



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales
en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Pachas Espinoza, María Beatriz (ORCID: 0000-0003-3644-4028)

ASESOR:

Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín (ORCID: 0000-0002-9756-8772)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación lo dedico a Dios por permitirme vivir y llegar a este punto de mi vida profesional, a mis padres por ser mi guía, ejemplo de perseverancia y soporte en los momentos difíciles, a mi hija Cecilia que inspira mis días en seguir investigando, a las maestras de educación inicial que me apoyaron en desarrollar mis competencias investigativas en bien de nuestros niños del Perú.

Agradecimiento

A mi asesor Jesús Emilio Agustín Padilla Caballero por sus orientaciones, compromiso y motivación, para realizar este trabajo de investigación.

Al programa de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por permitir que a través de mi formación e investigación pueda lograr mis metas profesionales.

Índice de contenidos

	Pg.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
VIII. PROPUESTAS (DOCTORADO).....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.	
Anexo 3. Fichas técnicas.	
Anexo 4. Resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones.	
Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos.	
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.	

Anexo 7. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento.

Anexo 9. Base de datos.

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrés laboral.....	25
Tabla 2. Dimensiones del estrés laboral.....	26
Tabla 3. Nivel de evaluación formativa en entornos virtuales.	27
Tabla 4. Dimensiones de la evaluación formativa en entornos virtuales.....	28
Tabla 5. Prueba de normalidad entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales.....	29
Tabla 6. Correlación entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales y sus dimensiones.	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución porcentual del estrés laboral.....	25
Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones del estrés laboral.....	26
Figura 3. Distribución porcentual de la evaluación formativa en entornos virtuales.	27
Figura 4. Distribución porcentual de las dimensiones de la evaluación formativa en entornos virtuales.....	28

Resumen

La Organización Mundial de la Salud declaró al coronavirus (COVID-19) como una pandemia. Ante esta situación, se dispuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio. En ese contexto, el Ministerio de Educación lanza el programa Aprendo en casa para garantizar los aprendizajes de manera no presencial. Como resultado, los docentes fueron superados por las actividades, evidenciando un deterioro en su salud física y emocional. El estudio analiza la relación entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones educativas públicas del Nivel Inicial – UGEL, Chincha. La muestra lo integraron 50 docentes. La metodología tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, tipo básico y de diseño no experimental. Para la recolección de datos se adaptó el Inventario SISCO-ELE Estrés Laboral y la Escala de Evaluación Formativa (EEF). Los resultados señalan que el 70% de docentes se encuentran en el nivel “Alta” de estrés laboral; asimismo, el 70% en el nivel “Media” en evaluación formativa en entornos virtuales. Se concluye que, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, con un coeficiente de correlación de Spearman ($R_h = -0.707$).

Palabras clave: Estrés, estrategias de afrontamiento, evaluación formativa, retroalimentación, entornos, virtuales.

Abstract

The World Health Organization declared the coronavirus (COVID-19) a pandemic. Faced with this situation, social isolation was ordered, preventive and mandatory, in this context, the Ministry of Education launches the program Learning at home to ensure learning in a non-face-to-face way. As a result, the teachers were overwhelmed by the activities, evidencing a deterioration in their physical and emotional health. The study analyzes the relationship between work stress and formative evaluation in virtual environments in public educational institutions of the Initial Level – UGEL, Chincha. The sample was made up of 50 teachers. The methodology took into account the quantitative approach, of correlational descriptive level, basic type and non-experimental design. For data collection, the SISCO-ELE Occupational Stress Inventory and the Formative Assessment Scale (EEF) were adapted. The results indicate that 70% of teachers are at the "High" level of work stress; likewise, 70% in the "Medium" level in formative evaluation in virtual environments. It is concluded that work stress is negatively and significantly related to formative evaluation in virtual environments in public institutions of the Initial Level–UGEL, Chincha with a Spearman correlation coefficient ($R_h = -0.707$).

Keywords: Stress, coping strategies, formative assessment, feedback, environments, virtual.

Riepilogo

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato il coronavirus (COVID-19) una pandemia. Di fronte a questa situazione, è stato ordinato l'isolamento sociale, preventivo e obbligatorio, in questo contesto, il Ministero dell'Istruzione lancia il programma Learning at home per garantire l'apprendimento in modo non faccia a faccia. Di conseguenza, gli insegnanti sono stati sopraffatti dalle attività, a causa di un deterioramento della loro salute fisica ed emotiva. Lo studio analizza il rapporto tra stress da lavoro e valutazione formativa in ambienti virtuali in istituti educativi pubblici di livello iniziale - UGEL, Chincha. Il campione era composto da 50 insegnanti. La metodologia ha tenuto conto dell'approccio quantitativo, del livello descrittivo correlazionale, del tipo di base e della progettazione non sperimentale. Per la raccolta dei dati, sono stati adattati l'inventario dello stress professionale SISCO-ELE e la scala di valutazione formativa (EEF). I risultati indicano che il 70% degli insegnanti è al livello "elevato" di stress da lavoro; allo stesso modo, il 70% nel livello "Medio" nella valutazione formativa in ambienti virtuali. Si conclude che lo stress da lavoro è negativamente e significativamente correlato alla valutazione formativa in ambienti virtuali nelle istituzioni pubbliche del livello iniziale-UGEL, Chincha con un coefficiente di correlazione Spearman ($R_h = -0.707$).

Parole chiave: Stress, strategie di coping, valutazione formativa, feedback, ambienti, virtuale.

I. INTRODUCCIÓN

En la educación, a raíz del problema sanitario por la pandemia del coronavirus (COVID-19), los docentes han replanteado, adaptado procesos educativos, que los ha llevado al ajuste de sus metodologías. El cambio curricular les ha conducido a encontrar los recursos y materiales necesarios; la diversificación de los medios didácticos, al cambio de estrategias de aprendizaje, al uso de plataformas virtuales para las actividades de aprendizaje a distancia, factores que de alguna forma influyen en su desempeño profesional según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (CEPAL-UNESCO, 2020). Un estudio reciente en Chile muestra que el 63% de los docentes consideran que su trabajo se ha incrementado más que antes de la pandemia. Asimismo, más del 50% aseguran que las condiciones de trabajo son mucho más estresantes y que les dificulta coordinar la función de docente y las actividades propias de la familia en el hogar (Elige Educar, 2020). En el nivel inicial el problema se acentúa debido a que en países de América del sur y el Caribe el 95,5% de docentes son mujeres según el Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU, 2020).

En este nuevo escenario de incertidumbre, emergencia sanitaria, inestabilidad funcional y trabajo en entornos virtuales con serios problemas de conectividad, se generan escenarios que les causan malestar, situación que los docentes asumen como estresante; por consiguiente, el docente se enfrenta a un contexto que le hace daño y los recursos que posee no son suficientes para enfrentar este problema y pone en peligro su integridad emocional, física y psicológica (Padilla, et. al., 2021). Estudios recientes en el Perú demuestran que el 78,6% de docentes de Educación Básica Regular (EBR) que imparten clases virtuales durante la pandemia por covid-19 padecen de estrés laboral (Celio, 2021). En este contexto de pandemia por el Covid 19, los documentos normativos son objeto de cambios y modificaciones de manera constante, con la finalidad de adecuar las prácticas educativas en función a la necesidad y característica de los estudiantes, tratando de satisfacer la demanda sanitaria, social, cultural e histórica de la sociedad. Asimismo, el desempeño docente exige el conocimiento y puesta en práctica de habilidades didácticas y el conocimiento de la realidad y del contexto del estudiante, eso implica

una constante reflexión sobre su práctica pedagógica. Además, esto involucra un buen desempeño docente determinado por el conocimiento de los dominios, las competencias y desempeños como docente, los mismos que evidencian una buena práctica profesional a distancia. En este contexto, la planificación curricular es el eje transversal en la ejecución de las acciones y prácticas de aprendizaje, en ella confluyen los insumos que se consolidan en el (CNEB), allí se sintetiza los desempeños, capacidades y competencias que deben lograr los estudiantes. Asimismo, el sistema educativo durante la emergencia sanitaria ha revalidado la importancia de la evaluación formativa. El recojo de información con respecto a los desempeños y logro de los aprendizajes mediante la evaluación diagnóstica y de seguimiento, exige que los docentes proporcionen acciones de retroalimentación a sus estudiantes por medios virtuales. Así, la planificación y la aplicación de herramientas de evaluación formativa permite, además mejorar los procesos de evaluación. Asimismo, les permite a los docentes conocer los progresos y dificultades de los aprendizajes de sus estudiantes en función a las competencias propuestas. En ese sentido, las constantes reformas educativas, las propuestas de la educación a distancia han convertido a los docentes en actores elementales en la respuesta a la pandemia COVID-19, en ese contexto los docentes están respondiendo a una serie de demandas emergentes ante problemas de orden sanitario y económico que le generan un estrés laboral (Pachas, Montoya, Magallanes, y Padilla, 2021).

A todo esto, se suma el trabajo en entornos virtuales, que acarrea su propia problemática; así las clases virtuales, la recolección de evidencias de aprendizaje, el tipo de evaluación que se utiliza, los procesos de acompañamiento y retroalimentación a los estudiantes, los recursos tecnológicos, las reuniones del trabajo colegiado, entre otros, le crean frustraciones y le generan estrés al docente (Barraza, 2020). También, están los recursos que maneja el docente como la tecnología que afecta su estado de ánimo, por lo general el docente no está preparado para utilizar programas, wasap, google Meet, Drive, editar videos, entre otros, además el contacto con estudiantes, padres de familia, director(a), especialista, etc. por medios audiovisuales, el escaso tiempo para las consultas, sugerencias y las exigencias de evidencias para su informe mensual, le genera estrés (Pérez, Turpo, y López, 2019).

Igualmente, llevar adelante la evaluación aplicando el paradigma de la evaluación formativa en entornos virtuales sin haber pasado por un proceso de adaptación, actualización y acompañamiento sobre el tema se convierte en un problema que genera fastidio y preocupación en los docentes. En efecto, les cuesta a los docentes cambiar del sistema decimal al sistema de letras, de lo cuantitativo a lo cualitativo reflexivo y autónomo donde el estudiante reflexiona sobre sus aprendizajes y el docente le proporciona sus progresos, dificultades y sugerencias. En ese mismo sentido, este cambio, es indudable que genera cierto grado de estrés y frustración, primero porque el docente no está preparado para aplicar este nuevo enfoque de evaluación a través de entornos virtuales, segundo porque carece de medios y recursos para actualizarse; los programados por las autoridades educativas o los de Perueduca no son suficientes, por lo que surge la obligación de generar espacios tendientes a mejorar esas dificultades (Martínez, 2013).

En consecuencia, el constructivismo asume que nuestro universo es un mundo complejo, como resultado de la interacción entre las personas, el medio ambiente y social (Carretero, 1993). En ese contexto, es conveniente y justificable estudiar la asociación entre ambas variables por las consecuencias que tienen en la resistencia emocional, física y psíquica de los docentes. En lo social fueron los docentes de educación inicial los beneficiados directos. Ayuda a conocer la real situación de los docentes de educación inicial en época de pandemia. La justificación metodológica se orienta a la adecuación de un nuevo elemento de recolección de datos de las variables estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales. Es pertinente, pues analiza una realidad relacionada con el desempeño docente en el estado emergencia por la pandemia de la Covid-19. Teniendo en cuenta los aspectos descritos se planteó como pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones educativas públicas del Nivel Inicial – UGEL, Chíncha?, por lo que se planeó como objetivo determinar la asociación entre las variables. Por otra parte, se proyectó determinar el vínculo entre las dimensiones continua, reguladora y retroalimentadora de la evaluación formativa en entornos virtuales y el estrés laboral. Finalmente, el estudio estableció como hipótesis que el estrés laboral se relaciona de forma negativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Ozamiz, et. al., (2021) presentan un estudio que tuvo como objetivo conocer el nivel de estrés, ansiedad y depresión de docentes del norte de España ante el Covid-19. Con una muestra de 309 profesoras de educación inicial, la selección de la unidad de análisis se realizó a través del muestreo bola de nieve de tipo no probabilístico. El estudio utiliza un diseño no experimental, de nivel descriptivo y un método cuantitativo. Se administró la Escala de estrés, ansiedad y depresión (DASS-21) a través de Google Forms distribuido por medio de correos electrónicos. Los resultados señalan que el 50,6% presentan síntomas de estrés, asimismo, el 4,1% presentan síntomas extremadamente severos de estrés, un 14,1% solo severos, el 15,9% síntomas moderados y finalmente un 16,1% presentan síntomas leves. Entre los estresores frecuentes se encuentran el confinamiento, la sobrecarga laboral, la inseguridad sanitaria y el miedo al contagio. Los autores concluyen que el estrés perjudica de manera negativa a los docentes y tiene un impacto directo en las actividades físicas y en su bienestar emocional.

Arreola, (2020) realiza un estudio para conocer la relación del estrés laboral con las variables sociodemográficas y situacionales en docentes de educación primaria en el Estado de Durango, México. Con una unidad de análisis de 111 docentes y utilizando el método cuantitativo, de estudio correlacional transversal, con diseño no experimental, aplicó el Cuestionario SISCO para analizar el Estrés Laboral Docente. Los resultados en la dimensión estresores reporta una media de 2,29; en síntomas una media de 1.95, y en estrategias de afrontamiento una media de 2,54, finalmente el estrés laboral se ubica en el nivel moderado con un 55% de la muestra. Respecto a la relación del estrés laboral y las variables, sexo, edad, tiempo de servicios, grado que atiende, números de estudiantes no presentan una relación; finalmente, concluye que no existe correlación entre el estrés laboral con las variables sociodemográficas y situacionales en docentes de educación primaria en el Estado de Durango, México. Por otro lado, Oros, Vargas, y Chemisquy, (2020) publican un estudio con el propósito de plantear y aprobar un instrumento para evaluar los estresores y los síntomas del estrés desde la percepción de los docentes argentinos quienes representan uno de los colectivos ocupacionales a desarrollar con mayor riesgo el estrés laboral durante la emergencia sanitaria por

el Covid-19. Para el estudio se calculó una muestra de 674 docentes (edad media de 39 años y 72% mujeres y 28% hombres). Los resultados confirman cinco factores estresantes: Entorno y sobrecarga laboral, uso de nuevas tecnologías, inseguridad sobre duración y secuelas de la pandemia, gestión escolar y relaciones con los estudiantes en entornos virtuales. Respecto a los síntomas: las cefaleas, dolores de espalda, trastornos en la alimentación, problemas de sueño, deterioro de las emociones son los más frecuentes. Las autoras concluyen asumiendo la existencia de una asociación efectiva entre la percepción de estresores y los síntomas psicofísicos de estrés ($r = .54$; $p < .001$).

A nivel nacional Collantes, (2021) presenta un estudio sobre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas de Madre de Dios. La investigación planteó como propósito establecer la asociación entre las variables de estudio; para tal fin la metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental, tipo básica y de nivel descriptivo correlacional. La unidad de análisis estuvo integrada por 72 profesores de Educación Básica Regular (EBR). Utilizando el Inventario SISCO, y el Inventario de Desempeño Docente del Ministerio de Educación, los resultados respecto al estrés laboral muestran que el 85% se ubican en el nivel medio, mientras que el 58% de la muestra se ubican en el nivel regular respecto al desempeño docente. La autora concluye asumiendo la existencia de una asociación inversa negativa entre el estrés laboral y el desempeño docente ($Rho = -0,233$ y p -valor 0,001); en ese sentido, se acepta la hipótesis nula, que a mayor estrés laboral menor desempeño docente. Otro estudio a nivel nacional es el de Palacios-Jiménez y Rivera-Muñoz, (2020) ellos presentan un estudio donde tratan de relacionar el estrés laboral en docentes de la ciudad de Lima, con factores como los personales, profesionales, infraestructura y recursos educativos. La unidad de análisis estuvo compuesta por 130 docentes de Lima Metropolitana. Los resultados establecieron que no consta una correspondencia entre los niveles de estrés y el sexo ($p = 0,139$) o los grupos etarios ($p = 0,164$). El estrés laboral se relaciona con los factores profesionales con el grado académico ($p = 0,017$), de la misma forma, los años de experiencia con un ($p = 0,036$), finalmente el tiempo de servicios o de permanencia en la institución se relaciona con un ($p = 0,018$). Asimismo, el estrés laboral no se relaciona con las condiciones de la infraestructura escolar ($p = 0,056$), ni con la preparación del personal de apoyo ($p = 0,232$). Sin embargo, el estrés

laboral sí guarda relación con el acceso a los recursos para las actividades de aprendizaje. Ellos concluyen que: el estrés laboral no se relaciona con factores personales. Por otro lado, el estrés laboral se relaciona de forma significativa con factores profesionales. Finalmente, encuentran una relación positiva del estrés laboral con la apreciación de la calidad de recursos para el aprendizaje.

Respecto a la evaluación formativa a nivel internacional Montserrat y Gonzáles, (2021) presentan un estudio titulado: Evaluar en el contexto pandémico: hacia la evaluación formativa, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. La investigación marcó como propósito conocer desde el marco de la pandemia Covid-19, aspectos relacionados con la evaluación formativa. Se realizó dos encuestas a docentes nivel provincial y nacional. Utilizando un método cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo básico; los resultados respecto a estrategias de evaluación formativa señalan que el 32% considera positiva la evaluación formativa. Respecto al acatamiento por parte de los docentes el 56% expresó no haber evaluado con calificaciones; en el nivel inicial el 51% llevó acabo en alguna instancia la evaluación formativa. Las autoras concluyen que la evaluación formativa es una forma de evaluar rigurosa, coherente que evalúa las actuaciones de los alumnos. Asimismo, concluyen que la evaluación formativa, su práctica efectiva sólo se genera en el imaginario de una gran parte de los educadores y que, llegado el caso, la mayoría no sabe cómo hacerlo. A nivel nacional, Vela, (2020) publica un estudio realizado con los docentes de educación primaria de la región San Martín, provincia de Lamas sobre la evaluación formativa y la retroalimentación del aprendizaje. La investigación buscó conocer la asociación entre las variables de estudio. Con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, tipo básico, la unidad de análisis estuvo conformado por 58 docentes. Los resultados señalan que el 83% de los encuestados poseen un conocimiento y practican la evaluación formativa alta en sus experiencias y actividades de aprendizaje. En relación a la retroalimentación, el 78% de la muestra se concentran en la escala de “adecuado” respecto al desarrollo de estrategias de retroalimentación como parte de la evaluación formativa. La autora asume como conclusión que, la evaluación formativa se asocia de forma directa y significativa con la retroalimentación de los aprendizajes que los docentes de educación primaria ejecutan, con un Rho de Spearman de 0,528 con un p-valor ($0,000 \leq 0,01$).

Leyva, (2020) en su estudio, busca establecer la asociación entre la calidad educativa y la evaluación formativa desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Independencia, Lima. Con una muestra de 40 docentes como unidad de análisis, planteó un estudio cuantitativo de diseño no experimental, de tipo básico y nivel descriptivo correlacional. Los resultados indican que, en evaluación formativa el 25% se sitúan en la escala bueno; el 62,5% regular, finalmente el 12,5% se ubican en la escala bajo. Asimismo, están los resultados de las dimensiones de la evaluación formativa: en la dimensión reguladora el 72,5% se localizan en la escala regular y el 27,5% bueno. En la dimensión continua el 77,5% se ubican en la escala regular y el 22,5% bueno; finalmente, en la dimensión retroalimentadora el 62,5% se sitúan en la escala regular y el 37,5% en le escala bueno. La autora concluye demostrando una correlación significativa entre la evaluación formativa y la calidad educativa con un Rho de Spearman = 0.848.

Por otro lado, Chávez, (2020) presenta una investigación sobre la evaluación formativa en entornos virtuales realizado en dos establecimientos educativos de la provincia de Huaral, Lima-Perú. Cuyo propósito fue determinar las diferencias de la evaluación formativa en entornos virtuales de dos instituciones. La unidad de análisis quedó integrada por 34 profesores de la Institución Educativa N° 21009 y 37 profesores de la Institución Educativa N° 20395. Con una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, tipo básico y de diseño no experimental, se obtuvo los siguientes resultados: el 75.7% de docentes de la Institución Educativa N° 20395 se ubican en el nivel regular respecto a los conocimientos y aplicación de la evaluación formativa; el 67,6% de los profesores de la Institución Educativa N° 21009 se sitúan en el rango regular. El autor utilizando la prueba U de Mann-Whitney concluye que, existen divergencias explicativas de la evaluación formativa con las dimensiones continua, reguladora y retroalimentadora entre. De la misma manera, Panduro, (2020) presenta un estudio que tiene como propósito comprobar la asociación entre acompañamiento pedagógico y evaluación formativa en docentes de Educación Básica Regular (EBR) en instituciones educativas de Manantay-Ucayali. El estudio de tipo básico, cuantitativo, de diseño no experimental, en el tiempo transeccional, se desarrolló con 91 profesores como muestra. Los resultados señalan en la variable acompañamiento pedagógico, la mayoría de docentes (71.4%) se sitúa en proceso; en la variable evaluación

formativa el 100% se sitúa en la escala en proceso; en cuanto a la extensión reguladora, el 96.7% están en proceso; en la extensión continua, el 93.4% se ubican en proceso; finalmente, en la extensión retroalimentadora el 100%, se ubicó en el nivel en proceso. El autor concluye que, el acompañamiento pedagógico se relaciona de manera negativa y baja con la evaluación formativa en docentes de Educación Básica Regular (EBR) en instituciones educativas de Manantay-Ucayali, con una correlación de Rho de Spearman ($Rho = -0.051$). Al concluir la recopilación y el análisis de los antecedentes de estudio relacionado con el problema y las variables de investigación, permiten conocer nuevos aspectos teóricos y metodológicos sobre el estrés laboral y la evaluación formativa. En esta línea de exploración, presentan una realidad que requiere investigaciones a nivel nacional con un tema emergente, como el estrés laboral en los docentes a raíz del confinamiento debido a la pandemia por el Covid 19, y la aplicación de la evaluación formativa por los docentes en entornos virtuales y a distancia.

Analizar el estrés laboral, exige enmarcarnos en su fundamento filosófico y epistemológico de la ciencia, por ello el estudio se orienta al modelo sistémico cognoscitivista del estrés docente. Barraza, (2020) esboza un modelo conceptual para explicar el estrés laboral; en efecto, considera la teoría de la modelización sistémica, asume que el fundamento teórico se basa en la teoría general de sistemas y en el modelo transaccional del estrés. Asimismo, realiza un contraste con la teoría de Sidelski y Sidelsky, 2004 recurriendo al concepto sistémico del estrés laboral como referente para proponer su teoría. En este modelo, se parte de dos supuestos: el sistémico y el cognoscitivista. En efecto, de acuerdo a esta teoría el estrés laboral es sistémico, porque presenta un carácter multidimensional e integral y lo realiza desde la teoría general de sistemas, asume que “el ser humano se encuentra dentro de un sistema abierto y como tal se relaciona con su entorno en un flujo continuo de entrada (input) y salida (output) para lograr un deseado equilibrio sistémico” (Barraza 2020, pág. 13). Por otro lado, la otra teoría, la cognoscitivista trata de expresar lo que pasa dentro del sistema, incluyendo los elementos del proceso y que proceden del entorno. Mediante esta teoría se trata de explicar e interpretar los procesos psicológicos del individuo los inputs y los outputs y lo explica desde el modelo transaccional del estrés. Por consiguiente, el postulado expresa que “la relación del individuo con su entorno se ve influida por

un proceso de conocimientos y de valoración de la demanda de su contexto (entrada) y sus habilidades y destrezas internas necesarios para resolver esas demandas que exige la forma de enfrentar dicha demanda (salida) (Barraza, 2020). Conceptos recientes sobre el estrés laboral dan cuenta de que: “el estrés está relacionado con conductas frente a los apremios, las mismas que se relacionan con el trabajo y que pueden permanecer por tiempo corto” (El-Sahili, 2015, pág. 19). Por consiguiente, se considera que el estrés es un acumulado de expresiones de orden emocional y físico y que se presentan cuando el individuo se somete a fuertes presiones en el trabajo, los mismos que pueden ser por un esfuerzo físico, mental o emocional y que sobrepasan su nivel de respuesta. “El estrés laboral es la resistencia que un individuo puede desplegar frente a estímulos exigentes y apremios de trabajo, los cuales ponen a prueba sus habilidades y destrezas para enfrentar dichas situaciones y que no coinciden con sus capacidades y conocimientos” (Leka, 2014, pág. 3). No obstante, el estrés puede originarse en muchos escenarios profesionales, es el caso de los docentes, pues éstos están relacionados con la función que desempeñan y los diversos contextos dentro y fuera de las instituciones educativas. Los docentes reciben una carga enorme de responsabilidades como: desarrollar las experiencias y actividades de aprendizaje, lograr altos niveles de aprendizaje en sus estudiantes; además, agendar las relaciones con la familia de los estudiantes, la gestión escolar en espacios virtuales debido a la pandemia de la Covid-19 (Cáceres-Piñaloza, 2020).

Así, el estrés laboral antes de la pandemia por la Covid-19 era concebido como la circunstancia que “influye en ciertas situaciones del contexto laboral son enormemente dificultosos o rigurosos para ser enfrentados por un individuo” (Saltikeral y Ramos, 2015, pág. 362), generando en el trabajador el surgimiento de ciertas reacciones que ponen en peligro el bienestar biológico y psicológico. En ese sentido, es cierto, que el docente ya es propenso al padecimiento del estrés laboral; en efecto, en el confinamiento por la pandemia se ha desarrollado componentes que se relacionan al estrés. Arreola, (2020) sostiene que uno de esos factores es “las extensas jornadas de actividades fuera de un horario habitual, también las actividades imprevisibles en horarios dedicados al descanso” (págs. 6-7). El confinamiento hace que el docente realice su trabajo desde su casa, hecho que parece que se está confundiendo con la disponibilidad a cualquier hora del día, ya

sea esta para atender los requerimientos del estudiantado, padres o tutores de los estudiantes, así como recibir indicaciones, información y documentos de las autoridades a cualquier hora del día incluyendo las noches y las madrugadas. Otro de los factores está relacionado con el escaso control de sus propias emociones y sus actividades como profesional de la educación; en ese sentido, la estrategia Aprendo en casa, plataforma educativa del Ministerio de Educación, le exige al docente resultados y el docente se da cuenta que el éxito de su trabajo también depende de otros factores externos y que pueden ser ajenos a él, como la salud, la economía, el uso de la tecnología, la conectividad, así como la disposición de los padres de familia (Messina y García, 2020).

Otro de los factores que generan estrés en los docentes, tiene que ver con el monitoreo, la comunicación con las autoridades educativas, pues además de cumplir con su trabajo remoto con los estudiantes, debe realizar actividades de gestión escolar, los concursos programados, el cumplimiento del plan anual de trabajo, entre otros, sumergen más al estrés, llevándolo muchas veces al enfado y el agobio ante exigencias irrelevantes y abundantes. Además, el manejo de programas, aplicativos de internet, correo electrónico, wasap, Google Meet, Drive genera estrés. Finalmente, existe otro aspecto que produce estrés en los docentes es las exigencias laborales y la vida familiar y personal, pues, muchos de los espacios para la recreación, el descanso con la familia ha sido invadido por las obligaciones del trabajo remoto y el encierro (Sommerfeldt, 2020). En consecuencia, se puede observar, que la función que realizan los docentes en forma virtual y a distancia es un factor determinante para la aparición del estrés. “Se le asocia a dificultades de orden digestivo, la falta de sueño, a la falta de concentración, a la tristeza, la angustia, entre otros síntomas como efecto del estrés” (Villafuerte y Bello, 2020, pág. 2). Estudios recientes demuestran que un docente estresado es más irritable, se le nota cansado, es conflictivo y exige demasiado por detalles simples, los mismos que repercuten en su trabajo y en sus estudiantes. En efecto, las derivaciones del estrés median en el bienestar físico, psíquico de los docentes; igualmente, repercute en la actividad escolar, retrasando informes, la comunicación, la saturación del trabajo, la dificultad de las devoluciones de las actividades de aprendizaje a los estudiantes demanda una carga extra al docente (Sommerfeldt, 2020).

El estrés laboral al que se exponen los educadores, sobre todo en esta etapa de emergencia sanitaria, confinamiento y trabajo virtual a distancia trae graves secuelas. “Evitar la aparición del estrés laboral implica realizar ajustes entre sus habilidades y los conocimientos que poseen los docentes y las exigencias del trabajo remoto” (Leka, 2014, pág. 5). Por consiguiente, es imperativo discutir en todos los niveles, opciones oportunas para enfrentar el estrés de los docentes; primero aceptar la existencia de un problema, y segundo preparar y acompañar mejor a los docentes en su trabajo remoto (Rodríguez y De Rivas, 2011, pág. 83). Según Barraza, (2020) el estrés laboral se despliega a través de tres dimensiones: dimensión estresores laborales; se considera estresores laborales a todos aquellos factores relacionados con las situaciones académicas percibidas como más estresantes, que de manera directa o indirecta generan estrés en el docente en espacios educativos y que las actividades propias del ejercicio de la profesión generan un grado de estrés (Holmes , 2020).

La dimensión síntomas del estrés laboral, se entiende como las expresiones del cuerpo, de las emociones y de las conductas que muestra un docente en el cumplimiento de sus funciones profesionales (Barraza, 2020). Presenta señales como: sopor, sudoración, pesadez, cansancio, necesidad de dormir, agotamiento, debilidad, dolores de cabeza o cuello o neuralgias entre otros. Johnson, Saletti, y Tumas, (2020) refieren la presencia de tres tipologías relacionadas al estrés laboral: lo primero son los síntomas físicos, cefaleas, dolores en los ojos, presión arterial, gastritis, dolor de espalda, sudoración, bajar de peso, entre otros. Segundo, síntomas psicológicos: nerviosismo, desánimo, agobio, ira, escasa confianza en sí mismo, pensamientos negativos, falta de concentración. Tercero, síntomas de conducta: comer en exceso, conflictos, desgano, poco apetito, entre otros. Finalmente, la dimensión estrategias de afrontamiento, “son un conjunto de estrategias cognitivas y de habilidades sociales, que las personas utilizan para mitigar las demandas del exterior e interior, que son percibidas como excesivas para los recursos de contención que tienen las personas” (Barraza, 2020, pág. 46). En ese sentido, sostienen que las estrategias de afrontamiento son algunas actividades de tipo cognitivo como conductual que el individuo pone en marcha, con la finalidad de enfrentarse a una situación determinada, estas situaciones podrían ser directas o indirectas.

En conclusión, el estrés laboral a que son sometidos los y las docentes, sobre todo en esta etapa de trabajo virtual y a distancia con estudiantes de 3 a 5 años, es para tomar en cuenta; pues, el éxito del programa “Aprendo en casa” depende en toda su magnitud de la pericia de los docentes, para ello, es necesario mantener una buena salud física y emocional de los docentes, acompañarlos a desempeñar su labor de una manera positiva y empática.

Por otro lado, la evaluación formativa en entornos virtuales se caracteriza por cambiar la actuación del docente y del estudiante sobre sus ideas y concepciones sobre la evaluación. En este proceso, el docente ofrece situaciones de retroalimentación a los estudiantes, sobre la base de las producciones llamadas evidencias de aprendizaje, recolectadas con el propósito de conocer y mejorar el proceso de avance y dominio de las competencias. Así, las actividades de aprendizaje remota han revalidado la función formativa de la evaluación en entornos virtuales (Dreesen, y otros, 2020). La información sobre sus niveles de logro, mediante la evaluación diagnóstica y el seguimiento a sus actividades, permite a las y los docentes proporcionar retroalimentación a sus estudiantes y modificar las tareas, actividades y retos o desafíos planteados. En ese sentido, “el esbozo y aplicación de estrategias de evaluación formativa en entornos virtuales permite, además, promover procesos de evaluación y valorar el avance de sus aprendizajes con respecto a los propósitos y las competencias a lograr” CEPAL-UNESCO, (2020, pág. 21). La evaluación formativa tiene su sustento en el paradigma sociocultural y constructivista se basan en los estudios de Vygotsky (1962, 1991). Los modelos constructivistas emplazan diferentes formas de evaluación, pero siempre privilegian el desempeño dinámico del alumno en el asunto del aprendizaje desde un concepto formativo (Addey y Gorur, 2020). Desde esta perspectiva, el supuesto teórico fundamenta que todas las funciones mentales complejas se inician primero en el plano social (interpsicológico), luego de la interacción con algún experto asoman en el plano individual (intrapsicológico). El modelo utilizado para ello es la zona de desarrollo próximo, describe a la región donde se realiza un imaginario y continuo aprendizaje entre un estudiante que hace algo de forma independiente y lo que puede hacer con la ayuda de un docente. La zona de desarrollo próximo es la diferencia que existe entre el desarrollo actual del estudiante explícito por sus capacidades y competencias y su desarrollo potencial

expresado por lo que pueda llegar con ayuda de un guía o un experto. Al respecto, Tobón citado por Berlanga y Juárez, (2020) señalan que, en este paradigma de la evaluación formativa, los estudiantes pueden conocer sus logros, avances y dificultades en el proceso de sus aprendizajes e identificar sus zonas de desarrollo próximo. Como teoría general, la evaluación formativa, está encuadrado en el modelo interpretativo y crítico o paradigma cualitativo de la evaluación, debido a que, la evaluación como proceso, accede a la información sobre las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, con el propósito de tomar decisiones adecuadas para corregir, reforzar y sugerir en el proceso y en el producto con el aporte activo del estudiante. En la acción evaluativa, el docente se presenta como un orientador o mediador en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Arias y Aparicio, 2020). Así, la evaluación formativa toma en cuenta las características, estilos, diferencias, necesidades, capacidades y fortalezas de los estudiantes en lugar de los errores o debilidades. Favorece la reflexión de los aprendizajes, facilita determinar el nivel de logro de lo aprendido. Las experiencias y actividades de aprendizaje son reales al contexto, más dinámicas, compartidas y participativas. Permite aplicar distintas formas de evaluación como: la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación (Torres, Chávez y Cadenillas, 2020). Partiendo desde esta perspectiva constructivista, la evaluación formativa se define como la acción que busca evidencias de forma intencionada, para luego interpretarla, valorarla, utilizando estrategias, criterios claros de evaluación y técnicas de evaluación informal, semiformal y formal, que luego deben ser devueltas a los estudiantes con valoraciones, indicaciones y recomendaciones. Estas acciones permiten tomar decisiones e informar a los estudiantes, para luego diseñar experiencias y actividades retadoras para optimizar y elevar el logro de los aprendizajes (Minedu 2016 citado por Bizarro y Sucari, (2020).

La evaluación formativa se sustenta sobre la base de varios enfoques y que cada uno de ellos fundamenta con sus propias características; así la evaluación formativa se orienta al progreso de los desempeños, se observa el desarrollo de las competencias, capacidades; se valora los aprendizajes más relevantes, se busca mejorar el aprendizaje; la evaluación es auténtica, pues las actividades y experiencias de aprendizaje se relaciona con la realidad del estudiante, los estudiantes conocen los criterios con los que serán evaluados; la reflexión juega un

papel preponderante; es una evaluación para el aprendizaje, pues centra en el proceso y en el producto. Además, los comentarios sobre sus errores y aciertos son constructivos enfocados en incrementar la motivación. Promueve una corriente francófona, ve como un todo a la evaluación formativa y las experiencias y actividades de aprendizaje; diseña, diversifica los medios de evaluación y los medios de observar el desempeño de los estudiantes, propone la autoevaluación, la evaluación mutua entre pares y la coevaluación entre el docente y el estudiante; finalmente, está la evaluación de desarrollo, que implica monitorear el progreso de los estudiantes de forma permanente para tomar decisiones y diseñar futuros aprendizajes de acuerdo a sus evidencias sobre la base de un mapa de progreso (Valdivia-Yábar y Fernández-Guillén , 2020).

Desde que se estableció la emergencia sanitaria debido a la expansión de la epidemia por la Covid-19, en el sector educación se ha generado cambios sustanciales en las prácticas pedagógicas presenciales, hoy mediadas a través de los entornos virtuales, esto implica reposicionarse a nuevas formas de desarrollo de las actividades de aprendizaje y nuevas maneras de valorar el aprendizaje de los estudiantes utilizando los entornos virtuales (Mancera, Serna y Barrios, 2020). Así, a razón del problema sanitario generado por la epidemia del Covid 19, el Minedu, (2020) propone que “en los métodos de valoración, se dará preferencia a la estimación formativa en entornos virtuales, orientando los esfuerzos de los estudiantes a través de los dispositivos favorables durante el período a distancia” (pág. 12). En efecto, el proceso de evaluación debe responder a las necesidades de docentes y estudiantes en una constante comunicación y diálogo entre ambos protagonistas, a través de los medios más eficaces de entornos virtuales. Asimismo, sugiere que el docente debe buscar y utilizar estrategias de apoyo a los estudiantes y sus familiares en el transcurso de la evaluación, comunicar a las familias la importancia de las estrategias de retroalimentación formativa, y proponer la implementación de un portafolio físico o virtual donde los estudiantes guarden sus producciones como evidencia de su aprendizaje (Rieble-Aubourg y Viteri, 2020). Entonces, la evaluación formativa en entornos virtuales se convierte en un instrumento clave para asegurar el aprendizaje a distancia de los estudiantes y se ejecuta en relación a su eficacia, confiabilidad, recursos y medios adecuados para realizar el servicio educativo (CEPAL-UNESCO, 2020). Asimismo, proporciona

apoyo y soporte, otorga oportunidades, flexibilidad en los tiempos, monitorea el proceso, facilita diversas fuentes y recoge las evidencias de aprendizaje (UNICEF, 2021). En ese contexto, para Minedu, (2020) la valoración formativa “es el actuar constante y ordenado, mediante el cual se recepciona y procesa información de forma coordinada con el propósito de conocer, analizar y estimar el logro de aprendizaje de los alumnos” (pág. 19). “La evaluación de los aprendizajes es una acción por medio del cual se emiten juicios de valor sobre las producciones y actuaciones de los estudiantes” (Segura, 2018, citado por Mancera, Serna, y Barrios, 2020 pág. 6). Para el efecto, se toma en cuenta las producciones, actuaciones, reportes realizados por los educandos. Dependerá de las habilidades, las estrategias que aplique el docente para formular preguntas, para identificar logros y dificultades referidas por los educandos, generando interpretaciones sobre los desempeños de los estudiantes y las dificultades que pueden manifestar para elegir estrategias de acompañamiento y retroalimentación. Además, la retroalimentación es parte de su práctica pedagógica, estrategia que le sirve al docente para brindar información al estudiante, para que éste mejore sus aprendizajes sobre la base de un proceso de reflexión, el mismo que puede ser espontánea o planificada de acuerdo al momento y la oportunidad (Segura, 2018 citado por Vela 2020).

En ese mismo sentido, en el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB), propone el enfoque formativo como una manera de valorar el aprendizaje de los estudiantes. El enfoque formativo orienta a la evaluación hacia una constante valoración de las evidencias y producciones de los estudiantes con la finalidad de conocer su nivel de progreso de las competencias y orientarlos de forma oportuna a mejorar sus capacidades y desempeños (Minedu, 2020). Para lograr tal fin, el docente debe utilizar habilidades, métodos y herramientas de evaluación; además de seleccionar de manera adecuada las estrategias y criterios de evaluación de acuerdo a la competencia elegida, sus capacidades y los desempeños, de modo que cada actividad o experiencia de aprendizaje esté relacionado con los retos o desafíos planteados al estudiante, y que éstos deben ser precisos para describir los niveles de logro. De manera que, recolectar evidencias de aprendizaje de los educandos se puede hacer a través de diversos métodos e instrumentos, como: la observación, los portafolios, exposiciones, diálogos, entre otros (Ureña y López,

2020). En efecto, estos reportes de evidencias deben ser valorados, contrastados con las competencias y los juicios de valoración determinados en el mapa de progreso, con el propósito de identificar el logro de los aprendizajes y en relación a las capacidades, puede ser mediante una: lista de cotejo, rúbricas, progresiones de valoración, entre otros instrumentos aplicables en entornos virtuales sin perder de vista los estándares de aprendizaje (Ramírez, 2020; Covadonga, (2020); Ureña y López, 2020). Asimismo, Martínez, (2013) citado por Vela (2020) aseveran que la evaluación es formativa cuando los reportes, producciones, actuaciones de los estudiantes se acercan a los criterios de evaluación y a los desempeños programados, y los cuales deben ser interpretados y utilizado por el docente con la finalidad de tomar medidas y determinar los siguientes pasos a tomar como parte de las actividades y experiencias de aprendizaje. También, es un actuar sistemático y ordenado que realimenta el aprendizaje. En ese mismo sentido, docentes y educandos comparten objetivos de aprendizaje y reflexionan de forma constante tanto sobre sus actuaciones, sus dificultades y logros a través de los entornos virtuales (Minedu 2020; Salas y Vicente, 2020).

Para Martínez, (2013) citado por Dreesen, et. al., (2020), la evaluación formativa es aquella valoración que se hace a las evidencias de los estudiantes para conocer el desempeño y tomar decisiones que deben reflejar en el logro de sus competencias y capacidades. En ese sentido, llevar adelante una evaluación para el aprendizaje es un reto para el docente, que le exige una alta preparación sobre el tema, además una constante atención a las evidencias que le proporciona sus estudiantes, y finalmente, una capacidad para identificar logros y dificultades de aprendizaje más comunes de sus estudiantes, y una gama de estrategias que sirvan para solucionar las diferencias y necesidades de los educandos (Joya, 2020). Otra definición afirma que “la valoración formativa de los aprendizajes es un proceso en el cual se expresan reflexiones de valor sobre las acciones y creaciones del estudiante siendo las actuaciones y producciones como evidencias de aprendizaje” (Salas y Vicente, 2020, pág. 56). En este sentido, las evidencias de aprendizaje proveen información a los docentes con relación a sus actuaciones y desempeños respecto al logro de las competencias y capacidades de los estudiantes. En efecto, permite conocer y manifestar lo que el estudiante ha asimilado y plantear el nivel de logro de las capacidades con relación a los criterios, estándares de evaluación y los propósitos

de aprendizaje programado para la actividad o experiencia de aprendizaje en entornos virtuales (SITEAL, 2020). Asimismo, evaluar en el enfoque por competencias prioriza la valoración de las producciones, actuaciones, interacciones como un momento importante y primordial en el contexto de la educación actual (Hoyos, 2020). De manera que, partiendo de esta información, el docente realiza el acompañamiento a través de un proceso de reflexión sobre los aspectos más importantes acerca de qué y cómo ha aprendido, conociendo las dificultades que tuvo y cómo lo superó. En la estimación formativa, evaluar acciones y actuaciones por su complejidad deber ser un acto de análisis y reflexión (Tobón 2017 citado en Berlanga y Juárez, 2020). Por ello, los docentes deben seleccionar aquellas evidencias reportados por los estudiantes que le han generada una alta demanda cognitiva, una actuación compleja, articulada e integral de las competencias y capacidades en la situación de aprendizaje.

Otro aspecto importante en la evaluación formativa en entornos virtuales es la retroalimentación. Para Minedu, (2020), “una retroalimentación será eficaz en la medida que los estudiantes conozcan que será lo que van a aprender y bajo qué criterios serán evaluados o valorados sus producciones o evidencias” (pág. 14). De manera que, en la retroalimentación se analiza las evidencias, acciones y las creaciones de los estudiantes; el siguiente paso será identificar sus aciertos y errores permanentes y detectar aquellas deficiencias que necesitan una mayor atención; también, será otorgarle todo tipo de información que encamine al estudiante a reflexionar sobre sus actuaciones a través de propuestas de mejora. La variable evaluación formativa según Vela, (2020), para una mejor medición se divide en elementos que detallan el comportamiento de la variable, en este caso las dimensiones están orientadas en un conjunto de acciones relacionadas con la evaluación para el aprendizaje. En ese sentido, Ramírez, (2020) plantea tres dimensiones relacionadas con la evaluación formativa: la dimensión reguladora, continua y retroalimentadora. La dimensión reguladora, está relacionada con la planificación de actividades pedagógicas pertinentes, la regulación gradual de las actividades de evaluación para que los estudiantes logren sus aprendizajes, asimismo, esta dimensión regula una evaluación de forma permanente de las actividades educativas (Vela 2020). De ahí que, Ramírez, (2020) aluden que el dinamismo didáctico involucra una permanente interrelación entre el docente y el

educando, por lo que se convierte en un acto de reflexión, y una constante comunicación con la finalidad de asimilar los aprendizajes en un determinado período, lo que implica que debe ser justificado en el desarrollo de un reto o desafío utilizando las capacidades y competencias adquiridas.

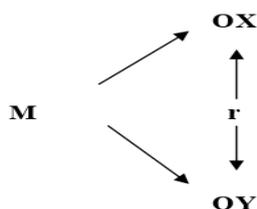
Asimismo, se tiene a la dimensión continua, la misma que consiste en una exploración y contraste de manera incesante, progresiva, conveniente y oportuna el aprendizaje de los estudiantes. También, detectar las dificultades, desaciertos y aciertos de los estudiantes en el proceso de las actividades propuestas. Además, informar los problemas en relación a las experiencias y actividades de aprendizaje, brindarles recomendaciones a las familias de los escolares a través de los entornos virtuales (Ramírez, 2020). En ese sentido, Anijovich y Gonzáles, (2011) y Bizarro y Sucari (2020) demuestran que en esta dimensión se desarrollan una serie de actividades pedagógicas de forma progresiva y ordenada con la finalidad de identificar las necesidades del estudiante y brindarle información apreciable y significativo, mediante estrategias e instrumentos que permita un recojo de información, un análisis de los mismos y una devolución con indicaciones. Finalmente, en la dimensión retroalimentadora, el docente formula opiniones, emite sus reflexiones sobre la base de las evidencias de aprendizaje, sobre los aciertos, errores, fortalezas, y debilidades de los escolares. En ese sentido, el docente brinda información oportuna mediante la interacción a través de los entornos virtuales, readapta las acciones que no fueron alcanzadas o logradas por los estudiantes, consolida los aprendizajes y retroalimenta para mejorar los procesos, formula nuevas estrategias para optimizar el logro de las competencias y capacidades (Melchiorre, 2020). En el nivel inicial, la intervención del docente es fundamental en el proceso de retroalimentación, ello depende de la forma cómo actúa con los niños y niñas y la manera como aborda el proceso de los errores y dificultades. En efecto, la retroalimentación influye en la autoestima de los niños, proyecta la seguridad, promueve la autonomía, porque se hacen responsables de sus procesos de aprendizaje, fortalece su confianza y su capacidad de aprender (Abella, Austín, Delgado, y Casado, 2020). De ahí que, el objetivo fundamental de la retroalimentación en entornos virtuales es proporcionar al estudiante elementos precisos para que reflexione sobre esta nueva forma de aprendizaje y de evaluación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de acuerdo al tipo se orientó a una exploración elemental, acreditada hoy en día como investigación no experimental. “Este paradigma de exploración se hace para adquirir conocimientos o supuestos en los diferentes espacios de la investigación, sin que ésta tenga una finalidad práctica” Hernández, Fernández, y Baptista, (2014, pág. 90). Asimismo, se consideró que la investigación por el tipo de profundidad siguió un diseño no experimental, por el nivel de indagación es descriptivo correlacional. Es no experimental, porque la observación a los fenómenos solo se realizó en su estadio original y luego se procedió a examinarlos. Es descriptivo correlacional porque en la investigación se describen las relaciones entre las variables ya mencionadas.

El siguiente es el esquema:



Dónde:

M = Docentes de Educación Inicial de la UGEL – Chincha.

Ox = Variable: Estrés laboral

Oy = Variable: Evaluación formativa en entornos virtuales.

r = Coeficiente de correlación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable.

Estrés laboral.

Definición conceptual. Se refiere a la tensión nerviosa que un trabajador expresa según la función que desempeña y el ámbito en el que se desenvuelve. A pesar de

que, ésta sea una respuesta fisiológica o emocional afecta su salud. Si las reacciones no son las más adecuadas pueden tener consecuencias patológicas que, no solo afectan su salud física o emocional sino también al ámbito familiar y social (Barraza, 2020).

Variable:

Evaluación formativa en entornos virtuales.

Definición conceptual. La evaluación formativa en entornos virtuales es la valoración que se realiza partiendo desde los envíos de las actuaciones y/o productos que realizan los estudiantes, y que son reportados como demostración de sus aprendizajes en un contexto de no presencialidad; se parte de la apreciación de las evidencias para luego realizar procesos de valoración y retroalimentación (Minedu, 2020).

Operacionalización. Anexo 1.

Variable: Estrés laboral.

Definición operacional. El estrés laboral es la resistencia física, síquica y de conducta que experimenta los docentes ante condiciones de trabajos exigentes y que rebaza su capacidad de respuesta. Se mide a través del Cuestionario SISCO para el análisis del Estrés Laboral (SISCO-ELE), Barraza (2016) adaptado por Pachas, Montoya, Magallanes, y Padilla, (2021), el mismo que consta de 27 preguntas divididos en 3 dimensiones.

Variable: Evaluación formativa en entornos virtuales.

Definición operacional. La evaluación formativa en entornos virtuales es un proceso permanente y ordenado que consiste en recoger y analizar las evidencias de los educandos, con el propósito de valorar y determinar sus niveles de logro de sus aprendizajes. Se mide mediante la Escala de Evaluación Formativa (EEF) elaborado por Pamo (2018) y adaptado por Pachas, Montoya, Magallanes, y Padilla, (2021); la prueba consta de 27 ítems divididos en 3 dimensiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. “Es un conjunto de elementos con determinadas características cuyos elementos pueden ser parte de una investigación” Hernández, Fernández, y Baptista, (2014, pág. 99). La población, quedó constituido por 50 docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha.

Muestra. Para Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) “Es un conjunto de elementos que se extrae de la población y será determinada en función a un procedimiento de exploración y sobre las cuales se plasmarán observaciones mediante cuestionarios o encuestas” (pág. 102). Así, la muestra quedó conformada por 50 docentes de Educación Inicial encargadas de estudiantes de 3, 4 y 5 años.

Unidad de análisis. Estuvo integrada por docentes de Educación Inicial de la UGEL – Chincha.

Criterios de selección.

Criterios de inclusión:

Docentes de Educación Inicial en situación laboral de nombradas.

Docentes de Educación Inicial que laboren en instituciones educativas del Nivel Inicial en el ciclo II.

Criterios de exclusión:

Docentes de Educación Inicial que se encuentren en situación de contratadas.

Docentes de Educación Inicial que laboren en instituciones educativas integradas (que atienden a dos o más niveles educativos).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se recurrió a la técnica de la encuesta. Según García-Ferrando, (2017) la encuesta “es una técnica que utilizan los investigadores para recoger y analizar datos, opiniones de una muestra representativa con la finalidad de explorar, predecir, describir una serie de particularidades” (pág. 143). Esta práctica permitió obtener información real y actualizada de la opinión de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha.

Los instrumentos de recolección de datos, se refiere a los recursos que utilizan los investigadores con el propósito de recoger información y datos sobre las variables de estudio. El cuestionario, para López y Fachelli, (2015), “es el instrumento que se usa para recoger datos de acuerdo a los requerimientos de la investigación científica; consiste en un inventario de preguntas organizadas donde se determinan las respuestas” (pág. 17). Para cumplir con los fines del estudio se utilizó como instrumento el cuestionario.

Cuestionario sobre la variable: Estrés laboral, para recoger la información, se adaptó el Cuestionario SISCO para el análisis del Estrés Laboral (SISCO-ELE) Barraza, (2016) para entornos virtuales durante el confinamiento por la enfermedad de la Covid-19, que consta de 27 preguntas divididos en 3 dimensiones: estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento. Fue valorada en función a: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Cuestionario sobre la variable: Evaluación formativa en entornos virtuales, para calcular la variable se utilizó la Escala de Evaluación Formativa en entornos virtuales (EEF), elaborado por Pamo, (2018) y adaptado por Pachas y Padilla, (2021), la prueba consta de 27 ítems divididos en 3 dimensiones: reguladora, continua y retroalimentadora. Fue valorada en función a: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Validez. Se recurrió a la participación de 5 expertos y a la V de Aiken quienes le otorgaron la validez al instrumento adaptado Estrés Laboral (SISCO-ELE): en la dimensión estresores (0,84); síntomas (0,85); estrategias de afrontamiento (0,84); para la variable estrés laboral (0,84) y para el instrumento adaptado Escala de Evaluación Formativa (EEF): en la dimensión reguladora (0,79); continua (0,81); retroalimentadora (0,83); finalmente, la variable Evaluación formativa en entornos virtuales (0,81), por lo que se concluye que ambos instrumentos son válidos.

Confiabilidad del instrumento. La confiabilidad del instrumento adaptado Estrés Laboral (SISCO-ELE) se realizó a través del Alfa de Cronbach, obteniéndose un (0,83) de confiabilidad. Asimismo, la confiabilidad para el instrumento adaptado

Escala de Evaluación Formativa (EEF) se obtuvo (0,77) de confiabilidad, por lo que se concluye que los instrumentos son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

Para la indagación se tuvo en como referencias las siguientes etapas:

Primera etapa: se tuvo en cuenta la etapa de planificación y desarrollo a través del esquema del proyecto de investigación. En esta fase se determinó los objetivos, las hipótesis y el marco teórico en las que se precisó las variables y las dimensiones de cada variable y concluyó con la aprobación mediante una Resolución del Proyecto de Investigación.

Segunda etapa: se desarrolló teniendo como proceso central la recolección de los datos, mediante la aplicación de los instrumentos, como medio se utilizó el Google Forms distribuido a través de los correos electrónicos de los docentes, luego se procedió a codificar y sistematizar la base de datos en Excel y SPSS v25.

Tercera etapa: una vez ubicados los datos se derivó al análisis de la información, a través de estadísticos cuyos resultados se han organizado en cuadros y gráficos, que luego han sido interpretados de acuerdo a los resultados de cada variable de estudio como parte de los objetivos de la investigación.

Cuarta etapa: en esta etapa se realizó el análisis, interpretación e integración de los resultados de manera descriptiva e inferencial, además la textualización del informe final de tesis y la exposición de los resultados de la indagación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el tratado y de acuerdo a los objetivos se empleó el análisis descriptivo, el mismo que tiene como finalidad representar una cantidad de datos, de esta forma obtener cuantificaciones que se diferencian de las particularidades del acumulado de datos. Asimismo, se utilizó el análisis inferencial para comprobar y explicar las

relaciones entre ambas variables de investigación. Para el efecto se recurrió a la técnica de análisis e interpretación de datos y se siguieron los siguientes pasos: codificación, valoración, tabulación de datos, interpretación de resultados y representación de la prueba de hipótesis.

Para determinar la normalidad entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales se utilizó Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk debido a que la muestra está integrada por 50 sujetos y para comprobar la correlación entre las variables estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales se utilizó la correlación de Rho de Spearman, el cual determinó que los datos no tienen una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

Una investigación de carácter científico es una actividad que busca conocimientos e informaciones, el mismo que se hizo desde un argumento ético y moral y respetando el contexto social. En ese sentido, el estudio asumió el compromiso de mantener en el anonimato y el respeto de las opiniones en completa reserva de todos los elementos que conforma la muestra de estudio. De la misma manera, toda la información que se consigna en el presente trabajo que corresponde a otros autores, éstos están debidamente referenciados de acuerdo a normas vigentes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1.

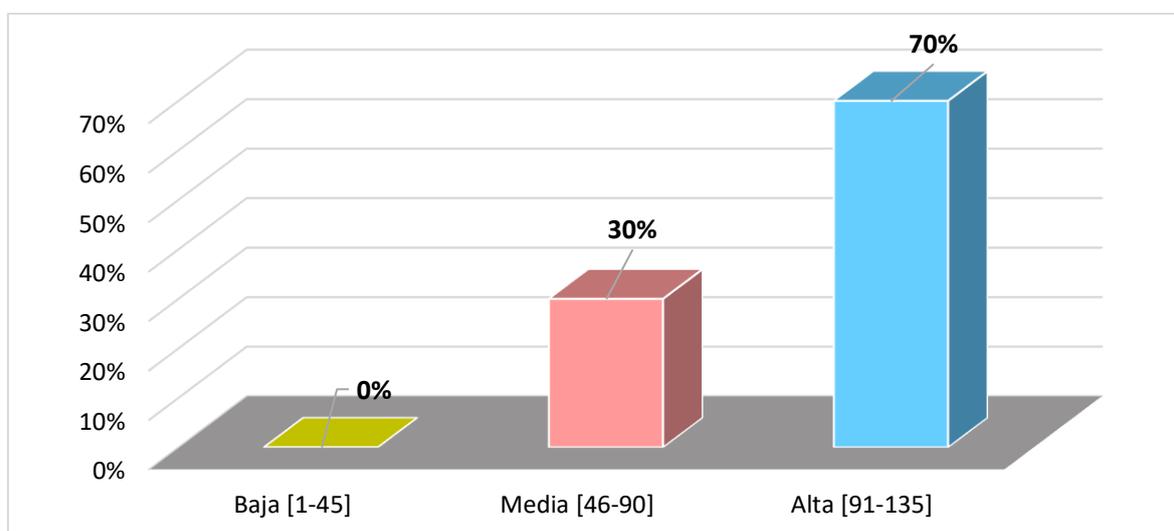
Nivel de estrés laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	0	0,0	0,0	0,0
Media	15	30,0	30,0	30,0
Alta	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta sobre Estrés laboral.

Figura 1.

Distribución porcentual del estrés laboral.

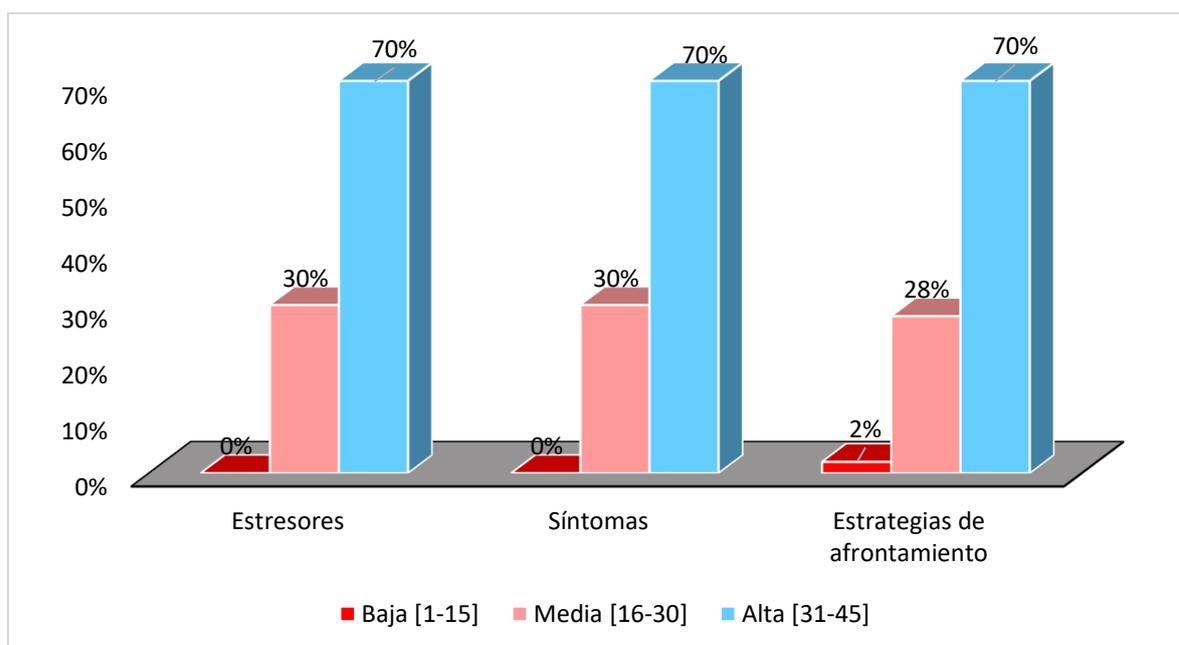


Fuente: Resultado de la encuesta sobre Estrés laboral.

En la tabla 1, se presentan los resultados del análisis descriptivo de la variable de estudio: estrés laboral. Se observa que el 30% (15) de la muestra de estudio se ubican en el nivel “Media”; finalmente, el 70% (35) de la muestra de estudio se encuentra en el nivel “Alta” de estrés laboral. De acuerdo a los datos se concluye que el 70% (35), es decir que, la mayoría de docentes de las instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha, presentan altos niveles de estrés laboral en el desempeño de sus funciones durante la pandemia por el Covid-19.

Tabla 2.*Dimensiones del estrés laboral.*

	Estresores		Síntomas		Estrategias de afrontamiento	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Baja	0	0,0	0	0,0	1	2,0
Media	15	30,0	15	30,0	14	28,0
Alta	35	70,0	35	70,0	35	70,0
Total	50	100%	50	100%	50	100%

*Fuente: Resultado de la encuesta sobre Estrés laboral.***Figura 2.***Distribución porcentual de las dimensiones del estrés laboral.**Fuente: Resultado de la encuesta sobre Estrés laboral.*

En la tabla 2, se presentan los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones del estrés laboral. Se observa que el 70% (35) de la muestra de estudio se ubican en el nivel “Alta” en estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento; asimismo, el 30% (15), 28% (14) se ubican en el nivel “Media”; finalmente, solo el 2% (1) de la muestra se ubica en el nivel “Baja” en estrategias de afrontamiento. Se puede concluir asumiendo que la mayoría de docentes de las instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha presentan estresores, síntomas físicos, emocionales y de conducta, pero también desarrollan estrategias de afrontamiento durante las actividades de desempeño docente en tiempos de pandemia por el Covid-19.

Tabla 3.

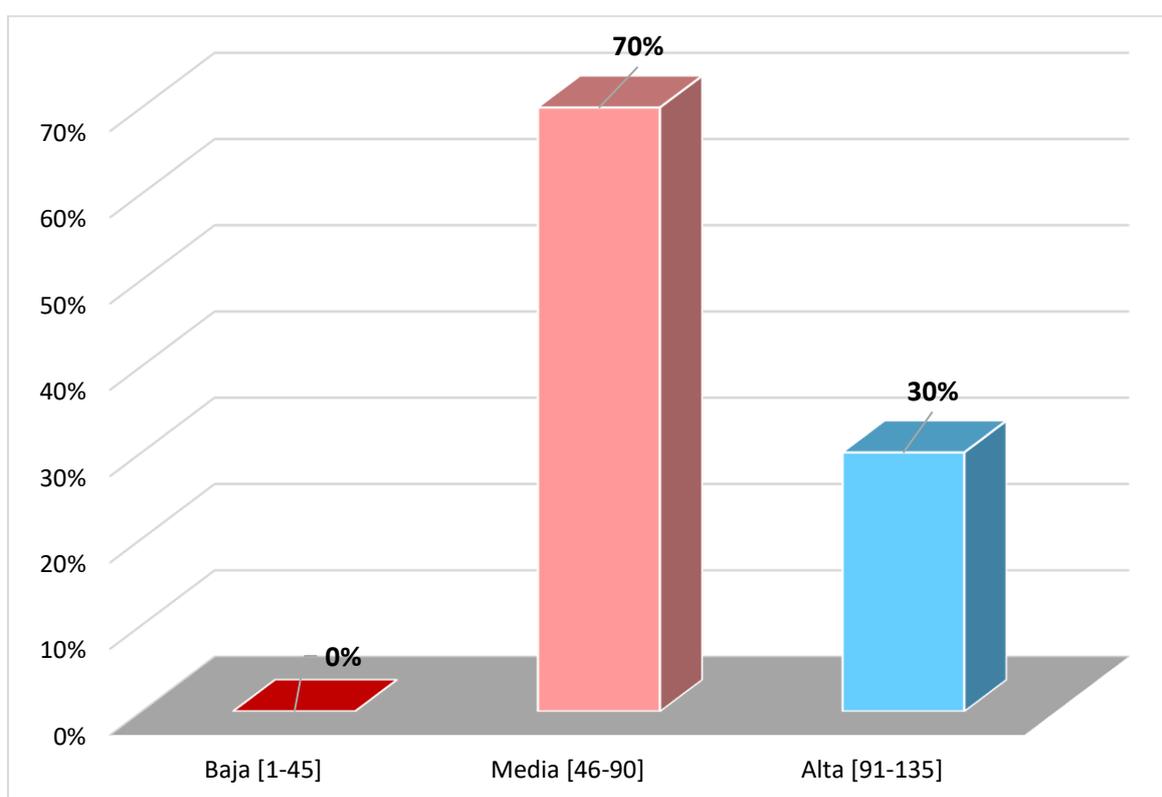
Nivel de evaluación formativa en entornos virtuales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	0	0,0	0,0	0,0
Media	35	70,0	70,0	70,0
Alta	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta sobre Evaluación formativa en entornos virtuales.

Figura 3.

Distribución porcentual de la evaluación formativa en entornos virtuales.



Fuente: Resultado de la encuesta sobre Evaluación formativa en entornos virtuales.

En la tabla 3, se presentan los resultados del análisis descriptivo de la variable de estudio: evaluación formativa en entornos virtuales. Se observa que el 70% (35) de la muestra de estudio se ubican en el nivel "Media"; finalmente, el 30% (15) de la muestra de estudio se encuentra en el nivel "Alta". De acuerdo a los datos se concluye que el 70% (35), es decir que la mayoría de docentes de las instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha, presentan un nivel "Media" en evaluación formativa en entornos virtuales durante la pandemia por el Covid-19.

Tabla 4.

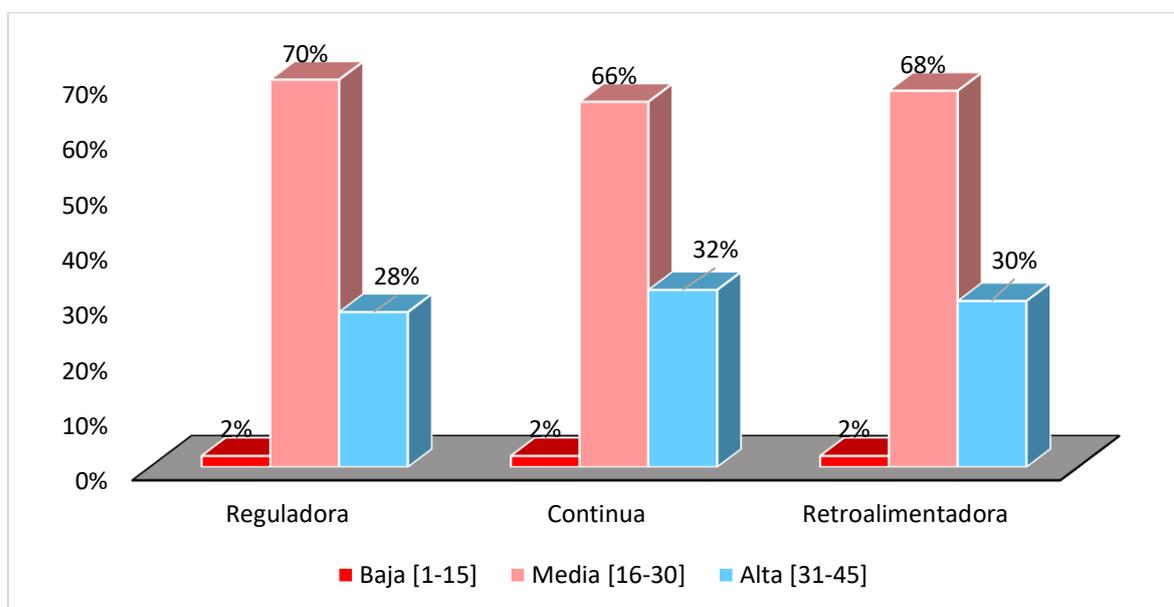
Dimensiones de la evaluación formativa en entornos virtuales.

	Reguladora		Continua		Retroalimentadora	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Medio	35	70,0	33	66,0	34	68,0
Alto	14	28,0	16	32,0	15	30,0
Total	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Resultado de la encuesta sobre Evaluación formativa en entornos virtuales.

Figura 4.

Distribución porcentual de las dimensiones de la evaluación formativa en entornos virtuales.



Fuente: Resultado de la encuesta sobre Evaluación formativa en entornos virtuales.

En la tabla 4, se presentan los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la evaluación formativa en entornos virtuales. Se observa que el 28% (14), 32% (16) y 30% (15) de la muestra de estudio se ubican en el nivel “Alta” en las dimensiones reguladora, continua y retroalimentadora; asimismo, el 70% (35), 66% (33) y 68%(34) se ubican en el nivel “Media”; finalmente, el 2%(1) de la muestra se ubica en el nivel “Baja”. Se puede concluir asumiendo que la mayoría de docentes de las instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha, se sitúan en el nivel “Media” en la evaluación formativa en entornos virtuales durante el problema sanitario por la pandemia del Covid 19.

Tabla 5.

Prueba de normalidad entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación formativa en entornos virtuales	,241	50	,000	,784	50	,000
Estrés laboral	,317	50	,000	,751	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

H₀: Estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales se distribuyen normalmente.

H₁: Estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales no se distribuyen normalmente.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula **H₀**

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna **H₁**

Como $0.000 < 0.05$ se acepta la **H₁**. Es decir, las variables estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales no se distribuyen normalmente. Bajo este resultado el análisis estadístico está enmarcado en la inferencia estadística no paramétrica, y se utilizará el método estadístico de la correlación de Spearman.

Hipótesis General:

H₀: El estrés laboral no se relaciona de forma negativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha.

H₁: El estrés laboral se relaciona de forma negativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula **H₀**

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna **H₁**

Tabla 6.

Correlación entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales y sus dimensiones.

		EFEV	DR	DC	DR	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,707**	-,692**	-,752**	-,619**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50

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

EFEV = Evaluación formativa en entorno virtuales.

DR = Dimensión reguladora

DC = Dimensión continua

DR = Dimensión retroalimentadora

En la Tabla 6 se muestra la relación que existe entre el estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.707$). Además, por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Es decir, a mayor puntaje del estrés laboral menor puntaje en la evaluación formativa en entornos virtuales y viceversa. De acuerdo a la significancia bilateral es muy significativa. Así, si $p= 0.00$ y es menor que $\alpha= 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_a . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha.

Hipótesis Específica 1

H₀: El estrés laboral no se relaciona de manera negativa con la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha.

H₁: El estrés laboral se relaciona de manera negativa con la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha.

En la Tabla 6 se muestra la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión reguladora en entornos virtuales. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.692$). Además, por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. De acuerdo a la significancia bilateral es muy significativa. Así, si $p= 0.00$ y es menor que $\alpha= 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_a . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y

significativa con la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

Hipótesis Específica 2

H₀: El estrés laboral no se relaciona de manera negativa con la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

H₁: El estrés laboral se relaciona de manera negativa con la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

En la Tabla 6 se muestra la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión continua en entornos virtuales. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.752$). Además, por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Esta relación de acuerdo a la regla de decisión es muy significativa. Así, si $p= 0.00$ y es menor que $\alpha= 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_1 . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

Hipótesis Específica 3

H₀: El estrés laboral no se relaciona de manera negativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

H₁: El estrés laboral se relaciona de manera negativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

En la Tabla 6 se muestra la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.619$). Además, por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Esta relación de acuerdo a la regla de decisión es muy significativa. Así, si $p= 0.00$ y es menor que $\alpha= 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_1 . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha.

V. DISCUSIÓN

La suspensión de clases presenciales ante la pandemia del COVID-19, y la implementación de la estrategia Aprendo en casa por el Ministerio de Educación ha conducido a los docentes a afrontar diferentes retos, en ese contexto, el presente escenario ha transformado a los docentes en sujetos sensibles a una serie de realidades estresantes; al mismo tiempo, la evaluación formativa en entornos virtuales permite evaluar el logro de los aprendizajes, en un contexto de no presencialidad lo que se convierte en un desafío para los docentes. De acuerdo al objetivo general del estudio y después de realizar el análisis estadístico, se observa que el estrés laboral se asocia de forma negativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.707$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, y por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Es decir, a mayor puntaje del estrés laboral menor puntaje en la evaluación formativa en entornos virtuales y viceversa.

El estrés laboral en docentes viene a ser la oposición que desarrollan los docentes ante las exigencias de su labor y que por diversas razones no se ajustan a sus desempeños que por esas razones siente desajustes en su capacidad de afrontar las situaciones emergentes. (Robinet y Pérez, 2020). En opinión de Johnson, Saletti, y Tumas, (2020) con la aparición de la pandemia de Covid-19, en países como España, Chile, Paraguay y Perú, se han incrementado niveles muy significativos de estrés en docentes, que fluctúan entre medio y alto. Para Trucco y Palma, (2020) se debe al confinamiento social y al desempeño de sus funciones en un entorno con diferencias socioeconómicas y culturales y que difiere según la edad de los docentes y estudiantes. En efecto, Rodríguez , Guevara, y Viramontes, (2020) señalan que esta situación ha generado en los docentes serios problemas de salud como la obesidad, hipertensión, alergias, angustia, entre otros problemas. Por otra parte, el enfoque formativo orienta a la evaluación hacia una constante valoración de las evidencias y producciones de los estudiantes con la finalidad de conocer su nivel de progreso de las competencias y orientarlos de forma oportuna a mejorar sus capacidades y desempeños (Minedu, 2020). Se establece que la

evaluación formativa es una evaluación para alcanzar los aprendizajes y se basa en la exploración de evidencias del logro de las competencias y capacidades de los estudiantes (Solano, Argota, Chauca, Pari, y Aliaga, 2019). Un poco más específico es la propuesta del Ministerio de Educación sostiene que la evaluación formativa es un actuar constante y ordenado, mediante el cual se receptiona y procesa información de forma coordinada con el propósito de conocer, analizar y apreciar el nivel de aprendizaje de los alumnos (Minedu, 2020). En referencia a estas conjeturas y a los resultados de la investigación Ozamiz, et. al., (2021) señalan que el 50,6% de docentes presentan síntomas de estrés, asimismo, el 4,1% presentan síntomas extremadamente severos de estrés, un 14,1% solo severos, el 15,9% síntomas moderados y finalmente un 16,1% presentan síntomas leves. De igual manera, Arreola, (2020) obtiene en su estudio un nivel moderado de estrés laboral con un 55%. Estudios que presentan una secuencia ascendente con los resultados descriptivos del presente estudio: 70% de la muestra se encuentra en el nivel “Alta” de estrés laboral, de manera particular difiere por las fechas 2020 inicio de la pandemia y confinamiento, pues en el 2021 los problemas en la estrategia Aprendo en casa a distancia se fueron acrecentando aún más.

Por su parte, Collantes, (2021) muestra que el 85% de docentes se sitúan en el nivel medio y encuentra una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, con un nivel de correlación Rho -0,233 y p-valor 0,001, es importante señalar que el estudio presenta similitud con los resultados de la presente investigación Rho =-0,707. Montserrat y Gonzáles, (2021) sobre la evaluación formativa encuentra que solo el 32% considera positiva la evaluación formativa. Respecto al acatamiento por parte de los docentes el 56% expresó no haber evaluado con calificaciones; sin embargo, en el nivel inicial el 51% llevó acabo en alguna instancia la evaluación formativa. Por su parte, Vela, (2020) señala que el 83% de los encuestados poseen un conocimiento y practican la evaluación formativa media en sus experiencias y actividades de aprendizaje. Leyva, (2020) indica que el 45% de la muestra presentan una evaluación formativa buena y el 32,5% regular, finalmente el 22,5% se ubican en el nivel bajo. Para terminar, Panduro, (2020) en la variable evaluación formativa obtuvo que el 100% de docentes se ubican en el nivel alto. Los estudios referenciados guardan similitud con los resultados del presente estudio donde el 70% de la muestra de estudio se

ubican en el nivel “Media”. A razón de los resultados, el estrés laboral en la época de pandemia y confinamiento social obligatorio por el Covid-19 ha generado en los docentes problemas de ansiedad, depresión, estrés, obesidad, hipertensión, baja autoestima, miedo, entre otras molestias debido a la demanda de esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones (Rojas, Martínez, y Riffo, 2020). Por otro lado, la evaluación formativa en entornos virtuales se ha convertido en un proceso permanente y sistemático que consiste en recoger y analizar evidencias con el propósito de saber el logro de las competencias de los alumnos y que el docente lleva adelante como acción pedagógica. En definitiva, conocer sobre el estrés de los docentes que desarrollan sus actividades en entornos virtuales y a distancia permitirá aplicar una serie de estrategias socioemocionales para reducir dichos niveles de estrés y mejorar los procesos de evaluación formativa para lograr las metas de aprendizaje planteados por el Ministerio de Educación.

Por otro lado, de acuerdo al primer objetivo específico del estudio y después de realizar el análisis estadístico, se observa que el estrés laboral se asocia de forma negativa con la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.692$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, y por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Es decir, a mayor puntaje del estrés laboral menor puntaje de la dimensión reguladora en entornos virtuales y viceversa. Para Vela (2020), la dimensión reguladora es la planificación de actividades pedagógicas pertinentes, la regulación gradual de las actividades de evaluación para que los estudiantes logren sus aprendizajes, asimismo, esta dimensión regula una evaluación de forma permanente de las actividades educativas. La dimensión reguladora no solo tiene en cuenta acciones de planificación de las experiencias y actividades de aprendizaje, sino que toma en cuenta los ritmos, estilos, necesidades y contexto de los estudiantes. En ese sentido, la dimensión reguladora favorece y regula el proceso de aprendizaje a través de la evaluación. Ramírez (2020), agrega que se desarrolla en interrelación entre docente y estudiante, que se busca un acto de reflexión, comunicación y el desarrollo de retos o desafíos en las que ponen en juego competencias y capacidades adquiridas por los estudiantes y que deben ser valorados por los docentes como parte de sus niveles de logro y de acuerdo al

mapa de progreso. En referencia al resultado descriptivo del presente estudio sobre la dimensión reguladora: el 70% de la muestra de estudio se ubica en el nivel "Media"; se pudo hallar similares hallazgos en los estudios de Leyva, (2020) que en la evaluación reguladora encuentra que el 72,5% se ubican en el nivel regular y el 27,5% en el nivel bueno. Asimismo, se presentan coincidencias con los estudios de Chávez, (2020) donde el 75,7% y 67,6% de docentes de dos instituciones educativas se ubican en el nivel regular en la aplicación de la evaluación formativa en la no presencialidad. También se encuentran coincidencias con los resultados de Vela, (2020) que en esta dimensión el 83,2% poseen conocimientos sobre la dimensión reguladora. Panduro, (2020) en cuanto a la dimensión reguladora, halla que el 96,7% se ubica en el nivel regular. Sin embargo, no se encuentran coincidencias con la estadística inferencial debido a que no existen investigaciones publicadas sobre las variables de estudio. Este último encuentra una relación negativa débil entre el acompañamiento pedagógico y la evaluación formativa con un Rho de Spearman de ($Rho = -0.051$). Sobre la base de los resultados, se observa y se confirma la existencia de una serie de factores estresantes que se presentan en los docentes.

Oros, Vargas, y Chemisquy, (2020) menciona como estresores el entorno y sobrecarga laboral, uso de nuevas tecnologías, inseguridad sobre duración y consecuencias de la pandemia, gestión escolar y la interacción con los estudiantes en entornos virtuales. Conviene subrayar que, la planificación de instrumentos de evaluación, fomentar los procesos, informar de los logros de las competencias y capacidades a los estudiantes en entornos virtuales les genera cierto grado de frustración y estrés que limita cumplir con los objetivos de una evaluación formativa de acuerdo las propuestas por el Ministerio de Educación. En conclusión, es trascendental conocer sobre los factores que generan estrés en los docentes y cómo éstos influyen en el desempeño de sus funciones, de la misma manera, abre una nueva línea de investigación, específicamente para conocer cómo influye el estrés laboral desarrollado por los docentes en entornos virtuales, en acciones cruciales del proceso de enseñanza por capacidades, en el diseño y desarrollo de las experiencias y actividades de aprendizaje, en el proceso de apreciación de las evidencias de los estudiantes como parte de la evaluación formativa en entornos virtuales.

De acuerdo al segundo objetivo específico del estudio y después de realizar el análisis estadístico, se observa que el estrés laboral se relaciona de forma negativa con la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.752$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, y por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Es decir, a mayor puntaje del estrés laboral menor puntaje de la dimensión continua en entornos virtuales y viceversa. La dimensión continua consiste en explorar, contrastar de manera permanente, progresivo, conveniente y oportuna el aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad detectar las dificultades, desaciertos y aciertos en el proceso de las actividades propuestas, además exige informar sobre las experiencias y actividades de aprendizaje, brindarles recomendaciones a las familias de los estudiantes a través de los entornos virtuales (Ramírez, 2020). En ese sentido, Anijovich y Gonzáles, 2011 citado por Bizarro y Sucari (2020) indican que en esta dimensión se desarrollan una serie de actividades pedagógicas como ajustes en la metodología, selección de instrumentos de evaluación, medios de retroalimentación entre otros, los mismos que se hacen de forma progresiva, ordenada y bajo un monitoreo constante.

En referencia al resultado descriptivo del presente estudio sobre la dimensión continua: el 66% de la muestra de estudio se ubica en el nivel “Media”. Se pudo hallar similares hallazgos en los estudios de Leyva, (2020) que en la dimensión continua encuentra que el 77,5% se ubican en el nivel regular y encuentra una correlación significativa de (Rho de Spearman = 0.848) entre la evaluación formativa y la calidad educativa, es importante mencionar que el estudio solo permite conocer la relación de la evaluación formativa con la otra variable que no forma parte del estudio. Asimismo, se presentan coincidencia con los estudios de Chávez, (2020) donde el 65.7% y 62,6% de docentes de dos instituciones educativas se ubican en el nivel regular en la aplicación de la dimensión continua. Panduro, (2020) en cuanto a la dimensión reguladora, el 93,4% ubicó en el nivel regular. Sin embargo, no se encuentran coincidencias con la estadística inferencial y en la contratación de hipótesis debido a que no existen investigaciones publicadas recientes en época de pandemia sobre las variables de estudio. En suma, de acuerdo a los resultados, Barraza (2020), en su estudio en docentes mexicanos,

aborda el estrés de la pandemia explorando entre los estresores las diversas situaciones conexas con la información generada sobre la gestión y administración escolar, la conectividad con los estudiantes, las redes sociales, manejo de tecnologías, entre otros. En ese mismo sentido, Ozamiz, et. al., (2021) sostienen que, si la dimensión continua tiene como finalidad identificar las necesidades del estudiante y brindarle información estimable y significativo, mediante estrategias e instrumentos que permita un recojo de evidencias, analizarlos y devolverlos con indicaciones o sugerencias en entornos virtuales, éstos se convierten en situaciones estresantes para los docentes. Para finalizar, la evaluación continua en entornos virtuales acopia detalles de forma pertinente, aprecia el actuar de los estudiantes para proporcionarle estrategias y herramientas para mejorar sus aprendizajes de forma formativa (Berlanga y Juárez, 2020). El modelo de valoración se expresa de la asociación directa que establece el docente y sus estudiantes, mediante diálogos sobre los resultados conseguidos, pero que durante la pandemia por el Covid-19, su realización ha generado estrés en los docentes del nivel inicial debido a muchos factores (Goncalvez, 2020).

De acuerdo al tercer objetivo específico del estudio y después de realizar el análisis estadístico, se observa que, el estrés laboral se asocia de forma negativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Esta relación de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es muy fuerte ($R=-0.619$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, y por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Es decir, a mayor nivel del estrés laboral menor nivel de la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales y viceversa. La dimensión retroalimentadora gravita en retornar a los estudiantes una valoración descriptiva de sus evidencias, en ella se consigna sus progresos en relación con los criterios de evaluación previamente seleccionados, sobre la base de las competencias, capacidades y desempeños; además, se busca la reflexión a través de una serie de estrategias y sugerencias (Minedu, 2020). En referencia al resultado descriptivo del presente estudio sobre la dimensión retroalimentadora: el 68% de la muestra de estudio se ubica en el nivel “Media”; se pudo hallar similares hallazgos en los estudios de Vela (2020) en relación a la retroalimentación el 78% de la muestra se ubican en el nivel adecuado respecto a la aplicación de estrategias de

retroalimentación como parte de la evaluación formativa, la autora concluye que la práctica de la evaluación formativa se asocia directa y significativamente con la retroalimentación de los aprendizajes que ejecutan los profesores con un Rho de Spearman de 0,528 con un p-valor ($0,000 \leq 0,01$). Asimismo, Leyva, (2020) que en la dimensión retroalimentadora encuentra que el 62,5% se ubican en el nivel regular y encuentra una correlación significativa de (Rho de Spearman = 0.848) entre la evaluación formativa y la calidad educativa, es importante mencionar que el estudio solo permite conocer la relación de la evaluación formativa con la otra variable que no forma parte del estudio. Para Panduro, (2020) en cuanto a la dimensión retroalimentadora, el 100% se ubicó en la escala regular.

A la luz de los resultados en la que se señala que el estrés laboral se relaciona de forma negativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial, es necesario subrayar la influencia del estrés laboral en las actividades de retroalimentación que realizan los docentes, debido a que las devoluciones de la valoración de las evidencias enviadas por los estudiantes se realiza por entornos virtuales que en su mayoría no son los más adecuados para el nivel, lo que genera un nivel de estrés en el docente y una deficiente retroalimentación a los estudiantes. Finalmente, una retroalimentación será eficaz en la medida que las acciones y/o creaciones de los estudiantes sean valoradas, identificando sus aciertos, errores que son más recurrentes y aquellas situaciones que requieren una mayor atención; y a partir de esas evaluaciones proporcionar información al estudiante de manera oportuna, para que lo conduzca a una etapa de reflexión sobre los aspectos a mejorar y a buscar estrategias que les permitan optimizar sus aprendizajes; pero que éstas se realicen en contextos que no generen eventos estresantes para los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Cumplido la investigación y examinado los datos recogidos se ha logrado determinar la relación que existe entre estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es muy fuerte ($Rho = -0.707$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Esta relación de acuerdo a la regla de decisión es muy significativa. En efecto, si $p = 0.00$ y es menor que $\alpha = 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_a . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Además, por el signo negativo la relación es inversamente proporcional. Lo que implica que, a mayor puntaje del estrés laboral menor puntaje en la evaluación formativa en entornos virtuales y viceversa.

Segunda. Examinado los datos recogidos se ha logrado determinar la relación que existe entre estrés laboral y la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es muy fuerte ($Rho = -0.692$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Esta relación de acuerdo a la regla de decisión es muy significativa. En efecto, si $p = 0.00$ y es menor que $\alpha = 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_a . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chincha. Las deducciones del estudio permiten asegurar que cuanto mayor son los puntajes en estrés laboral, menor son los puntajes en la dimensión reguladora de la evaluación formativa en entornos virtuales y viceversa.

Tercera. Desarrollado la investigación y estudiado los datos recogidos se ha logrado determinar la relación que existe entre estrés laboral y la

dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es muy fuerte ($Rho = -0.752$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha. Esta relación de acuerdo a la regla de decisión es muy significativa. En efecto, si $p = 0.00$ y es menor que $\alpha = 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_a . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha. De los datos se infiere que a mayor estrés laboral menor será el desarrollo de la dimensión continua de la evaluación formativa en entornos virtuales y es inversa entre la variable y la dimensión.

Cuarta. Ejecutado la exploración y examinado los datos recogidos se ha logrado determinar la relación que existe entre estrés laboral y la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es muy fuerte ($Rho = -0.619$) en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha. Esta relación de acuerdo a la regla de decisión es muy significativa. En efecto, si $p = 0.00$ y es menor que $\alpha = 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa H_a . Es decir, el estrés laboral se relaciona de forma negativa y significativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial–UGEL, Chíncha. Las deducciones del estudio permiten asegurar que a medida que aumentan los puntajes en estrés laboral, disminuyen los puntajes en la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales y este comportamiento también será inversa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local Chincha (UGEL-CH) desarrollar estrategias de apoyo psicológico a nivel individual e institucional con el objetivo de cuidar la salud mental y reducir el nivel de estrés de los docentes del nivel inicial, asimismo empoderar a través de manuales, cartillas, videos tutoriales sobre evaluación formativa en entornos virtuales a docentes de Educación Inicial.
- Segunda. A las especialistas de Educación Inicial de la Unidad de Gestión Educativa de Chincha (UGEL-CH), promover programas de actualización virtual sobre los procesos de planificación, ejecución, recolección y valoración de evidencias de aprendizaje en el marco de la evaluación formativa por competencias y en entornos virtuales, para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes.
- Tercera. A los directores(as) de las instituciones educativas del nivel inicial, promover en sus docentes acciones de empoderamiento de los enfoques de la evaluación formativa a través de cursos de Perueduca, las que brindan las Ugeles, u otras instituciones en especial sobre temas como las relaciones estudiante-docente para recoger y conocer de manera oportuna y rápida el desempeño de los estudiantes con la finalidad de disminuir el nivel de estrés laboral de los docentes.
- Cuarta. A los docentes del Nivel Inicial empoderarse de estrategias de retroalimentación para valorar las producciones o actuaciones de los estudiantes y retornarles con recomendaciones, sugerencias, de manera oportuna, buscando la reflexión y la autonomía en el logro de sus aprendizajes y de esta forma reducir los niveles de estrés causado por la falta de estrategias.

VIII. PROPUESTAS

Primera propuesta: Los problemas de conectividad generan escenarios que causan malestar y estrés a los docentes del nivel inicial para aplicar la evaluación formativa en entornos virtuales, frente a esta situación se plantea la siguiente cartilla denominada: “Estar bien para evaluar bien y para hacer sentir bien a los estudiantes”

Objetivo: Difundir la propuesta de cartilla con estrategias de afrontamiento del estrés y estrategias pedagógicas para aplicar la evaluación formativa en entornos virtuales desde la familia.

Actividad	Meta	Cronograma		Presupuesto
		Inicio	Término	
Presentar y difundir la propuesta de cartilla con estrategias de afrontamiento del estrés y estrategias pedagógicas para aplicar la evaluación formativa en entornos virtuales desde la familia.	Impresión de 1,500 Cartillas	Setiembre 2021	Diciembre 2021	S/. 2,250.00

Segunda propuesta: Para abordar la regulación gradual de las actividades de evaluación para que los niños logren sus aprendizajes, es necesario una evaluación de forma permanente de las actividades educativas: “Elaboro y ejecuto planes alternativos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los niños”

Objetivo: Fomentar el uso frecuente de planes alternativos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los niños a través de talleres de autorreflexión pedagógica.

Actividad	Meta	Cronograma		Presupuesto
		Inicio	Término	
Talleres trimestrales de autorreflexión docente “Desde mi practica elaboro planes alternativos para evaluar formativamente”	Talleres virtuales	Setiembre 2021	Diciembre 2021	S/. 2,250.00

Tercera Propuesta: Los docentes cuentan con el apoyo limitado de los padres de familia para informarles acerca de las dificultades que presentan sus hijos para

aprender en la virtualidad, planteándoles estrategias para la intervención oportuna la cual permite plantear la siguiente propuesta: “Lo que aprendo en casa también permite desarrollar competencias”

Objetivo: Promover habilidades asertivas en los docentes a través de la difusión de la Cartilla, para plantear estrategias que generen la práctica de la evaluación formativa en el hogar.

Actividad	Meta	Cronograma		Presupuesto
		Inicio	Término	
Difusión y entrega de las cartillas con estrategias de habilidades asertivas a los docentes y padres de familia del nivel inicial.	Impresión de 1,500 Cartillas	Setiembre 2021	Diciembre 2021	S/. 2,250.00

Cuarta propuesta: En el nivel inicial, la retroalimentación se basa en la interacción afectiva y efectiva del docente con los niños influyendo en ellos el desarrollo de su autoestima y autonomía, la limitación de estas interacciones por el escaso tiempo de los padres de familia para la comunicación con los niños, hace posible el planteamiento de la siguiente propuesta “Juntos logramos la resolución de situaciones preocupantes en el aprendizaje de los niños”

Objetivo General: Promovemos el uso de la cartilla de implementación de estrategias para la resolución de situaciones preocupantes en el aprendizaje de los niños desde el hogar.

Actividad	Meta	Cronograma		Presupuesto
		Inicio	Término	
Difusión y entrega de las cartillas a los docentes y padres de familia del nivel inicial con estrategias para la resolución de situaciones preocupantes para el aprendizaje de los niños.	Impresión de 1,500 Cartillas	Setiembre 2021	Diciembre 2021	S/. 2,250.00

REFERENCIAS

- Abella, V., Austín, V., Delgado, V., & Casado, R. (2020). Aprendizaje Basado en Proyectos y Estrategias de Evaluación Formativas: Percepción de los Estudiantes Universitarios. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 93-110.
- Addey, C., & Gorur, R. (2020). Traduciendo PISA, traduciendo el mundo. *Comparative Education*, 547-564.
- Anijovich, R., & Gonzáles, C. (2011). *Evaluar para aprender: conceptos e instrumentos*. Buenos Aires: Aique.
- Arias, R., & Aparicio, A. (2020). Conciencia metacognitiva en ingresantes universitarios de ingeniería, arquitectura y ciencias aeronáuticas. *Propósitos y Representaciones*, 245-272.
- Arreola, M. (2020). *Relación del estrés laboral con las variables sociodemográficas y situacionales en docentes de educación primaria en el Estado de Durango, México*. México: Universidad Juárez de Durango.
- Barraza, A. (2016). *Estrés y cognición. Punto de partida, ¿o de continuación? para una línea de investigación*. México: Plaza y Valdez.
- Barraza, A. (2020). *El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana*. México: Plaza y Valdez.
- Berlanga, M., & Juárez, L. (2020). Paradigmas de evaluación: del tradicional. *Diálogos sobre evaluación*, 1-14.
- Bizarro, W., & Sucari, W. (2020). *Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias*. Puno: Universidad de Altiplano Puno.
- Cáceres-Piñaloza, K. (2020). Educación virtual: Creando espacios afectivos, de convivencia y aprendizaje en tiempos de COVID-19. *Ciencia América*, 9-38.
- Carretero, M. (1993). *Constructivismo y Educación*. Madrid: Narcea S.A.
- Celio, J. (2021). Síndrome de Burnout y la Satisfacción con la Vida en docentes. *PUREQ*, 185-209.
- CEPAL-UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Santiago de Chile: (OREALC/UNESCO Santiago).
- Chávez, G. (2020). *Evaluación formativa en la educación virtual de dos Instituciones Educativas de Huaral, Lima-perú*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Collantes, Y. (2021). *El estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas de Madre de Dios*. Madre de Dios: Universidad César Vallejo.
- Covadonga, M. (2020). Evaluación Formativa como Elemento Básico en la Estrategia Integral de Aprendizaje ABPD, para Futuros Docentes. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 71-92.
- Dreesen, T., Akseer, S., Brossard, M., Dewan, P., Giraldo, P., Kamei, A., . . . Ortiz, J. (2020). *Lecciones del COVID-19: Acertar con el aprendizaje remoto*. EE.UU.: UNESCO.
- Elige Educar. (2020). *Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia: reporte de resultados*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México: Moderno.
- García-Ferrando, M. (2017). *La encuesta. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza.
- Goncalvez, S. (2020). Education in the Context of the Pandemic: A Look at the Case of Portugal. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 78-75.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Holmes, E. (2020). *El bienestar de los docentes. Guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente*. Madrid: Narcea S.A. Ediciones.
- Hoyos, J. (2020). Plan de mejoramiento en el colegio Emilio Valenzuela: formar maestros para evaluar formativamente. *Gerencia Educativa*, 1-100.
- IEU. (2020). *Educación: porcentaje de maestras por nivel de enseñanza*. Santiago: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Johnson, M., Saletti, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciencia y Sociedad Colectiva*, 2447-2456.
- Joya, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científica*, 179-193.
- Leka, S. (2014). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Francia: OMS.

- Leyva, M. (2020). *Evaluación formativa y calidad educativa según los docentes de la Institución Educativa N° 3052 de Independencia*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Bellaterra.
- Mancera, C., Serna, L., & Barrios, M. (2020). Pandemia: maestros, tecnología y desigualdades. *Nexos*, 145-156.
- Martínez, F. (2013). *La evaluación en el aula: promesas y desafíos de la evaluación formativa*. México: Aguascalientes.
- Melchiorre, M. (2020). Actividades para evaluar formativamente desde la virtualidad. *Instituto Superior del Profesorado Joaquin V Gonzáles*, 34-42.
- Messina, D., & García, L. (2020). *Estudio diagnóstico sobre docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago: UNESCO.
- Minedu. (2020). *Planificación Curricular en la modalidad a distancia. RVM N° 093-2020-MINEDU- Lima. Perú*. Lima : Navarrete.
- Montserrat, V., & Gonzáles, V. (2021). Evaluar en el contexto pandémico: hacia la evaluación formativa. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 432-438.
- Oros, L., Vargas, N., & Chemisquy, S. (2020). Escala para evaluar los estresores y los síntomas del estrés desde la percepción de los docentes. *Revista Interamericana de Psicología*, 180-243.
- Ozamis, M., Dosil, M., Picaza, N., & Idoiaga, N. (2021). Niveles de estrés, ansiedad y depresión de docentes en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cuadernos de Salud Pública*, 1-10.
- Pachas, M., Montoya, C., Magallanes, M., & Padilla, J. (2021). La aplicación de la evaluación formativa y el estrés laboral en docentes de Educación Inicial. *Dialnet*, 1-15.
- Padilla, A., Bonivento, C., Pérez, T., & Suarez, B. (2021). La aplicación de la evaluación formativa y el estrés laboral en docentes de Educación Inicial. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 10-12.
- Palacios-Jimenez, A., & Rivera-Muñoz, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora*, 157.

- Pamo, M. (2018). *Estudio contextualizado de las prácticas docentes y su relación con la evaluación formativa en el II Ciclo de Educación Inicial de las Instituciones Educativas Estatales de Tiabaya*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Panduro, G. (2020). *Relación entre acompañamiento pedagógico y evaluación formativa en docentes de Educación Básica Regular (EBR) en instituciones educativas de Manantay-Ucayali*. Ucayali: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Pérez, J., Turpo, J., & López, J. (2019). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 1-13.
- Ramírez, G. (2020). *Evaluación formativa y el aprendizaje significativo de estudiantes de una institución educativa de San Bartolo, Lima*. Lima: Repositorio Universidad César Vallejo.
- Rieble-Aubourg, S., & Viteri, A. (2020). COVID-19: ¿Estamos preparados para el aprendizaje en línea? *CIMA - Banco Interamericano de Desarrollo*, 34-56.
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 637-653.
- Rodriguez , J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2020). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa*, 104.
- Rodriguez, R., & De Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Rojas, O., Martínez, M., & Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: Mirada desde la pandemia Covid-19. *Revista Política de Gestión Educativa*, 1226-1241.
- Salas, F., & Vicente, A. (2020). Organización de la evaluación formativa y sumativa: una experiencia negativa. *Congreso In-Red*, 496-504.
- Saltikeral, M., & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental*, 369.
- Sidelski, D., & Sidelsky, P. (2004). *Estrés laboral y Teoría General de Sistemas*. México: Trillas.

- SITEAL. (2020). *Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina: Sistematización de respuestas de los sistemas educativos de América Latina a la crisis de la COVID-19*. Santiago de Chile: Ariel.
- Solano, C., Argota, G., Chauca, C., Pari, J., & Aliaga, E. (2019). Conjugación práctica para la evaluación formativa del aprendizaje. *Biotiempo*, 195-200.
- Sommerfeldt, T. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid- 19*. Paraguay: Universidad Nacional de Itapúa.
- Torres, J., Chávez, H., & Cadenillas, V. (2020). Evaluación formativa: una mirada desde sus diversas estrategias en educación básica regular. *Revista Innova Educación*, 386-400.
- Trucco, C., & Palma, R. (2020). *Infancia y adolescencia en la era digital: un informe comparativo de los estudios de Kids Online del Brasil, Chile, Costa Rica y el Uruguay*. Santiago: CEPAL.
- UNICEF. (2021). *Evaluación formativa del aprendizaje en contextos de provisión remota de servicios educativos en América Latina y el Caribe. Revisión documental, guías y herramientas*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP-Perú).
- Ureña, N., & López, P. (2020). Evaluación formativa y clase invertida para la adquisición de competencias en el máster de profesorado de educación secundaria. *Infancia, Educación y Aprendizaje*, 470-479.
- Valdivia-Yábar, S., & Fernández-Guillén, M. (2020). La evaluación formativa en un contexto de renovación pedagógica: Prácticas al servicio del éxito. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-26.
- Vela, M. (2020). *sobre La evaluación formativa y la retroalimentación del aprendizaje en docentes del nivel Primario de la ciudad de Lamas, Región San Martín*. San Martín: Universidad César Vallejo.
- Villafuerte, J., & Bello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del COVID-19. Una mirada desde el enfoque humano. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 134-135.

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Item	Niveles y Rangos	Escalas
Estrés Laboral	Estresores	I1: Horarios de trabajo en entornos virtuales.	1-2-3	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (31 - 45) Alta (16 - 30) Media (1 - 15) Baja	(91 – 135) Alta (46 - 90) Media (1 - 45) Baja
		I2: Sobrecarga de tareas en entornos virtuales.	4-5-6		
		I3: Uso de tecnologías en entornos virtuales.	7-8-9		
	Síntomas	I4: Reacciones físicas.	10-11-12		
		I5: Reacciones psicológicas.	13-14-15		
		I6: Reacciones comportamentales.	16-17-18		
	Estrategias de afrontamiento	I7: Habilidades asertivas.	19-20-21		
		I8: Elaboración y ejecución de planes.	22-23-24		
		I9: Resolución de situaciones preocupante.	25-26-27		
Evaluación formativa en entornos virtuales	Reguladora	I1: Planifica las actividades pedagógicas.	1-2-3	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (31 - 45) Alta (16 - 30) Media (1 - 15) Baja	(91 – 135) Alta (46 - 90) Media (1 - 45) Baja
		I2: Regula actividades de evaluación.	4-5-6		
		I3: Evalúa actividades educativas.	7-8-9		
	Continua	I4: Examina y contrasta los aprendizajes.	10-11-12		

		I5: Detecta las dificultades y desaciertos en el proceso de las actividades.	13-14-15		
		I6: Informa las dificultades de aprendizaje y recomienda a los padres de familia.	16-17-18		
	Retroalimentadora	I7: Brinda retroalimentación oportuna.	19-20-21		
		I8: Reajusta las actividades poco comprendidas.	22-23-24		
		I9: Retroalimenta para proponer estrategias.	25-26-27		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de Estrés Laboral (SISCO ELE)

(Adaptado de Barraza, 2016)

1. Durante el transcurso de este año ¿has tenido momentos de preocupación o nerviosismo (estrés)?

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 5 señala tu nivel de estrés, donde (1) es poco y (5) mucho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Dimensión estresores

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de aspectos que, en mayor o menor medida, suelen estresar a algunos docentes. Responde, señalando con una X, ¿Con qué frecuencia cada uno de esos aspectos te estresa? tomando en consideración la siguiente escala de valores:

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

¿Con qué frecuencia te estresa?:

Estresores	N	CN	AV	CS	S
1. Me estreso cuando las jornadas de trabajo son muy largas o fuera del horario normal.					
2. Me estreso cuando los horarios de trabajo son imprevisibles, alterando mi agenda del día.					
3. Me estreso cuando debo atender virtualmente a los niños(as) y padres de familia a cualquier hora del día.					
4. Me estreso cuando el trabajo virtual y a distancia con niños(as) de 3, 4 y 5 años, se altera por no tener conectividad.					
5. Me estreso cuando recibo avisos e instrucciones virtuales para enviar información a cualquier hora del día por parte de las autoridades educativas escolares.					
6. Me estreso cuando debo desarrollar las clases virtuales, la aplicación de la evaluación					

formativa, el acompañamiento y la retroalimentación a los niños(as).					
7. Me estreso cuando debo usar la plataforma “aprendo en casa”, para contextualizar o adaptar las actividades propuestas de acuerdo a mi contexto.					
8. Me estreso cuando debo usar las plataformas Zoom o Google Meet a través de mi dispositivo celular o laptop para compartir las evidencias durante el monitoreo y acompañamiento.					
9. Me estreso cuando la participación de los padres de familia es mínima en el uso de los celulares para evidenciar y apoyar a los niños(as) en las actividades de aprendizaje virtual.					

4. Dimensión síntomas (reacciones)

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de reacciones que, en mayor o menor medida, suelen presentarse en algunos docentes cuando están estresados. Responde, señalando con una X, ¿con qué frecuencia se te presentan cada una de estas reacciones cuando estás estresado/a? tomando en consideración la misma escala de valores del apartado anterior.

¿Con qué frecuencia se te presentan las siguientes reacciones cuando estás estresado/a?:

Síntomas	N	CN	AV	CS	S
1. Me duele la cabeza o presento migraña al interactuar virtualmente con mis niños(as).					
2. Me duele el cuello y la espalda al estar en una misma posición durante horas seguidas al realizar el trabajo virtual.					
3. Presento problemas de presión (hipertensión o hipotensión) debido a los plazos cortos para presentar informes pedagógicos en forma virtual a la Dirección de la I.E.					
4. Presento sentimientos de angustia y tristeza al enterarme de los problemas de salud y/o muerte de los familiares de mis niños (as).					
5. Presento trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) y problemas de concentración, al momento de interactuar con mis colegas y con mis niños(as).					
6. Presento algunos problemas digestivos, falta o aumento de apetito debido al desempeño de la función en entornos virtuales.					

7. Siento fatiga e irritabilidad excesiva por detalles simples que se presentan en el trabajo virtual.					
8. Siento ansiedad y desesperación por alguna actividad virtual pendiente con mis niños(as).					
9. Exteriorizo mi mal humor y poca tolerancia hacia ciertas actividades de gestión escolar relacionada con el trabajo virtual.					

5. Dimensión estrategias de afrontamiento.

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de acciones que, en mayor o menor medida, suelen utilizar algunos docentes para enfrentar su estrés. Responde, marcando con un aspa X, ¿con qué frecuencia utilizas cada una de estas acciones para enfrentar tu estrés? tomando en consideración la misma escala de valores del apartado anterior.

¿Con qué frecuencia para enfrentar tu estrés te orientas a?:

Estrategias de afrontamiento	N	CN	AV	CS	S
1. Me siento relajado cuando salgo a caminar o hacer ejercicios.					
2. Me siento contento cuando escucho música y/o bailo.					
3. Me entusiasmo cuando oriento mis ideas de forma positiva.					
4. Me siento tranquilo cuando distraigo mis pensamientos dejando de pensar en lo que me estresa.					
5. Me tranquilizo cuando leo sobre lo que me estresa y aplico las soluciones propuestas.					
6. Soy optimista cuando solicito ayuda a otras colegas para solucionar algún problema pedagógico					
7. Siento alivio cuando hago un alto a mis actividades para relajarme o trato de tranquilizarme					
8. Me siento despreocupado cuando logro detectar o identificar el problema que causa mi estrés.					
9. Me siento relajado cuando trato de distraerme haciendo otras cosas.					

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Cuestionario de Evaluación Formativa (CEF)
(Adaptado de Pamo, 2018)

Estimada/o docente del Nivel Inicial de la UGEL – Chincha, a continuación, te presenta una gama de preguntas con la finalidad de conocer tu opinión sobre la Evaluación Formativa en entornos virtuales. Con la idea de obtener mayor precisión y utilizando una escala del 1 al 5 señala tu nivel sobre Evaluación Formativa, donde (1) es poco y (5) mucho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de preguntas que, en mayor o menor medida, suelen conocer y responder los docentes. Responde, señalando con una X, tomando en consideración la siguiente escala de valores:

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión reguladora	N	CN	AV	CS	S
1. ¿La evaluación de proceso que utilizas, es parte de una planificación pertinente, que te conlleva a usar más de una técnica evaluativa?					
2. ¿Das a conocer a los niños el propósito de la evaluación antes de ejecutar la actividad de aprendizaje virtual?					
3. ¿Diseñas y aplicas estrategias evaluativas, con la finalidad de detectar dificultades o fortalezas en la actividad virtual?					
4. ¿Tienes en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los niños para regularlas y desarrollar las competencias en tu planificador de experiencias de aprendizaje?					
5. ¿En la educación virtual desarrollas diferentes y variadas experiencias de aprendizaje para promover desarrollar competencias?					
6. ¿Compartes de manera virtual tus experiencias innovadoras o buenas prácticas desde el aprendizaje virtual con tus niños(as)?					
7. ¿En tu quehacer pedagógico promueves la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa, sistematizando la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos que aplicas a través de los entornos virtuales?					
8. ¿Utilizas las evidencias generadas por los niños(as) para observar, interpretar y valorar los progresos y dificultades de ellos durante el proceso de aprendizaje en entornos virtuales?					

9. ¿Promueves el uso del portafolio de evidencias de tus niños(as) para recordar y afianzar y retroalimentar los aprendizajes logrados por ellos?					
---	--	--	--	--	--

Dimensión continua	N	CN	AV	CS	S
1. ¿Registras las competencias transversales del Currículo Nacional en las diferentes y variadas actividades significativas que planificas?					
2. ¿Registras en algún instrumento los desempeños del aprendizaje autónomo y el desenvolvimiento de los niños(as) en entornos virtuales generados por las TIC con el acompañamiento del adulto?					
3. ¿Con qué frecuencia utilizas instrumentos pertinentes al seguimiento y verificación de las evidencias para lograr la evaluación del producto final?					
4. ¿Con qué frecuencia utilizas la autoevaluación y coevaluación para evaluar los aprendizajes de tus niños(as) desde la educación virtual?					
5. ¿El tipo de evaluación que aplicas se ajusta al propósito trabajado, hay concordancia con los criterios de evaluación en entornos virtuales?					
6. ¿Con qué frecuencia comunicas a los niños(as) las dificultades y logros observados en el proceso de la evaluación para mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?					
7. ¿Compartes los criterios de evaluación con los niños(as) y padres de familia antes de iniciar la actividad virtual del día?					
8. ¿Sistematizas la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos e informas a los padres de familia?					
9. ¿Con que frecuencia comunicas a los padres de familia las dificultades de aprendizaje de sus hijos(as) para apoyarlos en el hogar, mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?					

Dimensión retroalimentadora	N	CN	AV	CS	S
1. ¿Con que frecuencia promueves la interacción virtual con los niños(as) el acompañamiento para retroalimentar el aprendizaje de forma oportuna por los entornos virtuales?					

2. ¿El tipo de preguntas que formulas a los niños(as) en la educación virtual están orientadas al aprendizaje por reflexión o descubrimiento?					
3. ¿Formulas preguntas abiertas y repreguntas que promuevan el aprendizaje por descubrimiento en los niños(as) durante la educación virtual?					
4. ¿Con que frecuencia reajustas criterios establecidos a través de la coevaluación, la heteroevaluación y la autoevaluación con tus niños(as) en la educación virtual?					
5. ¿Con que frecuencia practicas la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa con tus niños(as) en la virtualidad?					
6. ¿Consideras importante la participación de los niños(as) durante la evaluación formativa en la educación virtual?					
7. ¿Comunicas diariamente a los padres de familia sobre el propósito y los criterios de evaluación para el envío de las evidencias?					
8. ¿Utilizas frecuentemente el cuaderno de campo para ir anotando los desempeños o hallazgos encontrados, que permitan interiorizar sobre tu práctica y mejorarla?					
9. ¿Revisas con frecuencia sus evidencias, para valorar lo que hicieron, cómo lo hicieron, reflexionando sobre tus fortalezas y debilidades, para orientarlos y consolidar los aprendizajes de los niños(as)?					

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Anexo 3. Fichas técnicas.

Ficha técnica de Instrumento Estrés Laboral

Instrumento de variable: Estrés laboral

Técnica de Investigación: Encuesta

Nombre: Cuestionario para evaluar el estrés laboral de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha, la cual consta de 27 ítems

Autor: Arturo Barraza Macías (2016), adaptado por Pachas, Montoya, Magallanes y Padilla, (2021).

Ciudad: Chincha – Perú

Criterio de Inclusión: Docentes de las instituciones educativas polidocentes del Nivel Inicial que tienen entre 5 docentes como mínimo.

Criterio de Exclusión: Docentes de las instituciones educativas unidocentes y multigrados, que tienen dirección a cargo o por atender aulas multiedad y que no sean del nivel inicial.

Objetivo de la encuesta: Recopilar información sobre el estrés laboral de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha, 2021.

Duración: 45 minutos

Aplicación: Google Forms – Digital / disponibilidad en aplicativos electrónicos con Android.

Contenido: El instrumento es un cuestionario personal que contiene 27 ítems de respuesta múltiple según la escala tipo de Likert.

Escala de medición: Tipo Likert

Valor numérico	Etiqueta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Ficha técnica de Instrumento Evaluación Formativa en entornos virtuales

Instrumento de variable: Evaluación formativa en entornos virtuales

Técnica de Investigación: Encuesta

Nombre: Cuestionario para evaluar la evaluación formativa en entornos virtuales de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha, la cual consta de 27 ítems

Autor: Pamo (2018), adaptado por Pachas, Montoya, Magallanes y Padilla, (2021)

Ciudad: Chincha – Perú

Criterio de Inclusión: Docentes de las instituciones educativas polidocente del Nivel Inicial que tienen entre 5 a más.

Criterio de Exclusión: Docentes de las instituciones educativas unidocentes y multigrados, que tienen dirección a cargo o por atender aulas multiedad y que no sean del nivel inicial.

Objetivo de la encuesta: Recopilar información sobre la evaluación formativa en entornos virtuales de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha, 2021.

Duración: 45 minutos

Aplicación: Google Forms – Digital / disponibilidad en aplicativos electrónicos con Android.

Contenido: El instrumento es un cuestionario personal que contiene 27 ítems de respuesta múltiple según la escala tipo de Likert.

Escala de medición: Tipo Likert

Valor numérico	Etiqueta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 4. Resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones.

Dimensiones	N	M	Md	Mo	DS
Estresores	50	32,62	35,50	38,00	6,815
Síntomas	50	31,34	34,00	39,00	7,755
Estrategias de afrontamiento	50	31,90	35,00	36,00	7,005
Estrés laboral	50	95,86	106,00	112,00	20,669
Reguladora	50	26,90	24,50	21,00	7,149
Continua	50	26,28	24,00	22,00	7,309
Retroalimentadora	50	26,00	23,50	21,00	7,219
Evaluación formativa en entornos virtuales	50	79,18	69,00	64,00	20,215

Mo (a). *Existen varios modos. Se muestra el valor más pequeño*

De acuerdo con la tabla 1, se observa que los valores correspondientes a la media aritmética (M) y mediana (Md) de la dimensión estresores tiene un sesgo a la derecha (asimetría negativa), es decir los datos están por encima del valor de la media (M), siendo el valor de la moda (Mo) mayor que la media y la mediana.

En el caso de valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (Md) de la dimensión síntomas tienen un sesgo a la derecha (asimetría negativa) se observa que los datos de la mediana (Md) está por encima de la media (M), siendo el valor de la moda (Mo) superior a la media y la mediana.

En el caso de valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (Md) de la dimensión estrategias de afrontamiento tienen un sesgo a la izquierda (asimetría positiva) se observa que los datos de la mediana (Md) está por encima de la media (M), siendo el valor de la moda (Mo) mayor a la media y la mediana.

De acuerdo con la tabla 1, se observa que los valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (Md) de la variable "Estrés laboral" tiene un sesgo a la izquierda (asimetría positiva), es decir los datos están por debajo del valor de la media (M), siendo el valor de la moda (Mo) superior a la media, pero inferior a la mediana.

De acuerdo con la tabla 1, se observa que los valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (Md) de la dimensión reguladora tiene un sesgo a la izquierda (asimetría positiva), es decir los datos están por debajo del valor de la media (M), siendo el valor de la moda (Mo) algo inferior a la media y la mediana.

En el caso de valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (Md) de la dimensión continua tienen un sesgo a la izquierda (asimetría positiva) se observa

que los datos de la mediana (M_d) está por debajo de la media (M), siendo el valor de la moda (M_o) ligeramente inferior a la media y la mediana.

En el caso de valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (M_d) de la dimensión retroalimentadora tienen un sesgo a la derecha (asimetría negativa) se observa que los datos de la mediana (M_d) está por encima de la media (M), siendo de la moda (M_o) algo inferior a la media y la mediana.

En el caso de valores correspondientes a media aritmética (M) y mediana (M_d) de la variable "Evaluación formativa en entornos virtuales" tienen un sesgo a la derecha (asimetría negativa) se observa que los datos de la mediana (M_d) está por encima de la media (M), siendo el valor de la moda (M_o) menor que la media y la mediana.

Respecto a la desviación estándar (DS) de las variables éstos indican una ligera dispersión de los dos los datos.

Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ESTRÉS LABORAL																					
MÉTODO: V AIKEN										Rangos para cada escala		Validez del instrumento									
FÓRMULA: $V = S / (n(c-1))$										0-0.79		Validez débil									
Donde: S= sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem										0.80-0.95		Validez aceptable									
n = número de expertos										0.96-1		Validez fuerte									
N = número de ítem																					
c = número de valores para cada escala																					
TÍTULO DE LA VARIABLE X: ESTRÉS LABORAL																					
DIMENSIONES: ESTRESORES, SÍNTOMAS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																					
Item	DIMENSIÓN N° 1.1.: ESTRESORES															Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento		
N= 9	Escala de validación de todo el instrumento Vi= (sumat V/N)													0.84		validez aceptable					
1	Me estreso cuando las jornadas de trabajo son muy largas o fuera del horario normal.	2	3	3	2	3												13	5	0.87	validez aceptable
2	Me estreso cuando los horarios de trabajo son imprevisibles, alterando mi agenda del día.	1	2	2	3	3												11	5	0.73	validez débil
3	Me estreso cuando debo atender virtualmente a los niños(as) y padres de familia a cualquier hora del día.	3	3	2	2	3												13	5	0.87	validez aceptable
4	Me estreso cuando el trabajo virtual y a distancia con niños(as) de 3, 4 y 5 años, se altera por no tener conectividad.	2	1	3	3	2												11	5	0.73	validez débil
5	Me estreso cuando recibo avisos e instrucciones virtuales para enviar información a cualquier hora del día por parte de las autoridades educativas escolares.	3	3	2	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
6	Me estreso cuando debo desarrollar las clases virtuales, la aplicación de la evaluación formativa, el acompañamiento y la retroalimentación a los niños(as).	2	3	3	2	3												13	5	0.87	validez aceptable
7	Me estreso cuando debo usar la plataforma "aprendo en casa", para contextualizar o adaptar las actividades propuestas de acuerdo a mi contexto.	3	2	3	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
8	Me estreso cuando debo usar las plataformas Zoom o Google Meet a través de mi dispositivo celular o laptop para compartir las evidencias durante el monitoreo y acompañamiento.	3	3	2	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
9	Me estreso cuando la participación de los padres de familia es mínima en el uso de los celulares para evidenciar y apoyar a los niños(as) en las actividades de aprendizaje virtual.	2	3	2	3	3												13	5	0.87	validez aceptable
Total													113	45	0.84	validez aceptable					
DIMENSIÓN N° 1.2.: SÍNTOMAS														Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento				
N= 9	Escala de validación de todo el instrumento Vi= (sumat V/N)													0.85		validez aceptable					
1	Me duele la cabeza o presento migraña al interactuar virtualmente con mis niños(as).	2	3	3	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
2	Me duele el cuello y la espalda al estar en una misma posición durante horas seguidas al realizar el trabajo virtual.	2	3	3	2	3												13	5	0.87	validez aceptable
3	Presento problemas de presión (hipertensión o hipotensión) debido a los plazos cortos para presentar informes pedagógicos en forma virtual a la Dirección de la I.E.	3	3	2	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
4	Presento sentimientos de angustia y tristeza al enterarme de los problemas de salud y/o muerte de los familiares de mis niños (as).	2	3	3	2	3												13	5	0.87	validez aceptable
5	Presento trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) y problemas de concentración, al momento de interactuar con mis colegas y con mis niños(as).	2	3	2	3	3												13	5	0.87	validez aceptable
6	Presento algunos problemas digestivos, falta o aumento de apetito debido al desempeño de la función en entornos virtuales.	3	3	3	2	2												13	5	0.87	validez aceptable
7	Siento fatiga e irritabilidad excesiva por detalles simples que se presentan en el trabajo virtual.	2	3	2	2	2												11	5	0.73	validez débil
8	Siento ansiedad y desesperación por alguna actividad virtual pendiente con mis niños(as).	2	3	3	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
9	Exteriorizo mi mal humor y poca tolerancia hacia ciertas actividades de gestión escolar relacionada con el trabajo virtual.	3	3	2	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
Total													115	45	0.85	validez aceptable					
DIMENSIÓN N° 1.3.: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO														Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento				
N= 9	Escala de validación de todo el instrumento Vi= (sumat V/N)													0.84		validez aceptable					
1	Me siento relajado cuando salgo a caminar o hacer ejercicios.	3	2	3	2	2												12	5	0.80	validez débil
2	Me siento contento cuando escucho música y/o bailo.	2	3	2	3	2												12	5	0.80	validez débil
3	Me entusiasmo cuando oriento mis ideas de forma positiva.	2	3	2	3	2												12	5	0.80	validez débil
4	Me siento tranquilo cuando distraigo mis pensamientos dejando de pensar en lo que me estresa.	2	3	3	2	3												13	5	0.87	validez aceptable
5	Me tranquilizo cuando leo sobre lo que me estresa y aplico las soluciones propuestas.	2	3	2	3	2												12	5	0.80	validez débil
6	Soy optimista cuando solicito ayuda a otras colegas para solucionar algún problema pedagógico	2	3	2	2	3												12	5	0.80	validez débil
7	Siento alivio cuando hago un alto a mis actividades para relajarme o trato de tranquilizarme	3	2	3	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
8	Me siento des preocupado cuando logro detectar o identificar el problema que causa mi estrés.	3	3	3	2	3												14	5	0.93	validez aceptable
9	Me siento relajado cuando trato de distraerme haciendo otras cosas.	3	2	3	3	2												13	5	0.87	validez aceptable
Total													113	45	0.84	validez aceptable					
N°	RESUMEN NTC: 001 EC. 1.1.	Resultados																			
1	DIMENSIÓN N° 1.1.: ESTRESORES	113	45	0.84	validez aceptable																
2	DIMENSIÓN N° 1.2.: SÍNTOMAS	115	45	0.85	validez aceptable																
3	DIMENSIÓN N° 1.3.: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENT	113	45	0.84	validez aceptable																
TOTAL		341	135	0.84	validez aceptable																

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN FORMATIVA EN ENTORNOS VIRTUALES

MÉTODO: V AIKEN

FÓRMULA: $V = S / (n(c-1))$

Donde: S= sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem

n = número de expertos

N = número de ítem

c = número de valores para cada escala

Rangos para cada escala
 0-0.79 Validez débil
 0.80-0.95 Validez aceptable
 0.96-1 Validez fuerte

TÍTULO DE LA VARIABLE X: EVALUACIÓN FORMATIVA														Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento									
DIMENSIONES.: REGULADORA, CONTINUA Y RETROALIMENTADORA																										
Item	DIMENSIÓN N° 1.1.: REGULADORA					Escala de validación de todo el instrumento VI= (sumat V/N)														Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento			
N= 9																0.79	validez débil									
1	3	2	3	2	2														12	5	0.80	validez débil				
2	2	3	2	3	1														11	5	0.73	validez débil				
3	3	3	2	2	1														11	5	0.73	validez débil				
4	3	2	2	1	3														11	5	0.73	validez débil				
5	1	3	2	3	2														11	5	0.73	validez débil				
6	2	2	3	2	3														12	5	0.80	validez débil				
7	2	3	3	3	2														13	5	0.87	validez aceptable				
8	3	2	3	3	2														13	5	0.87	validez aceptable				
9	3	3	2	3	2														13	5	0.87	validez aceptable				
Total														107	45	0.79	validez débil									
DIMENSIÓN N° 1.2.: CONTINUA														Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento									
N= 9																0.81	validez aceptable									
1	3	3	2	3	2														13	5	0.87	validez aceptable				
2	3	2	3	2	3														13	5	0.87	validez aceptable				
3	1	2	2	3	3														11	5	0.73	validez débil				
4	2	3	3	2	3														13	5	0.87	validez aceptable				
5	2	3	3	2	3														13	5	0.87	validez aceptable				
6	1	2	3	2	2														10	5	0.67	validez débil				
7	3	2	2	2	2														11	5	0.73	validez débil				
8	3	2	3	3	2														13	5	0.87	validez aceptable				
9	2	3	2	3	3														13	5	0.87	validez aceptable				
Total														110	45	0.81	validez aceptable									
DIMENSIÓN N° 1.3.: RETROALIMENTADORA														Total (S) sumatoria de acuerdos	Número de Expertos	V Aiken: s/(n(c-1))	Validez del instrumento									
N= 9																0.83	validez aceptable									
1	2	3	3	3	3														14	5	0.93	validez aceptable				
2	2	3	2	2	2														11	5	0.73	validez débil				
3	2	3	2	3	2														12	5	0.80	validez débil				
4	2	2	3	2	3														12	5	0.80	validez débil				
5	2	3	2	3	2														12	5	0.80	validez débil				
6	2	3	2	3	3														13	5	0.87	validez aceptable				
7	3	2	3	2	3														13	5	0.87	validez aceptable				
8	3	2	3	2	3														13	5	0.87	validez aceptable				
9	2	3	3	2	2														12	5	0.80	validez débil				
Total														112	45	0.83	validez aceptable									
N°	RESUMEN NTC: 001 EC. 1.1.					Resultados																				
1	DIMENSIÓN N° 1.1.: REGULADORA					107	45	0.79	validez débil																	
2	DIMENSIÓN N° 1.2.: CONTINUA					110	45	0.81	validez aceptable																	
3	DIMENSIÓN N° 1.3.: RETROALIMENTADORA					112	45	0.83	validez aceptable																	
TOTAL						329	135	0.81	validez aceptable																	

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

ALFA DE CRONBACH: ESTRÉS LABORAL

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	SUMA
Sujeto 1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	97
Sujeto 2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	92
Sujeto 3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80	
Sujeto 4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	87	
Sujeto 5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	87	
Sujeto 6	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	97	
Sujeto 7	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	
Sujeto 8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85	
Sujeto 9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	98	
Sujeto10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	89	
Sujeto 11	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	94	
Sujeto 12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	98	
Sujeto 13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	95	
Sujeto 14	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	97	
Sujeto 15	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	91	
Sujeto 16	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	93	
Sujeto 17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	96	
Sujeto 18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	83	
Sujeto 19	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	97	
Sujeto 20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	102	
Sujeto 21	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	98	
Sujeto 22	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	84	
Sujeto 23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85	
Sujeto 24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	96	
Sujeto 25	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	86	
Sujeto 26	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	97	
Sujeto 27	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	
Sujeto 28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	84	
Sujeto 29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	97	
Sujeto 30	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	89	
Sujeto 31	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	97	
Sujeto 32	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	84	
Sujeto 33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	86	
Sujeto 34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	99	
Sujeto 35	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	87	
Sujeto 36	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	93	
VARIANZA	0.23765	0.32099	0.3233	0.24923	0.25	0.22222	0.21219	0.29321	0.42284	0.24691	0.1875	0.24691	0.23765	0.24306	0.21219	0.23071	0.32099	0.1875	0.22222	0.1196	0.20062	0.27778	0.20062	0.23765	0.45293	0.58333	0.24691	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right]$$

muy bajo de : 0 a 0,2
 bajo : 0,21 a 0,4
 moderado: 0,41 a 0,6
 bueno = 0,61 a 0,8
 alto = 0,81 a 1,0

α (ALFA) = **0.83487**
 K (NÚMERO DE ITEM) = 25
 Vi (VARIANZA DE CADA ITEM)= 7.18673
 V t(VARIANZA TOTAL)= 36.2006

ALFA DE CRONBACH: EVALUACIÓN FORMATIVA EN ENTORNOS VIRTUALES

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	SUMA
Sujeto 1	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	2	4	2	3	86
Sujeto 2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	91
Sujeto 3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82
Sujeto 4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	87
Sujeto 5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	89
Sujeto 6	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	97
Sujeto 7	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81
Sujeto 8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83
Sujeto 9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	98
Sujeto10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	88
Sujeto 11	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	96
Sujeto 12	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	91
Sujeto 13	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81
Sujeto 14	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	86
Sujeto 15	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	88
Sujeto 16	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	95
Sujeto 17	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	82	
Sujeto 18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	84
Sujeto 19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	98
Sujeto 20	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	89
Sujeto 21	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	94
Sujeto 22	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	93
Sujeto 23	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82
Sujeto 24	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	87
Sujeto 25	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	88
Sujeto 26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	97
Sujeto 27	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	81
Sujeto 28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	87
Sujeto 29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	99
Sujeto 30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	82
Sujeto 31	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	95
Sujeto 32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	98
Sujeto 33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	91
Sujeto 34	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	92
Sujeto 35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	94
Sujeto 36	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	92
VARIANZA	0.28395	0.47145	0.4321	0.28627	0.30478	0.29321	0.4159	0.3233	0.35417	0.22222	0.25617	0.30247	0.4159	0.35802	0.23071	0.30247	0.21914	0.26775	0.23071	0.23071	0.30556	0.40972	0.25617	0.2284	0.45988	0.40972	0.21219	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right]$$

muybajo de : 0 a 0,2
 bajo : 0,21 a 0,4
 moderado: 0,41 a 0,6
 bueno = 0,61 a 0,8
 alto = 0,81 a 1,0

α (ALFA) = **0.76717**
 K (NÚMERO DE ITEM) = 25
 Vi (VARIANZA DE CADA ITEM)= 8.48302
 Vt(VARIANZA TOTAL)= 32.1914



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Carta de Presentación

Lima, 22 mayo 2021

Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín
Presente

Asunto: Validación de Instrumento a través del Juicio de Experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo. Así mismo, he de informarle que, siendo estudiante de la escuela de posgrado del Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), sede Los Olivos – Lima Norte, requiere validar los instrumentos con los cuales recogerá la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación, y así, optar el grado de Doctora. El título la de investigación es:

“Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha, es de enfoque cuantitativo a nivel descriptivo correlacional, realizada en el 2021”

Y siendo imprescindible contar con el juicio de expertos para poder aplicar los instrumentos de mi investigación. He considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia y trayectoria profesional en temas educativos y/o investigación educativa.

La presente carta cuenta con los siguientes anexos para lograr la validación de los instrumentos por su persona.

- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumentos

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Pachas Espinoza Maria Beatriz
DNI 21784358



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: **ESTRÉS LABORAL.**

- El estrés laboral se refiere a la tensión nerviosa que cada individuo expresa según el ámbito en el que se encuentre a pesar de que este sea una respuesta fisiológica o emocional como se mencionó antes, puede llegar a tener consecuencias patológicas si las reacciones son inadecuadas están afecten no solo física, emocional sino también al ámbito familiar y social (Burgos et al, 2020).

Dimensión: Estresores

Son todos aquellos factores como el ambiente físico, las características y las demandas del trabajo pedagógico, el desempeño de las funciones, las relaciones interpersonales en el trabajo y el desarrollo de la carrera, también el uso de las nuevas tecnologías, los aspectos organizacionales y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares generan estrés en los docentes. Asimismo, las condiciones de aislamiento y distanciamiento social en las que actualmente los docentes se ven obligados a desarrollar su actividad debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19 (Sánchez Mendiola et al., 2020).

De acuerdo con esta dimensión, los indicadores son:

- Horarios de trabajo en entornos virtuales
- Sobrecarga de tareas en entornos virtuales
- Uso de tecnologías en entornos virtuales

Dimensión: Síntomas

Son las respuestas del cuerpo, de las emociones y de las conductas que muestra un docente en el cumplimiento de sus funciones profesionales a distancia en entornos virtuales y que se presentan indicadores como: dolencias vertebrales, problemas para conciliar o mantener el sueño, dificultades en la voz, impresión de poco tiempo para uno mismo, sentido permanente de urgencia, agotamiento, irritación, cefaleas, resfríos y gripes, dificultades de memoria y concentración, cambios en el apetito, fatiga generalizada, nerviosismo, pérdida de placer y compromiso (Oros, et. al., 2020).

De acuerdo con esta dimensión, los indicadores son:



- Reacciones físicas
- Reacciones psicológicas
- Reacciones comportamentales

Dimensión: Estrategias de afrontamiento

Son un conjunto de mecanismos, dinámicas o estrategias cognitivas y de habilidades sociales que las personas ponen en marcha para enfrentar la ansiedad, temor, cansancio en la interacción con el ambiente y a las demandas externas e internas que se convierten en factores de riesgo biológico y social y que puede afectar su salud mental (Muñoz, et. al., 2020).

De acuerdo con esta dimensión, los indicadores son:

- Habilidades asertivas
- Elaboración y ejecución de planes.
- Resolución de situaciones preocupante

Operacionalización de la variable Estrés laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición o Valores	Nivel / Rango	Nivel / Rango
Estresores	Horarios de trabajo en entornos virtuales	1 - 9	Muy frecuentemente (5)	Baja (1-15)	(91 – 135)
	Sobrecarga de tareas en entornos virtuales			Media (18-30)	
Síntomas	Uso de tecnologías en entornos virtuales	10-18	Frecuentemente (4)	Alta (31-45)	Alto
	Reacciones físicas		Con poca frecuencia (3)	Baja (1-15)	(46 - 90)
	Reacciones psicológicas		Muy rara vez (2)	Media (16-30)	Medio
	Reacciones comportamentales		Nunca (1)	Alta (31-45)	Bajo
Estrategias de afrontamiento	Habilidades asertivas	19-27	Elaboración y ejecución de planes. (1)	Baja (1-15)	(1 - 45)
	Resolución de situaciones preocupante			Media (16-30)	Bajo
				Alta (31-45)	

*Instrumento adaptado de Barraza (2016) por los investigadores Pachas y Padilla (2021)

Variable: EVALUACIÓN FORMATIVA EN ENTORNOS VIRTUALES.

La evaluación formativa en entornos virtuales permite utilizar una serie de herramientas que otorga dinamismo al aprendizaje de los estudiantes en un contexto de no presencialidad, la evaluación se realiza partiendo de la evidencia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

de los aprendizajes, que pueden ser las producciones y/o actuaciones realizadas por los estudiantes y que son reportados por los estudiantes como demostración de sus aprendizajes; se parte de la apreciación del esfuerzo del estudiante en la elaboración de sus productos (Minedu, 2020).

Dimensión: Reguladora

Consiste en la planificación de las experiencias y actividades de aprendizajes pertinentes en entornos virtuales, regulando en función a la situación significativa, tomando como referencia las características, el diagnóstico, las necesidades, estilos, dificultades, potencialidades de los estudiantes. La regulación también se realiza al dosificar las competencias, capacidades, desempeños y criterios de evaluación en función de los estándares de logros de aprendizaje del ciclo correspondiente (Prado, 2020).

De acuerdo con esta dimensión, los indicadores son:

- Planifica las actividades pedagógicas de forma pertinente utilizando los entornos virtuales.
- Regula de forma gradual las actividades de evaluación para el aprendizaje en entornos virtuales.
- Evalúa permanentemente las actividades educativas utilizando los entornos virtuales.

Dimensión: Continua

La evaluación es un proceso continuo, consiste en una exploración y contraste de manera incesante, progresiva, conveniente y oportuna el aprendizaje de los estudiantes; consiste también en obtener y ordenar información para luego proyectar a los estudiantes; permite detectar y valorar continuamente sus dificultades, desaciertos y aciertos con la finalidad de plantear estrategias y lograr los niveles de aprendizaje programado (Acosta, 2020).

De acuerdo a esta dimensión, los indicadores son:

- Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes de los estudiantes a través de los entornos virtuales.
- Detecta las dificultades y desaciertos en el proceso de las actividades propuestas a los estudiantes a través de los entornos virtuales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Informa las dificultades de aprendizaje y recomienda a los padres de familia utilizar los entornos virtuales.

Dimensión: Retroalimentadora

Es un proceso de diálogos, intercambios, demostraciones y formulación de preguntas, que permite a los estudiantes comprender sus modos de aprender, valorar su procesos y resultados. Así, como parte de la estrategia evaluativa, la retroalimentación es una actitud dialógica en que los involucrados analizan los resultados de las evaluaciones a partir de los criterios de evaluación que han sido construidos entre todos y se toman decisiones sobre las acciones a seguir (Lescano, Vilanova, 2020).

De acuerdo con esta dimensión, los indicadores son:

- Brinda retroalimentación oportuna mediante la interacción a través de los entornos virtuales.
- Reajusta las actividades poco comprendidas o logradas para consolidar los aprendizajes utilizando los entornos virtuales.
- Retroalimenta para corregir algunos procesos y proponer nuevas estrategias utilizando los entornos virtuales.



Operacionalización de la variable Evaluación formativa en entornos virtuales

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición o Valores	Nivel / Rango	Nivel / Rango	
Reguladora	Planifica las actividades pedagógicas	1 - 9	Muy frecuentemente (5)	Baja (1-15)	(91 - 135)	
	Regula actividades de evaluación			Media (16-30)		
Continua	Evalúa actividades educativas	10-18	Frecuentemente (4)	Alta (31-45)	(46 - 90)	
	Examina y contrasta los aprendizajes		Con poca frecuencia (3)	Media (16-30)		
	Detecta las dificultades y desaciertos en el proceso de las actividades		Muy rara vez (2)	Alta (31-45)		Medio
	Informa las dificultades de aprendizaje y recomienda a los padres de familia		Nunca (1)	Baja (1-15)		Bajo
Retroalimentadora	Brinda retroalimentación oportuna	19-27	Nunca (1)	Baja (1-15)	(1 - 45)	
	Reajusta las actividades poco comprendidas			Media (16-30)		
	Retroalimenta para proponer estrategias			Alta (31-45)		

*Instrumento adaptado de Pamo (2018) por los investigadores Pachas y Padilla (2021)



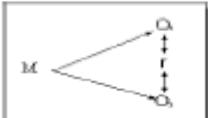
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																												
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre estrés laboral y la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre estrés laboral y la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivos específicos 1 Determinar la relación que existe entre estrés laboral y la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre estrés laboral y la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p>	<p>Hipótesis General: El estrés laboral se relaciona de forma negativa con la evaluación formativa en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1 H1: El estrés laboral se relaciona de manera negativa con la dimensión reguladora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p> <p>Hipótesis Específica 2 H2: El estrés laboral se relaciona de manera negativa con la dimensión continua en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p>	Variable: Estrés laboral																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítem</th> <th>Escala de medición o valores</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Estresores</td> <td>Horarios de trabajo en entornos virtuales</td> <td>3</td> <td rowspan="5">(5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Con poca frecuencia (2) Muy rara vez (1) Nunca</td> <td rowspan="5">(31 - 45) Alto (16 - 30) Medio (1 - 15) Bajo</td> </tr> <tr> <td>Sobrecarga de tareas en entornos virtuales</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Uso de tecnologías en entornos virtuales</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Síntomas</td> <td>Reacciones físicas</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Reacciones psicológicas</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Reacciones comportamentales</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Estrategias de afrontamiento</td> <td>Habilidades asertivas</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Elaboración y ejecución de planes. Resolución de situaciones preocupante</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición o valores	Nivel y Rango	Estresores	Horarios de trabajo en entornos virtuales	3	(5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Con poca frecuencia (2) Muy rara vez (1) Nunca	(31 - 45) Alto (16 - 30) Medio (1 - 15) Bajo	Sobrecarga de tareas en entornos virtuales	3	Uso de tecnologías en entornos virtuales	3	Síntomas	Reacciones físicas	3	Reacciones psicológicas	3	Reacciones comportamentales	3	Estrategias de afrontamiento	Habilidades asertivas	3	Elaboración y ejecución de planes. Resolución de situaciones preocupante	3	Variable: Evaluación formativa en entorno virtuales	
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición o valores	Nivel y Rango																											
Estresores	Horarios de trabajo en entornos virtuales	3	(5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Con poca frecuencia (2) Muy rara vez (1) Nunca	(31 - 45) Alto (16 - 30) Medio (1 - 15) Bajo																											
	Sobrecarga de tareas en entornos virtuales	3																													
	Uso de tecnologías en entornos virtuales	3																													
Síntomas	Reacciones físicas	3																													
	Reacciones psicológicas	3																													
	Reacciones comportamentales	3																													
Estrategias de afrontamiento	Habilidades asertivas	3																													
	Elaboración y ejecución de planes. Resolución de situaciones preocupante	3																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítem</th> <th>Escala de medición o valores</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Reguladora</td> <td>Planifica las actividades pedagógicas de forma pertinente utilizando los entornos virtuales.</td> <td>3</td> <td rowspan="5">(5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Con poca frecuencia (2) Muy rara vez (1) Nunca</td> <td rowspan="5">(31 - 45) Alto (16 - 30) Medio (1 - 15) Bajo</td> </tr> <tr> <td>Regula de forma gradual las actividades de evaluación para el aprendizaje en entornos virtuales.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Evalúa permanentemente las actividades educativas utilizando los entornos virtuales.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Continua</td> <td>Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes de los estudiantes a través de los entornos virtuales.</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición o valores	Nivel y Rango	Reguladora	Planifica las actividades pedagógicas de forma pertinente utilizando los entornos virtuales.	3	(5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Con poca frecuencia (2) Muy rara vez (1) Nunca	(31 - 45) Alto (16 - 30) Medio (1 - 15) Bajo	Regula de forma gradual las actividades de evaluación para el aprendizaje en entornos virtuales.	3	Evalúa permanentemente las actividades educativas utilizando los entornos virtuales.	3	Continua	Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes de los estudiantes a través de los entornos virtuales.	3										
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición o valores	Nivel y Rango																											
Reguladora	Planifica las actividades pedagógicas de forma pertinente utilizando los entornos virtuales.	3	(5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Con poca frecuencia (2) Muy rara vez (1) Nunca	(31 - 45) Alto (16 - 30) Medio (1 - 15) Bajo																											
	Regula de forma gradual las actividades de evaluación para el aprendizaje en entornos virtuales.	3																													
	Evalúa permanentemente las actividades educativas utilizando los entornos virtuales.	3																													
Continua	Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes de los estudiantes a través de los entornos virtuales.	3																													



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

<p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p>	<p>Hipótesis Específica 3</p> <p>H3: El estrés laboral se relaciona de manera negativa con la dimensión retroalimentadora en entornos virtuales en las instituciones públicas del Nivel Inicial-UGEL, Chincha.</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>
<p>MÉTODO Y DISEÑO</p>	<p>POBLACIÓN</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA</p>
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Método análisis, descriptivo</p> <p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> 	<p>Población: La población, estará constituida por 342 docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha.</p> <p>Muestra: Intencionada para 10 instituciones educativas y conformada por 50 maestras del nivel inicial</p>	<p>Técnica: Encuesta dirigida a los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha.</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre la variable Estrés laboral, que consta de 27 preguntas divididas en 3 dimensiones.</p> <p>Cuestionario sobre la variable: Evaluación formativa en entornos virtuales, la prueba consta de 27 ítems divididos en 3 dimensiones.</p>	<p>Método de Análisis de Datos:</p> <p>Para el estudio y de acuerdo con los objetivos se utilizará el análisis descriptivo, el mismo que tiene como finalidad representar una cantidad de datos, de esta forma obtener cuantificaciones que se diferencian de las particularidades del acumulado de datos. Asimismo, se utilizará el análisis inferencial para comprobar y explicar las relaciones entre las variables de estudio.</p> <p>Para la recolección de datos se emplea el formulario de Google Forms y de manera complementaria y el paquete estadístico SPSS versión 25. Los resultados serán presentados en tablas y gráficos.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha técnica de Instrumento Estrés laboral

- **Instrumento de variable:** Estrés laboral
- **Técnica de Investigación:** Encuesta
- **Nombre:** Cuestionario para evaluar el estrés laboral de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha, la cual consta de 27 ítems
- **Autor:** Arturo Barraza Macías (2016), adaptado por María Beatriz Pachas Espinoza y Padilla (2021).
- **Ciudad:** Chincha – Perú
- **Criterio de Inclusión:** Docentes de las instituciones educativas polidocente del Nivel Inicial que tienen entre 5 docentes como mínimo.
- **Criterio de Exclusión:** Docentes de las instituciones educativas unidocentes y multigrados, que tienen dirección a cargo o por atender aulas multiedad y que no sean del nivel inicial.
- **Objetivo de la encuesta:** Recopilar información sobre el estrés laboral de los docentes del Nivel Inicial UGEL – Chincha, 2021.
- **Duración:** 45 minutos
- **Aplicación:** Google Forms – Digital / disponibilidad en aplicativos electrónicos con Android.
- **Contenido:** El instrumento es un cuestionario personal que contiene 27 ítems de respuesta múltiple según la escala tipo de Likert.
- **Escala de medición:** Tipo Likert

Valor numérico	Etiqueta
1	Nunca
2	Muy rara vez
3	Con poca frecuencia
4	Frecuentemente
5	Muy frecuentemente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento

Cuestionario de Estrés Laboral

Enlace del Google Form:

<https://forms.gle/FXNm3hJs2ALVWU417>

Imágenes del cuestionario

The screenshot shows the title page of a Google Form titled "Estrés Laboral". The form is set against a light blue background with a white text box. The title "Estrés Laboral" is displayed in a teal box at the top. Below it, the subtitle reads "Estrés laboral en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha." A paragraph of text explains the purpose of the study: "El estudio dejenite del nivel inicial, en el siguiente nivel inicial, se presentará una serie de preguntas que, en relación a cómo perciben, sienten estrés o algunos eventos. Responda, señalando con una X, ¿Con qué frecuencia cada uno de estos aspectos lo afecta? teniendo en cuenta que para esta variable se midieron las siguientes dimensiones: Estrésor: Síntomas y estrategias de afrontamiento. No hay respuestas catalogadas como buenas o malas, sino su valor interpretativo en la experiencia. Busca por contribuir con la investigación." A "Seguente" button is located at the bottom right of the text box.

The screenshot shows a question page from the Google Form titled "Dimensión Estresores". The question asks: "Estrésor puntualmente no existen respuestas buenas ni malas, todos son importantes para este estudio. Se les pide la frecuencia en sus respuestas. ¿Con qué frecuencia ¿le estresa el realizar el trabajo virtual?". The first question is: "1. Cuando las jornadas de trabajo son muy largas o fuera del horario normal." Below this question are five radio button options: "Nunca", "Casi nunca", "A veces", "Casi siempre", and "Siempre". A second question is partially visible at the bottom: "2. Cuando los horarios de trabajo son imprevisibles, alterando el agenda del día." The form interface includes a right-hand sidebar with icons for navigation and a bottom status bar.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Accesos (1) - [Google] - [Universidad César Vallejo] - [Inicio] - [Cursos] - [Servicios] - [Contacto]

Dimensiones sintomáticas

Estimados participantes, en esta dimensión se evaluarán respuestas buenas y malas, todas son importantes para este estudio. Se les pide la honestidad en sus respuestas. ¿Con qué frecuencia se le presentan las siguientes molestias cuando está estresado/a?*

10. Me duele la cabeza o presento migraña al interactuar virtualmente con mis estudiantes.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Accesos (1) - [Google] - [Universidad César Vallejo] - [Inicio] - [Cursos] - [Servicios] - [Contacto]

Dimensiones estrategias de afrontamiento

Estimados participantes, en esta dimensión se evaluarán respuestas buenas y malas, todas son importantes para este estudio. Se les pide la honestidad en sus respuestas. ¿Con qué frecuencia utiliza cada una de estas acciones para enfrentar el estrés?*

18. Cuando salgo a caminar o hacer ejercicios.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

20. Cuando escucho música yo solo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el estrés laboral

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: ESTRESORES		Si	no	si	no	si	no	
1	Cuando las jornadas de trabajo son muy largas o fuera del horario normal.	x		X		X		
2	Cuando los horarios de trabajo son imprevisibles, alterando mi agenda del día.	X		X		X		
3	Cuando debo atender virtualmente a los niños(as) y padres de familia a cualquier hora del día.	X		X		X		
4	Cuando el trabajo virtual y a distancia con niños(as) de 3, 4 y 5 años, se altera por no tener conectividad.	X		X		X		
5	Cuando recibo avisos e instrucciones virtuales para enviar información a cualquier hora del día por parte de las autoridades educativas escolares.	X		X		X		
6	Cuando debo desarrollar las clases virtuales, la aplicación de la evaluación formativa, el acompañamiento y la retroalimentación a los niños(as).	X		X		X		
7	Cuando debo usar la plataforma "aprendo en casa", para contextualizar o adaptar las actividades propuestas de acuerdo a mi contexto.	X		X		X		
8	Cuando debo usar las plataformas Zoom o Google Meet a través de mi dispositivo celular o laptop para compartir las evidencias durante el monitoreo y acompañamiento.	X		X		X		
9	Cuando la disposición de los padres de familia es mínima en el uso de los celulares para evidenciar y apoyar a los niños(as) en las actividades de aprendizaje virtual.	X		X		X		
Dimensión: SÍNTOMAS		Si	no	si	no	si	no	
10	Me duele la cabeza o presento migraña al interactuar virtualmente con mis niños(as).	x		X		x		
11	Me duele el cuello y la espalda al estar en una misma posición durante horas seguidas al realizar el trabajo virtual.	X		X		X		

Activar W
Ve a Configu



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

12	Presento problemas de presión (hipertensión o hipotensión) debido a los plazos cortos para presentar informes pedagógicos en forma virtual a la Dirección de la I.E.	X		X		X		
13	Presento sentimientos de angustia y tristeza al enterarme de los problemas de salud y/o muerte de los familiares de mis niños (as).	X		X		X		
14	Presento trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) y problemas de concentración, al momento de interactuar con mis colegas y con mis niños(as).	X		X		X		
15	Presento algunos problemas digestivos, falta o aumento de apetito debido al desempeño de la función en entornos virtuales.	X		X		X		
16	Siento fatiga e irritabilidad excesiva por detalles simples que se presentan en el trabajo virtual.	X		X		X		
17	Siento ansiedad y desesperación por alguna actividad virtual pendiente con mis niños(as).	X		X		X		
18	Exteriorizo mi mal humor y poca tolerancia hacia ciertas actividades de gestión escolar relacionada con el trabajo virtual.	X		X		X		
Dimensión: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO		Si	no	si	no	si	no	
19	Cuando salgo a caminar o hacer ejercicios.	X		X		X		
20	Cuando escucho música y/o bailo.	X		X		X		
21	Cuando oriento mis ideas de forma positiva.	X		X		X		
22	Cuando distraigo mis pensamientos dejando de pensar en lo que me estresa.	X		X		X		
23	Cuando leo sobre lo que me estresa y aplico las soluciones propuestas.	x		X		X		
24	Cuando solicito ayuda a otras colegas para solucionar algún problema pedagógico	X		X		X		
25	Cuando hago un alto a mis actividades para relajarme o trato de tranquilizarte	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

26	Cuando logro detectar o identificar el problema que causa mi estrés.	X		X		X	
27	Cuando trato de distraerme haciendo otras cosas.	X		X		X	

Observaciones: Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: colocar (X) donde corresponda

Aplicable	X
Aplicable después de corregir	
No aplicable	

Apellidos y nombres del juez validador: PhD. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

DNI: 25861074

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

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.

Lima, 14 de mayo 2021


Dr. Jesús Emilio Agustín
Padilla Caballero
CPP. 0125861074





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento

Cuestionario de Evaluación Formativa en entornos virtuales

Enlace del Google Form:

<https://forms.gle/6ZoR9tWvKzstubVo6>

Imágenes del cuestionario

The screenshot shows the title page of a Google Form. At the top, there is a blue header with the text "Evaluación Formativa" and a small logo. Below this, the form is titled "Evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chíncha." A paragraph of introductory text follows, explaining the purpose of the questionnaire for initial-level teachers in public virtual environments. The form is displayed in a browser window with several tabs open at the top.

The screenshot shows a specific question from the form titled "Dimensión reguladora". The question asks: "¿La evaluación de proceso que utilizas, es parte de una planificación pertinente, que te permite a usar más de una técnica evaluativa?". Below the question, there are five radio button options: "Nunca", "Casi nunca", "A veces", "Casi siempre", and "Siempre". The form is displayed in a browser window with several tabs open at the top.



Sección 5 de 6

Dimensión Continua

Estimados participantes ya existen respuestas buenas en estas, todas son importantes para este estudio. Se les pide la honestidad en sus respuestas.

10. ¿Registra las competencias transversales del Currículo Nacional en las diferentes y variadas actividades significativas que planificas?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Sección 6 de 6

Dimensión Retroalimentadora

Estimados participantes ya existen respuestas buenas en estas, todas son importantes para este estudio. Se les pide la honestidad en sus respuestas.

10. ¿Con que frecuencia promueves la interacción virtual con los niños/as el acompañamiento para retroalimentar el aprendizaje de forma oportuna por los entornos virtuales?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la Evaluación formativa en entornos virtuales

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia	Relevancia	Claridad				
Dimensión: REGULADORA		Si	no	si	no	si	no	
1	¿La evaluación de proceso que utilizas, es parte de una planificación pertinente, que te conlleva a usar más de una técnica evaluativa?	x		X		X		
2	¿Das a conocer a los niños el propósito de la evaluación antes de ejecutar la actividad de aprendizaje virtual?	X		X		X		
3	¿Diseña y aplica estrategias evaluativas, con la finalidad de detectar dificultades o fortalezas en la actividad virtual?	X		X		X		
4	¿Tienes en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los niños para regularlas y desarrollar las competencias en tu planificador de experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿En la educación virtual se desarrollan diferentes y variadas experiencias de aprendizaje para promover desarrollar competencias?	X		X		X		
6	¿Compartes de manera virtual sus experiencias innovadoras o buenas prácticas desde el aprendizaje virtual con tus niños(as)?	X		X		X		
7	¿En tu quehacer pedagógico promueve la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa, sistematizando la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos que aplicas a través de los entornos virtuales?	X		X		X		
8	¿Utilizas las evidencias generadas por los niños(as) para observar, interpretar y valorar los progresos y dificultades de ellos durante el proceso de aprendizaje en entornos virtuales?	X		X		X		
9	¿Promueve el uso del portafolio de evidencias de tus niños(as) para recordar y afianzar y retroalimentar los aprendizajes logrados por ellos?	X		X		X		
Dimensión: CONTINUA		Si	no	si	no	si	no	
10	¿Registras las competencias transversales del Currículo Nacional en las diferentes y variadas actividades significativas que planificas?	x		X		x		
11	¿Registra en algún instrumento los desempeños del aprendizaje autónomo y el desenvolvimiento de los niños(as) en entornos virtuales generados por las TIC con el acompañamiento del adulto?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

12	¿Con qué frecuencia utilizas instrumentos pertinentes al seguimiento y verificación de las evidencias para lograr la evaluación del producto final?	X		X		X		
13	¿Con qué frecuencia utilizas la autoevaluación y coevaluación para evaluar los aprendizajes de tus niños(as) desde la educación virtual?	X		X		X		
14	¿El tipo de evaluación que aplicas se ajusta al propósito trabajado, hay concordancia con los criterios de evaluación en entornos virtuales?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia comunicas a los niños(as) las dificultades y logros observados en el proceso de la evaluación para mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X		
16	¿Compartes los criterios de evaluación con los niños(as) y padres de familia antes de iniciar la actividad virtual del día?	X		X		X		
17	¿Sistematiza la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos e informas a los padres de familia?	X		X		X		
18	¿Con qué frecuencia comunicas a los padres de familia las dificultades de aprendizaje de sus hijos(as) para apoyarlos en el hogar, mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X		
Dimensión: RETROALIMENTADORA		Si	no	si	no	si	no	
19	¿Con qué frecuencia promueve la interacción virtual con los niños(as) el acompañamiento para retroalimentar el aprendizaje de forma oportuna por los entornos virtuales?	X		X		X		
20	¿El tipo de preguntas que formulas a los niños(as) en la educación virtual están orientadas al aprendizaje por reflexión o descubrimiento?	X		X		X		
21	¿Formulas preguntas abiertas y repreguntas que promuevan el aprendizaje por descubrimiento en los niños(as) durante la educación virtual?	X		X		X		
22	¿Con qué frecuencia reajusta criterios establecidos a través de la coevaluación, la heteroevaluación y la autoevaluación con tus niños(as) en la educación virtual?	X		X		X		
23	¿Con qué frecuencia practicas la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa con tus niños(as) en la virtualidad?	X		X		X		
24	¿Consideras importante la participación de los niños(as) durante la evaluación formativa en la educación virtual?	X		X		X		
25	¿Comunican diariamente a los padres de familia sobre el propósito y los criterios de evaluación para el envío de las evidencias?	X		X		X		
26	¿Utilizas frecuentemente el cuaderno de campo para ir anotando los desempeños o hallazgos encontrados, que permitan interiorizar sobre tu práctica y mejorarla?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	¿Revisar con frecuencia sus evidencias, para valorar lo que hicieron, cómo lo hicieron, reflexionando sobre tus fortalezas y debilidades, para orientarlos y consolidar los aprendizajes de los niños(as)?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: colocar (X) donde corresponda

Aplicable	X
Aplicable después de corregir	X
No aplicable	X

Apellidos y nombres del juez validador: PhD. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín

DNI: 25861074

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

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

Lima, 14 de mayo 2021

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia
Cuando los ítems planteados son
Suficientes para medir la dimensión.


Dr. Jesús Emilio Agustín
Padilla Caballero
CPPe. 0125861074





Carta de Presentación

Lima, 21 junio 2021

Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo
Presente

Asunto: Validación de Instrumento a través del Juicio de Experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo. Así mismo, he de informarle que, siendo estudiante de la escuela de posgrado del Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), sede Los Olivos – Lima Norte, requiere validar los instrumentos con los cuales recogerá la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación, y así, optar el grado de Doctora. El título de investigación es:

"Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha

Es de enfoque cuantitativo a nivel descriptivo correlacional, realizada en el 2021 y siendo imprescindible contar con el juicio de expertos para poder aplicar los instrumentos de mi investigación. He considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia y trayectoria profesional en temas educativos y/o investigación educativa.

La presente carta cuenta con los siguientes anexos para lograr la validación de los instrumentos por su persona.

- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumentos

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Pachas Espinoza Maria Beatriz
DNI 21784358



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el estrés laboral

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: ESTRESORES		Si	no	si	no	si	no	
1	Me estreso cuando las jornadas de trabajo son muy largas o fuera del horario normal.	X		X		X		
2	Me estreso cuando los horarios de trabajo son imprevisibles, alterando mi agenda del día.	X		X		X		
3	Me estreso cuando debo atender virtualmente a los niños(as) y padres de familia a cualquier hora del día.	X		X		X		
4	Me estreso cuando el trabajo virtual y a distancia con niños(as) de 3, 4 y 5 años, se altera por no tener conectividad.	X		X		X		
5	Me estreso cuando recibo avisos e instrucciones virtuales para enviar información a cualquier hora del día por parte de las autoridades educativas escolares.	X		X		X		
6	Me estreso cuando debo desarrollar las clases virtuales, la aplicación de la evaluación formativa, el acompañamiento y la retroalimentación a los niños(as).	X		X		X		
7	Me estreso cuando debo usar la plataforma "aprendo en casa", para contextualizar o adaptar las actividades propuestas de acuerdo a mi contexto.	X		X		X		
8	Me estreso cuando debo usar las plataformas Zoom o Google Meet a través de mi dispositivo celular o laptop para compartir las evidencias durante el monitoreo y acompañamiento.	X		X		X		
9	Me estreso cuando la participación de los padres de familia es mínima en el uso de los celulares para evidenciar y apoyar a los niños(as) en las actividades de aprendizaje virtual.	X		X		X		
Dimensión: SÍNTOMAS		Si	no	si	no	si	no	



10	Me duele la cabeza o presento migraña al interactuar virtualmente con mis niños(as).	x		X		x		
11	Me duele el cuello y la espalda al estar en una misma posición durante horas seguidas al realizar el trabajo virtual.	X		X		X		
12	Presento problemas de presión (hipertensión o hipotensión) debido a los plazos cortos para presentar informes pedagógicos en forma virtual a la Dirección de la I.E.	X		X		X		
13	Presento sentimientos de angustia y tristeza al enterarme de los problemas de salud y/o muerte de los familiares de mis niños (as).	X		X		X		
14	Presento trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) y problemas de concentración, al momento de interactuar con mis colegas y con mis niños(as).	X		X		X		
15	Presento algunos problemas digestivos, falta o aumento de apetito debido al desempeño de la función en entornos virtuales.	X		X		X		
16	Siento fatiga e irritabilidad excesiva por detalles simples que se presentan en el trabajo virtual.	X		X		X		
17	Siento ansiedad y desesperación por alguna actividad virtual pendiente con mis niños(as).	X		X		X		
18	Exteriorizo mi mal humor y poca tolerancia hacia ciertas actividades de gestión escolar relacionada con el trabajo virtual.	X		X		X		
Dimensión: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO		Si	no	si	no	si	no	
19	Me siento relajado cuando salgo a caminar o hacer ejercicios.	X		X		X		
20	Me siento contento cuando escucho música y/o bailo.	X		X		X		
21	Me entusiasmo cuando oriento mis ideas de forma positiva.	X		X		X		
22	Me siento tranquilo cuando distraigo mis pensamientos dejando de pensar en lo que me estresa.	X		X		X		
23	Me tranquilizo cuando leo sobre lo que me estresa y aplico las soluciones propuestas.	x		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Soy optimista cuando solicito ayuda a otras colegas para solucionar algún problema pedagógico	X		X		X	
25	Siento alivio cuando hago un alto a mis actividades para relajarme o trato de tranquilizarme	X		X		X	
26	Me siento despreocupado cuando logro detectar o identificar el problema que causa mi estrés.	X		X		X	
27	Me siento relajado cuando trato de distraerme haciendo otras cosas.	X		X		X	

Observaciones: Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: colocar (X) donde corresponda

Aplicable	X
Aplicable después de corregir	
No aplicable	

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

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

Lima, 21 junio 2021

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia

Cuando los ítems planteados son

Suficientes para medir la dimensión.

Firma y sello del experto Informante
Colocar Especialidad

Activar Wir
Ve a Configura



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la Evaluación formativa en entornos virtuales

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: REGULADORA		Si	no	si	no	si	no	
1	¿La evaluación de proceso que utilizas, es parte de una planificación pertinente, que te conlleva a usar más de una técnica evaluativa?	x		X		X		
2	¿Das a conocer a los niños el propósito de la evaluación antes de ejecutar la actividad de aprendizaje virtual?	X		X		X		
3	¿Diseña y aplica estrategias evaluativas, con la finalidad de detectar dificultades o fortalezas en la actividad virtual?	X		X		X		
4	¿Tienes en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los niños para regularlas y desarrollar las competencias en tu planificador de experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿En la educación virtual se desarrollan diferentes y variadas experiencias de aprendizaje para promover desarrollar competencias?	X		X		X		
6	¿Compartes de manera virtual sus experiencias innovadoras o buenas prácticas desde el aprendizaje virtual con tus niños(as)?	X		X		X		
7	¿En tu quehacer pedagógico promueve la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa, sistematizando la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos que aplicas a través de los entornos virtuales?	X		X		X		
8	¿Utilizas las evidencias generadas por los niños(as) para observar, interpretar y valorar los progresos y dificultades de ellos durante el proceso de aprendizaje en entornos virtuales?	X		X		X		
9	¿Promueve el uso del portafolio de evidencias de tus niños(as) para recordar y afianzar y retroalimentar los aprendizajes logrados por ellos?	X		X		X		
Dimensión: CONTINUA		Si	no	si	no	si	no	
10	¿Registras las competencias transversales del Currículo Nacional en las diferentes y variadas actividades significativas que planificas?	x		X		x		
11	¿Registra en algún instrumento los desempeños del aprendizaje autónomo y el desenvolvimiento de los niños(as) en entornos virtuales generados por las TIC con el acompañamiento del adulto?	X		X		X		

Activar W
Ve a Configu



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

12	¿Con qué frecuencia utilizas instrumentos pertinentes al seguimiento y verificación de las evidencias para lograr la evaluación del producto final?	X		X		X		
13	¿Con qué frecuencia utilizas la autoevaluación y coevaluación para evaluar los aprendizajes de tus niños(as) desde la educación virtual?	X		X		X		
14	¿El tipo de evaluación que aplicas se ajusta al propósito trabajado, hay concordancia con los criterios de evaluación en entornos virtuales?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia comunicas a los niños(as) las dificultades y logros observados en el proceso de la evaluación para mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X		
16	¿Compartes los criterios de evaluación con los niños(as) y padres de familia antes de iniciar la actividad virtual del día?	X		X		X		
17	¿Sistematiza la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos e informas a los padres de familia?	X		X		X		
18	¿Con qué frecuencia comunicas a los padres de familia las dificultades de aprendizaje de sus hijos(as) para apoyarlos en el hogar, mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X		
Dimensión: RETROALIMENTADORA		Si	no	si	no	si	no	
19	¿Con qué frecuencia promueve la interacción virtual con los niños(as) el acompañamiento para retroalimentar el aprendizaje de forma oportuna por los entornos virtuales?	X		X		X		
20	¿El tipo de preguntas que formulas a los niños(as) en la educación virtual están orientadas al aprendizaje por reflexión o descubrimiento?	X		X		X		
21	¿Formulas preguntas abiertas y repreguntas que promuevan el aprendizaje por descubrimiento en los niños(as) durante la educación virtual?	X		X		X		
22	¿Con qué frecuencia reajusta criterios establecidos a través de la coevaluación, la heteroevaluación y la autoevaluación con tus niños(as) en la educación virtual?	X		X		X		
23	¿Con qué frecuencia practicas la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa con tus niños(as) en la virtualidad?	X		X		X		
24	¿Consideras importante la participación de los niños(as) durante la evaluación formativa en la educación virtual?	X		X		X		
25	¿Comunican diariamente a los padres de familia sobre el propósito y los criterios de evaluación para el envío de las evidencias?	X		X		X		
26	¿Utilizas frecuentemente el cuaderno de campo para ir anotando los desempeños o hallazgos encontrados, que permitan interiorizar sobre tu práctica y mejorarla?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la Evaluación formativa en entornos virtuales

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: REGULADORA		Si	no	si	no	si	no	
1	¿La evaluación de proceso que utilizas, es parte de una planificación pertinente, que te conlleva a usar más de una técnica evaluativa?	x		X		X		
2	¿Das a conocer a los niños el propósito de la evaluación antes de ejecutar la actividad de aprendizaje virtual?	X		X		X		
3	¿Diseñas y aplicas estrategias evaluativas, con la finalidad de detectar dificultades o fortalezas en la actividad virtual?	X		X		X		
4	¿Tienes en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los niños para regularlas y desarrollar las competencias en tu planificador de experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿En la educación virtual desarrollas diferentes y variadas experiencias de aprendizaje para promover desarrollar competencias?	X		X		X		
6	¿Compartes de manera virtual sus experiencias innovadoras o buenas prácticas desde el aprendizaje virtual con tus niños(as)?	X		X		X		
7	¿En tu quehacer pedagógico promueves la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa, sistematizando la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos que aplicas a través de los entornos virtuales?	X		X		X		
8	¿Utilizas las evidencias generadas por los niños(as) para observar, interpretar y valorar los progresos y dificultades de ellos durante el proceso de aprendizaje en entornos virtuales?	X		X		X		
9	¿Promueves el uso del portafolio de evidencias de tus niños(as) para recordar y afianzar y retroalimentar los aprendizajes logrados por ellos?	X		X		X		
Dimensión: CONTINUA		Si	no	si	no	si	no	
10	¿Registras las competencias transversales del Currículo Nacional en las diferentes y variadas actividades significativas que planificas?	x		X		x		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

11	¿Registras en algún instrumento los desempeños del aprendizaje autónomo y el desenvolvimiento de los niños(as) en entornos virtuales generados por las TIC con el acompañamiento del adulto?	X		X		X	
12	¿Con qué frecuencia utilizas instrumentos pertinentes al seguimiento y verificación de las evidencias para lograr la evaluación del producto final?	X		X		X	
13	¿Con qué frecuencia utilizas la autoevaluación y coevaluación para evaluar los aprendizajes de tus niños(as) desde la educación virtual?	X		X		X	
14	¿El tipo de evaluación que aplicas se ajusta al propósito trabajado, hay concordancia con los criterios de evaluación en entornos virtuales?	X		X		X	
15	¿Con qué frecuencia comunicas a los niños(as) las dificultades y logros observados en el proceso de la evaluación para mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X	
16	¿Compartes los criterios de evaluación con los niños(as) y padres de familia antes de iniciar la actividad virtual del día?	X		X		X	
17	¿Sistematizas la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos e informas a los padres de familia?	X		X		X	
18	¿Con que frecuencia comunicas a los padres de familia las dificultades de aprendizaje de sus hijos(as) para apoyarlos en el hogar, mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X	
Dimensión: RETROALIMENTADORA		Si	no	si	no	si	no
19	¿Con que frecuencia promueves la interacción virtual con los niños(as) el acompañamiento para retroalimentar el aprendizaje de forma oportuna por los entornos virtuales?	X		X		X	
20	¿El tipo de preguntas que formulas a los niños(as) en la educación virtual están orientadas al aprendizaje por reflexión o descubrimiento?	X		X		X	
21	¿Formulas preguntas abiertas y repreguntas que promuevan el aprendizaje por descubrimiento en los niños(as) durante la educación virtual?	X		X		X	
22	¿Con que frecuencia reajustas criterios establecidos a través de la coevaluación, la heteroevaluación y la autoevaluación con tus niños(as) en la educación virtual?	X		X		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	¿Con que frecuencia practicas la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa con tus niños(as) en la virtualidad?	x		X		X	
24	¿Consideras importante la participación de los niños(as) durante la evaluación formativa en la educación virtual?	X		X		X	
25	¿Comunicas diariamente a los padres de familia sobre el propósito y los criterios de evaluación para el envío de las evidencias?	X		X		X	
26	¿Utilizas frecuentemente el cuaderno de campo para ir anotando los desempeños o hallazgos encontrados, que permitan interiorizar sobre tu práctica y mejorarla?	X		X		X	
27	¿Revisas con frecuencia sus evidencias, para valorar lo que hicieron, cómo lo hicieron, reflexionando sobre tus fortalezas y debilidades, para orientarlos y consolidar los aprendizajes de los niños(as)?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: colocar (X) donde corresponda

Aplicable	X
Aplicable después de corregir	
No aplicable	

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

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

Lima, 21 de junio 2021

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia
Cuando los ítems planteados son
Suficientes para medir la dimensión.

Firma y sello del experto Informante

Activar Wii
Ve a Configura



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Carta de Presentación

Lima, 21 junio 2021

Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María
Presente

Asunto: Validación de Instrumento a través del Juicio de Experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo. Así mismo, he de informarle que, siendo estudiante de la escuela de posgrado del Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), sede Los Olivos – Lima Norte, requiere validar los instrumentos con los cuales recogerá la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación, y así, optar el grado de Doctora. El título la de investigación es:

“Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha

Es de enfoque cuantitativo a nivel descriptivo correlacional, realizada en el 2021 siendo imprescindible contar con el juicio de expertos para poder aplicar los instrumentos de mi investigación. He considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia y trayectoria profesional en temas educativos y/o investigación educativa.

La presente carta cuenta con los siguientes anexos para lograr la validación de los instrumentos por su persona.

- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumentos

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Pachas Espinoza María Beatriz
DNI 21784358



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el estrés laboral

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: ESTRESORES		Si	no	si	no	si	no	
1	Cuando las jornadas de trabajo son muy largas o fuera del horario normal.	x		X		X		
2	Cuando los horarios de trabajo son imprevisibles, alterando mi agenda del día.	X		X		X		
3	Cuando debo atender virtualmente a los niños(as) y padres de familia a cualquier hora del día.	X		X		X		
4	Cuando el trabajo virtual y a distancia con niños(as) de 3, 4 y 5 años, se altera por no tener conectividad.	X		X		X		
5	Cuando recibo avisos e instrucciones virtuales para enviar información a cualquier hora del día por parte de las autoridades educativas escolares.	X		X		X		
6	Cuando debo desarrollar las clases virtuales, la aplicación de la evaluación formativa, el acompañamiento y la retroalimentación a los niños(as).	X		X		X		
7	Cuando debo usar la plataforma "aprendo en casa", para contextualizar o adaptar las actividades propuestas de acuerdo a mi contexto.	X		X		X		
8	Cuando debo usar las plataformas Zoom o Google Meet a través de mi dispositivo celular o laptop para compartir las evidencias durante el monitoreo y acompañamiento.	X		X		X		
9	Cuando la disposición de los padres de familia es mínima en el uso de los celulares para evidenciar y apoyar a los niños(as) en las actividades de aprendizaje virtual.	X		X		X		
Dimensión: SÍNTOMAS		Si	no	si	no	si	no	
10	Me duele la cabeza o presento migraña al interactuar virtualmente con mis niños(as).	x		X		x		
11	Me duele el cuello y la espalda al estar en una misma posición durante horas seguidas al realizar el trabajo virtual.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

12	Presento problemas de presión (hipertensión o hipotensión) debido a los plazos cortos para presentar informes pedagógicos en forma virtual a la Dirección de la I.E.	X		X		X		
13	Presento sentimientos de angustia y tristeza al enterarme de los problemas de salud y/o muerte de los familiares de mis niños (as).	X		X		X		
14	Presento trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) y problemas de concentración, al momento de interactuar con mis colegas y con mis niños(as).	X		X		X		
15	Presento algunos problemas digestivos, falta o aumento de apetito debido al desempeño de la función en entornos virtuales.	X		X		X		
16	Siento fatiga e irritabilidad excesiva por detalles simples que se presentan en el trabajo virtual.	X		X		X		
17	Siento ansiedad y desesperación por alguna actividad virtual pendiente con mis niños(as).	X		X		X		
18	Exteriorizo mi mal humor y poca tolerancia hacia ciertas actividades de gestión escolar relacionada con el trabajo virtual.	X		X		X		
Dimensión: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO		Si	no	si	no	si	no	
19	Cuando salgo a caminar o hacer ejercicios.	X		X		X		
20	Cuando escucho música y/o bailo.	X		X		X		
21	Cuando oriento mis ideas de forma positiva.	X		X		X		
22	Cuando distraigo mis pensamientos dejando de pensar en lo que me estresa.	X		X		X		
23	Cuando leo sobre lo que me estresa y aplico las soluciones propuestas.	x		X		X		
24	Cuando solicito ayuda a otras colegas para solucionar algún problema pedagógico	X		X		X		
25	Cuando hago un alto a mis actividades para relajarme o trato de tranquilizarte	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

26	Cuando logro detectar o identificar el problema que causa mi estrés.	x		x		x	
27	Cuando trato de distraerme haciendo otras cosas.	x		x		x	

Observaciones: Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: colocar (X) donde corresponda

Aplicable	x
Aplicable después de corregir	
No aplicable	

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María

DNI: 20031516

Especialidad del validador: Metodóloga- Doctora en Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

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.

Lima, 21 de junio 2021

Mercedes Nagamine Miyashiro
Dra. En Educación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la Evaluación formativa en entornos virtuales

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: REGULADORA		Si	no	si	no	si	no	
1	¿La evaluación de proceso que utilizas, es parte de una planificación pertinente, que te conlleva a usar más de una técnica evaluativa?	x		X		X		
2	¿Das a conocer a los niños el propósito de la evaluación antes de ejecutar la actividad de aprendizaje virtual?	X		X		X		
3	¿Diseña y aplica estrategias evaluativas, con la finalidad de detectar dificultades o fortalezas en la actividad virtual?	X		X		X		
4	¿Tienes en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los niños para regularlas y desarrollar las competencias en tu planificador de experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿En la educación virtual se desarrollan diferentes y variadas experiencias de aprendizaje para promover desarrollar competencias?	X		X		X		
6	¿Compartes de manera virtual sus experiencias innovadoras o buenas prácticas desde el aprendizaje virtual con tus niños(as)?	X		X		X		
7	¿En tu quehacer pedagógico promueve la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa, sistematizando la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos que aplicas a través de los entornos virtuales?	X		X		X		
8	¿Utilizas las evidencias generadas por los niños(as) para observar, interpretar y valorar los progresos y dificultades de ellos durante el proceso de aprendizaje en entornos virtuales?	X		X		X		
9	¿Promueve el uso del portafolio de evidencias de tus niños(as) para recordar y afianzar y retroalimentar los aprendizajes logrados por ellos?	X		X		X		
Dimensión: CONTINUA		Si	no	si	no	si	no	
10	¿Registras las competencias transversales del Currículo Nacional en las diferentes y variadas actividades significativas que planificas?	x		X		x		
11	¿Registra en algún instrumento los desempeños del aprendizaje autónomo y el desenvolvimiento de los niños(as) en entornos virtuales generados por las TIC con el acompañamiento del adulto?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

12	¿Con qué frecuencia utilizas instrumentos pertinentes al seguimiento y verificación de las evidencias para lograr la evaluación del producto final?	X		X		X		
13	¿Con qué frecuencia utilizas la autoevaluación y coevaluación para evaluar los aprendizajes de tus niños(as) desde la educación virtual?	X		X		X		
14	¿El tipo de evaluación que aplicas se ajusta al propósito trabajado, hay concordancia con los criterios de evaluación en entornos virtuales?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia comunicas a los niños(as) las dificultades y logros observados en el proceso de la evaluación para mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X		
16	¿Compartes los criterios de evaluación con los niños(as) y padres de familia antes de iniciar la actividad virtual del día?	X		X		X		
17	¿Sistematiza la información del cuaderno de campo, ficha de registro seguimiento al aprendizaje u otros instrumentos e informas a los padres de familia?	X		X		X		
18	¿Con qué frecuencia comunicas a los padres de familia las dificultades de aprendizaje de sus hijos(as) para apoyarlos en el hogar, mejorar sus desempeños y lograr sus competencias?	X		X		X		
Dimensión: RETROALIMENTADORA		Si	no	si	no	si	no	
19	¿Con qué frecuencia promueve la interacción virtual con los niños(as) el acompañamiento para retroalimentar el aprendizaje de forma oportuna por los entornos virtuales?	X		X		X		
20	¿El tipo de preguntas que formulas a los niños(as) en la educación virtual están orientadas al aprendizaje por reflexión o descubrimiento?	X		X		X		
21	¿Formulas preguntas abiertas y repreguntas que promuevan el aprendizaje por descubrimiento en los niños(as) durante la educación virtual?	X		X		X		
22	¿Con qué frecuencia reajusta criterios establecidos a través de la coevaluación, la heteroevaluación y la autoevaluación con tus niños(as) en la educación virtual?	X		X		X		
23	¿Con qué frecuencia practicas la autorreflexión para mejorar la práctica evaluativa con tus niños(as) en la virtualidad?	X		X		X		
24	¿Consideras importante la participación de los niños(as) durante la evaluación formativa en la educación virtual?	X		X		X		
25	¿Comunican diariamente a los padres de familia sobre el propósito y los criterios de evaluación para el envío de las evidencias?	X		X		X		
26	¿Utilizas frecuentemente el cuaderno de campo para ir anotando los desempeños o hallazgos encontrados, que permitan interiorizar sobre tu práctica y mejorarla?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	¿Revisar con frecuencia sus evidencias, para valorar lo que hicieron, cómo lo hicieron, reflexionando sobre tus fortalezas y debilidades, para orientarlos y consolidar los aprendizajes de los niños(as)?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: colocar (X) donde corresponda

Aplicable	X
Aplicable después de corregir	
No aplicable	

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María

DNI: 20031516

Especialidad del validador: Metodóloga - Doctora en Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

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

Lima, 21 de junio 2021

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia
Cuando los ítems planteados son
Suficientes para medir la dimensión.

Mercedes Nagamine Miyashiro
Dra. En Educación

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento.

 **GOBIERNO REGIONAL ICA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ICA 

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CHINCHA
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario 200 años de independencia del Perú"

Chincha Alta, 28 mayo de 2021

OFICIO N.º 1463 - 2021 - GORE-ICA-DRE-UGELCH-D.

SEÑOR : Carlos Venturo Orbegoso
Jefe Escuela de Posgrado-UCV Filial Lima - Campus Lima Norte.

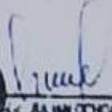
ASUNTO : Otorga permiso para obtener información y desarrollar trabajo investigación en las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial.

REF. : Carta P. 0188-2021-UCV-VA-EPG-F01/J.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, a la vez hacer de su conocimiento que, de acuerdo al documento de la referencia, la especialista de educación inicial Mg. María Beatriz Pachas Espinoza ha solicitado a este despacho el permiso para aplicar los instrumentos validados de su investigación titulada, "Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha" Por lo que a solicitud de la interesada se le otorga el permiso de recabar la información para el desarrollo de su investigación de las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas integrantes de la Unidad de Gestión educativa Local de Chincha, que me honro en dirigir.

La ocasión es propicia, para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente.


 **L.C. RAJMI CECILIA CORDOVA**
Directora del Programa Inicial II
UGEL CHINCHA

JOCH/D
cc./arch.

Anexo 9. Base de datos.

Estrés laboral

EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	D1-Estr	EL10	EL11	EL12	EL13	EL14	EL15	EL16	EL17	EL18	D2-Sint	EL19	EL20	EL21	EL22	EL23	EL24	EL25	EL26	EL27	D3-Estral	EL	
3	2	2	4	2	1	3	3	2	22	1	2	1	3	3	1	3	4	1	19	3	2	2	2	2	2	3	1	1	18	59	
4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	5	5	5	5	4	3	3	4	4	38	5	3	4	4	5	4	5	4	5	39	113	
4	4	5	5	3	4	5	4	4	38	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	5	3	3	5	3	3	4	5	5	36	116	
3	4	5	3	3	3	4	5	5	35	5	4	4	5	3	3	5	5	5	39	4	3	4	5	5	5	4	3	3	36	110	
2	2	2	1	4	3	2	3	3	22	3	4	2	4	4	1	1	1	2	22	3	2	1	3	3	1	2	4	4	23	67	
4	5	4	3	3	3	5	3	5	35	4	5	3	4	4	4	3	3	3	33	3	5	5	5	4	4	5	4	3	38	106	
3	2	4	3	2	3	1	2	3	23	3	2	2	2	4	2	3	4	4	26	1	1	3	1	4	3	2	4	4	23	72	
3	5	4	3	4	5	5	3	4	36	4	3	3	3	5	5	4	3	5	35	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32	103	
4	4	5	3	3	5	5	4	3	36	4	5	3	5	5	4	4	3	3	36	3	5	3	5	5	4	5	4	4	38	110	
3	2	3	2	1	2	3	1	3	20	2	1	2	1	1	3	4	2	2	18	2	4	2	1	1	2	3	3	4	22	60	
4	3	3	4	3	4	5	4	5	35	3	4	3	5	3	3	3	4	5	33	5	3	3	5	4	3	4	3	4	34	102	
4	1	2	3	4	3	1	2	4	24	1	2	4	1	1	2	3	1	1	16	1	1	1	3	1	2	1	3	2	15	55	
5	3	5	4	4	5	5	4	3	38	4	4	3	5	4	3	5	5	5	38	5	3	4	5	4	5	3	4	3	36	112	
1	1	2	2	2	2	4	1	1	16	1	1	3	2	3	2	2	3	4	21	4	2	1	4	1	4	4	3	3	26	63	
3	3	4	4	3	5	3	4	4	33	4	3	3	5	5	5	4	3	4	36	3	3	5	4	4	4	5	5	4	37	106	
2	4	3	3	4	2	2	1	1	22	1	2	3	4	4	4	1	2	2	23	2	2	3	2	2	3	3	3	2	22	67	
1	4	4	2	4	1	2	2	1	21	2	1	3	2	1	4	2	1	1	17	4	2	3	1	1	2	4	3	2	22	60	
2	3	4	3	3	4	4	4	1	28	2	1	4	4	3	1	1	2	2	20	1	3	1	3	1	3	2	4	2	20	68	
1	2	4	3	3	4	1	2	4	24	4	1	3	4	3	1	4	1	2	23	2	3	3	2	4	2	1	1	4	22	69	
2	4	1	2	3	2	3	4	3	24	3	1	1	2	2	2	1	4	2	18	3	3	4	1	3	4	4	4	4	30	72	
4	4	4	5	5	5	4	3	3	37	3	3	5	3	4	4	4	4	5	35	5	3	3	3	4	4	4	3	5	34	106	
4	3	4	5	5	4	4	4	5	38	4	3	3	3	5	4	5	4	5	36	4	3	5	5	5	3	5	4	5	39	113	
4	4	5	5	4	3	4	5	5	39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	5	4	4	3	3	4	3	4	5	35	106	
5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	5	3	5	4	5	5	3	5	4	39	3	4	4	3	5	4	5	3	5	36	116	
5	5	5	3	4	5	5	5	4	41	4	5	4	5	5	4	5	3	4	39	3	3	5	4	4	3	3	3	4	32	112	
3	4	5	5	3	4	4	3	5	36	5	5	5	3	4	4	3	4	5	38	5	3	5	3	4	5	3	5	4	37	111	
3	4	5	5	3	5	5	5	3	38	5	4	3	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	3	5	4	3	4	34	106	
1	3	4	3	3	3	3	2	4	26	2	2	4	4	1	3	4	1	1	22	3	1	2	3	3	3	3	1	1	20	68	
3	4	1	3	2	4	3	2	1	23	2	4	2	1	2	2	3	3	1	20	3	3	2	2	1	3	4	4	3	25	68	
5	5	4	5	4	3	4	5	3	38	3	3	5	4	3	3	4	4	5	34	5	4	4	5	4	3	4	4	5	38	110	
4	5	4	3	5	5	3	3	4	36	5	5	3	5	5	5	5	5	3	41	5	3	4	3	3	5	3	5	5	36	113	
4	3	4	5	3	5	4	4	3	35	3	3	3	4	3	5	4	3	5	33	5	5	3	5	5	3	3	5	4	38	106	
5	4	5	5	4	4	5	3	3	38	4	5	4	3	4	3	3	4	4	34	4	3	4	5	4	3	4	4	5	36	108	
5	4	4	3	4	3	5	3	5	36	3	3	3	5	4	3	3	4	3	31	5	4	5	3	5	4	4	3	4	37	104	
3	3	3	4	3	5	5	5	5	36	5	3	4	4	3	4	4	5	5	37	5	5	3	3	3	5	4	4	4	36	109	
4	2	4	3	3	4	4	2	2	28	4	2	4	1	2	3	2	2	1	21	4	1	4	4	2	1	2	3	4	25	74	
4	4	4	5	3	5	4	5	4	38	4	4	5	4	5	4	5	5	3	39	4	3	5	3	5	4	3	4	4	35	112	
5	5	5	3	3	4	3	3	3	34	4	3	4	3	4	3	5	3	4	33	5	5	4	4	4	3	3	5	3	36	103	
4	4	4	5	4	4	5	3	5	38	5	5	4	3	5	3	5	4	4	38	5	4	3	3	4	5	5	3	3	35	111	
4	4	3	3	5	3	3	4	3	32	4	4	3	3	5	3	5	5	3	35	4	4	3	5	3	4	3	5	4	35	102	
3	5	5	4	3	5	5	5	3	38	4	3	3	3	5	4	4	3	3	32	5	3	5	5	5	3	4	4	5	39	109	
3	1	2	3	1	3	2	4	3	22	1	1	1	1	3	3	2	3	4	19	2	4	2	1	4	1	1	1	1	17	58	
5	5	5	5	5	3	5	3	3	39	4	3	3	4	3	5	4	4	4	34	5	5	4	5	3	3	5	3	4	37	110	
4	3	4	5	3	3	5	3	4	34	5	4	4	3	4	5	3	4	3	35	3	5	5	4	3	3	5	4	3	35	104	
5	5	4	5	3	4	3	4	3	36	3	5	3	4	5	5	4	5	5	39	3	5	4	5	4	4	4	4	4	37	112	
4	4	5	5	5	4	3	4	5	39	3	4	4	4	4	5	5	5	5	39	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	34	112
3	4	5	3	5	3	3	4	4	34	3	5	3	5	5	3	4	5	4	37	5	4	3	4	4	5	4	3	5	37	108	
4	3	4	4	5	5	5	5	4	39	5	4	4	3	5	3	3	5	4	36	3	5	4	3	5	4	4	4	5	37	112	
5	3	4	3	5	3	4	3	4	34	4	4	5	5	4	3	4	5	4	38	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	108	
5	5	4	4	5	5	4	5	3	40	3	5	4	5	3	3	4	3	4	34	5	3	5	4	4	5	4	4	4	38	112	

Evaluación formativa en entornos virtuales.

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D1-Reg	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D2-Con	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	D3-Repr	EF
4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	3	3	5	3	3	5	3	4	4	33	5	5	4	3	4	5	5	4	4	39	110
4	4	1	1	4	1	1	4	1	21	2	4	1	1	2	2	3	1	2	18	1	1	2	2	4	4	4	4	3	25	64
3	3	2	2	3	4	4	2	4	27	2	2	2	1	1	2	1	4	4	19	3	4	4	2	4	4	1	2	1	25	71
1	2	4	1	3	4	4	1	3	23	1	4	1	2	2	3	1	2	2	18	3	1	3	1	2	1	4	3	1	19	60
3	4	4	4	3	3	5	3	5	34	4	5	5	5	3	5	5	5	5	42	5	5	4	3	3	4	4	4	3	35	111
4	2	3	3	2	3	3	2	1	23	2	4	4	4	4	4	4	1	4	31	3	3	2	4	4	2	3	3	2	26	80
4	4	5	5	5	5	3	5	4	40	4	3	3	4	3	3	5	3	4	32	5	4	4	3	5	4	4	3	5	37	109
4	1	4	3	3	3	4	3	4	29	3	4	1	3	1	2	4	4	2	24	2	3	2	1	4	1	3	3	4	23	76
1	2	1	3	4	4	4	2	1	22	1	1	4	2	2	3	3	4	3	23	4	1	4	2	4	1	1	1	2	20	65
5	4	3	5	3	4	3	3	4	34	4	4	5	4	5	4	5	4	3	38	4	3	5	4	3	5	3	3	5	35	107
1	3	4	4	1	3	2	3	4	25	4	3	2	2	1	2	3	2	4	23	2	1	4	1	2	1	1	1	2	15	63
4	5	4	5	4	5	4	3	5	39	3	4	4	5	4	3	5	4	3	35	5	5	5	4	3	5	4	4	3	38	112
3	2	1	1	3	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4	1	2	1	1	13	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22	49
3	5	3	5	4	4	4	3	4	35	4	3	5	5	5	4	5	4	5	40	3	4	3	5	5	5	4	4	3	36	111
4	3	4	2	3	2	4	3	4	29	3	3	2	4	3	1	4	3	3	26	1	1	3	3	1	1	4	3	2	19	74
5	5	5	3	4	4	3	3	3	37	4	3	4	3	4	3	3	5	4	33	4	3	4	4	4	5	5	5	4	38	108
4	5	5	4	4	5	5	5	4	41	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	5	3	4	4	3	4	3	4	34	111
4	4	3	5	4	4	4	4	3	35	3	5	3	4	4	4	5	5	4	37	5	4	5	5	5	5	3	4	3	39	111
5	4	3	3	4	3	4	5	4	35	3	3	4	3	4	4	5	4	5	35	4	4	4	5	4	5	3	4	5	38	108
3	4	3	3	3	3	3	3	5	30	3	4	4	3	5	4	5	3	3	34	5	4	3	3	4	5	4	4	3	35	99
4	4	1	1	1	1	4	3	2	21	4	3	2	2	2	3	1	3	4	24	3	1	3	2	3	1	3	2	1	19	64
2	1	4	3	4	1	1	1	2	19	3	4	2	1	1	2	2	3	3	21	4	3	3	2	1	3	3	1	2	22	62
4	1	2	2	3	1	4	2	4	23	3	1	2	3	3	3	1	4	2	22	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	70
1	4	3	1	1	2	1	4	4	21	4	3	2	1	1	2	3	2	21	1	4	1	4	2	4	4	1	4	25	67	
4	4	1	1	2	4	1	4	4	25	2	2	1	3	3	4	2	2	2	21	3	1	2	1	4	3	2	4	1	21	67
3	3	3	2	1	4	4	2	4	26	1	2	2	3	2	3	1	3	2	19	4	2	1	4	3	1	3	2	4	24	69
1	1	3	4	3	4	1	1	3	21	2	3	3	1	2	4	4	1	4	22	2	4	1	3	4	3	2	1	1	21	64
5	4	4	4	4	5	4	5	5	40	4	5	3	3	5	3	5	3	5	36	4	4	5	4	4	5	3	3	4	36	112
5	4	3	4	5	3	4	3	3	34	5	5	3	5	3	4	3	4	3	35	5	3	3	4	3	3	4	5	4	34	103
2	1	2	1	1	2	4	1	2	16	1	2	4	2	1	1	4	4	3	22	3	3	3	4	1	3	2	3	2	24	62
4	2	2	2	1	2	4	2	3	22	2	1	1	2	4	4	4	3	3	24	1	3	1	2	4	2	1	4	2	20	66
2	2	4	4	2	2	1	4	4	23	3	1	4	3	4	4	3	3	1	26	1	2	4	1	1	4	1	1	3	18	67
3	2	2	4	1	4	2	3	3	24	2	1	4	4	1	2	2	3	3	22	1	3	3	2	1	4	3	2	1	20	66
3	3	3	1	4	1	2	3	2	22	2	2	3	3	1	3	1	3	4	22	3	3	2	1	1	4	4	3	2	23	67
1	2	2	1	3	4	2	4	2	21	2	1	3	1	3	1	1	2	2	16	3	4	3	4	3	4	2	2	2	27	64
3	5	4	3	5	5	5	5	4	39	4	5	4	3	5	3	5	5	5	39	4	4	3	3	5	4	3	4	4	34	112
4	2	3	1	4	4	2	3	3	26	3	2	4	1	1	2	4	4	4	25	3	2	4	2	2	2	2	3	2	22	73
2	3	3	2	3	1	1	4	1	20	4	4	1	1	3	4	4	2	4	27	2	2	2	2	4	1	2	2	4	21	68
1	1	2	2	3	3	3	4	4	23	4	3	1	1	2	4	3	2	3	23	2	2	3	3	2	4	3	1	4	24	70
1	3	2	4	4	2	4	1	1	22	3	4	1	1	1	1	1	3	2	17	2	1	1	4	4	3	2	3	3	23	62
4	4	4	4	1	4	4	1	4	30	3	1	4	1	4	4	1	2	1	21	1	1	2	1	4	3	4	1	4	21	72
4	5	3	4	3	3	4	5	5	36	4	5	4	4	5	3	4	3	5	37	3	5	3	3	5	4	5	3	3	34	107
4	2	3	4	3	1	4	4	3	28	2	2	4	3	2	4	2	1	4	24	2	1	1	1	2	1	4	4	1	17	69
4	2	2	3	1	4	1	3	3	23	4	4	3	3	2	2	4	1	3	26	3	4	4	3	3	4	2	3	2	28	77
3	2	1	4	1	2	1	4	4	22	2	3	1	1	2	3	1	4	2	19	1	2	3	4	1	1	4	1	1	18	59
2	3	1	1	1	4	2	1	2	17	3	4	3	4	3	2	3	1	4	27	1	4	2	3	1	3	2	1	3	20	64
3	2	2	4	1	1	4	3	1	21	2	1	4	3	4	3	4	1	1	23	3	3	3	3	1	3	2	1	3	22	66
3	4	3	2	4	1	2	1	1	21	2	3	3	3	3	3	3	3	1	24	3	2	2	1	2	3	2	2	4	21	66
4	3	3	1	2	4	2	2	2	23	1	2	2	4	1	1	2	3	4	20	1	2	3	4	2	3	1	3	2	21	64
1	2	4	4	4	4	2	2	2	25	1	1	1	1	4	1	4	4	2	19	1	2	2	1	2	3	3	1	2	17	61