



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

**El estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente en
Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación

AUTORA:

Lindo Castro, Rosario Edith (ORCID: 0000-0001-5624-3464)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Galán, Darién Barramedo (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inclusión y democracia

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres quienes con su esfuerzo y dedicación me brindaron la oportunidad de ser profesional, a mi hijo y esposo por apoyarme en cada proyecto que inicio.

Agradecimiento

A Dios por permitirme llegar a mis metas, a mi asesor Dr. Darién Rodríguez por su constante asesoramiento y apoyo, a mi familia por su motivación permanente en el logro de mis metas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Resumo	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, Unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. PROPUESTA	46
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Muestreo estratificado de la población</i>	21
Tabla 2	<i>Validez del instrumento por juicio de expertos</i>	22
Tabla 3	<i>Confiabilidad mediante consistencia interna alfa de Cronbach</i>	23
Tabla 4	<i>Tabla cruzada estrés laboral - desempeño docente</i>	25
Tabla 5	<i>Tabla cruzada de la dimensión estresores del estrés laboral – desempeño docente</i>	25
Tabla 6	<i>Tabla cruzada de la dimensión desequilibrio sistémico del estrés laboral – desempeño docente</i>	26
Tabla 7	<i>Tabla cruzada estrategias de afrontamiento del estrés laboral – desempeño docente</i>	27
Tabla 8	<i>Tabla cruzada educación virtual - desempeño docente</i>	27
Tabla 9	<i>Tabla cruzada de la dimensión recursos de aprendizaje virtual – desempeño docente</i>	28
Tabla 10	<i>Tabla cruzada de la dimensión colaboración virtual - desempeño docente.</i>	29
Tabla 11	<i>Tabla cruzada de la dimensión el acompañamiento virtual – desempeño docente</i>	29
Tabla 12	<i>Supuesto de normalidad</i>	30
Tabla 13	<i>Resumen del modelo</i>	31
Tabla 14	<i>Coeficientes del modelo de desempeño docente</i>	31
Tabla 15	<i>Correlaciones entre dimensiones y variables</i>	31
Tabla 16	<i>Resumen del modelo, variable estrés laboral y desempeño docente</i>	32
Tabla 17	<i>Matriz de correlaciones de las dimensiones de la variable estrés laboral</i>	33
Tabla 18	<i>Resumen del modelo, variable educación virtual y desempeño docente</i>	34
Tabla 19	<i>Matriz de correlaciones de las dimensiones de la variable educación virtual</i>	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia entre el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021, asimismo fue desarrollada desde el enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, en ella fueron participes 101 docentes a quienes se les administró un cuestionario tipo Likert aplicado mediante la técnica de encuesta, encontrándose que tanto el estrés laboral como la educación virtual predicen el comportamiento del desempeño docente según p valor $0,00 \leq 0,05$, asimismo dicho factor predictivo condiciona al 41,7% la correlación entre las variables de estudio, debido a la modalidad implementada producto del confinamiento, de la misma forma se halló correlación entre las estrategias de afrontamiento y el desempeño docente según p valor 0,00 y correlación entre y las dimensiones: recursos de aprendizaje virtual, colaboración virtual y acompañamiento virtual: rho de Spearman =0,00, concluyendo que ambas variables dependientes se relacionan con el desempeño docente, pero que sobre todo es la educación virtual quien predice mejor dicho desenvolvimiento en la labor que lleva a cabo el docente en el contexto escolar.

Palabras Clave: estrés, virtualidad, desempeño, docencia, aprendizajes

ABSTRACT

The present research aimed to determine the incidence between work stress, virtual education and teaching performance, in Educational Institutions of Metropolitan Lima, 2021, it was also developed from a quantitative approach, the same as according to Hernández et al., (2014) is sequential and probative and makes use of data collection and statistical analysis, it also responds to the non-experimental, correlational cross-sectional design, in which 101 teachers participated who were administered a Likert-type questionnaire applied through the survey technique, finding that both work stress and virtual education predict the behavior of teacher performance according to p value $0.00 \leq 0.05$, also said predictive factor conditions 41.7% the correlation between the study variables, due to the implemented modality product of confinement, in the same way a correlation was found between coping strategies and performance teacher according to p value 0.00 and correlation between and the dimensions: virtual learning resources, virtual collaboration and virtual accompaniment: Spearman's rho = 0.00, concluding that both dependent variables are related to teacher performance, but above all it is virtual education that better predicts development in the work carried out by the teacher in the school context.

Key Words: *stress, virtuality, performance, teaching, learning*

RESUMO

O objectivo desta pesquisa foi determinar a incidência entre o stress no trabalho, a educação virtual e o desempenho dos professores em instituições educativas na Lima Metropolitana, 2021, e foi desenvolvido a partir da abordagem quantitativa, adoptando um desenho transversal não experimental e correlacional, no qual participaram 101 professores e a quem foi administrado um questionário do tipo Likert- aplicado por meio da técnica de inquérito, Verificou-se que tanto o stress do trabalho como a educação virtual prevêm o comportamento do desempenho pedagógico de acordo com o valor p $0,00 \leq 0,05$, da mesma forma este factor preditivo condiciona 41,7% da correlação entre as variáveis do estudo, devido à modalidade implementada como resultado do confinamento, da mesma forma que foi encontrada uma correlação entre as estratégias de coping e o desempenho pedagógico de acordo com o valor p $0,00$ e a correlação entre e dimensões: recursos de aprendizagem virtual, colaboração virtual e acompanhamento virtual: Spearman's $\rho = 0,00$, concluindo que ambas as variáveis dependentes estão relacionadas com o desempenho pedagógico, mas que acima de tudo é a educação virtual que melhor prevê esse desempenho no trabalho realizado pelo professor no contexto escolar.

Palavras-chave: stress, virtualidade, desempenho, ensino, aprendizagem.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los años 2020 y 2021 el estrés en docentes se ha ido en incremento como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, y esto debido a la adaptación a la nueva forma de enseñar, al uso de los recursos tecnológicos, el aumento de las labores realizadas desde el hogar y el temor al contagio del coronavirus.

A nivel mundial García, (2021) manifestó que la situación imprevista en el sistema educativo como consecuencia de la Pandemia por la COVID-19, y a las medidas que tuvieron que adoptarse para enfrentar esta nueva situación, surgiendo así cambios radicales en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje pasó a desarrollarse desde las aulas de las instituciones educativas a llevarse a cabo desde los hogares mediante una educación virtual. Desde ese preciso momento, los conocimientos tecnológicos adquirieron gran relevancia especial dentro del ámbito educativo, en donde se vio el nivel de preparación del docente con respecto a los recursos tecnológicos, plataformas virtuales etc. ya que tanto el profesor como su alumnado tenían que proseguir con el proceso de enseñanza-aprendizaje. La Educación virtual puso de manifiesto el desempeño docente frente al uso de estos recursos tecnológicos y la falta de dominio de este fue una de las causas que afectó a la gran mayoría de los docentes originando estrés ante la nueva modalidad.

En el norte de España Ozamiz *et al.*, (2021) realizaron un estudio para determinar el estado emocional de profesores de diferentes colegios y también universidades, en la que se contó con la participación de 1.633 docentes entre varones y mujeres del Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), quienes trabajaban en diferentes instituciones educativas, desde educación infantil hasta estudios universitarios, en el estudio realizado por el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad del País Vasco, los resultados evidenciaron que un 32,2% de los que integraban el estudio tuvieron síntomas de depresión, el 49,4% síntomas de ansiedad y, el 50,6% síntomas de estrés frente al trabajo virtual que implica demostrar el nivel de desempeño en docentes. A pesar de que el profesorado español cuenta con capacitaciones y cursos de formación permanente en relación a las nuevas tecnologías educativas, dirigidas principalmente a su aplicación dentro del aula, como ocurre por ejemplo con la pizarra digital, y no a la docencia online. Además,

el continuo avance tecnológico dificulta al profesorado conocer las últimas herramientas con las que poder desarrollar sus clases virtuales y hacer frente a un cambio tan repentino y exigente como el generado por el Covid-19.

Según Baptista *et al.*, (2020) señalaron que al verse la educación interrumpida ante la Pandemia originada por la presencia de la COVID-19, cambian los conocidos recursos tradicionales por recursos tecnológicos en el campo de la educación lo que originó un proceso de adaptación al mismo evidenciando diferencias de gran significancia determinadas por las condiciones geográficas, nivel educativos, hallazgos que resultaron del análisis de diversas situaciones, como el conocimiento y capacitación de los recurso tecnológicos, suceso que permite señalar que algunos docente tenían conocimiento de recursos tecnológicos pero no aplicado a la educación, pero para asumir estas competencias necesarias eran asumir desafío, enfrenando una realidad de convertirse en centros escolaridad de Educación a distancia, como se evidenció en el marco de las medidas de aislamiento , establecidas para prevenir el contagio de la COVID-19 el trabajo virtual se ha incrementado y el docente se ve en la necesidad de conocer y aplicar mayores recursos tecnológicos, para el desarrollo de las clases virtuales y mejorar su desempeño en la nueva modalidad, pero el desconocimiento o la falta de práctica conlleva al estrés.

Un estudio realizado por Diaz (2020), con apoyo de ACSI Latinoamérica, relacionado al estrés docente en la que se incluyó 14 países de América reflejó que el 80% de los encuestados indicaron que su estado de estrés es más alto que antes de la situación de COVID-19 y el 12% indicando que sigue igual que antes. Lo que indicaron que más del 90% de los docentes sufren un nivel de estrés alto en sus labores docentes. La encuesta también permitió que los docentes expresaran cuales eran las causas del estrés entre lo que estaban las cantidades de tareas que debían calificar en un 38.4%, el atender responsabilidades del hogar un 37.4%, la comunicación con padres de familia 28.3%, la presión por cumplir con el plan curricular del centro educativo 27.1% y la presión de las autoridades de las escuelas en un 25.8%. Lo que evidenció que unas de las consecuencias que trajo consigo la pandemia fue el trabajo remoto para lo que no estábamos preparados sumergiendo a los docentes en un estrés, entre la atención a los alumnos y al entorno familiar

A nivel nacional se realizaron muchos esfuerzos para desarrollar en los docentes las competencias tecnológicas, con la finalidad de que la educación virtual se imparta de manera óptima, pero la amplia brecha digital, en muchos lugares permitió que no se cuente en muchos lugares con conexión a internet y con los recursos tecnológicos necesarios.

En el Perú según Murillo & Duk (2020), los alumnos que tuvieron mayor acceso a la educación virtual fueron los niños y adolescente de zonas urbanas calculándose que de 9 de cada 10 hogares contaban con acceso a internet, cifra que disminuye en las zonas rurales del país ya que 4 de cada 10 cuentan con acceso a internet. Considerándose así todo un desafío por ser las zonas rurales las que tienen menos acceso a la banda ancha móvil siendo los menos favorecidos, unido a ello las desventajas geográficas. En otras palabras, a nivel nacional los sujetos educativos, en tiempo de pandemia, no se encuentran en igualdad de condiciones para acceder a la educación virtual ya sea por la ubicación geográfica, recursos económicos y tecnológicos, capacitación y experiencia en el uso de tecnología de información y comunicación, entre otras. En la pandemia se evidenció que la educación siendo un derecho se convirtió en un privilegio para aquellos que tienen condiciones sociales, tecnológicas y económicas favorables, en relación de aquellos grupos vulnerables. Según Gómez Y Escobar (2021), el 7,2 % de la población no tiene acceso a ninguna tecnología de información y comunicación, siendo el grupo vulnerable que no tiene acceso a la educación virtual debido a las brechas geográficas, económicas y sociales. No cabe duda que la pandemia significó un cambio en nuestra manera de enseñar y aprender, dejando de ser una alternativa la educación. En este panorama, la educación virtual pasó a convertirse en la única opción viable. Por otra parte, especialistas de la UNICEF, (2020), hicieron referencia que la brecha digital está marcando las desigualdades, diferencia de oportunidades que van dividiendo ambas realidades existiendo un retraso entre quienes si tienen acceso en tiempo real a la educación virtual.

Según Aragón & Cruz (2020), los docentes presentan carencia y dificultad en el uso de la tecnología para la comunicación, que no cuentan al día de hoy con una laptop de uso exclusivo y carecen de internet, así como la carencia de experiencia en los cursos virtuales, ocasionando así un estrés en la labor

educativa, en consecuencia Malaver (2021), hizo mención que el uso continuo de los recursos tecnológicos sumado a ello las condiciones laborales por la que pasaban los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho. originó en los docentes, el tecnoestrés o estrés tecnológico.

Es así que, a nivel local, ante las medidas tomadas por el Gobierno por la pandemia originada por la presencia del COVID-19 se presentaron algunos problemas en las clases virtuales como la falta de interactividad, problemas de (conectividad) escasos recursos tecnológicos para lograr aprendizajes significativos en los alumnos. Del mismo modo evaluaciones no pertinentes o ausencia de las misma que permitan una retroalimentación efectiva debido al poco manejo o conocimiento de la aplicación de formularios creados por el docentes o simplemente la usencia de un acompañamiento que permita al alumno lograr los aprendizajes esperados, ausencia o uso incorrecto de los medios audio visuales, la falta de apoyo en el aprendizaje en línea y en muchos casos la falta de conectividad. Todo ello repercute en el desarrollo de las actividades docentes debido a las situaciones presentadas y al poco conocimiento y manejo de las plataformas virtuales y recursos tecnológicos que pueden ser aplicados en clase.

Desde esta perspectiva se formularon las siguientes interrogantes ¿En qué medida incide el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?, ¿En qué medida se relaciona el estrés laboral y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?, ¿En qué medida se relaciona la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?.

Bernal (2010b), mencionó que es necesario señalar los motivos que dan origen a la investigación, exponerlos porque la justificación está orientada a la resolución del problema. Lo que permite asumir que se explique de manera detallada las razones que incitaron a la elaboración del presente estudio, así como las implicancias.

El presente estudio adquiere un valor en el aspecto teórico, porque se siguió una exhaustiva búsqueda de fuentes bibliográficas, relacionadas a las dimensiones de la investigación aportando al conocimiento existente, a los

conceptos y definiciones para consolidar el marco teórico. El estrés laboral en la educación virtual y desempeño docente, es un tema que afronta el docente hoy en día en sus prácticas pedagógicas, por lo que se buscó determinar la relación existente, además servirá como fuente de consulta a estudiantes, directivos y futuros investigadores que deseen abordar el problema en cuestión.

Asimismo, es práctica porque se determina y describe un problema aportando estrategias de soluciones, para mejorar las prácticas docentes en el desarrollo de las clases virtuales, identificando los logros y dificultades. Con el presente estudio se pretende que los docentes reflexionen sobre su desempeño en el desarrollo de sus prácticas en la modalidad virtual, analizando cada una de las variables y sus dimensiones con la finalidad de implementar estrategias pedagógicas y tecnológicas que permitan mejorar la calidad educativa.

Finalmente es metodológica porque la elaboración y construcción de los instrumentos que miden, el estrés laboral, la educación virtual y desempeño docente, al ser diseñados cumplen los requisitos de ser confiables, al mismo tiempo podrán ser empleados en otros estudiantes con la finalidad de medir las variables.

En relación a la justificación se formularon los siguientes objetivos: Determinar la incidencia del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021. Describir la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021. Describir la relación que existe entre la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.; finalmente se formularon las hipótesis con la finalidad de llevar a cabo su contrastación expresada de la siguiente manera.

Existe incidencia significativa del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021; existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021; y existe relación significativa entre la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A través de una investigación integral del trabajo realizado que pueda sustentar las variables de investigación, se pudo recolectar importantes precedentes nacionales como:

Zavala (2021), realizó una investigación con el objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas de La Oroya. El estudio realizado fue de tipo sustantivo descriptivo, nivel de investigación descriptivo, se empleó el método descriptivo con un diseño correlacional, con una muestra de 67 docentes. La información se obtuvo a mediante la Escala de diagnóstico de estrés laboral MBI-GS (Zavala 2020) y el cuestionario de desempeño docente (Zavala 2020). Como resultado se obtuvo que existe una relación inversa muy débil entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya, resultado que fue hallado considerando el valor de Rho calculado = -0,170 y el valor de $p = 0,168$.

En Lambayeque Peche y Vasquez (2021), realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en contexto remoto en docentes, la muestra de estudio la conformó 50 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Lambayeque. El estudio realizado fue de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con diseño descriptivo. Se aplicó la escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzáles (estandarizada en Chiclayo por Dávila & Díaz, 2015), el instrumento posee confiabilidad (0,96) y validez (0,01). Los resultados evidenciaron presencia de estrés laboral con la misma proporción en los niveles medio y bajo con un 48%.

Así mismo Cerdán (2020), realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre Desempeño Docente y Educación Virtual, el método de la investigación fue aplicada, con diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, y la población fue de 38 docentes del distrito de Julcán, el instrumento aplicado para la recolección de datos fue el cuestionario para ambas variables, el instrumento para desempeño docente con un nivel de confiabilidad de ($\alpha=0.93$) y para educación virtual ($\alpha=0.90$) los cuales fueron validados por juicio de expertos. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 57.9% indica que el nivel de desempeño docente es regular; y 89.5% de los docentes indica que la educación

virtual es regular, existiendo una correlación significativa ($\rho = 0.865$, $p < 0.000$) entre el desempeño docente y la educación virtual.

Pozo (2020), en el trabajo que realizó con el objetivo de establecer la relación existente entre la educación virtual y la calidad del servicio del personal docente, tuvo como muestra a 888 participantes de la red de Colegios de Alto Rendimiento del Ministerio de Educación, la investigación fue básica, de nivel descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. La técnica utilizada para recolectar datos fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron 02 cuestionarios, los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. En la investigación realizada se demostró que la educación virtual se relaciona con la calidad de servicio del personal docente de la red de COAR, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,814.

Valverde y Nina (2019), realizaron una investigación, con el objetivo de determinar la relación del estrés laboral en el desempeño docente, a una población de 51 docentes, con un enfoque cuantitativo, tipo básica sustantiva, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, aplicando La técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario la “escala ED-6 estrés docente” que mide el estrés laboral docente, tuvo como resultado que existe una correlación significativa entre la variable Estrés Laboral y la variable Desempeño Docente, pudiéndose observar el nivel de correlación entre las variables, determinada por el Rho de Spearman $p=0,760$, que indica que existe una correlación positiva..

Por otro lado, se encontraron antecedentes internacionales, mencionados a continuación:

En Chile Baque *et al.*, (2021) realizaron una investigación con el objetivo de conocer como la modalidad virtual provoca estrés en el docente, estudio que fue realizado teniendo como muestra a 43 docentes de una institución de la provincia de Manabí, aplicando la técnica de la encuesta bajo una investigación tipo cuantitativo, exploratoria. Obtuvo como resultado que el principal prejuicio que influyó en el estrés laboral docente fue hacia el uso de las tecnologías de información como método para dictar clases virtual, debilitando sus ganas de

transmitir los conocimientos o pensando cual es la manera precisa para aportar significativamente en el estudiante.

Es importante resaltar la investigación realizada por Jácome (2021), que tuvo por objetivo determinar la influencia del uso de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje del área de lengua y literatura de los estudiantes de séptimo Año de Educación Básica de la Escuela América y España, fue de paradigma cualitativo-cuantitativo, modalidad aplicada, tipo correlacional. Los resultados obtenidos han corroborado que los docentes aplican de forma limitada el dominio de las herramientas tecnológicas, no incluyéndolas de manera regular en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desaprovechando las ventajas y posibilidades que ofrecen las TIC.

Hussain *et al.*, (2020), en su estudio realizado señaló que la enseñanza impartida por los profesores de primaria es menos eficaz debido al estrés organizativo y a la carga de trabajo, fue un estudio fue cuantitativo y transversal, la población del estudio fueron los profesores de primaria del distrito de Muzaffargarh, Punjab, Pakistán, se delimitó a 228 encuestados, se utilizaron cuestionarios autoadministrados, método de encuesta con la escala de Likert, el cuestionario se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad con un valor ≥ 7 (Bagozzi & Yi, 1988; & Hair *et al.*, 2010). Se calculó el Staistical Package for Social Sciences (SPSS-25) para analizar los datos. La investigación llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el estrés organizativo y la carga de trabajo con el rendimiento académico de los profesores de primaria. Por lo tanto, la correlación entre estrés organizativo y el estrés por carga de trabajo tiene un efecto significativo en el rendimiento académico de los profesores de primaria.

Párraga & Escobar (2020), realizaron una investigación en cuatro entidades educativas de la parroquia Abdón Calderón del cantón Portoviejo Ecuador, instituciones educativas de educación general básica, cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual, la metodología de d investigación fue cuantitativa con perspectiva correlacional, la muestra estuvo representada por 20 docentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario de problemas psicométricos de Hock y la escala de satisfacción laboral de Warr. En la investigación realizada llegó a la conclusión que el

90% de la muestra padece de estrés laboral, la que a su vez está relacionada con la satisfacción laboral.

Por su parte Mejía *et al.*, (2020) mencionaron que el estrés laboral influye en gran medida en el aspecto físico y mental de las personas teniendo como consecuencia el bajo rendimiento en las actividades que realiza, ansiedad, apatía, depresión, irritabilidad, concentración, fatiga, nerviosismo entre otros factores que influyen en los cambios conductuales y afectando la salud de manera negativa de la persona.

A su vez Cortés (2021), definió el estrés laboral en los docentes como un agotamiento emocional ante las condiciones laborales adversas por la que atraviesa debido a la pandemia, al no poder enfrentar la exigencias que se les presenta, lo que trae como consecuencia que los trabajadores se vayan aislando emocionalmente de sus responsabilidades, lo que trae como consecuencia que son incapaces de enfrentarse a las exigencia del trabajo que tienen que desempeñar, decreciendo su voluntad por realizarlo

En este sentido, Murguía *et al.*, (2019) señalaron que el estrés se va produciendo en los trabajadores ante los cambios sociales y económicos haciéndose estos cada vez más frecuentes perjudicando la salud del mismo ya que le produce angustia y agotamiento, el estrés no está alejado de la actividad docente ya que está muy relacionado a los cambios que se realizan en la educación, a la reestructuración del sistema educativo, a la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades, destrezas que respondan a las demandas crecientes de la sociedad.

Según Lacosta (2019), el estrés es la reacción que tiene la persona ante determinadas situaciones amenazadoras o desafiantes por la que puede pasar. Asimismo Osorio y Cárdenas (2017), definen el estrés laboral como la manifestación que tiene la persona ante la presión en el trabajo y la manera de afrontarlo, situaciones que resultan amenazantes a la práctica laboral originando inseguridad en el individuo.

Obregón (2019), mencionó que la falta de calidad de tiempo dedicado a uno mismo por estar cubriendo aspectos económicos, el exceso en el trabajo y el descuido de la importancia del cuerpo y la salud hace que repercuta en aspectos personales y emocionales originan un descontrol, lo que conlleva a al estrés y va deteriorando la calidad de vida personal, laboral, física y mental.

Asimismo Patlán (2019), conceptualizó al estrés laboral como la respuesta que tiene el individuo ante la presión que siente en el trabajo no poniendo en práctica sus conocimientos y habilidades por la presión, las exigencias también originan en el individuo inseguridad y más aún cuando no puede responder a estas debido a la falta de conocimientos y capacidades.

Es así que Baillés y Torres (2015), refirieron que el estrés es producto de la falta de capacidad para responder a las exigencias del entorno haciéndola nociva para el cuerpo perjudicando la salud, una persona puede ser víctima del estrés cuando las exigencias sobrepasan su capacidad para atenderlas o cuando no responde ante una amenaza debido a diversos factores como son de salud.

Oros *et al.*, (2020) mencionó que los estresores en docentes durante la pandemia han ocasionado un desgaste profesional, personal y psicológico, como consecuencia de la presión, ya sean estas externas e internas incluso hace mención a la alteración del comportamiento que tiene el individuo. También hace referencia a los estresores o factores como a las situaciones o estímulos que originan el estrés y las clasifica como sigue: 1) Estresores del ambiente físico, relacionado a las condiciones básicas del ambiente como son el espacio, iluminación ruido. 2) Estresores de la tarea, relacionado al cumplimiento y satisfacción del trabajo y 3) Estresores de la organización, relacionados a las situaciones conflictivas, horas de trabajo excesivo que se vio reflejado ante la nueva coyuntura, desarrollo de la carrera profesional.

Según Barraza (2012), el estrés laboral docente es un proceso sistémico, de carácter adaptativo y esencialmente psicológico”, lo que implica que el estrés laboral docente se presenta cuando la persona es sometida a situaciones demandantes de trabajo considerados estresores, provocando un desequilibrio sistémico lo que obliga a realizar una serie de acciones de afrontamiento. Es así que lo dimensiona en: Estresores considerando a las situaciones desbordantes que suelen ser difícil de afrontarlas y dan lugar a que se desencadene el estrés, estas situaciones pueden ser problemas personales y/o laborales, la sobrecarga de trabajo, dificultad para poder aplicar las herramientas digitales, trabajar en la modalidad sincrónica y asincrónica, la organización de las actividades a trabajar, el poco avance de las actividades de aprendizaje de los niños, revisión de actividades fuera del horario. Cabe destacar que

Oros *et al.*, (2020) hizo mención que los estresores que guardan mayor relación con los síntomas provienen del entorno laboral y de la sobrecarga de la misma, considera también que los docentes en este tiempo de pandemia tienen un exceso en la carga de trabajo unido a ello la incomodidad para realizarlos lo que no les permite concentrarse por no contar con espacios apropiados. Como segunda dimensión tenemos al desequilibrio sistémico son todas aquellas situaciones estresantes por las que pasan las personas y que van a expresarse o manifestarse en diferentes síntomas como son los físicos, psicológicos y comportamentales. Así mismo Arreola *et al.*, (2020) indicó también que son una serie de procesos valorativos ante los estresores o demandas del entorno, son asumidas como amenazas o desafío, resulta en el sujeto un desequilibrio sistémico el que se manifiesta con diferentes síntomas o reacciones como físicas, psicológicas o conductuales. La tercera dimensión señala a las acciones afrontamiento como las acciones que están enfocadas a la solución del problema para ir adquiriendo un equilibrio sistémico es decir ir reduciendo los efectos negativos que causa dicha situación. Aunado a ello Muñoz *et al.*, (2020) resaltó las dificultades por la que pasan los maestros y como están afrontando las mismas, en su estudio realizado en Colombia llegó a la conclusión que para poder afrontar esta difícil situación ocasionada por el estrés muchos docentes optan por realizar actividades que les permiten salir de la rutina utilizando recursos y esfuerzos cognitivos, conductuales que les permitan resolver los problemas, creando estrategias con la finalidad de ir reduciendo dichas situaciones.

Con respecto a la segunda variable, la educación a lo largo de la historia ha estado presente y ha ido adquiriendo nuevas formas y seguirá teniéndolas ajustándose a las circunstancias, resultando así, lo que alguna vez fue novedoso deje de serlo ante la forma de asumir la educación hoy en día y la responsabilidad que se tenga sobre el conocimiento.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que la educación tiene un sentido formativo respondiendo a las necesidades, intereses de la población estudiantil siendo útil y operativa en la vida de la persona.

Según Monasterio & Briceño (2020), el desarrollo de la tecnología de la Información y Comunicación, ha llevado a que la educación se realice en diferentes contextos uno de ellos es la educación virtual, una manera diferente de garantizar el

derecho a la educación, consideró importante la labor del docente de ir marcando el camino e ir desarrollando las habilidades tecnológicas en cada estudiante, con la finalidad de ir impulsando estas habilidades, que permitan brindar una educación de calidad, ante la nueva coyuntura originada por la pandemia Covid-19.

Es así que Picón (2020), planteó que los docentes deben ser partícipes en la construcción de sus aprendizajes y estar a la vanguardia de la tecnologías, desarrollando competencias digitales que le permitan desenvolverse en los entornos virtuales de aprendizaje, diseñando actividades que faciliten un aprendizaje a distancia, interactivo y el uso de herramientas digitales.

Refieren Surkhali & Kumari (2020), que el aprendizaje en línea ha permitido ofrecer resultó favorable porque ofrece una gran cantidad de contenido, interacciones, flexibilidad y refuerzos, los recursos virtuales permiten que los alumnos puedan seguir participando desde cualquier dispositivo, lo que resulta una gran ventaja, para tener acceso a la información.

Así mismo Arántzazu de las Morenas (2020), mencionó que los docentes juegan un papel fundamental en el aprendizaje en línea, deben contar con una formación y preparación en las competencias digitales, describe que un docente tiene que ir adaptándose a la evolución de la sociedad del conocimiento. Cabe destacar que los estudiantes van avanzando o construyendo su aprendizaje en esta virtualidad partiendo desde sus conocimientos y de su nivel avanzado de acuerdo a su ritmo de aprendizaje, pero es innegable el papel o rol que cumple el docente en este proceso.

La educación virtual hace referencia a la forma en la que se va adquiriendo actualmente el conocimiento, como indicó Gutiérrez (2014), la educación virtual abre las posibilidades del uso y conocimiento de la tecnología para poder tener acceso a la información, al respecto Yong *et al.*, (2017) definieron a la educación virtual como la actividad que hace uso de las TIC, con la finalidad de propiciar espacios para la formación de la persona, esta formación está basada en una nueva manera de enseñar y aprender teniendo como medio el ciberespacio.

Así mismo Valverde *et al.*, (2021) señalaron para que la educación pueda integrarse a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) es importante que los docentes estén debidamente preparados para que se de manera apropiada, no puede impartirse de manera espontánea por la existencia misma del

recurso. Para Palacios (2021), la práctica pedagógica en el entorno virtual se puede dar en la medida en que el docente tenga el conocimiento, la práctica, experiencia directa en el uso de las TIC éstas son condiciones necesarias. En este sentido las TIC en la educación virtual están relacionadas al uso exclusivo de materiales interactivos con la finalidad de generar conocimientos, habilidades, actitudes en función a las necesidades e intereses de los alumnos. Es importante resaltar que se genera la interactividad entre dos sujetos: el docente y el alumno que aprende, entre los participantes de un grupo y el docente y entre todos ellos y el entorno.

La TIC se va haciendo esencial en el desarrollo de la sociedad del conocimiento ya que va adquiriendo mayor protagonismo en las actividades de las personas principalmente en la educación surgiendo así la Educación virtual o e-learning y m-learning, como señala Rodrigo et al. (2020), la educación m-learning es una nueva metodología de enseñanza donde se hace uso de los dispositivos móviles convirtiéndose en un recurso con muchas ventajas para propiciar aprendizajes.

Según Tarama (2020), señaló que la educación virtual en tiempos de pandemia ha pasado a ser un recurso esencial en el aislamiento social, en donde el alumno es el protagonista de su aprendizaje y el docente es el guía y promueve el uso de los diferentes recursos con los que se encuentran en los entornos virtuales

Por otro lado, Estrada *et al.*, (2015) hizo referencia al Conectivismo, llamada la teoría del aprendizaje digital impulsado por Stephen Downes y George Siemens, teoría que trata de explicar el aprendizaje en un entorno virtual a la caracteriza en: 1) Sincrónica y asincrónica, entendiéndose por sincrónico a la educación en tiempo real y asincrónica la que se realiza adecuándose al tiempo del alumno, en tiempo diferido. 2) Accesible, independientemente de la distancia y el lugar. 3) Multimedia, se incorporan textos, imágenes fijas, animaciones, videos, sonidos lo que va a permitir que el alumno entienda las teorías. 4). Abierta, porque la información se actualiza. 5) Con un alto seguimiento, porque el docente que cumple la función de tutor va a estar guiando y evaluando el trabajo del alumno. 4) Comunicación, los que se da entre alumnos y docente ya que la comunicación y colaboración es parte de la formación.

Por su parte Gross (2011), señaló que en la educación virtual el aprendizaje y actividad en línea juegan un papel importante en el diseño formativo. ya que se debe tener en cuenta las diferentes actividades que los estudiantes van a realizar para adquirir los conocimientos y competencias previstas, diseñando los espacios, recursos, tipos de interacción, que van a favorecer los aprendizajes. En este sentido la actividad dentro de un entorno virtual, resulta el punto clave sobre el cual se van a organizar y dar sentido los aprendizajes de los estudiantes. Es así que Gros (2011) dimensiona la educación virtual en tres importantes elementos que convergen en el diseño de las actividades de aprendizaje: a) los recursos de aprendizaje, b) la colaboración y c) el acompañamiento.

Gros (2011) manifestó que los recursos de aprendizaje, los materiales educativos diseñados para el apoyo que requieren los estudiantes, estos comprenden a los contenidos temáticos, los espacios y las herramientas necesarios para el desarrollo de actividades que contribuyen al aprendizaje, brindando información que necesitan. Los recursos educativos pueden ser libros, artículos, materiales didácticos virtuales, guías, referencias de lectura o cualquier otro material digital con propósito educativo.

Continuando con las dimensiones de Gros (2011) con respecto a la educación virtual manifestó que la colaboración, no siempre se debe buscar que el alumno realice actividades individuales, sino que deberían plantearse problemas que requieran del trabajo en grupo, lo que permitirá que los estudiantes busquen las herramientas importantes para el logro de los objetivos, en un espacio de interacción, asignando trabajos grupales. Desde este panorama surge la imperiosa necesidad de adaptar la tecnología a los procesos interactivos como un elemento importante para un aprendizaje de calidad, preparando al estudiante para asumir y cumplir compromisos grupales, ayudar a los compañeros, solicitar ayuda cuando lo requiera, aprender a aceptar las opiniones de los demás, buscar soluciones que beneficien a todos los integrantes, exponer sus ideas y planteamientos e ir familiarizándose con procesos democráticos. Es por ello la importancia de propiciar comunidades de aprendizajes con actividades bien diseñadas, que busque promover la interacción, el intercambio y el trabajo en grupo, teniendo en cuenta la situación de aprendizaje, las características del grupo y la tecnología que se utiliza para apoyar o mediar la colaboración.

Gross (2011) también consideró como dimensión a el acompañamiento en esta modalidad el docente no es un transmisor de contenidos, sino un diseñador de espacios de aprendizaje. La función o rol que cumple el docente es de guía, de tutor virtual, orientando el proceso de enseñanza aprendizaje, ayuda acompaña al alumno en las actividades de aprendizaje que se desarrollan, tanto en la exploración diseño y elaboración de las responsabilidades asumidas. Es así que el docente debe buscar las estrategias que contribuyan a que el alumno aprenda a aprender significativamente. Así mismo Ruiz y Dávila, (2016), hacen mención que las buenas prácticas docentes en la educación virtual, se ven reflejadas en el seguimiento individual que realizan los docentes a los alumnos, en función a las actividades planificadas con el objetivo que se cumplan con las metas propuestas

En relación a la conceptualización de la tercera variable Según Chamorro *et al.*, (2021) mencionaron que el rendimiento global y la comunicación en el docente han sufrido diferentes variaciones, aunque hay cambios favorables también hay desfavorables y uno de ellos es el de la comunicación presentando una variación negativa. Lo que lleva a un bajo desempeño en cuanto al factor comunicación, debido a la falta de estrategias que promuevan en el alumno la reflexión, análisis crítico y fomentar las relaciones que favorezcan el conocimiento.

Galaz *et al.*, (2019) afirmaron que el desempeño docente son las buenas prácticas del trabajo en clase y la constante preocupación por la superación profesional, es así que se puede afirmar que la buena práctica docente se da cuando el docente busca y aplica aquellos medios, estrategias y recursos metodológicos, didácticos y profesionales que permitan al estudiante entender, comprender y aprender, para cumplir con los requisitos para un buen desempeño, es por ello que el docente debe prepararse para asumir estos nuevos retos en beneficio de los estudiantes y el propio porque estará preparado para circunstancias adversas en la educación. Asimismo, Tobón & Tobón (2018), afirmaron que el desempeño docente son las buenas prácticas de trabajo en salón de clase y la constante preocupación por la superación profesional. Por otro lado Cetzal *et al.*, (2020) se refirió que el desempeño del docente se evidencia en las buenas prácticas destacando en las competencias teóricas, prácticas adecuadas

las buenas relaciones humanas, en la capacitación y actualización como parte de su preparación, van a mejorar el rendimiento de sus alumnos.

Estrada & Mamani (2020), que un compromiso organizacional, afectivo, normativo y un buen liderazgo en la gestión de las instituciones educativas van a traer como consecuencia, la motivación y un desempeño eficiente por parte del docente, cumpliendo así con los dominios, competencias y desempeños que se esperan que logren.

Cabero *et al.*, (2018) refirió al desempeño docente como la puesta en práctica de aquellos conocimientos que han sido adquiridos por el docente durante su trayectoria profesional, destacando las competencias teóricas, prácticas y las pertinentes relaciones humanas, la aplicación de diferentes estrategias empleadas, que contribuyen favorablemente en el aprendizaje. En relación a las principales teorías tenemos a Soria *et al.*, (2020) señala que un docente tiene un buen desempeño docente cuando se centra en el aprendizaje que adquieren sus alumnos, un aprendizaje significativo que sea duradero que van a perdurar en su vida personal y profesional, potenciando el interés y necesidad en sus estudiantes, un docente con un buen desempeño se interesa también por su crecimiento profesional.

Ministerio de Educación (2012), definió el desempeño docente como un conjunto de acciones que va a llevar al docente a la reflexión sobre su práctica pedagógica, práctica que va a incidir en los aprendizajes de los alumnos, el cual lo estructura organizándolo en el Marco del buen desempeño docente en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios, los cuales consideran nueve competencias, incluyendo en las competencias desempeños que están enmarcados en cuarenta. Existiendo así una relación entre Dominio, competencia y desempeños. Estos desempeños van a contribuir a la mejora de las prácticas docentes y a su vez podemos identificar tres condiciones en ellos como son la actuación observable que vienen a ser las acciones, en correspondencia a una responsabilidad relacionado a las funciones que debe cumplir y logro de determinados resultados en relación a los compromisos asumidos en el desempeño de sus labores.

Los dominios abarcan un conjunto de desempeños que van a contribuir a la mejora de la práctica pedagógica y estos a su vez en el logro de los aprendizajes de los alumnos, los cuales se asumieron como dimensiones en el presente estudio, están referidos a:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, relacionados con la realización de un trabajo colegiado con la finalidad de garantizar los aprendizajes se espera logren los estudiantes, considera la planificación, con la comprensión de las características y necesidades de los alumnos, con el conocimiento de teorías que den soporte a su quehacer pedagógico, conocimiento en el área curricular, el uso de recursos una programación y evaluación permanente. Según Gálvez & Milla (2018), el docente debe planificar el aprendizaje de los estudiantes y tener el dominio y conocimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, orientada a la búsqueda de un clima de confianza, propicio para el aprendizaje, garantizando una convivencia en democracia, promoviendo un ambiente acogedor a la diversidad, generando un ambiente de respeto, uso de estrategias para que los estudiantes aprendan de una manera crítica y reflexiva, una evaluación permanente que contribuya al logro de las competencias y toma de decisiones.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, participación activa en la gestión de la escuela, estableciendo relaciones orientadas al respeto colaboración con la comunidad educativa.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, reflexión sobre la práctica pedagógica y crecimiento profesional.

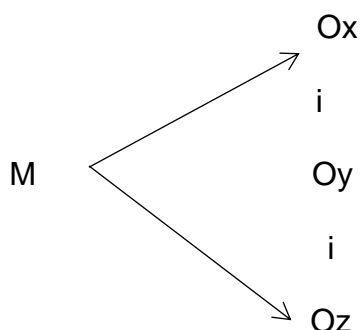
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

CONCYTEC (2018), menciona que en la investigación básica se trabaja para obtener un conocimiento más amplio, mediante la comprensión de los aspectos básicos de los fenómenos observables o de la relación que se establecen.

Por otra parte, Hernández *et al.*, (2014) mencionó que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, se hace uso de la recolección de datos para probar una hipótesis en función a la medición numérica y análisis estadístico, asimismo Fidiás (2012), explicó que la investigación descriptiva expone la particularidad de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el propósito de fijar su estructura o comportamiento, así mismo definió que un estudio es correlacional cuando se establece la relación entre una o más variables, mediante la aplicación de pruebas estadísticas.

Según Bernal (2010), la investigación descriptiva está orientada por las preguntas que el investigador realiza, las hipótesis son planteadas a un nivel descriptivo comprobándose las mismas. De la misma forma, Hernández *et al.*, (2014) manifestaron que los diseños no experimentales no llevan a cabo la manipulación deliberada de las variables de, observándose los fenómenos en modo natural para luego analizarlos, En este sentido se adoptó un diseño, no experimental, de nivel correlacional de corte transversal describiéndose la correlación entre variables en un momento determinado.



Dónde:
M= Docentes
V1= Estrés laboral
V2= Educación virtual
V3= Desempeño docente
i= incidencia

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Estrés Laboral

Según Barraza (2012), define conceptualmente el estrés laboral en el docente es un proceso sistémico, consecuente, de carácter adaptativo y esencialmente psicológico, lo que implica que se presenta cuando la persona es sometida a situaciones demandantes de trabajos.

De manera operacional, la variable estrés presenta dimensiones como: estresores, desequilibrio sistémico y estrategias de afrontamiento, las cuales serán medidas empleando un cuestionario utilizando la escala de Likert, cuyos niveles son: Bajo, regular, alto y muy alto.

Variable 2 Educación Virtual

Según Groos (2017), la educación virtual es el espacio específico en el que confluyen y se interrelacionan la presencia docente, la presencia social y la presencia cognitiva.

La definición operacional de la educación virtual corresponde a las dimensiones como: los recursos de aprendizaje virtual, la colaboración virtual y el acompañamiento virtual, las que serán medidas mediante un cuestionario utilizando la escala de Likert, teniendo como niveles los siguientes: muy bajo, bajo, regular y bueno.

Variable 3 Desempeño Docente

Según Minedu (2012) el desempeño docente es una tarea compleja. Su implementación requiere una acción reflexiva, es decir, una relación independiente y decisiva con los conocimientos necesarios para la acción y la capacidad de tomar decisiones en cada contexto.

Las dimensiones del desempeño docente son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de

la profesionalidad y la identidad docente, para medir las dimensiones se aplicará un cuestionario utilizando la escala Likert, considerando los niveles: deficiente, regular, bueno y deficiente.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Para Jany citado por Bernal, (2010) la población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia, En el presente estudio la población estuvo constituida por 137 docentes pertenecientes a instituciones educativas Públicas de Lima Metropolitana.

Muestra

Según Hernández *et al.*, (2014), la muestra está determinada por un sub grupo de la población con ciertas características, también hace mención a dos tipos de muestras: probabilística en la que todos los integrantes de una población tienen la misma oportunidad de ser considerados en un estudio y la no probabilística o dirigida en la que los sujetos de estudio no dependen de la probabilidad sino de las características de la investigación o de los intereses y propósito del investigador, en tal sentido la muestra estuvo constituida por 101 docentes según cálculo muestra siendo seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple.

Muestreo

Después de calcular el tamaño de la muestra, se utilizó el tipo de muestreo probabilístico proporcional “estratificado” en la medida que la población está dividida en sub grupos de acuerdo a la organización de la REI., Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$F_h = n/N$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

$$Fh = n/N$$

$$Fh = 101/137$$

$$Fh = 0,74$$

Tabla 1

Muestreo estratificado de la población

	I.E. Población	Fh	Muestra estratificada
1	12	0.74	8
2	14	0.74	10
3	11	0.74	7
4	12	0.74	8
5	15	0.74	10
6	64	0.74	44
7	9	0.74	6
Total	137		101

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación

Según Bernal (2010), manifestó que la técnica es el modo o forma en el que se permiten recopilar información en el trabajo de campo en una determinada investigación aplicando un instrumento, en tal sentido la técnica empleada consistió en la encuesta.

Instrumento de investigación

Según Bernal (2010), el instrumento es el medio o recursos mediante el cual el investigador lleva a cabo el proceso de recolección de datos, en tal sentido el instrumento aplicado para medir el estrés laboral es una adaptación del inventario SISCO de Barraza (2012), compuesto en su totalidad en 20 ítem, dividido en tres dimensiones: estresores con 7 ítems, síntomas 7 ítems, estrategia de afrontamiento 6 ítems.

El instrumento utilizado en cuanto a la segunda variable de la investigación Educación Virtual es una adaptación del Cuestionario de evaluación de la calidad de los cursos virtuales Santoveña (2010) resumido en 19 ítem y dividido en tres

dimensiones: recursos de aprendizaje virtual con 6 ítems, colaboración virtual 6 ítems, acompañamiento virtual 7 ítems.

El instrumento utilizado en cuanto a la tercera variable de la investigación desempeño docente es una adaptación de Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento Martínez-Izaguirre, *et al.*, (2018) compuesto por 19 ítem y dividido en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 5 ítems, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 6 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 5 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 4 ítems, finalmente las categorías expresadas en cada instrumento se precisaron de la siguiente manera 1(nunca), 2(a veces) 3(casi siempre) 4(siempre)

Validez

Según Vara (2012), validez de un instrumento es el grado en que éste mide exactamente a la variable en cuestión. Existen tres tipos de validez, aplicándose en este caso la validez por juicio de expertos. En ese sentido, el instrumento de aplicación, tanto para las variables de estudio, contó con la validación de expertos presentando los siguientes resultados:

Tabla 2

Validez del instrumento por juicio de expertos

Expertos (Apellidos y nombres)	Pertinencia	relevancia	Claridad	Condición
Dr. Darién Rodríguez Galán	SI	SI	SI	Aplicable
Dr. Delsi Huaita Acha	SI	SI	SI	Aplicable
Dr. Freddy Luza Castillo	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Ficha de validez por experto

Confiabilidad

Hernández *et al.*, (2014) manifestó que la confiabilidad del instrumento de medida depende del cumplimiento satisfactorio de la función para la que fue desarrollado;

Es el grado en el que se aplica repetidamente a un mismo tema o audiencia, obteniendo los mismos resultados de producto, para determinar la confiabilidad. se recurrió a una prueba piloto, administrando el instrumento a un grupo de 25 participantes con similares características a la muestra final

Tabla 3.

Confiabilidad mediante consistencia interna alfa de Cronbach

Estadístico de fiabilidad					
Estrés laboral		Educación virtual		Desempeño docente	
Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
,884	20	,949	19	,937	19

Tal y como se puede observar en la tabla 3, el resultado del valor alfa estrés laboral (0,88) educación virtual (0,94) y desempeño docente (0.93) determinándose que los instrumentos eran altamente confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

En el procedimiento para la recolección de datos se empleó el cuestionario, el mismo que se elaboró con la finalidad de obtener información de los participantes, dicho proceso tuvo como punto de partida la construcción de los mismos y su correspondiente validación mediante juicio de expertos y fiabilidad mediante prueba piloto, del mismo modo se adoptó el diseño metodológico adecuado con la finalidad de dar respuesta a las preguntas de investigación, posteriormente se llevó a cabo las coordinaciones con las entidades involucradas en el estudio, solicitando los respectivos permisos para llevar a cabo la investigación y la recolección de los datos mediante una carta de presentación, siendo administrados los instrumentos dentro de los plazos previstos empleando instrumentos digitalizados y formularios electrónicos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos en la presente investigación se realizó utilizando la estadística descriptiva e inferencial, mediante el programa, Jamovi y SPSS 22.0.

En relación al análisis descriptivo, se realizó la construcción de las tablas, figuras estadísticas y descripción de las mismas, para expresar la distribución de frecuencias y porcentajes. En cuanto al análisis inferencial para elaborar la prueba de hipótesis, prueba de normalidad, prueba de correlación de Rho Spearman según los instrumentos de recolección de datos que fueron procesados para la obtención de información presentadas en tablas y gráficos

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación contó con la veracidad de resultados del instrumento de recolección de datos, el cual fue evaluado por una prueba de similitud del software Turnitin previo de la sustentación alcanzando el porcentaje esperado en similitud, esto con la finalidad de garantizar la originalidad y veracidad en el presente estudio, del mismo modo ha tomado en cuenta la citación de las fuentes consultadas mediante las normas APA en su séptima edición, razón por la que se toma en cuenta el respeto a los derechos de autor, por otra parte los datos no han sufrido manipulación alguna por parte de la investigadora respetándose el aspecto ético sobre la veracidad de los resultados, finalmente se cuidó y preservaron la identidad de los participantes al ser anónima la prueba.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

Tabla cruzada estrés laboral - desempeño docente

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Estrés Laboral	Bajo	14	1	1	0	16
		13,9%	1,0%	1,0%	0,0%	15,8%
	Regular	14	14	17	8	53
		13,9%	13,9%	16,8%	7,9%	52,5%
	Alto	9	7	5	7	28
		8,9%	6,9%	5,0%	6,9%	27,7%
	Muy alto	0	0	4	0	4
		0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 3, del total de los encuestados el 15,8% (16) presenta un nivel de estrés laboral bajo, el 52,5% (53) presentan un nivel regular, el 27,7% (28) reflejan un nivel alto y 4,0% (4) resultaron con un nivel muy alto. Por otro lado, el 36,6% (37) manifiestan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) reflejan un nivel regular, el 26,7% (27) nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que el 13,9% (14) de los docentes encuestados presentan un estrés laboral de nivel bajo, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 13,9%, (14) que presentan estrés laboral de nivel regular tienen a su vez un desempeño regular; el 5,0% (5) presentan estrés laboral alto y desempeño bueno y el 0,0% presentan un nivel laboral Muy alto y un desempeño eficiente.

Tabla 5

Tabla cruzada de la dimensión estresores del estrés laboral – desempeño docente

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Estresores	Bajo	16	5	12	2	35
		15,8%	5,0%	11,9%	2,0%	34,7%
	Regular	18	17	12	13	60
		17,8%	16,8%	11,9%	12,9%	59,4%
	Alto	3	0	2	0	5
		3,0%	0,0%	2,0%	0,0%	5,0%
	Muy alto	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 4, del total de los encuestados el 34,7% (35) presentan estresores bajo, el 59,4% (60) un nivel regular, el 5,0% (5) nivel alto y el 1,0% (1) un nivel muy alto. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que el 15,8% (16) de los docentes encuestados presentan estresores bajo, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 16,8%, (17) de docentes que presentan niveles de estresores regulares, y a su vez, el desempeño docente es regular. El 2,0% (2) presentan niveles de estresores alto y desempeño docente bueno. Finalmente, el 0,0% presentan un nivel de estresores muy alto y un desempeño docente eficiente.

Tabla 6

Tabla cruzada de la dimensión desequilibrio sistémico del estrés laboral – desempeño docente

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Desequilibrio sistémico del estrés laboral	Bajo	6 5,9%	3 3,0%	3 3,0%	2 2,0%	14 13,9%
	Regular	19 18,8%	7 6,9%	15 14,9%	8 7,9%	49 48,5%
	Alto	11 10,9%	12 11,9%	7 6,9%	4 4,0%	34 33,7%
	Muy alto	1 1,0%	0 0,0%	2 2,0%	1 1,0%	4 4,0%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 5, del total de los encuestados el 13,9% (14) presentan desequilibrio sistémico bajo, el 48,5% (49) un nivel regular, el 33,7% (34) nivel alto y el 4,0% (4) un nivel muy alto. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que, el 5,9% (6) de los docentes encuestados presentan síntomas bajo, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 6,9%, (7) docentes presentan niveles de síntomas regulares, y a su vez, el desempeño es regular. El 6,9% (7) presentan niveles de síntomas alto y desempeño docente bueno. Finalmente, el 1,0 (1) % presentan un nivel de síntomas muy alto y un desempeño docente eficiente.

Tabla 7*Tabla cruzada estrategias de afrontamiento del estrés laboral – desempeño docente.*

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Estrategias de Afrontamiento	Bajo	26 25,7%	6 5,9%	3 3,0%	3 3,0%	38 37,6%
	Regular	8 7,9%	11 10,9%	8 7,9%	4 4,0%	31 30,7%
	Alto	3 3,0%	5 5,0%	14 13,9%	7 6,9%	29 28,7%
	Muy alto	0 0,0%	0 0,0%	2 2,0%	1 1,0%	3 3,0%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 6, del total de los encuestados el 37,6% (38) presentan un nivel de estrategia de afrontamiento bajo, el 30,7% (31) un nivel regular, el 28,7% (29) nivel alto y el 3,0% (3) un nivel muy alto. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que, el 25,7% (26) de los docentes encuestados presentan estrategias de afrontamiento bajo, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 10,9%, (11) de docentes presentan niveles de estrategias de afrontamiento regular, y a su vez, un desempeño regular. El 13,9% (14) presentan niveles de estrategias de afrontamiento alto y desempeño docente bueno. Finalmente, el 1,0% (1) presentan un nivel de estrategias de afrontamiento muy alto y un desempeño docente eficiente.

Tabla 8*Tabla cruzada educación virtual - desempeño docente*

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Educación Virtual	Nada	9 8,9%	6 5,9%	1 1,0%	0 0,0%	16 15,8%
	Muy poco	25 24,8%	10 9,9%	10 9,9%	6 5,9%	51 50,5%
	Regular	3 3,0%	5 5,0%	13 12,9%	5 5,0%	26 25,7%
	Mucho	0 0,0%	1 1,0%	3 3,0%	4 4,0%	8 7,9%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 7, del total de los encuestados el 15,8% (16) presentan una educación virtual muy baja, el 50,5% (51) un nivel bajo, el 25,7% (26) nivel regular y el 7,9% (8) un nivel bueno. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que, el 8,9% (9) de los docentes encuestados presentan una educación virtual muy baja, y un desempeño deficiente. Por otro lado, el 9,9%, presentan bajo conocimiento sobre educación virtual, y un desempeño regular; el 12,9% (13) presentan regular conocimiento y un desempeño bueno. Finalmente, el 4,0% (4) presentan un nivel de conocimiento alto y un desempeño eficiente.

Tabla 9

Tabla cruzada de la dimensión recursos de aprendizaje virtual – desempeño docente.

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Recursos de aprendizaje virtual	Nada	13 12,9%	9 8,9%	6 5,9%	2 2,0%	30 29,7%
	Muy poco	15 14,9%	9 8,9%	9 8,9%	4 4,0%	37 36,6%
	Regular	9 8,9%	3 3,0%	11 10,9%	5 5,0%	28 27,7%
	Mucho	0 0,0%	1 1,0%	1 1,0%	4 4,0%	6 5,9%
	Total	Recuento	37	22	27	15
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 8, del total de los encuestados el 29,7% (30) presentan una educación virtual muy baja, el 36,6% (37) un nivel bajo, el 27,7% (28) nivel regular y el 5,9% (6) un nivel bueno. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que, el 12,9% (13) de los docentes encuestados presentan muy bajo recursos de aprendizaje virtual, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 8,9%, (9) de docentes que presentan bajo recursos de aprendizaje virtual, y a su vez, el desempeño docente es regular. El 10,9% (11) presentan regular recursos de aprendizaje virtual y desempeño docente bueno. Finalmente, el 4,0% (4) presentan recursos de aprendizaje virtual alto y un desempeño docente eficiente.

Tabla 10*Tabla cruzada de la dimensión colaboración virtual - desempeño docente.*

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
La colaboración virtual	Nada	5 5,0%	2 2,0%	0 0,0%	0 0,0%	7 6,9%
	Muy poco	27 26,7%	7 6,9%	8 7,9%	3 3,0%	45 44,6%
	Regular	5 5,0%	12 11,9%	16 15,8%	9 8,9%	42 41,6%
	Mucho	0 0,0%	1 1,0%	3 3,0%	3 3,0%	7 6,9%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 9, del total de los encuestados el 6.9% (7) presentan una educación virtual muy baja, el 44,6% (45) un nivel bajo, el 41,6% (42) nivel regular y el 6,9% (7) un nivel bueno. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que, el 5,0% (5) de los docentes encuestados presentan muy baja colaboración virtual, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 6,9%, (7) de docentes que presentan baja colaboración virtual, tienen desempeño regular. El 15,8% (16) presentan regular colaboración virtual y desempeño docente bueno y el 3,0% (3) presentan un desempeño eficiente.

Tabla 11*Tabla cruzada de la dimensión el acompañamiento virtual – desempeño docente*

Variable	Niveles	Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
El acompañamiento virtual	Nada	6 5,9%	5 5,0%	4 4,0%	0 0,0%	15 14,9%
	Muy poco	22 21,8%	11 10,9%	1 1,0%	2 2,0%	36 35,6%
	Regular	9 8,9%	5 5,0%	16 15,8%	9 8,9%	39 38,6%
	Mucho	0 0,0%	1 1,0%	6 5,9%	4 4,0%	11 10,9%
Total	Recuento	37	22	27	15	101
	% del total	36,6%	21,8%	26,7%	14,9%	100,0%

De acuerdo a la tabla 10, del total de los encuestados el 14,9% (15) presentan una educación virtual muy baja, el 35,6% (36) un nivel bajo, el 38,6% (39) nivel regular

y el 10,9% (11) un nivel bueno. Por otro lado, el 36,6% (37) reflejan un desempeño docente deficiente, el 21,8% (22) nivel regular, el 26,7% (27) un nivel bueno y el 14,9% (15) un nivel eficiente. Se tiene como datos de contingencia que, el 5,9% (6) de los docentes encuestados presentan acompañamiento virtual muy bajo, y a su vez el desempeño es deficiente. Por otro lado, el 10,9%, (11) de docentes presentan bajo acompañamiento virtual, y a su vez, el desempeño docente es regular. El 15,8% (16) presentan regular acompañamiento virtual y desempeño docente bueno. Finalmente, el 4,0% (4) presentan acompañamiento virtual alto y un desempeño docente eficiente.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1 Resultados de hipótesis general

H1 Existe incidencia significativa del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.

Ho No existe incidencia significativa del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.

Estadística inferencial

Tabla 12

Supuesto de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Docente	,173	101	,000
Estrés Laboral	,089	101	,047
Educación Virtual	,089	101	,045

Tal y como se observa en la tabla 11, la prueba de Kolmogórov-Smirnov aplicable a muestras mayores a 50 unidades, establece valores $< 0,05$, por tanto, se determina que los datos no presentan distribución normal, aplicándose para tal caso el método no paramétrico con su correspondiente prueba Rho de Spearman para contrastar las hipótesis y determinar la incidencia entre variables, además de establecer la regresión lineal múltiple.

Tabla 13*Resumen del modelo - regresión lineal*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,646 ^a	,417	,406	8,691

a. Predictores: (Constante), Educación Virtual, Estrés Laboral

El valor R^2 es equivalente a 0,417, lo cual determina que el modelo presenta un ajuste moderado, es decir el 41,7% de la variable desempeño docente está siendo explicada por la educación virtual y el estrés laboral.

Tabla 14*Coefficientes del modelo desempeño docente*

Modelo	Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
						B	Beta
1 (Constante)	-16,487	9,842		-1,675	,097		
Estrés Laboral	,725	,200	,282	3,631	,000	,988	1,012
Educación Virtual	,728	,103	,551	7,102	,000	,988	1,012

Variable dependiente: Desempeño Docente

Los resultados demuestran que el factor de inflación de la varianza VIF, se encuentra por debajo del valor 10 lo cual es aceptable al modelo, al mismo tiempo el valor de significancia = $0,00 < 0,05$ razón por la que se determina que ambas variables predicen el comportamiento del desempeño docente y determinan la incidencia entre sí.

Tabla 15*Resultados correlación entre el estrés laboral, la educación virtual y desempeño docente*

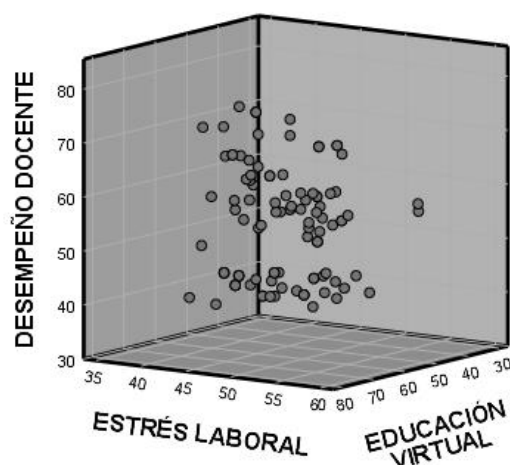
Coeficiente	Variables	Estadístico	Estrés laboral	educación virtual	desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,096	,317**
		Sig. (bilateral)	.	,340	,001
		N	101	101	101
	Educación Virtual	Coeficiente de correlación	,096	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	,340	.	,000
		N	101	101	101
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,317**	,581**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,001	,000	.	
	N	101	101	101	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tal y como se observa en la tabla 14, los resultados permiten aceptar H_1 y rechazar H_0 , determinándose que existe incidencia entre el estrés laboral y el desempeño docente, según p valor = $0,00 < 0,05$ asimismo es de grado positiva baja según coeficiente rho de spearman = $0,31$; del mismo modo se observó correlación entre la educación virtual según p valor = $0,00 < \alpha 0,05$ en grado positiva moderada, según rho de spearman equivalente a $0,58$, es decir; tanto el estrés laboral como la educación virtual se relaciona con el desempeño docente.

Figura 1

Diagrama de dispersión simple 3D



4.2.2 Resultados de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 16

Resumen del modelo, variable estrés laboral y desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,343a	,117	,109	10,642

a. Predictores: (Constante), Estrés Laboral

Tal y como se observa en los resultados de la tabla 14, el valor R cuadrado = $,117$, lo cual determina que existe variabilidad y dependencia porcentual en el sentido

que la variable desempeño docente está siendo explicada a un 11% por el estrés laboral.

Tabla 17

Matriz de correlaciones de las dimensiones de la variable estrés laboral y desempeño docente

Coeficiente	Variables	Estadístico	Estresores	Desequilibrio sistémico	Estrategias de Afrontamiento	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Estresores	Coeficiente de correlación	1,000	,437**	-,048	,062
		Sig. (bilateral)	.	,000	,633	,539
		N	101	101	101	101
	Desequilibrio sistémico	Coeficiente de correlación	,437**	1,000	-,158	,043
		Sig. (bilateral)	,000	.	,114	,670
		N	101	101	101	101
	Estrategias de Afrontamiento	Coeficiente de correlación	-,048	-,158	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	,633	,114	.	,000
		N	101	101	101	101
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,062	,043	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,539	,670	,000	.
		N	101	101	101	101

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tal y como se observa en la tabla 15, respecto a las dimensiones de la variable estrés laboral, se evidenció que no existe correlación entre los estresores y el desempeño docente, según p valor = 0,53 > α 0,05; del mismo modo en cuanto Al desequilibrio sistémico los resultados demostraron similar situación determinándose que no existe correlación según p valor = 0,67 > α 0,05 razón por la cual se acepta H_0 y rechazar H_1 .

Finalmente, a nivel de estrategias de afrontamiento como dimensión del estrés laboral, se pudo observar un situación diferente respecto a que, es una de las dimensiones que evidencia correlación según p valor = 0,00 < α 0,05 y rho de spearman equivalente a 0,05 lo que determina que dicha correlación de muestra además en grado positiva moderada.

Tabla 18*Resumen del modelo, variable educación virtual y desempeño docente*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,582 ^a	,339	,332	9,210

a. Predictores: (Constante), Educación Virtual

Tal y como se observa en los resultados de la tabla 16, el valor R cuadrado =,339, lo cual determina que existe variabilidad y dependencia porcentual en el sentido que la variable desempeño docente está siendo explicada a un 33,9% por la educación virtual.

Tabla 19*Matriz de correlaciones de las dimensiones de la variable educación virtual*

Coeficiente	Variables	Estadístico	Recursos de aprendizaje virtual			
			colaboración virtual	acompañamiento virtual	Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Recursos de aprendizaje virtual	Coeficiente de correlación	1,000	,546**	,600**	,393**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	101	101	101	101
	La colaboración virtual	Coeficiente de correlación	,546**	1,000	,487**	,515**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	101	101	101	101
	El acompañamiento virtual	Coeficiente de correlación	,600**	,487**	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	101	101	101	101
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,393**	,515**	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	101	101	101	101

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados en la tabla 17, respecto a las dimensiones de la variable educación virtual, permiten aceptar H_1 y rechazar H_0 , determinándose que existe relación positiva entre cada una de ellas y el desempeño docente, tal y como se expresa en el p valor por cada caso = $0,00 < \alpha 0,05$. Del mismo modo se pudo observar que la correlación fue equivalente en la dimensión: recursos de aprendizaje virtual: rho de

spearman = 0,39 (grado moderada baja); dimensión colaboración virtual: rho de spearman = 0,51 (grado moderada alta), y la dimensión acompañamiento virtual: rho de spearman = 0,56 (grado moderada alta), razón por la que se determina que las dimensiones de dicha variable se encuentran correlacionadas con el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio, se ha desarrollado siguiendo una secuencia lógica y ordenada a partir del planteamiento y posterior formulación del problema; en ella se ha considerado la sistematización de la información mediante la adopción de una teoría que respalde y fundamente la propuesta, teniendo por objetivo general Determinar la incidencia del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021. Los cuales han trazado y direccionado el estudio; en tanto la formulación de las hipótesis han posibilitado su contrastación mediante métodos estadísticos idóneos producto de la adopción de un diseño de investigación adecuado para llevar a cabo dicho proceso.

Al respecto, el estudio ha permitido concluir que el desempeño del docente está siendo explicada tanto por la educación virtual, así como el estrés laboral por tanto, ambos están prediciendo la variable dependiente, al mismo tiempo se pudo evidenciar que de acuerdo al análisis estadístico y midiendo el impacto de cada una de ellas de manera independiente, se observó que destaca la educación virtual, siendo una de las variables que mayor incide en el desempeño docente, aquello tiene una explicación lógica y coherente en la medida que habiéndose realizado el estudio en una etapa de confinamiento ambas variables posiblemente terminen afectando el modo en el que el docente se desenvuelve, más aún si se trata de tecnología ya que ha sido una etapa en la que muchos han tenido serias dificultades para adaptarse a los nuevos tiempos y exigencias que demandaba la virtualidad.

Por otra parte, se recomienda que en posteriores estudios se tome en cuenta dichos factores los cuales pueden ser considerados como una forma de atender las necesidades de los docentes que actualmente se encuentran realizando labores en instituciones educativas, ante ello es pertinente formular preguntas de investigación que orienten el estudio a través de una situación mucho más práctica, al mismo tiempo ampliar la muestra considerando que aquello permitirá tener una aproximación mucho más amplia del comportamiento de las mismas; logrando así extrapolar los resultados con la finalidad que puedan ser aprovechados de manera pertinente no solo por los directivos y personas involucradas en el estudio, sino que además sea de aporte para el contexto y la comunidad científica en sí, en igual medida se sugiere que en estudios posteriores se haga uso y empleo de

instrumentos estandarizados o se tomen en cuenta aquellos que han sido adaptados al contexto peruano, previa publicación en revistas científicas de alto impacto, aquello con el propósito de asegurar la recolección objetiva de los datos permitiendo hacer una medición mucho más confiable y sistematizada, incluso adoptado otras líneas de investigación ya sean generales o específicas promoviendo una connotación distinta a los estudios ya realizados.

Sobre aquello, es importante considerar que en adelante la información pueda ser tomada en cuenta para abordar estudios mediante diseños experimentales, en tanto los datos proporcionados y obtenidos han sido necesarios para entender la dinámica del desempeño docente en tiempos de pandemia y que, además, deberá ser fuente de conocimiento para las autoridades educativas con el fin de tomar decisiones oportunas, sugiriéndose una reflexión a partir de los hallazgos y conclusiones más relevantes, lo cual tiene implicancias directas ya que se ha observado el aporte, teórico, metodológico, práctico y social en el sentido que se logró dar respuesta a la pregunta de investigación, formulada en explicar ¿en qué medida incide el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2021?, siendo dicho proceso llevado a cabo de manera formal mediante todo el desarrollo de la investigación y la aplicación del método científico, razón por la que se absuelven las interrogantes previamente formuladas cumpliéndose además con los objetivos trazados los cuales han sido ejes orientadores en el proceso en sí, determinando la incidencia del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.

Habiéndose cumplido con responder a la pregunta y objetivos previamente formulados, así como la contrastación de hipótesis mediante la aplicación de métodos estadísticos idóneos es que se presentan los resultados, los cuales son contrastados con los estudios previos y fundamentados desde la teoría que respaldan el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, dando paso a una explicación lógica y razonable de los hallazgos en cuanto han sido importantes y trascendentes para describir el modo en el que se llevan a cabo actualmente las labores en el ámbito educativo.

Respecto a la contrastación de la hipótesis general, formulada en explicar si, existe incidencia significativa entre el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente los resultados permitieron describir que el valor $R^2 = 0,417$,

determina que el modelo presenta un ajuste moderado, es decir el 41,7% de la variable desempeño docente está siendo explicada por el estrés laboral y la educación virtual según el valor de significancia = 0,00 en ambos casos, razón por la que se determina que ambas variables predicen el comportamiento de la variable dependiente, siendo aquello confirmado mediante índice en el que se pudo observar que el p valor = 0,00 < α 0,05 determina la incidencia en grado positiva baja según coeficiente rho de spearman = 0,31; entre estrés laboral y desempeño docente; asimismo se observó incidencia entre la educación virtual y desempeño docente según p valor = 0,00 < α 0,05 en grado positiva moderada, y rho de spearman = 0,58.

Dichos resultados son coherentes a los encontrados por Valverde y Nina (2019) quienes llevaron a cabo un estudio similar y en la que encontraron que existe correlación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente, según p valor 0,00 y coeficiente de correlación rho de spearman = 0,76 positiva alta, en tanto concluyeron que el estrés como una condición propia del ser humano puede terminar afectando el modo en el que aquel desarrolla sus actividades cotidianas en el ámbito educativo, por tanto se hace necesaria su atención desde la organización misma con el fin de asegurar un trabajo de calidad, asimismo Pozo (2020), demostró que la educación virtual se relaciona con la calidad de servicio del personal docente de la red de COAR, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,81. Por su parte Baque, et al. (2021), halló que el uno de los principales prejuicios que suele influir en el estrés del docente esta relacionado directamente con el uso de las tic, ya que al ser empleado como herramienta para el dictado de clases virtuales, en muchos casos ocasiona el debilitamiento al docente en cuanto sus deseos de transmitir sus conocimientos predisponiendo a tensiones y otros asuntos productos de la necesidad de aprender las tic, todo aquello, sin lugar a dudas tiene un impacto muchas veces desfavorable en la medida que predispone el trabajo del docente y tiene además su fundamento en la teoría, tal y como lo señalaron Mejía et al., (2020) quienes mencionaron que el estrés laboral influye en gran medida en el aspecto físico y mental de las personas teniendo como consecuencia el bajo rendimiento en las actividades que realiza, no siendo ajeno de ello el ámbito laboral educativo, en el que debido a la pandemia muchos docentes han tenido que adaptarse a la nueva modalidad de enseñanza,

existiendo de por medio múltiples factores que condicionaban al estrés, al respecto Obregón, (2019) hace mención que la falta de calidad de tiempo dedicado a uno mismo por estar cubriendo aspectos económicos, el exceso en el trabajo y el descuido de la importancia del cuerpo y la salud hace que repercuta en aspectos personales y emocionales originan un descontrol, lo que conlleva al estrés, lo cual es complementado con lo señalado por Oros et al., (2020), quienes describieron estresores en docentes durante la pandemia ocasionando un desgaste profesional, personal y psicológico, como consecuencia de la presión, ya sean estas externas e internas debido a las demandas y exigencias laborales.

Respecto a la contrastación de la primera hipótesis específica, se pudo observar que existe variabilidad y dependencia porcentual en el sentido que la variable desempeño docente está siendo explicada a un 11% por el estrés laboral, del mismo modo se encontró que no existe correlación entre los estresores, y el desempeño docente, según p valor $=0,53 > \alpha 0,05$; y desequilibrio sistémico y desempeño docente según p valor $=0,67 > \alpha 0,05$; situación contraria a lo encontrado en cuanto a la dimensión estrategias de afrontamiento en la que si se evidencia correlación según p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ y rho de spearman en grado positiva moderada, siendo dichos resultados coherentes en alguna proporción a lo encontrado por Peche y Vásquez, (2021) en la que determinaron presencia de estrés laboral y que en muchos casos aquello tenía repercusión directa en la labor del docente, sin embargo eran ellos mismos los que hacían frente a tal situación a partir de estrategias personales o grupales.

Por otra parte, el análisis descriptivo evidenció que el 13.9% de los docentes presentaba un estrés laboral de nivel bajo, y un desempeño deficiente, el 13.9%, mostraba estrés laboral de nivel regular y un desempeño regular; siendo finalmente el 5,0% quienes registraron un estrés laboral alto y desempeño bueno, dichos resultados permiten explicar que el estrés laboral puede ser una fuente que incide en la labor del docente y que en muchos casos es necesario para que aquellos puedan sentirse coaccionados en llevar a cabo su labor de la manera más eficaz y eficiente. Del mismo modo se pudo apreciar que de acuerdo a la dimensión estresores del estrés laboral, el 15,8% de docentes presentaban estresores bajos y un desempeño deficiente, el 16,8%, presentaban niveles de

estresores regulares y desempeño regular, siendo fundamentado aquello desde la propuesta de Oros et al., (2020), quienes señalaron que los estresores que guardan mayor relación con los síntomas provienen del entorno laboral y de la sobrecarga de la misma, considerando también que los docentes en este tiempo de pandemia tienen un exceso en la carga de trabajo unido a ello la incomodidad para realizarlos, razón por la cual es predisponerse a estresores es una situación que puede terminar mermando su buen desempeño. Respecto a la dimensión síntomas, se pudo encontrar que el 2,0%, 5,9% presentan síntomas bajo, y un desempeño deficiente, el 6,9% síntomas regulares y desempeño regular, así como el 6,9% presentaban síntomas alto y desempeño bueno, finalmente de acuerdo a la dimensión estrategias de afrontamiento, se observó que el 25,7% de docentes presentan un nivel bajo, y un desempeño deficiente, el 10,9 %, muestra niveles de estrategias de afrontamiento regular, y un desempeño regular, el 13,9% muestra niveles altos y desempeño docente bueno. Finalmente, el 1,0% presentan un nivel de estrategias de afrontamiento muy alto y un desempeño docente eficiente, siendo dichos resultados semejantes a los hallados por Zavala (2021) quienes concluyeron que el 90% de la muestra padece de estrés laboral, al mismo tiempo se fundamentan en las posturas de Arreola et al., (2020) quienes señalaron a los síntomas como un desequilibrio sistémico producido y generado por todas aquellas situaciones que son estresantes y que han generado en los docentes manifestaciones a nivel físico, psicológico e inclusive comportamental, al respecto Muñoz et al., (2020), manifestaron que las estrategias de afrontamiento posibilita entender el modo en el que los docentes están afrontando dicha situación tratándose del estrés y la virtualidad, concluyendo que para afrontar la difícil situación muchos docentes optan por realizar actividades que les permiten salir de la rutina utilizando recursos y esfuerzos cognitivos.

Respecto a la contrastación de la segunda hipótesis específica se pudo encontrar la existencia de variabilidad y dependencia porcentual en el sentido que la variable desempeño docente está siendo explicada a un 33,9% por la educación virtual, al mismo tiempo se observó la correlación entre la dimensión recursos de aprendizaje virtual, colaboración virtual y acompañamiento virtual según p valor = 0,00 manifestada además en grado moderada baja y moderada alta, siendo dichos resultados coherentes a los hallados por Cerdán (2020), en la que encontró

una correlación significativa ($\rho = 0.865$, $p < 0.000$) entre el desempeño docente y la educación virtual, al mismo tiempo el 57.9% de dicho desempeño se encontró en un nivel regular; y un 89.5% manifestaba que la educación virtual es regular, al mismo tiempo Jácome (2021) encontró que los docentes en muchos casos suelen presentar limitaciones para la aplicación de las tic, lo cual dificulta el proceso de enseñanza y aprendizaje, en muchos casos ocasionando la falta de buen aprovechamiento, por tanto aquello tiene una repercusión inmediata en el estrés lo cual genera un desempeño poco favorable en las actividades educativas que desarrolla.

Sin embargo, Monasterio y Briceño, (2020) fundamentan aquello en la medida que el desarrollo de las TIC, posibilita una educación virtual que permita garantizar el derecho a la educación y en esa dinámica considera relevante la labor del docente, en concordancia a lo manifestado por Arántzazu de las Morenas, (2020) quienes describen que el docente tiene que ir adaptándose a la evolución de la sociedad del conocimiento ya que los estudiantes van avanzando o construyendo su aprendizaje en esta virtualidad partiendo desde sus conocimientos y de su nivel avanzado de acuerdo a su ritmo de aprendizaje, es innegable el papel o rol que cumple el docente en este proceso, en tal sentido y en muchos casos aquella exigencia termina por ser un condicionante para que el docente padezca de estrés, lo cual termina perjudicando su buen desempeño.

Por otra parte, los resultados descriptivos han podido evidenciar que el 12,9% de docentes presentaban muy bajo recursos de aprendizaje virtual, y un desempeño deficiente, un 8,9%, presentaban un nivel bajo recursos de aprendizaje virtual y un desempeño regular, el 10,9% presentaban un nivel regular de aprendizaje virtual y un buen desempeño, Finalmente, el 4,0% (4) presentan recursos de aprendizaje virtual alto y un desempeño docente eficiente, siendo aquello fundamentado desde la propuesta de Gros (2011) quien señaló que los materiales educativos diseñados para el apoyo que requieren los estudiantes, comprenden a los contenidos, los espacios y las herramientas las cuales han de ser proporcionadas en gran medida por el docente quien debe estar en condiciones de emplear al máximo las tic con dichos fines.

Del mismo modo sobre la dimensión colaboración se encontró que el 5,0% de los docentes presentaban muy baja colaboración virtual, y un desempeño deficiente, el 6,9%, tienen desempeño regular, el 15,8% tienen un desempeño docente bueno y el 3,0% presentan un desempeño eficiente. Finalmente, en la dimensión acompañamiento virtual, se observó que el 5,9% de docentes muestran un acompañamiento virtual muy bajo, y su desempeño es deficiente. el 10,9%, tiene un desempeño regular, el 15,8% un desempeño bueno y finalmente el 4,0% presentan acompañamiento virtual alto y un desempeño docente eficiente, siendo aquellos resultados fundamentados desde los aporte de Gross (2011) quien manifestó, que el acompañamiento en esta modalidad el docente no es un transmisor de contenidos, sino un diseñador de espacios de aprendizaje, en coherencia con Ruiz y Dávila (2016) quienes mencionaron que las buenas prácticas docentes en la educación virtual, se ven reflejadas en el seguimiento individual que realizan a los alumnos en función a las actividades planificadas con el objetivo que se cumplan con las metas propuestas y se logren aprendizajes significativos.

Por otra parte, las fortalezas relacionadas a la metodología están asociadas al empleo de un diseño no experimental y de nivel explicativo que se ha adaptado a las necesidades de investigación con la finalidad de llevar a cabo la contrastación de las hipótesis, sin embargo las debilidades se han manifestado en relación al número de elementos que han constituido la muestra, ya que con la finalidad de extrapolar los resultados hubiera sido pertinente acceder a un número mayor, finalmente otra de las debilidades podría estar asociada al instrumento, ya que tratándose de evaluar tanto el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente se requiere contar con instrumentos adaptados al contexto peruano.

Asimismo, relevancia del estudio se ha dado en la medida que deja aportes significativos, no solo para entender el modo en el las variables independientes predicen el desempeño docente, sino también para entender el modo en el que el estrés puede terminar condicionando la labor en sí que realizan los trabajadores del sector educación y que la virtualidad siendo una exigencia pone en una situación muchas veces complicada, ya que el docente no cuenta con las herramientas necesarias y pertinentes para llevar a cabo su labor de manera

efectiva, además de no contar con las competencias digitales suficientes para adaptarse al ritmo en el que avanza la tecnología.

En tanto, los aportes sustanciales están orientados a dejar un marco de conocimientos sobre las variables, con la finalidad que puedan ser de uso común no solo por las autoridades de las instituciones educativas involucradas en el estudio, sino que además puedan ser de provecho por parte de los docentes en sí, además de los instrumentos que se han empleado para dicho propósito y que pueden emplearse en estudios posterior por docentes o investigadores, finalmente evidencia un aporte social en la medida que los resultados pueden ser tomados en cuenta para tomar decisiones oportunas procurando la mejora continua de las actividades educativas mejorando las competencias profesionales del docente con el fin de alcanzar el bienestar de los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. Tanto el estrés laboral como la educación virtual predicen el comportamiento del desempeño docente según p valor $0,00 \leq 0,05$, asimismo dicho factor predictivo condiciona al 41,7% la incidencia entre las variables de estudio, debido a la modalidad implementada producto del confinamiento, donde el docente se ha visto en la necesidad de adaptarse a los nuevos tiempos y exigencias.
2. Se concluye que el estrés laboral predice el desempeño del docente en tanto el valor R cuadrado $=,117$ determina que existe variabilidad y dependencia porcentual explicada a un 11% por la variable dependiente, al mismo tiempo que existe correlación entre variables según p valor $= 0,00 < 0,05$ razón por la que se determina que el estrés es un elemento condicionante de la labor que desempeña el docente y que en muchos casos es parte de la afectación a sus actividades y labores. Por consiguiente no existe correlación significativa entre la dimensión estresores y el desempeño docente ya que el p valor fue equivalente a $= 0,53 > \alpha 0,05$; en cuanto a la dimensión síntomas los resultados demostraron similar situación, no existiendo correlación según p valor $=0,67 > \alpha 0,05$ razón por la cual se aceptó a hipótesis nula y se rechazó la alterna, caso diferente a la dimensión estrategias de afrontamiento en el que se pudo observar correlación según p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ y rho de spearman equivalente a $0,05$, lo cual determinó que solo una de las dimensiones se encontraba correlacionada al desempeño docente.
3. Se concluye que la educación virtual predice al desempeño docente según R cuadrado $=,339$, lo cual determina que existe variabilidad y dependencia porcentual en el sentido que la variable desempeño docente está siendo explicada a un 33,9% por la educación virtual. La dimensión recursos de aprendizaje virtual, colaboración virtual y acompañamiento virtual muestran un p valor $< 0,005$ razón por la que se determina que se relacionan de forma significativa al desempeño docente, del mismo modo alcanzan un grado moderada baja y moderada alta respectivamente, explicándose que los docentes se han ido adaptando progresivamente a las exigencias de la virtualidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

A los directivos de las instituciones educativas fortalecer las habilidades y competencias digitales de los docentes a través de talleres formativos que tengan como propósito incrementar los conocimientos y desarrollar las destrezas para el dominio de las tecnologías de la información y comunicación.

Segundo

A los directivos promover jornadas dirigidas a fortalecer aspectos emocionales en los docentes con la finalidad de evitar que puedan desarrollar aspectos asociados al estrés, producto de las intensas jornadas y actividades complementarias las cuales terminan condicionando su desempeño eficiente.

Tercero

A los docentes, trabajar en sí mismo aspectos relacionados a combatir los estresores y síntomas a través de actividades recreativas y sociales desde el interior del núcleo familiar, apoyados desde la colaboración y orientación de especialistas psicólogos siendo importante su gestión desde los directivos mismos.

Cuarto

Fortalecer aspectos relacionados a la educación virtual en sus dimensiones recursos de aprendizaje virtual, colaboración virtual y acompañamiento virtual en el sentido que los docentes ya se han ido adaptando a los cambios, sin embargo, requieren de apoyo para comprender mucho mejor la dinámica de las tic en cuanto a su aplicación en el ámbito educativo, sin que ello genere preocupación o desmotivación por el hecho de no comprender muy bien la tecnología.

Quinto

Se recomienda la adopción de diseños experimentales con el fin de tomar en cuenta los resultados obtenidos y fortalecerlos a partir de experiencias de intervención asumiendo el uso de la tecnología para mejorar el desempeño docente ya que, debido a la pandemia, son capacidades y competencias que tienen que fortalecerse desde los conocimientos previo que maneja cada uno de ellos.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

TÍTULO: Ciclo Formativo Virtual para Docentes de EBR, de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación de los docentes, garantiza el fortalecimiento de sus capacidades en beneficio de la educación, principalmente para formar integralmente al estudiante en los aspectos socioemocional, afectivo y cognitivo; enfatizando la preparación para el trabajo y el desarrollo de capacidades.

El presente plan de trabajo se concibe como un conjunto de acciones educativas que se ofrecen a los docentes, con la finalidad de actualizar y profundizar sus conocimientos en las herramientas tecnológicas, así como elevar su nivel en la elaboración de sus materiales educativos.

II. JUSTIFICACIÓN

La capacitación docente es un componente primordial para el desarrollo profesional de los docentes, el cual debe entenderse como un proceso planificado de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y de las de desarrollo institucional y social.

El diseño del Ciclo Formativo Virtual para Docentes, responde a la situación actual, expectativas y necesidades de las instituciones y del personal docente.

III. OBJETIVO GENERAL

Implementar el plan de capacitación virtual docente para mejorar las competencias de los docentes con el fin de fortalecer el talento humano.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Actualizar y perfeccionar a los docentes de manera sistemática y permanente.
2. Consolidar la formación pedagógica de los docentes de EBR para el desarrollo de las actividades educativas.

V. METAS PROPUESTAS

1. Ejecutar 04 cursos de capacitación para el personal docente.

VI. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente Ciclo Formativo Virtual el personal docente designado por los directores de las diferentes instituciones educativas.

VII. CURSOS DEL CICLO FORMATIVO VIRTUAL

1. Elaboración de materiales auto instructivos.

El presente curso permitirá diseñar y elaborar materiales auto instructivos apropiados para personas jóvenes y adultas, tomando en cuenta sus rasgos sociales, culturales y personales.

Temática:

- ✓ Materiales auto instructivos ¿Para qué?
- ✓ Etapa preliminar en la elaboración de material auto instructivo.
- ✓ Etapa de elaboración de material auto instructivo.
- ✓ Etapa de cierre en la elaboración del material auto instructivo.

2. Planificación Curricular.

El presente curso permitirá mejorar el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes.

Temática:

- ✓ Orientaciones generales de la planificación curricular.
- ✓ Planificación curricular anual.
- ✓ Unidades didácticas.
- ✓ Sesiones de aprendizaje.

3. Evaluación Formativa.

El curso de evaluación formativa permitirá orientar de manera oportuna y pertinente a los estudiantes acerca de sus fortalezas y áreas de mejora; y a su vez proporciona evidencias e información a partir de lo cual el docente puede perfeccionar la propia práctica.

Temática:

- ✓ Enfoques, funciones y orientaciones generales de la evaluación formativa.
- ✓ Concepto, propósitos y orientaciones para la evaluación formativa.
- ✓ La retroalimentación.
- ✓ Técnicas e Instrumentos de evaluación

4. Instrumento de la Gestión Educativa: Plan Anual de Trabajo.

El presente curso nos brindará orientaciones para elaborar el PAT de nuestra institución educativa el cual se encarga de concretizar los objetivos y metas del PEI estableciendo las actividades que se desarrollarán durante el año lectivo.

Temática:

- ✓ ¿Qué es el PAT?
- ✓ ¿Cuál es la estructura del PAT?
- ✓ ¿Cómo hacemos el seguimiento?
- ✓ ¿Elaboro el PAT de mi I.E.?

VIII. CERTIFICACIÓN DE LOS CURSOS DEL CICLO FORMATIVO VIRTUAL

El presente ciclo de formación virtual permitirá que los docentes obtengan gratuitamente una constancia de participación por un total de 255 horas cronológicas al culminar satisfactoriamente los tres cursos. En caso solo aprueben o se inscriban en un solo curso, se le otorgará la constancia individual del curso aprobado.

- Elaboración de materiales auto instructivos: 75 horas cronológicas.
- Planificación Curricular: 60 horas cronológicas.
- Evaluación Formativa: 60 horas cronológicas.
- Instrumento de la Gestión Educativa: Plan Anual de Trabajo: 60 horas cronológicas

Para que los docentes accedan a la constancia de participación integral con las 255 horas cronológicas, deberán inscribirse a los 03 cursos del ciclo formativo virtual y culminarlos satisfactoriamente.

REFERENCIAS:

- Aragón, J., & Cruz, M. (2020). *2020: el año de las maestras y maestros en el Perú - Escuela de Gobierno y Políticas Públicas*. Escuela de Gobierno y Políticas Públicas. <https://cutt.ly/hUJ2mqY>
- Arántzazu de las Morenas, M. (2020). Perception of Families and Teachers about the Distance- Teaching Mode Implemented in the Community of Madrid During the Covid-19. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 38(2), 25–45. <https://cutt.ly/uUJ2f7M>
- Arreola, M., Y, & Barraza, A. (2020). *Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales*. Revista de Divulgación Científica. <http://revista.soyuo.mx/index.php/uc/article/view/132>
- Baillés, E. y Torres, X. (2015). *Comprender el estrés*. Amat. <https://cutt.ly/DUJ2egu>
- Baptista, P., Lorena, C., Almazán, A., Lóez, V., & Cárdenas, J. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 41–88. <https://doi.org/10.48102/RLEE.2020.50.ESPECIAL.96>
- Baque, G. , Calderón, G. , Campuzano, J. y Barcia, M. (2021). El rol docente y el estrés de la modalidad virtual. *ANTECEDENTE Polo Del Conocimiento*, 6(2), 1016–1026. <https://cutt.ly/3UJ2Dji>
- Barraza, A. (2012). EL INVENTARIO SISCO PARA EL ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL EN EDUCADORAS. *Instituto Universitario Anglo Español*. http://redie.mx/librosyrevistas/libros/inventario_sisco.pdf
- Begoña, G. (2011). *Evolución y retos de la educación virtual*. UOCInnova. <https://cutt.ly/bUJ05Ri>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. *Pearson*. <https://cutt.ly/rUJ0042>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Pearson*.
- Bolívar, C. R., & Dávila, A. A. (2016). Propuesta de buenas prácticas de educación virtual en el contexto universitario. *Revista de Educación a*

- Distancia (RED)*, 12(49), 30–2016. <https://cutt.ly/IUJ0NWB>
- Cabero, J, Lorente, M, Morales, & J. (2018). *Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model*. 21(1), 261–279. <https://cutt.ly/VUJ0CwC>
- Cerdán, N. (2020). *Desempeño Docente y Educación Virtual en la institución educativa San Juan, distrito Julcán 2020*. <https://cutt.ly/EUJMC6p>
- Cetzal, R, Ramón, C, Guzmán, C, Mora, & N. (2020). Factors that affect teaching performance in high and low effectiveness schools in Mexico. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 18(2), 77–95. <https://cutt.ly/sUJMKTO>
- Chamorro, A., Morale, G., Trinidad, N., Caycho, B., Gamarra, S., & León, C. (2021). Evaluation of Teaching Performance in the Virtual Teaching-Learning Environment, from the Perspective of the Students of the Professional School of Mechanical Engineering. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(15), 244–252. <https://doi.org/10.3991/IJET.V16I15.23091>
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento renacyt título i disposiciones generales. <https://cutt.ly/oUJMDFf>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE1). <https://cutt.ly/KUJMMD2>
- Díaz, S. (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. ACSIL. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- Educación, M. de. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. <https://cutt.ly/5UJM9cQ>
- Estrada, V., Febles, P., Passailaigue, R., Ortega, C. y León, M. (2015). *La educación virtual. Diseño de cursos virtuales*. Editorial ECOTEC. Ecuador. <https://cutt.ly/8UJM7iZ>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://cutt.ly/UUJ1y5Z>
- Fidias, G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología*

- Científica. 6ta ... - Fidias G. Arias - Google Libros*. Editorial Episteme.
<https://cutt.ly/DUJ1epc>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., Díaz-Barriga, Á., Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 41(163), 177–199. <https://cutt.ly/NUJ1a4W>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Revistas de Psicología Educativa*, 6(2), 407–236. <https://cutt.ly/nUJ1jwi>
- García, & L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 9–32. <https://cutt.ly/uUJ1117>
- Gómez, I., & Escobar, M. (2021). EDUCACIÓN VIRTUAL EN Educación virtual en tiempos de pandemia: incremento de la desigualdad social en el Perú. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 0(0). <https://cutt.ly/WUJ1vT1>
- Gutiérrez, M. (2014). *Educación virtual*. Bucaramanga. <https://cutt.ly/9UJ1WXX>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Educaton. <https://cutt.ly/WUJ1Yd1>
- Hussain, W., Tahir, M., Kaynat, H., Shahzad, A., & N., & U. (2020). *Correlation between Organizational Stress and Workload Stress EffecttheAcademicPerformanceofElementarySchoolTeachers*. Ilkogretim Online - Elementary Education Online. <https://cutt.ly/eUJ1PDt>
- Jácome, M. (2021). Las TIC como herramienta en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela de Educación Básica" América y España". *Repositorio.Utc.Edu.Ec*. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7341>
- Lacosta, & V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Prensas de La Universidad de Zaragoza. España. <https://cutt.ly/LUJ1FLe>
- Malaver, E. (2021). Efectos del Tecnoestrés en las Condiciones Laborales en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho en el año 2021. *Repositorio UCV*.

- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacon, S., & García, Y. (2020). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. Scielo. <https://cutt.ly/bUJ1J76>
- Monasterio, D., & Briceño, M. (2020). Educación mediada por las tecnologías: un desafío ante la coyuntura del Covid-19. *Observador Del Conocimiento*, 5(1 enero-ab), 100–108. <https://cutt.ly/FUJ1Xvi>
- Muñoz, C., Correa, C., & Matajudios, J. (2020). Burnout syndrome and coping strategies in early childhood teachers. *Educación • Education • Educação •*, 41(37), 2020. <https://cutt.ly/IUJ20Ux>
- Murguía, A., Pozos, B., & Plascencia, A. (2019). Work stress and its relationship with socio-labor factors in teachers of a public preparatory school and of a private one. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. <https://cutt.ly/pUJ1NeV>
- Murillo, F. J., & Duk, C. (2020). El Covid-19 y las Brechas Educativas. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 14(1), 11–13. <https://cutt.ly/2UJ12sp>
- Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 3, 1–27. <https://cutt.ly/LUJ148n>
- Oros, L., Vargas, N., & SoniaChemisquy, S. (2020). Teachers' Stressors in Times of Pandemic: An Instrument for Their Exploration. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1421–e1421. <https://cutt.ly/xUJ0wUv>
- Osorio, J., Cárdenas, & L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81–90. <https://cutt.ly/jUJ0uRc>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Idoiaga, N., & y Berasategi, N. (2021). Estado emocional del profesorado de colegios y universidades en el norte de España ante la COVID-19. *Revista Española de Salud Pública*, 95(1), e1–e8. <https://cutt.ly/9UJ0ghw>
- Palacios, L. (2021). Lineamientos orientadores para la práctica pedagógica en ambientes virtuales de aprendizaje. *Revista de Investigacion*, 44(101), 102–125. <https://cutt.ly/7UJ9gsQ>
- Párraga, K., & y Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada "YACHASUN"*, 4(7 Edicion), 142–155.

- <https://cutt.ly/fUJ0k5N>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184.
- Peche, K. y Vasquez, J. (2021). Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.
<https://cutt.ly/3UJ0x7d>
- Picón, & A. (2020). La educación virtual en tiempos de pandemia. *Revista.Serrana.Edu.Py*, 4(2), 1–3. <https://cutt.ly/aUJ0TCq>
- Pozo, E. (2020). La educación virtual y la calidad de servicio del personal docente de la red COAR del Ministerio de Educación, 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/fUJ0AR8>
- Rodrigo, D., De-Casas, P. y Aguaded, I. (2020). Aprendizaje móvil (m-learning) como recurso formativo para empresas. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 11(1), 61–74. <https://cutt.ly/CUJ0GAH>
- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27), e10329.
<https://doi.org/10.19053/22160159.V11.N27.2020.10329>
- Surkhali, B., & Kumari, C. (2020). Virtual learning during COVID-19 pandemic: pros and cons. *Jlmc.Edu.Np*, 8(1). <https://doi.org/10.22502/jlmc>
- Tarama, & T. (2020). *La educación virtual en tiempos de pandemia*. Revista Amigos. <https://cutt.ly/7UJ9gsQ>
- Tobón, S., & Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Atenas*, 1(41), 18–33.
<https://cutt.ly/nUJ9S03>
- UNICEF. (2020). *Dos tercios de los niños, niñas y adolescentes en edad escolar del mundo no tienen acceso a Internet en el hogar, según un nuevo informe de UNICEF y la UIT*. Prensa UNICEF. <https://cutt.ly/UUJ9Mtm>
- Valverde, E. y Nina, A. (2019). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia, Cusco- 2019 Autor. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
<https://cutt.ly/5UJ97CZ>
- Valverde, J, Fernández, M, Revuelta, I, Sosa, & M. (2021). The educational

integration of digital technologies preCovid-19: Lessons for teacher education.

PLoS ONE, 16(8 August). <https://cutt.ly/0UJ3aid>

Yong, E., Nagles, N., Mejía, C., Chaparro, & C. (2017). *Evolución de la educación superior a distancia: desafíos y oportunidades para su gestión 1.*

<https://cutt.ly/sUJ3cr7>

Zavala, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya.* Universidad Nacional del Centro del Perú.

<https://cutt.ly/bUJ3OaL>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
ESTRÉS LABORAL	Según Barraza (2012) “el estrés laboral docente es un proceso sistémico, de carácter adaptativo y esencialmente psicológico”, lo que implica que el estrés laboral docente se presenta cuando la persona es sometida a situaciones demandantes de trabajos considerados:	La variable Estrés será medida por las dimensiones establecidas que son: Estrésores. Síntomas . Estrategias de afrontamiento. El cuestionario será tomado utilizando la escala de Likert, obtenidas en la información donde serán analizadas en el programa SPSS.	Estresores	Situaciones estresantes	1, 2,3, 4, 5, 6, 7	Ordinal tipo Likert 1= Nunca 2 =A veces 3=Casi siempre 4= Siempre
			Desequilibrio sistémico (Síntomas)	Físico Psicológico Comportamentales	8. 9, 10, 11,12, 13,14	
			Estrategias de Afrontamiento	Acciones que están enfocadas a la solución del problema	15, 16, 17, 18, 19, 20	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable educación virtual

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
EDUCACIÓN VIRTUAL	Según Gros (2011), la virtual es el espacio específico en el que confluyen y se interrelacionan la presencia docente, la presencia social y la presencia cognitiva: los contenidos y recursos, los compañeros y el docente.	La variable Educación virtual será medida por las dimensiones establecidas que son: Los recursos de aprendizaje. La colaboración. El acompañamiento. El cuestionario será tomado utilizando la escala de Likert, obtenidas en la información donde serán analizadas en el programa SPSS.	Los recursos de aprendizaje virtual.	Uso de recursos metodológica virtual	1, 2,3, 4, 5, 6	Ordinal tipo Likert 1= Nunca 2 =A veces 3=Casi siempre 4= Siempre
			La colaboración virtual	Orientación Solución de problemas trabajo colaborativo	7, 8. 9, 10, 11,12	
			El acompañamiento virtual	Apoyo en el proceso de aprendizaje	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	

Fuente: elaboración propia

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO DOCENTE	Según Ministerio de Educación (2012) El desempeño docente es un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto.	La variable desempeño docente será medida por las dimensiones establecidas que son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente El cuestionario será tomado utilizando la escala de Likert, obtenidas en la información donde serán analizadas en el programa SPSS.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Aprendizaje	1, 2,3, 4, 5, 6	Ordinal tipo Likert 1= Nunca 2 =A veces 3=Casi siempre 4= Siempre
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colaboración con la comunidad educativa	7, 8, 9, 10, 11,12	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Crecimiento profesional	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	

Fuente: elaboración propia

Anexo 4: Matriz De Consistencia

TÍTULO: El estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.

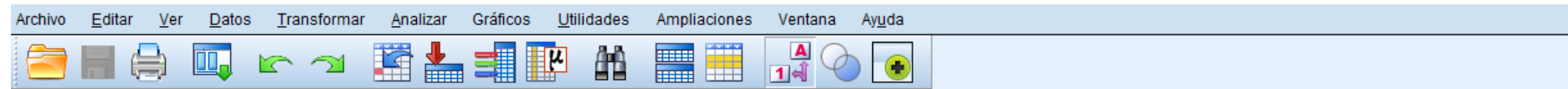
Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
Problema General.	Objetivo General	Hipótesis General		Población.	Técnica
¿En qué medida incide el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?	Determinar la incidencia del estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021	Existe incidencia significativa del estrés laboral con la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021	TIPO Básica	La población estuvo constituida por 137 docentes de educación primaria y secundaria	Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas Específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Muestra.	
¿En qué medida se relaciona el estrés laboral y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?	Describir la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021.	DISEÑO No experimental de corte transversal Descriptivo – correlacional	La muestra estuvo constituida por 101 docentes	
¿En qué medida se relaciona la dimensión del estrés laboral, los estresores y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?	Describir la relación que existe entre la dimensión del estrés laboral, los estresores y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021	Existe relación significativa entre la dimensión del estrés laboral, los estresores y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021	MÉTODO Hipotético deductivo		
¿En qué medida se relaciona la dimensión del estrés laboral, el desequilibrio sistémico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?	Describir la relación que existe entre la dimensión del estrés laboral, el desequilibrio sistémico y el desempeño	Existe relación significativa entre la dimensión del estrés laboral, desequilibrio			

<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión del estrés laboral, las estrategias de afrontamiento y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>Describir la relación que existe entre la dimensión del estrés laboral, las estrategias de afrontamiento y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>	<p>sistémico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>existe relación significativa entre la dimensión del estrés laboral, estrategias de afrontamiento y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>
<p>¿En qué medida se relaciona la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>Describir la relación que existe entre la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la educación virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>
<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión de la educación virtual, recursos de aprendizaje virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>Describir la relación que existe entre la dimensión de la educación virtual, recursos de aprendizaje virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión de la educación virtual, recursos de aprendizaje virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>
<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión de la educación virtual, la colaboración virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>Describir la relación que existe entre la dimensión de la educación virtual, la colaboración virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión de la educación virtual, la colaboración virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>
<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión de la educación virtual, el acompañamiento virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>Describir la relación que existe entre la dimensión de la educación virtual, el acompañamiento virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión de la educación virtual, el acompañamiento virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021</p>

Describir la relación que existe entre la dimensión de la educación virtual, el acompañamiento virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021	existe relación significativa entre la dimensión de la educación virtual, el acompañamiento virtual y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021
--	---

Anexo 5: Prueba piloto de la variable estrés laboral

ESTRESS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

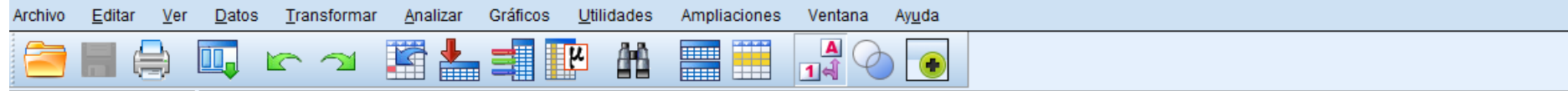


26 : ITEM1

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	2	4	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3
6	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2
7	3	2	2	2	1	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2
8	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	1	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	1	2	3	2
12	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
13	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
14	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
15	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	1	4	2	4	3	4	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20



26 : ITEM1

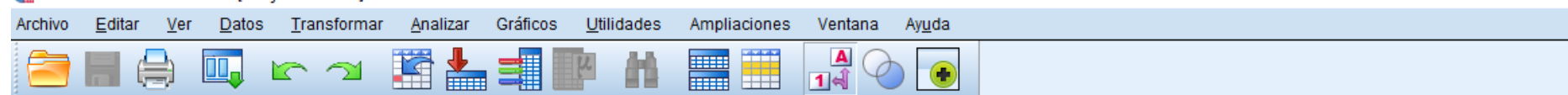
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ve
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	
7	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
10	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3
11	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	
19	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
20	3	3	2	1	3	3	4	4	3	2	1	1	4	1	3	2	4	1	2	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3
24	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2
25	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	19

Anexo 6: Prueba piloto de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	v
1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
6	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	
10	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
16	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	
17	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
19	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	19

Anexo 7: Certificado de validez de la variable Estrés laboral

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Estresores							
1	Problemas personales y/o laborales	X		X		X		
2	La sobrecarga de trabajo	X		X		X		
3	Dificultad para poder aplicar las herramientas digitales	X		X		X		
4	Trabajar en la modalidad sincrónica (tiempo real) Y asincrónica (diferido)	X		X		X		
5	La organización de las actividades a trabajar	X		X		X		
6	El poco avance de las actividades de aprendizaje de los niños	X		X		X		
7	Revisión de actividades fuera del horario							
	DIMENSIÓN 2: Desequilibrio sistémico (síntoma)							
8	Dolor de cabeza o migraña	X		X		X		
9	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	X		X		X		
10	Problemas digestivos	X		X		X		
11	Tristeza	X		X		X		
12	Problemas de concentración	X		X		X		
13	Mal humor	X		X		X		
14	Cansancio	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Estrategias de afrontamiento							
15	Pensar de manera positiva	X		X		X		
16	Relajarme o tratar de tranquilizarme	X		X		X		
17	Distraerme haciendo otras cosas	X		X		X		
18	Automotivarme	X		X		X		
19	Hablar del problema con otras personas	X		X		X		
20	Tratar de controlarme	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de octubre del 2021



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo 8: Certificado de validez de la variable Estrés laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Estresores								
1	Problemas personales y/o laborales	X		X		X		
2	La sobrecarga de trabajo	X		X		X		
3	Dificultad para poder aplicar las herramientas digitales	X		X		X		
4	Trabajar en la modalidad sincrónica (tiempo real) Y asincrónica (diferido)	X		X		X		
5	La organización de las actividades a trabajar	X		X		X		
6	El poco avance de las actividades de aprendizaje de los niños	X		X		X		
7	Revisión de actividades fuera del horario	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desequilibrio sistémico (síntoma)								
8	Dolor de cabeza o migraña	X		X		X		
9	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	X		X		X		
10	Problemas digestivos	X		X		X		
11	Tristeza	X		X		X		
12	Problemas de concentración	X		X		X		
13	Mal humor	X		X		X		
14	Cansancio	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
DIMENSIÓN 3: Estrategias de afrontamiento								
15	Pensar de manera positiva	X		X		X		
16	Relajarme o tratar de tranquilizarme	X		X		X		
17	Distraerme haciendo otras cosas	X		X		X		
18	Automotivarme	X		X		X		
19	Hablar del problema con otras personas	X		X		X		
20	Tratar de controlarme	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Huaita Acha Delsi Mariela **DNI:08876743**

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Certificado de validez de la variable Estrés laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Estresores								
1	Problemas personales y/o laborales	X		X		X		
2	La sobrecarga de trabajo	X		X		X		
3	Dificultad para poder aplicar las herramientas digitales	X		X		X		
4	Trabajar en la modalidad sincrónica (tiempo real) Y asincrónica (diferido)	X		X		X		
5	La organización de las actividades a trabajar	X		X		X		
6	El poco avance de las actividades de aprendizaje de los niños	X		X		X		
7	Revisión de actividades fuera del horario	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desequilibrio sistémico (síntoma)								
8	Dolor de cabeza o migraña	X		X		X		
9	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	X		X		X		
10	Problemas digestivos	X		X		X		
11	Tristeza	X		X		X		
12	Problemas de concentración	X		X		X		
13	Mal humor	X		X		X		
14	Cansancio	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
DIMENSIÓN 3: Estrategias de afrontamiento								
15	Pensar de manera positiva	X		X		X		
16	Relajarme o tratar de tranquilizarme	X		X		X		
17	Distraerme haciendo otras cosas	X		X		X		
18	Automotivarme	X		X		X		
19	Hablar del problema con otras personas	X		X		X		
20	Tratar de controlarme	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador:...Doctor en Educación

19 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Certificado de validez de la variable Educación virtual

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Recursos de aprendizaje virtual							
1	Las herramientas digitales empleadas presentan calidad didáctica para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Los recursos de aprendizaje virtual (pdf, representaciones animadas, videos y otros) presentados en su aula virtual son utilizados por los alumnos	X		X		X		
3	Los recursos multimedia presentados están contextualizadas al tema y adaptados a los contenidos de aprendizaje	X		X		X		
4	Los métodos dinámicos y activos que ofrece el entorno virtual le ayudan en su labor docente	X		X		X		
5	Los recursos tecnológicos utilizados son adecuados para el desarrollo de aprendizajes significativos en su aula virtual	X		X		X		
6	Consideras importante el uso de las videollamadas, mensajes de WhatsApp para el aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: La colaboración virtual							
7	Presta atención al modo en el que lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en el entorno virtual	X		X		X		
8	Imparte actividades variadas fomentando el trabajo colaborativo	X		X		X		
9	Las actividades de aprendizaje propuestas fomentan la coordinación de acciones en equipo	X		X		X		
10	La metodología didáctica, utilizada atiende a los distintos estilos de aprendizaje	X		X		X		
11	Las sesiones de videoconferencias son programadas con la suficiente antelación	X		X		X		
12	Consideras importante para generar un trabajo colaborativo, el uso de la sala de grupos	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Acompañamiento virtual							
13	Recibes capacitación por parte de su Institución Educativa	X		X		X		

14	Brindas orientación personalizada al estudiante cuando lo requiere	X				X				X			
15	La metodología didáctica utilizada en el curso, potencia actitudes positivas en el alumno para mantener el interés en el curso	X				X				X			
16	Estimulas al alumno a hacer preguntas, reflexionar y a buscar respuestas	X				X				X			
17	Considera Ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.	X				X				X			
19	El uso de las herramientas de evaluación, presenta calidad didáctica	X				X				X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán **DNI: 20044257**

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

30 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo 11: Certificado de validez de la variable Educación virtual

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Recursos de aprendizaje virtual							
1	Las herramientas digitales empleadas presentan calidad didáctica para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Los recursos de aprendizaje virtual (pdf, representaciones animadas, videos y otros) presentados en su aula virtual son utilizados por los alumnos	X		X		X		
3	Los recursos multimedia presentados están contextualizadas al tema y adaptados a los contenidos de aprendizaje	X		X		X		
4	Los métodos dinámicos y activos que ofrece el entorno virtual le ayudan en su labor docente	X		X		X		
5	Los recursos tecnológicos utilizados son adecuados para el desarrollo de aprendizajes significativos en su aula virtual	X		X		X		
6	Consideras importante el uso de las videollamadas, mensajes de WhatsApp para el aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: La colaboración virtual							
7	Presta atención al modo en el que lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en el entorno virtual	X		X		X		
8	Imparte actividades variadas fomentando el trabajo colaborativo	X		X		X		
9	Las actividades de aprendizaje propuestas fomentan la coordinación de acciones en equipo	X		X		X		
10	La metodología didáctica, utilizada atiende a los distintos estilos de aprendizaje	X		X		X		
11	Las sesiones de videoconferencias son programadas con la suficiente antelación	X		X		X		
12	Consideras importante para generar un trabajo colaborativo, el uso de la sala de grupos	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Acompañamiento virtual							
13	Recibes capacitación por parte de su Institución Educativa	X		X		X		

14	Brindas orientación personalizada al estudiante cuando lo requiere	X				X				X				
15	La metodología didáctica utilizada en el curso, potencia actitudes positivas en el alumno para mantener el interés en el curso	X				X				X				
16	Estimulas al alumno a hacer preguntas, reflexionar y a buscar respuestas	X				X				X				
17	Considera Ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.	X				X				X				
19	El uso de las herramientas de evaluación, presenta calidad didáctica	X				X				X				

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Huaita Acha Delsi Mariela **DNI: 08876743**

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 12: Certificado de validez de la variable Educación virtual

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Recursos de aprendizaje virtual							
1	Las herramientas digitales empleadas presentan calidad didáctica para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Los recursos de aprendizaje virtual (pdf, representaciones animadas, videos y otros) presentados en su aula virtual son utilizados por los alumnos	X		X		X		
3	Los recursos multimedia presentados están contextualizadas al tema y adaptados a los contenidos de aprendizaje	X		X		X		
4	Los métodos dinámicos y activos que ofrece el entorno virtual le ayudan en su labor docente	X		X		X		
5	Los recursos tecnológicos utilizados son adecuados para el desarrollo de aprendizajes significativos en su aula virtual	X		X		X		
6	Consideras importante el uso de las videollamadas, mensajes de WhatsApp para el aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: La colaboración virtual							
7	Presta atención al modo en el que lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en el entorno virtual	X		X		X		
8	Imparte actividades variadas fomentando el trabajo colaborativo	X		X		X		
9	Las actividades de aprendizaje propuestas fomentan la coordinación de acciones en equipo	X		X		X		
10	La metodología didáctica, utilizada atiende a los distintos estilos de aprendizaje	X		X		X		
11	Las sesiones de videoconferencias son programadas con la suficiente antelación	X		X		X		
12	Consideras importante para generar un trabajo colaborativo, el uso de la sala de grupos	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Acompañamiento virtual							
13	Recibes capacitación por parte de su Institución Educativa	X		X		X		

14	Brindas orientación personalizada al estudiante cuando lo requiere	X				X				X				
15	La metodología didáctica utilizada en el curso, potencia actitudes positivas en el alumno para mantener el interés en el curso	X				X				X				
16	Estimulas al alumno a hacer preguntas, reflexionar y a buscar respuestas	X				X				X				
17	Considera ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.	X				X				X				
18		X				X				X				
19	El uso de las herramientas de evaluación, presenta calidad didáctica	X				X				X				

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: **Dr. En Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 13: Certificado de validez de la variable desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Adaptas las actividades a la diversidad de sus estudiantes	X		X		X		
2	Emplea técnicas de evaluación que permitan evaluar el desempeño de sus estudiantes	X		X		X		
3	Diseña por competencias la programación de aula.	X		X		X		
4	Elabora unidades didácticas y proyectos que promueven el desarrollo de competencias.	X		X		X		
5	Planifica de manera colegiada en el desarrollo y evaluación de las competencias contempladas en la programación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
6	Promueve en el aula un clima de confianza.	X		X		X		
7	Potencia la participación de los alumnos y alumnas en clase.	X		X		X		
8	Guía al alumnado en la realización de tareas de aprendizaje.	X		X		X		
9	Ayuda al alumnado a reflexionar sobre las tareas realizadas para que mejore su aprendizaje.	X		X		X		
10	Vincula el aprendizaje a situaciones reales o realistas simuladas.	X		X		X		
11	Analiza los resultados de aprendizaje de los estudiantes para mejorar la propia docencia.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	X		X		X		
12	Participa activamente en la elaboración de proyectos de centro como PEI y planes de mejora.	X		X		X		
13	Comparte con colegas las propias experiencias docentes.	X		X		X		
14	Participar activamente en los equipos pedagógicos a los que pertenece	X		X		X		

15	Buscar recursos en distintos medios (foros, revistas...) para aplicarlos en la tarea docente.	x				x				x				
16	Participar en reuniones o foros sobre innovaciones y experiencias docentes	x				x				x				
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.														
17	Reflexionar sobre su propio ejercicio profesional para detectar puntos fuertes y áreas de mejora.	x				x				x				
18	Realizar la formación que le ayude a mejorar la docencia.	x				x				x				
19	Reflexiona sobre las consecuencias que tienen las actuaciones docentes en el desarrollo del alumnado.	x				x				x				
20	Reflexiona sobre las consecuencias que tienen las actuaciones docentes en el desarrollo del alumnado.	x				x				x				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán **DNI: 20044257**

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

30 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo 14: Certificado de validez de la variable desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Adaptas las actividades a la diversidad de sus estudiantes	X		X		X		
2	Emplea técnicas de evaluación que permitan evaluar el desempeño de sus estudiantes	X		X		X		
3	Diseña por competencias la programación de aula.	X		X		X		
4	Elabora unidades didácticas y proyectos que promueven el desarrollo de competencias.	X		X		X		
5	Planifica de manera colegiada en el desarrollo y evaluación de las competencias contempladas en la programación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
6	Promueve en el aula un clima de confianza.	X		X		X		
7	Potencia la participación de los alumnos y alumnas en clase.	X		X		X		
8	Guía al alumnado en la realización de tareas de aprendizaje.	X		X		X		
9	Ayuda al alumnado a reflexionar sobre las tareas realizadas para que mejore su aprendizaje.	X		X		X		
10	Vincula el aprendizaje a situaciones reales o realistas simuladas.	X		X		X		
11	Analiza los resultados de aprendizaje de los estudiantes para mejorar la propia docencia.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
12	Participa activamente en la elaboración de proyectos de centro como PEI y planes de mejora.	X		X		X		
13	Comparte con colegas las propias experiencias docentes.	X		X		X		
14	Participar activamente en los equipos pedagógicos a los que pertenece	X		X		X		
15	Buscar recursos en distintos medios (foros, revistas...) para aplicarlos en la tarea docente.	X		X		X		

16	Participar en reuniones o foros sobre innovaciones y experiencias docentes	x				x				x				
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.														
17	Reflexionar sobre su propio ejercicio profesional para detectar puntos fuertes y áreas de mejora.	x				x				x				
18	Realizar la formación que le ayude a mejorar la docencia.	x				x				x				
19	Reflexiona sobre las consecuencias que tienen las actuaciones docentes en el desarrollo del alumnado.	x				x				x				
20	Reflexiona sobre las consecuencias que tienen las actuaciones docentes en el desarrollo del alumnado.	x				x				x				

Observaciones: Sin observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Huaita Acha Delsi Mariela **DNI:08876743**

Especialidad del validador: Dra. En Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 15: Certificado de validez de la variable desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Adaptas las actividades a la diversidad de sus estudiantes	X		X		X		
2	Emplea técnicas de evaluación que permitan evaluar el desempeño de sus estudiantes	X		X		X		
3	Diseña por competencias la programación de aula.	X		X		X		
4	Elabora unidades didácticas y proyectos que promueven el desarrollo de competencias.	X		X		X		
5	Planifica de manera colegiada en el desarrollo y evaluación de las competencias contempladas en la programación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
6	Promueve en el aula un clima de confianza.	X		X		X		
7	Potencia la participación de los alumnos y alumnas en clase.	X		X		X		
8	Guía al alumnado en la realización de tareas de aprendizaje.	X		X		X		
9	Ayuda al alumnado a reflexionar sobre las tareas realizadas para que mejore su aprendizaje.	X		X		X		
10	Vincula el aprendizaje a situaciones reales o realistas simuladas.	X		X		X		
11	Analiza los resultados de aprendizaje de los estudiantes para mejorar la propia docencia.	X		X		X		
	DIMENSIONES / ítems							Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
12	Participa activamente en la elaboración de proyectos de centro como PEI y planes de mejora.	X		X		X		
13	Comparte con colegas las propias experiencias docentes.	X		X		X		
14	Participar activamente en los equipos pedagógicos a los que pertenece	X		X		X		
15	Buscar recursos en distintos medios (foros, revistas...) para aplicarlos en la tarea docente.	X		X		X		

16	Participar en reuniones o foros sobre innovaciones y experiencias docentes	x				x				x				
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.														
17	Reflexionar sobre su propio ejercicio profesional para detectar puntos fuertes y áreas de mejora.	x				x				x				
18	Realizar la formación que le ayude a mejorar la docencia.	x				x				x				
19	Reflexiona sobre las consecuencias que tienen las actuaciones docentes en el desarrollo del alumnado.	x				x				x				
20	Reflexiona sobre las consecuencias que tienen las actuaciones docentes en el desarrollo del alumnado.	x				x				x				

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: Dr. En Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 16: instrumento de recolección de datos de la variable estrés laboral

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Nombre: Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en los educadores

Nombre abreviado: Inventario SISCO-ELE

Autor: Arturo Barraza Macías adaptado por Rosario Edith Lindo Castro

INSTRUCCIONES:

Estimado docente a continuación se presenta el cuestionario el cual tiene por finalidad obtener información objetiva y veraz acerca del estrés, lea atentamente cada uno de los ítems y responda marcando de acuerdo a su criterio, tome en consideración que la encuesta es totalmente anónima.

1.- Durante el transcurso de este ciclo escolar ¿ha tenido momentos de preocupación o nerviosismo?

Si

No

En caso de seleccionar la alternativa “no”, el cuestionario se da por concluido, en caso de seleccionar la alternativa “si”, pasar a la pregunta número dos y continuar con el resto de las preguntas.

2.- Con la idea de obtener mayor precisión y utilizando una escala del 1 al 4 señale su nivel de preocupación o nerviosismo, donde:

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
AV = A veces
CS = Casi siempre
S = Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	AV	CS	S
1.	Problemas personales y/o laborales				
2.	La sobrecarga de trabajo				
3.	Dificultad para poder aplicar las herramientas digitales				
4.	Trabajar en la modalidad sincrónica (tiempo real) Y asincrónica (diferido)				
5.	La organización de las actividades a trabajar				
6.	El poco avance de las actividades de aprendizaje de los niños				
7.	Revisión de actividades fuera del horario				
8.	Dolor de cabeza o migraña				
9.	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)				
10.	Problemas digestivos				
11.	Tristeza				
12.	Problemas de concentración				
13.	Mal humor				
14.	Cansancio				
15.	Pensar de manera positiva				
16.	Relajarme o tratar de tranquilizarme				
17.	Distraerme haciendo otras cosas				
18.	Automotivarme				
19.	Hablar del problema con otras personas				
20.	Tratar de controlarme				

Anexo 17: instrumento de recolección de datos de la variable educación virtual

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA EDUCACIÓN VIRTUAL

Autor: Autor: **Martínez et al., (2018), adaptado por Rosario Edith Lindo Castro**

INSTRUCCIONES:

Estimado docente a continuación se presenta un cuestionario el cual tiene por finalidad obtener información objetiva y veraz acerca de la educación virtual presentada por el docente. Antes de responder al cuestionario lea atentamente las siguientes instrucciones:

Marque con una «X» la casilla correspondiente según la frecuencia o intensidad con la que se cumple esa afirmación en el curso virtual.

Responda de acuerdo con la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
AV = A veces
CS = Casi siempre
S = Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	AV	CS	S
1.	Las herramientas digitales empleadas presentan calidad didáctica para el aprendizaje de sus estudiantes.				
2.	Los recursos de aprendizaje virtual (pdf, representaciones animadas, videos y otros) presentados son utilizados por los alumnos.				
3.	Los recursos multimedia presentados están contextualizadas al tema y adaptados a los contenidos de aprendizaje.				
4.	Los métodos dinámicos y activos que ofrece el entorno virtual le ayudan en su labor docente.				
5.	Los recursos tecnológicos utilizados son adecuados para el desarrollo de aprendizajes significativos.				
6.	Consideras importante el uso de las videollamadas, mensajes de WhatsApp para el aprendizaje.				
7.	Presta atención al modo en el que lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en el entorno virtual.				
8.	Imparte actividades variadas fomentando el trabajo colaborativo.				
9.	Las actividades de aprendizaje propuestas fomentan la coordinación de acciones en equipo.				
10.	La metodología didáctica, utilizada atiende a los distintos estilos de aprendizaje.				
11.	Las sesiones de videoconferencias son programadas con la suficiente antelación.				
12.	Consideras importante para generar un trabajo colaborativo, el uso de la sala de grupos.				
13.	Recibes capacitación por parte de su Institución Educativa.				
14.	Brindas orientación personalizada al estudiante cuando lo requiere.				
15.	La metodología didáctica utilizada en el curso, potencia actitudes positivas en el alumno para mantener el interés en el curso.				
16.	Estimulas al alumno a hacer preguntas, reflexionar y a buscar respuestas.				
17.	Considera ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.				
18.	Considera ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.				
19.	La retroalimentación que realiza al alumno es precisa y clara.				

Anexo 18: instrumento de recolección de datos de la variable educación virtual

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Autor: Rosario Edith Lindo Castro

INSTRUCCIONES:

Estimado docente a continuación se presenta un cuestionario el cual tiene por finalidad obtener información objetiva y veraz acerca de la educación virtual presentada por el docente. Antes de responder al cuestionario lea atentamente las siguientes instrucciones:

Marque con una «X» la casilla correspondiente según la frecuencia o intensidad con la que se cumple esa afirmación en el curso virtual.

Responda de acuerdo con la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
AV = A veces
CS = Casi siempre
S = Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	AV	CS	S
1.	Las herramientas digitales empleadas presentan calidad didáctica para el aprendizaje de sus estudiantes.				
2.	Los recursos de aprendizaje virtual (pdf, representaciones animadas, videos y otros) presentados son utilizados por los alumnos.				
3.	Los recursos multimedia presentados están contextualizadas al tema y adaptados a los contenidos de aprendizaje.				
4.	Los métodos dinámicos y activos que ofrece el entorno virtual le ayudan en su labor docente.				
5.	Los recursos tecnológicos utilizados son adecuados para el desarrollo de aprendizajes significativos.				
6.	Consideras importante el uso de las videollamadas, mensajes de WhatsApp para el aprendizaje.				
7.	Presta atención al modo en el que lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en el entorno virtual.				
8.	Imparte actividades variadas fomentando el trabajo colaborativo.				
9.	Las actividades de aprendizaje propuestas fomentan la coordinación de acciones en equipo.				
10.	La metodología didáctica, utilizada atiende a los distintos estilos de aprendizaje.				
11.	Las sesiones de videoconferencias son programadas con la suficiente antelación.				
12.	Consideras importante para generar un trabajo colaborativo, el uso de la sala de grupos.				
13.	Recibes capacitación por parte de su Institución Educativa.				
14.	Brindas orientación personalizada al estudiante cuando lo requiere.				
15.	La metodología didáctica utilizada en el curso, potencia actitudes positivas en el alumno para mantener el interés en el curso.				
16.	Estimulas al alumno a hacer preguntas, reflexionar y a buscar respuestas.				
17.	Considera ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.				
18.	Considera ud. Que los recursos interactivos fomentan la relación entre estudiante y docente.				
19.	La retroalimentación que realiza al alumno es precisa y clara.				

Anexo 19: Fórmula para determinar el tamaño muestral

$$\frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N : Población (137)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{137 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(137 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 101 estudiantes

$$Fh=n/N$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

$$Fh=n/N$$

$$Fh= 101/137$$

$$Fh= 0,74$$

Tabla 1

Muestreo estratificado de la población

I.E.	Población	Fh	Muestra estratificada
1	12	0.74	8
2	14	0.74	10
3	11	0.74	7
4	12	0.74	8
5	15	0.74	10
6	64	0.74	44
7	9	0.74	6
Total	137		101