



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Competencias digitales en el estrés laboral de los docentes en las
instituciones educativas de Ocongate, Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Macedo Jaen, Nancy Julia (ORCID: 0000-0003-4014-8635)

ASESOR:

Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria.

Con cariño a mis padres, hermanos, y a mi menor hija Arelyz Lucero por el constante apoyo moral e incondicional de cada día.

Agradecimiento

Reconozco a Dios, a la Universidad Cesar Vallejo por acogerme como estudiante e impulsar en logro de mis metas trazadas

Especialmente al Mg. Wilfredo Hernan Bizarro Flores, por la paciencia, y por el acompañamiento constante para el desarrollo del trabajo de Investigación. Así mismo a todos mis compañeros porque motivaron a continuar el estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vix
Resumen.....	vii
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.MÉTODOLÓGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. SUGERENCIAS.....	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Ocongate	18
Tabla 2 Muestra de docentes de las IE del distrito de Ocongate.....	19
Tabla 3: Información de ajuste de los modelos.....	22
Tabla 4. Bondad de ajuste del modelo.....	22
Tabla 5. Pseudo R cuadrado de las competencias digitales en el estrés laboral docente.....	23
Tabla 6 Estimaciones de los parámetros.....	24
Tabla 7 Seudo R cuadrado de la información y alfabetización en el estrés laboral docente.....	25
Tabla 8. Estimaciones de los parámetros de la información y alfabetización en el estrés laboral docente.....	26
Tabla 9 Pseudo R cuadrado de la comunicación y colaboración en el estrés laboral docente.....	27
Tabla 10 Estimaciones de los parámetros de la comunicación y colaboración en el estrés laboral docente.....	28
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la creación de contenido digital en el estrés laboral docente.....	29
Tabla 12 Estimaciones de los parámetros de la creación de contenido digital en el estrés laboral docente.....	30
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la seguridad en el estrés laboral docente.....	31
Tabla 14 Estimaciones de los parámetros de seguridad en el estrés laboral docente	31
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la resolución de problemas en el estrés laboral docente	32
Tabla 16 Estimaciones de los parámetros de la resolución de problemas en el estrés laboral docente.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01 Esquema del diseño.....	16
Figura 02 Descripción de los niveles de las competencias digitales y sus dimensiones.....	1
Figura 03 Descripción de los niveles del estrés laboral docente y sus dimensiones	2

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si las competencias digitales influían en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Básicas regulares de Ocongate, Cusco, 2021; La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel explicativo y diseño no experimental, transversal y correlacional causal; con una muestra de 95 docentes pertenecientes al distrito de Ocongate; extraídos de muestreo aleatorio estratificado a quienes se les aplicó dos cuestionarios, tipo escala de Likert el “Cuestionario de Competencia Digital Docente”, propuesto por Tourón, et.al. (2018) y la “Escala ED-6”, que evalúa el estrés o malestar docente, según Gutiérrez, Morán y Sanz (2005). Lo más importante es la influencia de la variable competencia digital y cada uno de sus componentes, excepto la dimensión información y alfabetización en el estrés docente del distrito de Ocongate en Cusco. Los resultados de la influencia de las competencias digitales en el estrés laboral de docentes, y se tiene al valor del Chi cuadrado es de 14.518 y P. valor (valor de la significación) es igual a 0.001 que es menor a 0.05, lo cual indica que los datos de la variable no son independientes y podemos indicar la dependencia de una variable sobre la otra. La información y alfabetización no influyen en el estrés laboral de docentes de las Instituciones Educativas.

Palabras clave: competencias digitales, estrés docente, educación, intercultural, bilingüe.

Abstract.

The present study aimed to determine if digital competences influenced the work stress of teachers in the regular Basic Institutions of Ocongate, Cusco, 2021; The research was approached from a quantitative approach, applied type, explanatory level and non-experimental, cross-sectional and causal correlational design; with a sample of 95 teachers from the Ocongate district; extracted from stratified random sampling to whom two questionnaires, Likert scale type, the "Questionnaire for Teaching Digital Competence", proposed by Tourón, et.al. (2018) and the "ED-6 Scale", which assesses teacher stress or discomfort, according to Gutiérrez, Morán and Sanz (2005). The most important is the influence of the digital competence variable and each of its components, except for the information and literacy dimension in the teaching stress of the Ocongate district in Cusco. The results of the influence of digital skills on teachers' work stress, and the Chi square value is 14.518 and P. value (significance value) is equal to 0.001 which is less than 0.05, which indicates that the data of the variable are not independent and we can indicate the dependence of one variable on the other. Information and literacy do not influence the work stress of teachers in Educational Institutions.

Keywords: digital skills, teacher stress, education, intercultural, bilingual

I. INTRODUCCIÓN

Los docentes forman parte de uno de los grupos profesionales que son más propensos a desarrollar el estrés Oros et al. (2020). Dicha situación se ha incrementado a partir de los cambios laborales producidos a causa de la pandemia del Covid 19, donde se pasó de una Educación presencial a una Educación virtual Casali y Torres, (2021). Es así que la labor docente ha tomado un gran cambio y muchos docentes no estaban preparados para afrontar una educación virtual e interrelacionar de manera constante con los recursos tecnológicos, aplicaciones, herramientas digitales, plataformas digitales, etc Huamán et al. (2021); Romo y Mora (2020).

Ello conllevó a que surja una gran ansiedad, preocupación e incertidumbre en los docentes conllevando a consecuencias preocupantes como el desarrollo habitual de sus clases en el proceso de aprendizaje, que a la vez se ve reflejado en el desempeño de los estudiantes Duarte et al. (2021). En ese sentido, es importante que en pleno siglo XXI donde la educación virtual se viene desarrollando con cotidianidad y a nivel mundial los docentes se preocupen por desarrollar de manera apropiada las competencias digitales para garantizar un desarrollo adecuado del proceso de enseñanza Martínez y Garcés, (2020).

Dichas competencias digitales docentes consisten según Vega y Andrade, (2020) en la capacidad y habilidad que tiene el docente para dominar y apropiarse del uso de las TICS en el proceso educativo; convirtiéndose de esa manera en un ser competente para el desarrollo oportuno de su labor profesional. En ese sentido, es propicio que desarrollen de manera apropiada las competencias digitales para garantizar su eficacia en el proceso de aprendizaje del cual es parte.

En algunos países latinoamericanos antes de la llegada del Covid 19 no era habitual que la educación virtual sea vista de manera permanente en sus sistemas educativos en la Educación Básica Regular, ahora que es parte del presente se ha buscado innovar el sistema educativo tomando lo mejor de los recursos educativos para afianzar los procesos pedagógicos que permitan continuidad y mejoras en la Educación Frison y Meglio (2021). Por tanto, los docentes que son los que dirigen y orientan el proceso educativo deben estar en la vanguardia del dominio de las competencias digitales, sin embargo, como menciona Ramírez (2020)

en Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela hay una precariedad de un bajo déficit de dominio apropiado de las TICs por parte de los docentes, ya que no basta solo con conocer sobre ellas, sino que es propicio usarlas de manera adecuada. Provocando de esa manera depresión, ansiedad y estrés tanto en estudiantes como docentes, ya que no están acostumbrados a lidiar con esta nueva realidad Cabezas et al., (2021).

En el Perú ante determinada situación El Ministerio de Educación en los niveles de Educación Básica regular ha tomado las medidas de garantizar la continuidad de la Educación mediante la implementación de Aprendo en Casa que es una plataforma que todos los sujetos inmersos en el sistema educativo tienen acceso a nivel de todo el país, ello a la par se complementa con el seguimiento y apoyo constante de los docentes. Sánchez y Rodríguez (2021) mencionan que los docentes en la modalidad virtual demuestran mayor inseguridad ante la poca práctica de la interacción con los recursos digitales, uno de los motivos es por la edad que cuentan les es complejo adaptarse a la era digital, también porque los conocimientos tecnológicos que poseen no son suficientes, otro factor es que no cuenta con una banda ancha apropiada de internet dificultando su proceso de adaptación y generando problemas como el estrés y ansiedad en ellos.

En ese sentido, en el Perú hay mucho aún por mejorar con el tema de que los docentes desarrollen de manera apropiada sus competencias digitales y sobretodo porque después de esta pandemia la virtualidad en el proceso educativo seguirá estando vigente y ha llegado a nuestras vidas para quedarse en ella Quiñones et al. (2021).

La relevancia por el cual surge la necesidad de abarcar la presente investigación es para conocer cómo influye las competencias digitales en el desarrollo del estrés en los docentes, ya que en estos últimos años hemos visto una serie de inconvenientes en el desarrollo de la educación virtual en los estudiantes, pero no se le toma mucho interés a qué es lo que sienten los docentes, que se puede hacer para mejorar su relación con los medios digitales, como pueden mejorar su grado de estrés, qué es lo que realmente se debe perfeccionar en ellos para salir de esos cuadros de estrés tan preocupantes que no les permite en algunas oportunidades desenvolverse profesionalmente de manera apropiada.

En ese sentido, para abarcar de manera más precisa dicha situación se ha tomado como referencia a los docentes del distrito de Ocongate, que se encuentra geográficamente ubicada zona alto andina del departamento del Cusco. En dicho lugar la conectividad a internet presenta una serie de limitaciones; conllevando de esa manera que ahora en la modalidad virtual que llevan a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje tenga muchas dificultades para su desarrollo pertinente. Razón por la cual, los docentes de las Instituciones Educativas del distrito, se encuentran con grandes desafíos que cumplir en sus labores de práctica profesional, ya que muchos de ellos no cuentan con internet apropiado, también porque no cuenta con una alfabetización digital adecuada, etc. Conllevando de esa manera que los docentes se sientan confundidos, aturridos, preocupados, estresados.

Por los motivos antes expuestos es necesario conocer dicha problemática a profundidad; por lo tanto, se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la influencia de las competencias digitales en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021? y los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la influencia de la información y alfabetización en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021? ¿Cuál es la influencia de la comunicación y colaboración en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021? ¿Cuál es la influencia de la creación de contenidos digitales en el estrés laboral de docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021? ¿Cuál es la influencia de la seguridad en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021? ¿Cuál es la influencia de la resolución de problemas en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021?

Es necesario precisar que la presente investigación tuvo como justificación teórica contrastar si hay influencia entre las competencias digitales y el estrés docente, para contribuir de esa manera a que los docentes puedan brindar mayor relevancia a la importancia de conocer las competencias digitales, con el fin, de que puedan lograr relacionarse con ellas de manera apropiada y de esa manera lograr que los docentes se puedan desempeñar de manera pertinente para contribuir con

un proceso de enseñanza óptimo . También, esta investigación permitirá contribuir al cuerpo de contenido teórico en conocimientos en la Teoría de Educación, ya que es un tema que se vive en la actualidad a nivel mundial y requiere la divulgación de dicha información, además contribuirá en la línea de investigación gestión y calidad educativa.

El objetivo general fue Determinar si las competencias digitales influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Los objetivos específicos fueron Determinar si la información y alfabetización influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Determinar si la comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Determinar si la creación de contenido digital influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Determinar si la seguridad influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Determinar si la resolución de problemas influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021.

La hipótesis general fue que Las competencias digitales influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Las hipótesis específicas fueron: La información y alfabetización influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. La comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. La creación de contenido digital influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. La seguridad influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021. Las resoluciones de problemas influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Una investigación relacionada al tema de investigación tratado es el de Ahumada y Gil (2021) que tuvo como objetivo conocer los factores que inciden en los niveles de estrés de los docentes a causa de la pandemia del Covid 19; abarcaron un diseño cuantitativo correlacional descriptivo; aplicaron un cuestionario estandarizado que se aplicó a 65 docentes colombianos y los resultados obtenidos fueron que los docentes mostraron un nivel de estrés más alto debido a la dificultad que tienen al dominar las herramientas TICS y se les es complejo utilizarlas en sus sesiones de aprendizaje conllevando a que la manera de interactuar con sus estudiantes se vea con dificultades. La conclusión a la que se llega es que el desconocer las habilidades digitales causa estrés en los docentes. En ese sentido, este trabajo sirve de soporte para esta investigación porque permite contrastar la relación existente a nivel internacional.

Otra investigación internacional fue la proporcionada por García (2021) que tuvo como objetivo conocer el estrés laboral de los docentes en relación a las capacidades digitales; basado en un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo descriptivo y se aplicó el cuestionario (NTP) 574 y el cuestionario de estrategias de afrontamiento a docentes del nivel secundario de la ciudad de Manta. Los resultados obtenidos fueron que el 71% de docentes pasan cuadros severos de estrés en épocas de Pandemia debido al difícil proceso de adaptación virtual, la conclusión a la que se llega es que en las distintas dimensiones abarcadas se ven que los niveles preocupantes de estrés en los docentes con 30% relacionado a la presión y un 70% ansiedad producida por la falta de conocimiento de TIC; en ese sentido este trabajo podrá dar una mirada de qué es lo que más influye en el estrés docente en la Educación Básica regular para así tomar las medidas pertinentes que contribuyan a contrarrestar ello.

Cabezas et al. (2021) plantearon una investigación que tuvo como objetivo analizar como los niveles de depresión, ansiedad y estrés en docentes se veían reflejado a partir de la situación de la educación virtual; el diseño aplicado fue experimental, transversal, correlacional e inductivo; se aplicó la encuesta DASS 21 que es un instrumento estandarizado, ello se aplicó a 139 docentes de Posgrado

del Ecuador y los resultados obtenidos fueron que el grado de estrés y ansiedad han superado los límites a comparación de otros años atrás y que el 83% de docentes siente sobrecarga laboral en la modalidad virtual conllevando a subir los niveles de ansiedad y estrés. La conclusión a la que se llega es que el proceso de adaptación por parte de los docentes al uso de plataformas y herramientas tecnológicas se debe priorizar para dar seguridad y tranquilidad a los docentes de desempeñarse de manera apropiada. En ese sentido, la cultura de alfabetización digital es necesario tratarlo en los docentes para que realicen un buen desempeño laboral.

Otro estudio muy interesante es el proporcionado por Rossi y Gago (2020) que plantearon como objetivo conocer el nivel de estrés en los docentes de escuelas secundarias privadas y públicas de Buenos Aires, Argentina. El diseño presenta un enfoque no experimental, cuantitativo, descriptivo y comparativo; se tuvo en cuenta un cuestionario y escala estrés ED-6 aplicado a 100 docentes; los resultados obtenidos fueron que los docentes de escuelas privadas presentan mayores niveles de estrés en épocas de pandemia; debido a las rigurosas plataformas digitales que tienen que aprender a utilizar y el monitoreo constante que reciben en la modalidad virtual. La conclusión a la que se llegó es que es necesario mejorar la situación en la que atraviesa el docente ya que al estar afectada su situación física y psicológica provoca que los docentes no se encuentren estables para impartir conocimiento de manera eficiente. Por ende, este trabajo es importante para la investigación, ya que permite conocer la realidad de diferencia de estrés en docentes de instituciones públicas y privadas.

A nivel nacional Centurión (2021) planteó una investigación que tuvo como objetivo analizar la percepción del desarrollo de las competencias digitales en los docentes de instituciones educativas de Lambayeque en su desarrollo laboral; el diseño fue no experimental, basado en un enfoque cuantitativo correlacional; se aplicó una encuesta y entrevista a 75 docentes de diferentes instituciones públicas de Lambayeque; los resultados fueron que la experiencia diferente e innovadora a la que se encuentran expuestos los docentes debido a las competencias digitales ha provocado en ellos preocupación y estrés al enfrentarse a un nuevo escenario,

asimismo se evidencia heterogeneidad en los docentes con lo que respecta al dominio de las TICS. En conclusión, se demanda que es primordial establecer un plan que garantice que los docentes reciban una formación integral para un mejor desarrollo de las competencias digitales. Dicha investigación es útil para la investigación porque permite ver una realidad más cercana al ser un antecedente nacional y tomar conciencia de lo necesario que es fortalecer las competencias digitales en los docentes.

Otra investigación relacionada al ámbito nacional es la proporcionada por Valeriano (2020) que tuvo como objetivo conocer la influencia del uso de las TIC en el desarrollo del estrés de los profesores de una determinada institución educativa de Arequipa, El diseño de investigación al que estuvo sujeto fue no experimental, correlacional causal. Se aplicó dos cuestionarios a 32 docentes y los resultados obtenidos fueron que en épocas donde las clases se llevan de manera remota ha surgido una gran preocupación en el docente y es cambiar su forma de enseñar haciendo ahora uso de las TICS de manera necesaria para llevar a cabo su labor docente. La conclusión a la que se llegó es que el conocimiento de las TICS si influye en el desarrollo del estrés en los docentes en un 79% en un nivel de resistencia. En ese sentido, la brecha de la tecnología no puede quedar arraigada en los docentes, tienen ahora que ser docentes digitales que dominen y usen de manera adecuada en sus clases que imparten.

También, Cortez (2021) abarcó una investigación que tuvo como objetivo conocer la influencia de las competencias digitales en el aspecto psicológico de los docentes de una institución educativa de Tacna en el desarrollo de la educación remota; el diseño en el cual se sustentó es no experimental con un enfoque cuantitativo en el nivel correlacional. Se aplicó un cuestionario de 50 preguntas a 39 docentes y los resultados obtenidos fueron que las competencias digitales influyen en un 87% en el aspecto psicológico del docente. En conclusión, el uso de la tecnología para algunos resultó un verdadero desafío, generando incluso depresión, ansiedad y estrés. Por tanto, el docente debe sentirse apto de conocer, desarrollar y aplicar de manera pertinente las competencias digitales, pero se requiere de mucha preparación, capacitación y darle énfasis a ello porque en la actualidad en la educación virtual es uno de los factores que más ansiedad y estrés provoca en los docentes.

Huamán et al (2021) realizaron una investigación que tuvo como objetivo conocer el comportamiento digital y socioemocional en los docentes de Educación Secundaria de Huancavelica; la metodología utilizada fue no transversal, cuantitativa descriptiva y se aplicó 2 encuestas a 58 docentes y los resultados obtenidos fueron que los docentes en estos tiempos de la pandemia Covid-19 han estado enfrentando momentos complicados emocionalmente debido al hecho de que la educación haya pasado de presencial a virtual ha provocado cambios de gestión, adaptación, de recursos y didácticas al enseñar y se vea el docente en la necesidad de desarrollar sus competencias pedagógicas. La conclusión, a la que se llegó es que con la ayuda de la Plataforma Perú Educa y las capacitaciones que en ellas se realiza ha permitido que los docentes mejoren sus habilidades tecnológicas, pero a pesar de ello muchos docentes no lograron adaptarse a esta nueva modalidad de enseñar. Entonces, este trabajo de investigación permite conocer las emociones y estabilidad psicológica que provoca en los docentes en el proceso de adaptación a la modalidad virtual de enseñanza.

Se vive en una era digital donde el desarrollo tecnológico ha cambiado la vida del ser humano, formando nuevos paradigmas en distintos ámbitos y en la educación no ha sido la excepción; desarrollando de esa manera nuevos enfoques y metodologías que cumplan con la demanda de educar acorde a la sociedad del siglo XXI Had y Rashid (2019). En ese sentido, la labor docente se ha visto en la necesidad de modificarse, ya que no basta con transmitir conocimiento de manera tradicional, sino que se debe construir aprendizajes significativos en la que los estudiantes sean el punto central del proceso educativo; en donde las personas responsables de la enseñanza de los estudiantes del nuevo milenio cuenten con la capacidad de orientarlos en su viaje educativo a través de los nuevos medios existentes Gisbert.(2019), Para ello, es propicio utilizar de manera reflexiva las TIC y para lograrlo se requiere que el docente desarrolle de manera apropiada sus competencias digitales Sánchez et al. (2021).

En ese sentido, es preciso conocer la definición de competencias digitales; Tejedor et al. (2020) comentan que las competencias digitales son un conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos desarrollados a partir del uso de las

habilidades TIC; donde los docentes lo utilizan en su quehacer laboral del proceso de aprendizaje para impartir conocimiento a sus estudiantes.

Asimismo, Tiili et al. (2017) como un conjunto de conocimientos que permiten el uso interactivo y seguro de las tecnologías de información apropiándolo al desarrollo de las clases para alcanzar objetivos con la participación tanto de docentes como estudiantes.

Además, Krumova y Kataria (2018) la definen como el desarrollo y apropiación que tiene el docente con las TIC para posibilitar un desempeño laboral adecuado a la era digital y de esa manera mediante el uso crítico y reflexivo de las TIC pueda alcanzar motivar a sus estudiantes para lograr aprendizajes duraderos.

Por tanto, con las definiciones antes mencionadas se puede percibir que los autores coinciden que las competencias digitales docentes posibilitan el desarrollo apropiado del proceso de enseñanza para una mejora de interacción en su quehacer académico con los estudiantes.

Una de las definiciones más completas e interesantes encontradas es la proporcionada por Tourón et al. (2018) quien afirma que las competencias digitales docentes son un conjunto de habilidades, capacidades y actitudes desarrolladas para utilizar adecuadamente las TIC con la colaboración e interacción apropiada de estas; de esa manera conseguir mejorías en las dinámicas, técnicas, metodología y usarlo como recurso fundamental integrado en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las dimensiones en la que divide las competencias digitales Tourón et al (2018) son información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad, resolución de problemas.

Respecto a la primera dimensión información y alfabetización según Tourón et al. (2018) consiste en culturizar al docente sobre el uso de las TIC, para ello debe analizar, almacenar, recordar e identificar la información digital para poder interactuar con dicha información, de esa manera conociendo su relevancia que tiene en el proceso de enseñanza poder incentivar al docente a conocer más sobre

ellas y aplicarlo en su quehacer laboral. Además, Beardsley et al. (2021) mencionan que para que los docentes logren culturizarse en el ámbito digital y alcanzar una apropiada alfabetización se requiere de un seguimiento continuo de procesos basados en capacitaciones, cursos de especialización, orientaciones, etc.

La segunda dimensión es la comunicación y colaboración que consiste en explorar entornos virtuales y la información obtenida la puedan compartir con otros individuos a través del uso de las herramientas digitales, a la vez es necesario interactuar con las redes sociales y participar en comunidades digitales para colaborar de esa manera con los aprendizajes obtenidos en el medio digital y así ir construyendo su conocimiento de manera significativa mediante la colaboración (Tourón et al., 2018)

La tercera dimensión creación de contenido digital consiste en que el docente una vez que haya aprendido nuevas herramientas y técnicas digitales lo ponga en práctica mediante la creación y edición de los entornos virtuales. Conllevando de esa manera a que pueda mejorar, construir y elaborar contenidos digitales; ya sea con video, imágenes, audios, archivos, etc. (Tourón et al., 2018).

La siguiente dimensión que es la seguridad consiste en que los docentes aprendan a interactuar con los medios digitales de manera segura, navegando en página confiables y comprenda lo importante que es proteger su sus datos personales e identidad digital en las redes sociales y entornos virtuales Tourón et al. (2018).

La última dimensión es la resolución de problemas que consiste en que los docentes reconozcan las necesidades y recursos digitales apropiados que deban elegir según sus necesidades en su labor docente. Además, tenga la capacidad de utilizar de manera creativa la tecnología para de resolver problemas técnicos y problemas de su entorno tanto personales como de los otros Tourón et al. (2018).

Todas las dimensiones abarcadas promueven que el desarrollo de las competencias digitales docentes sean las apropiadas para garantizar un adecuado desenvolvimiento del docente ante sus estudiantes, sobre todo ahora en la educación virtual que se vive de manera obligatoria en época de Pandemia, en ese

sentido Perifanou y Ecomides (2021) comentan que es importante que el docente alcance dichas competencias digitales para posibilitar su habilidad y destrezas para comprender, usar e implementar ello en su proceso de enseñanza y garantizar un oportuno desarrollo de sus sesiones de clases promoviendo de esa manera la motivación, innovación y desarrollo crítico del uso de las TIC.

En ese sentido, no se puede desprender el docente de conocer sobre dichas competencias, además porque estas competencias digitales han surgido para quedarse en el proceso educativo. Por tanto, el docente debe aprender a diseñar, crear y utilizar materiales novedosos en los medios digitales, que sean atractivos e innovadores para que propicie clases más significativas Guarini. (2021), Demeshkant. (2020).

Para muchos docentes pertenecientes a la Educación Básica Regular adaptarse a las aulas virtuales y al entorno digital es algo nuevo; por ende, aún se requiere de capacitaciones, colegiado colectivo y promover asesoría tecnológica y pedagógica por parte de los directores de las instituciones educativas Ramírez. (2020), Marchant. (2021). Es necesario que se brinde la debida relevancia que es desarrollar las competencias digitales en los docentes, ya que será clave para un apropiado desarrollo de las clases y ahora con mucho más énfasis en la que la Educación se lleva de manera remota Kim et al. (2021).

Las consecuencias de que los docentes no hayan desarrollado las competencias digitales es que los docentes no cuenten con la seguridad que se requiere para afrontar el desarrollo virtual de sus clases ya que no conocerían las herramientas tecnológicas, programas, plataformas digitales que son necesarias conocerlas para fomentar un pertinente desarrollo de clases virtuales, asimismo se les haría complejo diseñar e implementar espacios digitales para el desarrollo del proceso de enseñanza Sarmiento y Barceló. (2020) Barragán y Díaz (2021). Por ende, se requiere la incorporación de recursos y conocimientos digitales ya que es una necesidad permanente.

Para abarcar la variable dependiente que es estrés laboral docente es preciso comentar que los docentes no solo deben tener la capacidad de lidiar con problemas que surgen en su labor académica, sino también tienen que abarcar con una sobrecarga laboral y emocional que surge por parte de los directivos, padres de familia, estudiantes y todos los sujetos que integran el proceso educativo Kavcic y Zager. (2022). Lo cual se ha visto incrementado en estos últimos años debido al cambio de modalidad en el que se imparte la Educación; pasando de lo presencial a lo virtual; obteniendo como resultado el agotamiento físico, pero mucho más mental Bianchi y Schonfeld (2022).

En ese sentido, el docente desarrolla grados mayores de estrés, para comprender ello es necesario conocer la definición de estrés laboral y Ribeiro et al. (2020) refieren que es una reacción que tiene el individuo ante presiones laborales y exigencias que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que requieren de un tiempo oportuno para intentar resolverlas.

También, Anh et al. (2021) comentan sobre el estrés y la conceptualizan como la consecuencia del desequilibrio producido por las presiones que enfrenta los seres humanos cada día en el trabajo, ello escapa de las manos y capacidad del trabajador para intentar resolverlas convirtiéndose en un desequilibrio que lo tiene meditando constantemente sobre ello y no lo deja tranquilo.

Asimismo, Robinet y Pérez (2020) la define como la consecuencia originada por el desequilibrio en el trabajo obteniendo como resultado la discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos con los que cuenta la persona para asimilarlas. Estos pueden ser originados por el uso de las nuevas tecnologías, ingreso a estudios de posgrado, preparación de clases, reuniones excesivas, etc.

Gutiérrez et al. (2005) mencionan que el estrés laboral es el desequilibrio originado por las amenazas, desafíos, preocupaciones incluso agresiones que vive el docente en su día a día, provocando de esa manera un malestar en su desempeño laboral que lo cohibe desempeñarse de manera adecuada por la presión a la que se encuentra relacionado; dicha reacción se produce ante las exigencias y presiones laborales en la que no sabe cómo resolverlas o actuar ante

dicha situación. Dicho autor las divide el estrés laboral en las siguientes dimensiones que son: ansiedad, depresión, presión, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento.

La primera dimensión que es la ansiedad según Gutiérrez et al. (2005) se manifiesta en la intranquilidad y el temor para afrontar las situaciones que se presentan en el día a día promoviendo de esa manera tensión y malestar para resolver sus actividades laborales de manera pertinente. Asimismo, Parihuamán (2017) comenta que la ansiedad se relaciona con la anticipación ante los peligros futuros que son imprevisibles, pero genera temor aún sin presencia del objeto.

La segunda dimensión es la depresión que es un trastorno del estado de ánimo, que provoca un desequilibrio en el cerebro generado por la sobrecarga de emociones ante determinadas situaciones agobiantes Gutiérrez et al. (2005). Entre los síntomas de la depresión encontramos la sensación de pesimismo y tristeza, debido a los problemas comunes del entorno laboral, que conlleva a que la persona tenga falta de energía, falta de motivación y pérdida de la ilusión de encontrar soluciones a sus conflictos Karner et al. (2021); Sianes y Sánchez (2020).

La siguiente dimensión es la presión que son la respuesta ante la decisiva de querer alcanzar mejorías en la labor los agentes que lo promueven pueden ser tanto exteriores como interiores al ser. En el caso de los docentes las presiones que reciben pueden estar vinculadas con el comportamiento de sus estudiantes, adaptaciones al proceso, excesivas responsabilidades, etc. Gutiérrez et al. (2005). Es constante que los docentes sientan presión porque sienten que no disponen de varias oportunidades para definir situaciones o en situaciones que percibe que las consecuencias importantes dependen de su desempeño laboral apropiado; todo ello lo conlleva a sentir presión por determinadas situaciones Garner y Yogman, (2021); Goncalves (2020).

La cuarta dimensión son las creencias desadaptativas donde los docentes pierden el interés y motivación de ejercer de manera apropiada su profesión debido al desprestigio y la falta de valoración del resto ante la carrera docente,

promoviendo ello que vea consecuencias en el impacto formativo de los estudiantes Gutiérrez et al. (2005).

La siguiente dimensión es la desmotivación que está basada en la falta de razones, falta de disposición y energía para llevar a cabo diversas actividades. Los docentes se ven bloqueados y limitados a realizar acciones provocando en ellos la falta de disposición y energía Gutiérrez et al. (2005).

La última dimensión está basada en el mal afrontamiento que consiste en la incapacidad y limitación para enfrentar situaciones dolorosas o complicadas que son parte de la vida misma; ocasionando el distanciamiento, desorganización, pensamientos negativos, falta de control e irresponsabilidad. Conllevando a que le cueste salir de esa situación y no tenga las fuerzas necesarias para poder continuar adelante Gutiérrez et al., (2005).

El estrés en los docentes debe tratar de ser controlado y manejado de la mejor manera y para llegar a ello se recomienda: estar en contacto con la naturaleza, meditar la situación que lo tienen agobiado, buscar tentativas de soluciones a sus problemas, ejercicio físico, reposo, una alimentación balanceada y tener tiempos de recreación que le permitan encontrar tranquilidad y motivación que necesite para salir de ese cuadro de estrés Álvarez et al. (2020).

Si no se llega a controlar el estrés laboral en los docentes puede generar grandes consecuencias tanto físicas como psicológicas y provocar un deterioro en su rendimiento profesional, que generaría a la vez que el proceso de enseñanza que realiza sufra deficiencias; produciendo de esa manera un grave problema para los docentes y también para los estudiantes Matiz et al. (2020) Johnson et al. (2020).

Por tanto, no se debe dejar de lado al docente, ya que al cumplir una labor fundamental en el proceso educativo por ser el que orienta dicho proceso, debe encontrarse en condiciones óptimas tanto física como psicológica para sacar mayor provecho a su desempeño laboral y conseguir mejores procesos de enseñanza en sus sesiones de clases Mancera et al. (2020). Y lograr de esa manera que los estudiantes obtengan mayores aprendizajes al encontrar a un docente motivado que da todo de sí para llegar a sus estudiantes, que le propicie conocimientos significativos para su desarrollo académico y personal.

III. MÉTODOLÓGÍA

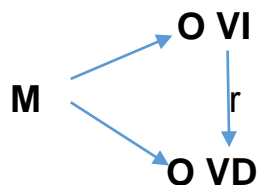
3.1 Tipo y diseño de Investigación

El presente estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, dado que, estudió variables específicas bajo un paradigma empírico analítico representando un aspecto específico de la realidad mediante datos medibles numéricamente haciendo uso de procesamiento de datos y análisis estadísticos Cohen y Manion (2002). Además, esta investigación fue de tipo aplicada, ya que se orientó al conocimiento esencial de los fenómenos, tanto a describirlos como a explicarlos. Sánchez. et. al (2018); así mismo, su nivel o alcance correspondió a un estudio correlacional porque su propósito fue asociar variables en un grupo poblacional que posee las características de estudio Hernández et. al. (2014). Respecto al diseño de investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Es no experimental ya que se abordó el fenómeno desde su contexto natural y no habrá manipulación intencional de las variables, transaccional o transversal dado que se hará el análisis en un momento específico y descriptiva correlacional porque se buscó describir y relacionar de forma bidireccional las variables de estudio Hernández et al. (2014).

Su representación gráfica fue la siguiente:

Figura1

Esquema del diseño



M: Muestra de docentes de Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco.

O: Mediciones a realizarse.

VI: Competencia digital docente

VD: Estrés laboral docente.

r: Representa la relación hipotética de causalidad las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Competencia digital docente

Definición conceptual

Tourón et al. (2018) afirma que las competencias digitales docentes son un conjunto de habilidades, capacidades y actitudes que permiten usar apropiadamente las TIC de forma colaborativa e interactiva y aplicar dinámicas, técnicas, metodologías, como recurso fundamental integrado en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Definición operacional

Para observar la variable competencia digital docente Tourón et al (2018) propone las siguientes dimensiones: información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad, resolución de problemas, con un total de 10 indicadores y 54 ítems, medidos en una escala de Likert de 5 niveles, donde 1 es no utilizo y 5 es uso frecuentemente.

Variable 2: Estrés laboral docente

Definición conceptual

Gutiérrez et al. (2005) mencionan que es el desequilibrio o reacción originado ante las exigencias y presiones laborales que el docente no sabe cómo resolver o actuar en su día a día; provocando de esa manera un malestar en su desempeño laboral.

Definición operacional

Dicho autor operativiza el estrés laboral en las siguientes dimensiones que son: ansiedad, depresión, presión, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento, con 14 indicadores y 55 ítems, medidas en una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente de acuerdo (TA) y 5 totalmente en desacuerdo (TD).

3.3 Población, muestra y muestreo

Respecto a la población de docentes de las IE del distrito de Ocongate, en la tabla 1 se muestra el total de docentes que formaron parte de la población:

Tabla 1

Población de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Ocongate

Tipo de EBR	Cantidad de docentes
EBR en ámbitos urbanos 1	40
EBR de fortalecimiento 1	22
EBR de fortalecimiento 2	14
EBR de fortalecimiento 3	9
EBR de fortalecimiento 4	10
EBR de fortalecimiento 5	12
EBR de fortalecimiento 6	17
EBR de fortalecimiento 7	7
EBR de fortalecimiento 8	8
EBR de fortalecimiento 9	7
EBR de fortalecimiento 10	6
EBR de fortalecimiento 11	7
EBR de fortalecimiento 1	6
EBR 2	3
EBR 3	3
Total	171

Interpretación.

Respecto a la técnica de muestreo, se utilizó el muestreo aleatorio estratificado; procedimiento de muestreo, en el que la población se separa en segmentos exclusivos, homogéneos (estratos), para luego muestrear de forma aleatoria en cada estrato y finalmente combinarlas en una sola muestra. Bisquerra (2009); en la tabla 2 se observa la cantidad de docentes de cada Institución Educativa del distrito de Ocongate que formaron parte de la muestra, muestra obtenida tomando encuesta un margen de error de +/-5% y nivel de confianza del 85%.

Tabla 2*Muestra de docentes de las IE del distrito de Ocongate*

Tipo de IEBR	Cantidad de docentes
EBR en ámbitos urbanos 1	23
EBR de fortalecimiento 1	12
EBR de fortalecimiento 2	9
EBR de fortalecimiento 3	5
EBR de fortalecimiento 4	6
EBR de fortalecimiento 5	7
EBR de fortalecimiento 6	9
EBR de fortalecimiento 7	4
EBR de fortalecimiento 8	5
EBR de fortalecimiento 9	4
EBR de fortalecimiento 10	3
EBR de fortalecimiento 11	4
EBR 1	2
EBR 2	1
EBR 3	1
Total	95

Interpretación.

En la tabla se observa de una muestra de 95 docentes, el 38.9% indicaron que las competencias digitales presentan un nivel normal, el 35.8% indicaron un nivel alto y el 25.3% un nivel bajo; en la dimensión 1, se observó que el 53.7% indicaron un nivel normal, el 28.4% un nivel alto y el 17.9% un nivel bajo; en la dimensión 2, se observó que el 42.1% afirmaron un nivel alto, el 40% un nivel normal y el 17.9% un nivel bajo; en la dimensión 3, se apreció que el 35.8% indicaron un nivel normal, el 33.7%.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Con la finalidad obtener información cuantitativa sobre las variables de estudio sin manipulación alguna, se aplicó la técnica la encuesta; la que permitió recabar datos de cada una de las variables de estudio, a partir de preguntas específicas formuladas en un documento de recopilación aplicado a cada uno de los participantes del estudio Bisquerra (2009).

Uno de los instrumentos fue el “Cuestionario de Competencia Digital Docente”, propuesto por Tourón, et.al. (2018) que permitieron estimar la competencia digital de los docentes, de acuerdo con el marco determinado por el INTEF. En el proceso de validación se utilizó una muestra de 426 profesores españoles a los que se accedió por un procedimiento online; respecto a la fiabilidad, resultó 0.98 usando el Alpha de Cronbach; el instrumento al ser de origen español pasó por una prueba piloto, en una población similar a la del estudio, en donde se observó su comportamiento en el campo; no se requirió de validez, puesto que, no hubo ningún tipo de adaptación lingüística ni contextual.

Respecto a la variable estrés docente, se utilizó la “Escala ED-6”, que evalúa el estrés o malestar docente, tomado de Gutiérrez. et.al (2005), adaptado para su aplicación en docentes de educación básica en el Perú por Pariahumán (2017), quien redujo la versión original de 100 a 55 ítems. Respecto a la validez de contenido en esta versión, resultó buena o aplicable y la confiabilidad obtuvo un valor de 0.93, utilizando el método de consistencia interna con Alfa Cronbach.

3.5 Procedimientos

Los métodos para el acopio de datos en el estudio procuraron ser rigurosos y objetivos, para evitar influenciar la investigación o crear sesgos Hernández et al. (2014); para lo cual se plantearon los siguientes pasos como parte de la estrategia:

- a. Primeramente se realizó las coordinaciones correspondientes en las IEBR del distrito de Ocongate, para poder recabar información de los docentes.
- b. Se procedió a contactar con los docentes que resultaron elegidos al momento de muestrear y se aplicaron los instrumentos a través de Google Form; mediante este aplicativo se ha llegado el consentimiento informado, por medios digitales a cada uno de los docentes.
- c. Luego de contar con la data correspondiente, se realizó el análisis estadístico correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos

El método se define a partir de la naturaleza de las variables de estudio, en este proyecto para ambos casos se cuenta con variables cuantitativas ordinales en las que se busca ver una relación causal. Para la parte descriptiva se mostrarán los resultados a través de tablas de frecuencia y gráficos de barras y para el cumplimiento de los objetivos correlacionales causales (explicativos) se usará el software estadístico SPSS y la prueba de regresión logística ordinal, que admite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal politómica sobre un conjunto de predictores, que pueden ser elementos o covariables Muñoz. (2018).

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se protege la integridad del participante, respeta las reglas éticas. Asimismo, consideró los aspectos relevantes de la investigadora. En el cual, se ha considerado también los elementos de autonomía y el de no maleficencia. Además, es necesario manifestar el cumplimiento y respeto su derecho voluntario. Así mismo se tomó en cuenta la participación y la privacidad del acopio de la información que permitió conocer la naturaleza del estudio y principalmente teniendo conocimiento de las temáticas abordadas. Bisquerra. (2009). También, se tomó en consideración la autorización de los docentes participantes de las Instituciones Educativas de Ocongate, así como del consentimiento de cada participante que desee participar de la investigación; cabe mencionar, además, que se guardó la reserva de los datos que se obtengan en la investigación, ya que la aplicación de los instrumentos es anónima.

IV. RESULTADOS

El objetivo general: Determinar si las competencias digitales influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Tabla 3:
Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	39,920			
Final	25,402	14,518	2	,001

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

Según los resultados de la tabla, se presenta la influencia de las competencias digitales en el estrés laboral docente, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 14.518 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.001 que es menor a 0.05, lo cual indica que los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 4.
Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	5,596	2	,061
Desvianza	5,418	2	,067

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

Así mismo se muestran los resultados, se debe cumplir respecto a la bondad de ajuste de la variable, donde es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor $0.061 > 0.05$. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

H₀: Las competencias digitales no influyen en el estrés laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

H_i: Las competencias digitales influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 5.

Pseudo R cuadrado de las competencias digitales en el estrés laboral docente

Cox y Snell	,142
Nagelkerke	,162
McFadden	,074

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 16.2% de las competencias digitales.

Tabla 6
Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés laboral = 1]	-2,225	,427	27,145	1	,000	-3,062	-1,388
	[Estrés laboral = 2]	,323	,335	,929	1	,335	-,334	,981
Ubicación	[Competencias digitales=1]	-1,403	,538	6,807	1	,009	-2,457	-,349
	[Competencias digitales=2]	-1,802	,498	13,063	1	,000	-2,779	-,825
	[Competencias digitales=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación.

En la tabla, se observa que existe influencia de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde es significativo en los niveles bajo (1) con $p= 0.009$ y normal (2) con $p = 0.000$, es decir si las competencias digitales presentan un nivel bajo el estrés laboral alcanza un nivel bajo; asimismo si las competencias digitales alcanzan un nivel normal el estrés laboral docente también presentará un nivel bajo.

Asimismo, teniendo las significancias de las variables y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que: Las competencias digitales influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Para el objetivo específico 1: Determinar si la información y alfabetización influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 202.

Hipótesis específica 1

H0: La información y alfabetización no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Hi: La información y alfabetización influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Tabla 7

Pseudo R cuadrado de la información y alfabetización en el estrés laboral docente.

Cox y Snell	,033
Nagelkerke	,038
McFadden	,016

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

En la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la información y alfabetización de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 3.8% de la información y alfabetización.

Determinar si la comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 202.

Tabla 8.

Estimaciones de los parámetros de la información y alfabetización en el estrés laboral docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl.	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés laboral = 1]	-1,561	,410	14,468	1	,000	-2,366	-,757
	[Estrés laboral = 2]	,737	,379	3,785	1	,052	-,005	1,479
Ubicación	[Información alfabetización=1]	-,688	,592	1,352	1	,245	-1,849	,472
	[Información alfabetización=2]	-,808	,459	3,092	1	,079	-1,709	,093
	[Información alfabetización=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación.

En la tabla se observa las significancias en la cual en la información y alfabetización en nivel bajo no es significativo ($p = 0.245 > 0.05$), asimismo en el nivel normal no es significativo ($p = 0.079 > 0.05$) por lo que no hay influencia de la información y alfabetización en el estrés laboral docente.

Teniendo en cuenta las significancias de las variables y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y de rechazar la hipótesis alterna, por lo que: La información y alfabetización no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Con respecto al objetivo 2. Determinar si la comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Hipótesis específica 2

H0: La comunicación y colaboración no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Hi: La comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la comunicación y colaboración en el estrés laboral docente

Cox y Snell	,112
Nagelkerke	,128
McFadden	,057

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

En la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la comunicación y colaboración de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 12.8% de la comunicación y colaboración.

Tabla 10

Estimaciones de los parámetros de la comunicación y colaboración en el estrés laboral docente

		Estimació n	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés laboral = 1]	-1,923	,385	24,987	1	,000	-2,676	-1,169
	[Estrés laboral = 2]	,552	,314	3,090	1	,079	-,063	1,167
Ubicació n	[Comunicación colaboración=1]	-1,484	,578	6,586	1	,010	-2,616	-,351
	[Comunicación colaboración=2]	-1,349	,460	8,611	1	,003	-2,250	-,448
	[Comunicación colaboración=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación.

En la tabla se observa las significancias en la cual en la comunicación y colaboración en nivel bajo es significativo ($p = 0.010 < 0.05$), asimismo en el nivel normal es significativo ($p = 0.003 < 0.05$) por lo que hay influencia de la comunicación y colaboración en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$).

Teniendo en cuenta las significancias de las variables y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis alterna, por lo que: Comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. Con respecto al objetivo

3. Determinar si la creación de contenido digital influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021.

Hipótesis específica 3

H0: La creación de contenido digital no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Hi: La creación de contenido digital influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la creación de contenido digital en el estrés laboral docente.

Cox y Snell	,100
Nagelkerke	,114
McFadden	,051

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

En la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la creación de contenido digital de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 11.4% de la creación de contenido digital.

Tabla 12

Estimaciones de los parámetros de la creación de contenido digital en el estrés laboral docente.

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés laboral = 1]	-1,997	,415	23,171	1	,000	-2,809	-1,184
	[Estrés laboral = 2]	,445	,346	1,658	1	,198	-,232	1,123
Ubicación	[Creación contenido digital=1]	-1,155	,507	5,187	1	,023	-2,148	-,161
	[Creación contenido digital=2]	-1,502	,498	9,098	1	,003	-2,478	-,526
	[Creación contenido digital=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación.

En la tabla se observa las significancias en la cual la creación en contenido digital en nivel bajo es significativo ($p = 0.023 < 0.05$), asimismo en el nivel normal es significativo ($p = 0.003 < 0.05$) por lo que existe influencia de la creación de contenido digital en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$).

Teniendo en cuenta las significancias de las variables y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis alterna, por lo que: La creación de contenido digital influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

El siguiente objetivo 4 trata de Determinar si la seguridad influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021.

Hipótesis específica 4

H0: La seguridad no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Hi: La seguridad influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la seguridad en el estrés laboral docente

Cox y Snell	,112
Nagelkerke	,129
McFadden	,058

Interpretación.

En la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la seguridad de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 12.9% de la seguridad en el estrés laboral docente.

Tabla 14

Estimaciones de los parámetros de seguridad en el estrés laboral docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés laboral = 1]	-1,972	,394	25,104	1	,000	-2,744	-1,201
	[Estrés laboral = 2]	,502	,320	2,461	1	,117	-,125	1,130
Ubicación	[Seguridad=1]	-1,498	,546	7,515	1	,006	-2,568	-,427
	[Seguridad=2]	-1,358	,471	8,316	1	,004	-2,281	-,435
	[Seguridad=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación.

En la tabla se observa las significancias en la cual la seguridad en nivel bajo es significativa ($p = 0.006 < 0.05$), asimismo en el nivel normal es significativo ($p = 0.004 < 0.05$) por lo que existe influencia de la seguridad en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$).

Teniendo en cuenta las significancias de las variables y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis alterna, por lo que: La seguridad influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Al mismo tiempo el objetivo 5 es. Determinar si la resolución de problemas influye en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate - Cusco, 2021.

Hipótesis específica 5

H0: La resolución de problemas no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Hi: La resolución de problemas influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la resolución de problemas en el estrés laboral docente

Cox y Snell	,074
Nagelkerke	,085
McFadden	,037

Función de enlace: Logit.

Interpretación.

En la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la resolución de problemas en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 8.5% de la resolución de problemas en el estrés laboral docente.

Tabla 16

Estimaciones de los parámetros de la resolución de problemas en el estrés laboral docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés laboral = 1]	-1,445	,312	21,489	1	,000	-2,056	-,834
	[Estrés laboral = 2]	,931	,282	10,882	1	,001	,378	1,484
Ubicación	[Resolución problemas=1]	-,541	,520	1,081	1	,298	-1,561	,479
	[Resolución problemas=2]	-1,345	,508	7,010	1	,008	-2,340	-,349
	[Resolución problemas=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación.

En la tabla se observa las significancias en la cual la resolución de problemas en nivel normal es significativo ($p = 0.008 < 0.05$), por lo que existe influencia de la resolución de problemas en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$) y en el nivel intermedio ($p = 0.001 < 0.05$).

Teniendo en cuenta las significancias de las variables y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis alterna, por lo que: La resolución de problemas influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

V. DISCUSIÓN

Se determinó si las competencias digitales influyen en el estrés laboral de docentes en las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. Respecto a la primera dimensión se presenta los resultados en la que las significancias de la información y alfabetización en nivel bajo no es significativo ($p = 0.245 > 0.05$), asimismo en el nivel normal no es significativo ($p = 0.079 > 0.05$) por lo que no hay influencia de la información y alfabetización en el estrés laboral docente. Entonces refiero que la información y alfabetización no influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.

Al realizar contrastes con otras investigaciones se encontró un estudio con resultados opuesto a lo hallado, dicha investigación pertenece a Cabezas et al. (2021) donde menciona que la alfabetización digital es uno de los factores más influyentes que produce estrés en los docentes, ya que, el proceso de adaptación por parte de los docentes al uso de plataformas y herramientas tecnológicas requiere tiempo, dinero, disposición y habilidad; en ese sentido se debe priorizar la alfabetización digital para dar seguridad y tranquilidad a los docentes de desempeñarse de manera apropiada. En ese sentido, la cultura de alfabetización digital es necesario tratarlo en los docentes para que realicen un buen desempeño laboral que propicie a la mejoría de sus habilidades tecnológicas.

En la segunda dimensión se observa las significancias en la cual en la comunicación y colaboración en nivel bajo es significativo ($p = 0.010 < 0.05$), asimismo en el nivel normal es significativo ($p = 0.003 < 0.05$) por lo que hay influencia de la comunicación y colaboración en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.00 < 0.05$). En ese sentido, la comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. Ello quiere decir, que muchos docentes no sienten que existan un clima apropiado para mantener un diálogo constante y asertivo entre docentes y directivos para promover ayudarse los unos a otros y compartir experiencias que es permita ayudar a mejorar su habilidad con las plataformas y medios digitales.

Ante dichos resultados Centurión (2021) realiza un estudio en donde los hallazgos demuestran que la experiencia diferente e innovadora a la que se encuentran expuestos los docentes hoy en día en épocas de pandemia ha provocado en ellos un alejamiento donde la ayuda mutua y el trabajo colaborativo muchas veces no se desarrolla como lo era anteriormente en clases presenciales. Provocando de esa manera preocupación y estrés al enfrentarse a un nuevo escenario, asimismo se evidencia heterogeneidad en los docentes con lo que respecta al dominio de las TICS. En ese sentido, es necesario promover la comunicación y colaboración constante entre mismos docentes para ayudarse los uno a otros y encontrar aprendizajes más fortalecedores que les permitan llegar a conocimientos pertinente en relación al uso de las TICS. También, compartiendo experiencias, estrategias, didácticas se pueden ayudar de manera colaborativa y propiciar un clima agradable que incite el aprendizaje colaborativo.

La tercera dimensión se observa que el contenido digital en nivel bajo es significativo ($p = 0.023 < 0.05$), asimismo en el nivel normal es significativo ($p = 0.003 < 0.05$) por lo que existe influencia de la creación de contenido digital en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$). Por tanto, La creación de contenido digital influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas.

Algunos docentes tienen conflictos a la hora de crear su propio contenido digital en las plataformas o programas que requieran utilizar, les cuesta trabajo hacerlo de manera pertinente por la misma razón que muchos de ellos recién están aprendiendo a interactuar con ello y otros porque al ser un proceso que requiere tiempo y concentración les genera estrés y un estudio que coincide con dichos resultados encontrados es el de Cortez (2021) En donde menciona que la edición de entornos virtuales resultó un verdadero desafío para muchos docentes, generando incluso depresión, ansiedad y estrés. Por tanto, el docente debe sentirse apto de conocer, desarrollar y aplicar de manera pertinente lo aprendido, por ende, se requiere constante preparación, capacitación y práctica.

La cuarta dimensión se visualiza en los resultados que la seguridad en nivel bajo es significativa ($p = 0.006 < 0.05$), asimismo en el nivel normal es significativo ($p = 0.004 < 0.05$) por lo que existe influencia de la seguridad en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$). Ello quiere decir que la seguridad influye en el estrés laboral de los docentes.

Los docentes no solo deben tener conocimiento de cómo relacionarse con las nuevas plataformas digitales sino que también es preciso que conozcan sobre cómo proteger sus cuentas, sus programas, plataformas y a veces se requiere de un proceso tedioso y largo que hacer para conseguir ello y de esa manera promueve el estrés en ellos; Huamán et al. (2021) mencionan dentro de los resultados de su investigación que los docentes en estos tiempos de la pandemia Covid-19 han estado enfrentando momentos complicados emocionalmente debido al hecho de que hay muchas cosas que aprender en relación a la adaptación de los entornos virtuales; provocado cambios de gestión, adaptación, de recursos, didáctica y se vea el docente en la necesidad de desarrollar sus competencias pedagógicas.

Se observa las significancias de la quinta dimensión en la cual la resolución de problemas en nivel normal es significativa ($p = 0.008 < 0.05$), por lo que existe influencia de la resolución de problemas en el estrés laboral docente en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$) y en el nivel intermedio ($p = 0.001 < 0.05$). Por lo que se concluye que la resolución de problemas influye en el estrés laboral de los docentes.

Valeriano (2020) en su investigación realizada llega a la conclusión que definitivamente si el docente no cuenta con competencias digitales en un nivel apropiado se le dificulta mucho llevar a cabo un buen desarrollo de proceso de aprendizaje y tampoco podrá dar solución a los problemas tecnológicos que cuenten sus estudiantes con los entornos digitales. En ese sentido, la brecha de la tecnología no puede quedar arraigada en los docentes debe ser parte de todo docente para garantizar que sus clases sean apropiadas y garanticen que sus estudiantes alcancen los logros previstos.

Los resultados obtenidos demuestran que existe dependencia de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el valor del Chi cuadrado obtenido es de 14.518 y P valor es igual a 0.001 que es menor a 0.05, lo cual indica que los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de una variable sobre la otra. En donde se concluye que si las competencias digitales presentan un nivel bajo el estrés laboral alcanza un nivel bajo.

Al haber encontrado influencia entre las variables es preciso tomar medidas que contribuyan a que los docentes se sientan capacitados para mejorar y alcanzar exitosamente un desarrollo eficiente de sus competencias digitales, que incite a que se sientan seguros del dominio que tienen de las TICS para desarrollar su proceso de aprendizaje y de esa manera ayudar a disminuir los niveles de estrés que les conlleva ello. En la actualidad muchos docentes se han visto en la necesidad de adaptarse al uso constante de las tecnología debido a que en la mayoría de centros educativos en nuestro país la Educación se está desarrollando de manera virtual y cambiar todos sus técnica y estrategias en su labor docente ha sido muy difícil para muchos; ello es algo que ha nacido para quedarse en nuestras vidas y los docentes no pueden alejarse de ello, todo lo contrario deben enriquecer con ello sus clases que brindan para que sean más provechosas.

Unos de los estudios que coincide con los resultados hallados es el proporcionado por García (2021) donde menciona el 71% de docentes de la ciudad de Manta pasan cuadros severos de estrés en épocas de Pandemia debido al difícil proceso de adaptación virtual. Ello demuestra que dicha problemática interfiere en el desarrollo de la tranquilidad del docente y lo tiene preocupado, tensionado, irritado de no saber dominar apropiadamente las TICS y tener mayor sobrecarga laboral al adaptarse al interactuar con plataforma tecnológicas.

Otra investigación que tiene resultados paralelos a los obtenidos es el proporcionado por Rossi y Gago (2020) donde comentan que los docentes de escuelas privadas presentan mayores niveles de estrés en épocas de pandemia; debido a las rigurosas plataformas digitales que tienen que aprender a utilizar y el monitoreo constante que reciben en la modalidad virtual. Ello quiere decir que hablar de competencias digitales no es un tema nuevo, sin embargo, hay en día en época de pandemia es mucho más usado por los docentes debido a que se

desenvuelven en una educación virtual y se han visto muchos de ellos en la obligación de aprender desde cero todo lo que ello involucra. También hay que tener en cuenta que no todos tienen las mismas habilidades para aprender a interactuar con medios digitales y otros docentes pueden contar con bajos recursos para poder mejorar sus habilidades tecnológicas, se tomó en cuenta una población conformada por 171 docentes de Instituciones Educativas de Ocongate, en donde se aplicó dos cuestionarios a la muestra conformada por 95 docentes. De acuerdo a la prueba del pseudo R cuadrado, según el coeficiente de Nagalkerke (0.162) implica que las competencias digitales influyen en el 16.2% en el estrés laboral de los docentes

Dicho lo anterior, después de haber visto, analizado e interpretado los resultados obtenidos surgieron algunas interrogantes vinculadas al tema como: qué se debe realizar para que los docentes mejoren sus competencias digitales, qué consecuencias en el proceso educativo conllevaría el que los docentes no tenga dominio de las TICS, cuáles son los factores que permiten que los docentes no se capaciten en competencias digitales, si el docente disminuye sus niveles de estrés como influiría en su quehacer laboral, cómo incentivar a los docentes a mejorar sus competencias digitales.

Con respecto al primer instrumento y en relación a la variable independiente fue el “Cuestionario de Competencia Digital Docente”, propuesto por Tourón, et.al. (2018), que permite valorar la competencia digital de los docentes, de acuerdo con el marco establecido por el INTEF, y para el proceso de validación utilizó una muestra de 426 profesores españoles a los que se accedió por un procedimiento online; respecto a la fiabilidad, resultó 0.98 usando el Alfa de Cronbach. En ese sentido, el instrumento al ser de origen español pasó por la prueba piloto correspondiente para observar el comportamiento del instrumento en el lugar donde se realizó el estudio que es el Cusco - Perú. Asimismo, se requirió de dos jueces expertos para hallar la validez del instrumento evaluando tanto la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas y los resultados obtenidos fueron que el instrumento era aplicable y contaba con una validez pertinente.

Respecto a la variable 2, estrés docente, se utilizó la “Escala ED-6”, que evalúa el estrés o malestar docente, tomado de Gutiérrez, Morán & Sanz (2005), adaptado para su aplicación en docentes de educación básica en el norte del Perú por Pariahuamán (2017), quien redujo la versión original de 100 ítems a 55. Respecto a la validez está resultó buena o aplicable y a la confiabilidad se obtuvo un valor de 0.93 utilizando el método de consistencia interna con Alfa Cronbach. En ese sentido al tomar como referencia un instrumento estandarizado se vio por conveniente llevar a cabo la validez del contenido del instrumento por dos jueces expertos y los resultados obtenidos fueron que el instrumento era aplicable y por tanto tenía una validez apropiada.

Por consiguiente, también teniendo la certeza de que los instrumentos son apropiados se pasó a aplicar a los 95 docentes de las instituciones educativas de Ocongate en Cusco, la aplicación del instrumento se dio de manera virtual mediante Google Form una hora y día determinado para no ocasionar sesgos en los resultados hallados.

Finalmente, en ese sentido, debido a que los instrumentos cuentan con validez y confiabilidad apropiada se puede aplicar para posteriores investigaciones que se realicen en relación al tema, ya que las preguntas planteadas en ella son aplicables en cualquier contexto en relación a los docentes de diversas instituciones educativas; ya que tanto las competencias digitales como el estrés docentes son temas que hoy en día todo docente lidia en su día a día, debido a la educación virtual que se realiza en nuestro país a causa de la pandemia de Covid 19 que se atraviesa a nivel mundial

VI. CONCLUSIONES.

- 1.** Como resultado, al objetivo general se concluye que existe influencia de las competencias digitales en el estrés laboral de los docentes en 16.2 % según el coeficiente Nagelkerke, que indica que los docentes de las Instituciones de Educación Redel distrito de Ocongate.
- 2.** Como resultado, al primer objetivo específico se determinó que no existe la influencia entre la dimensión de información y alfabetización de las competencias digitales en el estrés laboral de docentes, de las Instituciones Educativas del distrito de Ocongate, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 3.8% de la información y alfabetización.
- 3.** Por consiguiente, segundo objetivo específico, se halló que hay influencia de la dimensión comunicación y colaboración de las competencias digitales en el estrés laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés de los docentes depende del 12.8% de la comunicación y colaboración.
- 4.** Respecto al tercer objetivo específico, se halló que las competencias digitales en el estrés laboral de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Ocongate hay influencia de la dimensión creación de contenido, resultando como la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la creación de contenido digital de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 11.4% de la creación de contenido digital.

5. Así mismo, se puede indicar que el cuarto objetivo específico, demuestra que en la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la seguridad de las competencias digitales en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés de los docentes de las Instituciones Educativas depende del 12.9% de la seguridad.

6. Finalmente, en cuanto al quinto objetivo específico, se halló que si existe influencia de la dimensión seguridad de las competencias digitales en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Ocongate. Donde llegamos a la conclusión que la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la resolución de problemas en el estrés laboral docente, donde el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variabilidad del estrés docente depende del 8.5% de la resolución de problemas en el estrés laboral docente.

VII RECOMENDACIONES

1. Mediante el Ministerio de Educación, centrar la atención en el fortalecimiento de competencias digitales docentes, de acuerdo a los hallazgos de estudio, principalmente en los componentes: creación de contenido digital e información y alfabetización, lo que permitirá brindar un mejor servicio educativo en las escuelas interculturales del distrito de Ocongate, más aún en situaciones de emergencia como la que se vive actualmente.
2. Sugerir mediante la Gerencia Regional de Educación se realice talleres de capacitación y fortalecimiento en la creación de contenido digital tomando en cuenta la información y alfabetización lo que permitirán brindar un mejor servicio educativo.
3. Que los directivos de las Instituciones Educativas del distrito de Ocongate. desarrollar talleres virtuales que ayuden a que los docentes cuenten con estrategias de organización, desarrollo de habilidades digitales, estrategias para el manejo de las emociones, de afrontamiento; así como soporte psicológico, que ayuden a manejar situaciones que provoquen estrés.
4. Que los docentes asuman con responsabilidad sobre la aplicación del manejo de competencias digitales, con la finalidad de fortalecer el nivel sus capacidades y competencias.

REFERENCIAS

- Ahumada, E. y Gil, N. (2021). En tiempos de coronavirus: ¿Cuáles son los factores que aumentaron los niveles de estrés en los docentes? *Revista Boletín Redipe*, 10(8).
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i8.1416>
- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, Á., Noli, A., Ortiz, M., Pérez, M., Rieble, S., Rivera, M., Scannone, R., Vásquez, M. y Viteri, A. (2020) *La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*. Banco Interamericano del Desarrollo.
<http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Anh, A., Nghia, N., Thuong, N., Khiet, D., & Ha, H. (2022). The effect of mindfulness-based stress reduction among various subject groups: A literature review. Paper presented at the *IFMBE Proceedings*, , 85 869-899. doi:10.1007/978-3-030-75506-5_71
- Archer, K., Lemeshow, S., & Hosmer, D. (2007). Goodness-of-fit tests for logistic regression models when data are collected using a complex sampling design. *Computational Statistics & Data Analysis*. 51(9). 4450-4464.
- Barragán, R.y, Díaz, M. (2021). *Centros educativos. Transformación digital y organizaciones sostenibles. Aprender y enseñar en tiempos de pandemia*. Dykinson.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=2905786&lang=es&site=eds-live>
- Beardsley, M., Albó, L., Aragón, P., & Hernández, D. (2021). Emergency education effects on teacher abilities and motivation to use digital technologies. *British Journal of Educational Technology*, 52(4), 1455-1477. doi:10.1111/bjet.13101
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2022). Is the occupational depression inventory predictive of cognitive performance? A focus on inhibitory control and effortful reasoning. *Personality and Individual*

Differences, 184 doi:10.1016/j.paid.2021.111213

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.

Cabezas, R., Herrera, P., Ricaurte, A. y Enrique, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603–622.

<https://doaj.org/article/8be6ec49f2794967a132de4e66af51d0>

Casali, A. & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista Iberoamericana de Tecnología En Educación y Educación En Tecnología*, 28. <https://doi.org/10.24215/18509959.28.e53>

Centurión, A. (2021). *Competencias digitales docentes en época de emergencia sanitaria: necesidades y oportunidades para estudiantes de educación secundaria en Lambayeque*.

<https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/296/289>

Cohen, L. y Manion, L. (2002). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

[Cortés, J. \(2021\). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8\(1\).](#)

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>

Demeshkant, N. (2020). Future academic teachers' digital skills: Polish case-study. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3173-3178. doi:10.13189/ujer.2020.080746

Duarte, R., Velasco, A., & Rodríguez, A. (2021). *Emergencia sanitaria covid-19, salud psicológica y estrés: Newton Edición y Tecnología Educativa*.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edebk&AN=2933387&lang=es&site=eds-live>

Frison, R., & Meglio, M. (2021). Adolescencias en pandemia: exploraciones, historización y proyecto en un tiempo de virtualización de la vida cotidiana. *Orientación y Sociedad*, 21(1), 1–17.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=152137830&lang=es&site=eds-live>

García, Á. (2021). La Enseñanza Online Post Pandemia: Nuevos Retos. *Holos*, 2, 1–13.

<https://doi.org/10.15628/holos.2021.12082>

Garner, A., & Yogman, M. (2021). Preventing childhood toxic stress: Partnering with families and communities to promote relational health. *Pediatrics*, 148(2) doi:10.1542/peds.2021-052582

Gisbert, C., Estev, V., & Lázaro, J. (2019) ¿Cómo abordar la educación del futuro? : *Conceptualización, desarrollo y evaluación desde la competencia digital docente*. Ediciones Octaedro.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=2140421&lang=es&site=eds-live>

Gonçalves, S. (2020). Education in the Context of the Pandemic: A Look at the Case of Portugal. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(2), 78–85.

<https://doi.org/10.18662/rrem/12.1sup2/249>

Guarini, P. (2021). Improve ICT teaching in italian teachers' education: A proposal. *Paper presented at the CEUR Workshop Proceedings*, 28.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0>

Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista de investigación y evaluación educativa* v.11, p. 47-61.

http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm

Had, M., & Rashid, R. (2019). A review of digital skills of malaysian english language teachers. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(2),

139-145. doi:10.3991/ijet.v14i02.8732

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Huamán, L., Torres, L., Amancio, A., & Sánchez, S. (2021). Remote education and teaching performance in educational institutions of Huancavelica in times of COVID-19. (English). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(3), 45–59.

<https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>

Johnson, M., Saletti, L. & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y Reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2447-2456.

<https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>

Kärner, T., Bottling, M., Friederichs, E., & Sembill, D. (2021). Between adaptation and resistance: A study on resilience competencies, stress, and well-being in german VET teachers. *Frontiers in Psychology*, 12 doi:10.3389/fpsyg.2021.619912

Kavčič, T., Avsec, A., & Zager Kocjan, G. (2022). Coping profiles and their association with psychological functioning: A latent profile analysis of coping strategies during the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 185 doi: 10.1016/j.paid.2021.111287

Kim, M., Yu, H., Park, C. W., Ha, T., & Baek, J. -. (2021). Physical education teachers' online teaching experiences and perceptions during the covid-19 pandemic. *Journal of Physical Education and Sport*, 21, 2049-2056. doi:10.7752/jpes. 2021.s3261

Krumova, M., y Kataria, A. (2018). A novelty approach for digital teacher self-assessment: Design methodology and paas cloud prototype. Paper presented at the *ACM International Conference Proceeding Series*, 593-598. doi:10.1145/3209415.3209465

Mancera, C., Serna, L. y Barrios, M. (2020) *Pandemia: maestros, tecnología y*

desigualdad.

<https://educacion.nexos.com.mx/?p=2286>

Marchant, J. (2021). Influencia Del Covid-19 en El Rol Docente: Experiencia De Docentes Y Estudiantes De Terapia Ocupacional. *UCMaule - Revista Académica de La Universidad Católica Del Maule*, 60, 76–89. <https://doi.org/10.29035/ucmaule.60.76>

Martínez, J., & Garcés, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1–16. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>

Matiz, A., Fabbro, F., Pashetto, A. & Cantone, D. (2020). Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–22.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>

Oros, L., Rubilar, N., & Chemisquy, S. (2020). Estresores Docentes en Tiempos De Pandemia: Un Instrumento Para Su Exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>

Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura*. Piura, Perú.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf

Pérez, J. (2017). La regresión logística como modelo de predicción del riesgo crediticio en las organizaciones de la economía social y solidaria. Tomado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/23CA201702.pdf>

Perifanou, M., y Economides, A. A. (2021). Digital skills for teachers: Policies and initiatives in greece. Paper presented at the *2021 Innovation and New Trends in Engineering, Technology and Science Education Conference, IETSEC 2021*, doi:10.1109/IETSEC51476.2021.9440507

- Quiñones, M., Martín, A. Y Coloma, C. (2021) Rendimiento académico y factores educativos de estudiantes del programa de educación en entorno virtual. *Influencia de variables docentes. Formación Universitaria*, [s. l.], v. 14, n. 3, p. 26–36, 2021. DOI 10.4067/S0718-50062021000300025.
- Ramírez, M. (2020). Transformación digital e innovación educativa en Latinoamérica en el marco del COVID-19. (Spanish). *Campus Virtuales*, 9(2), 123–139.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=146818697&lang=es&site=eds-live>
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F. y Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es.
- Robinet, A. y Pérez, M. (2020) Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo de conocimiento*, 5(53), 637-653.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Romo, F., & Mora, C. (2020). El estrés en maestros de física ante la necesidad de impartir clases virtuales. *Latin-American Journal of Physics Education*, 14(2), 1–6.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=148669249&lang=es&site=eds-live>
- Rossi, D., y Gago, L. (2020). The Difference in Teacher Stress in Public and Private Schools in Gran Buenos Aires. *Revista de Educación; Núm. 20*, 51-66.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.A3B6A3D7&lang=es&site=eds-live>
- Sánchez, C., Santiago, R., & Sánchez, M. (2021). Teacher digital literacy: The indisputable challenge after covid-19. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1-29. doi:10.3390/su13041858
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación*

científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Sánchez, M., y Rodríguez, E. (2021). Competencia digital en docentes de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima. (Spanish). *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 35(1), 1–16. doi:10.3389/fpsyg.2021.619912
- Sanz, R., y Lopez, E. (2021). Consecuencias Pedagógicas Entre El Alumnado De Enseñanza Básica Derivadas De La Covid-19. Una Reflexión en Torno a Los Grandes Olvidados De La Pandemia. Teoría de La Educación. *Revista Interuniversitaria*, 33(2), 149–166. <https://doi.org/10.14201/teri.25471>
- Sarmiento, J., & Barceló, A. (2020). *El uso de las tecnologías en la innovación docente*. Dykinson.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2423058&lang=es&site=eds-live>
- Sianes, A., & Sánchez, E. (2020). How have we Introduced distance Learning? *Revista Española de Educación Comparada*, 36 (36), 181-202.
<https://doi.org/10.5944/reec.36.2020.27637>
- Tejedor, S., Cervi, L., Pérez, A., & Jumbo, F. (2020). Digital literacy and higher education during COVID-19 lockdown: Spain, italy, and ecuador. *Publications*, 8(4), 1-17. doi:10.3390/publications8040048
- Tiili, J., Suhonen, S., & Haukijärvi, I. (2017). Digimentors - enhancing digital teaching skills of engineering educators in tampere university of applied sciences. *Education Excellence for Sustainability, SEFI 2017*, 796-802. Retrieved from www.scopus.com
- Tourón, D., Navarro, A., Pradas, S. & Iñigo, V. (2018). Construct validation of a questionnaire to measure teachers' digital competence (TDC). *Revista Española de Pedagogía*, 76(269), 25–54.
<https://www.jstor.org/stable/26451540>
- Valeriano, E. (2020). *Uso de las tics y el estrés en tiempos de pandemia en la institución educativa secundaria de Arequipa*. Doi:20.500.12773/12013

Vega, A., & Andrade, R. (2020). Competencias digitales docentes en profesores universitarios. *Journal Educational Innovation*, 20(83), 35–53.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=145466529&lang=es&site=eds-live>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	Competencias digitales en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.				
Línea de Investigación	Gestión de la calidad de servicio				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA
<p>GENERAL ¿Cuál es la influencia de las competencias digitales en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS PE1 ¿Cuál es la influencia de la información y alfabetización en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021? PE2 ¿Cuál es la influencia de la comunicación y colaboración en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021? PE3 ¿Cuál es la influencia de la creación de contenidos digitales en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021? PE4 ¿Cuál es la influencia de la seguridad en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021? PE5 ¿Cuál es la influencia de la resolución de problemas en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021?</p>	<p>GENERAL Determinar si las competencias digitales influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS OE1 Determinar si la información y alfabetización influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. OE2 Determinar si la comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. OE3 Determinar si la creación de contenido digital influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. OE4 Determinar si la seguridad influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. OE5 Determinar si la resolución de problemas influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.</p>	<p>GENERAL Las competencias digitales influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS HE1 La información y alfabetización influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. HE2 La comunicación y colaboración influyen en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. HE3 La creación de contenido digital influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. HE4 Las seguridades influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021. HE5 Las resolución de problemas influye en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Ocongate, Cusco, 2021.</p>	<p>VARIABLE 1 Competencia digital docente - Información y alfabetización informacional - Comunicación y colaboración - Creación de contenido digital - Seguridad - Resolución de problemas</p> <p>VARIABLE 2 Estrés laboral -Estrés por ansiedad -Estrés por depresión -Estrés por creencias desadaptativas -Estrés por presiones -Estrés por desmotivación -Estrés por mal afrontamiento</p>	<p>La metodología de investigación es:</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Básico</p> <p>DISEÑO Diseño experimental no</p> <p>NIVEL Correlacional causal</p>	<p>POBLACIÓN La población de docentes de las instituciones de Ocongate es de 300 docentes.</p> <p>MUESTRA Muestra a aplicar es de 60% Se toma 180.</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencia digital docente	Son un conjunto de habilidades, capacidades y actitudes que permiten usar apropiadamente las TIC de forma colaborativa e interactiva y aplicar dinámicas, técnicas, metodologías, como recurso fundamental integrado en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Tourón, et al.,2018).	Información y alfabetización informacional	- Datos, información y documentación - Gestión de información en la nube	1-8
		Comunicación y colaboración	- Interacción, colaboración y participación	9-17
		Creación de contenido digital	-Contenido digital didáctico - Contenido relacionado con el proyecto educativo del centro -Contenido sobre la evaluación del aprendizaje	18-33
		Seguridad	-Protección de datos -Protección de dispositivos	34-41
		Resolución de problemas	-Didácticos -Ahorro de energía -Actualización de conocimientos -Tecnológicos	42-54

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrés docente	El estrés docente, se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio desempeño en el aula, generando altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes frente a situaciones conflictivas. (Gutiérrez, et al., 2005)	Estrés por ansiedad	• Tranquilidad • Tensión • Control	1-17
		Estrés por depresión	• Tristeza • Pesimismo • Energía	18-25
		Estrés por creencias desadaptativas	• Nivel salarial • Reconocimiento social	26-28
		Estrés por presiones	• Clima laboral • Exceso de trabajo	29-38
		Estrés por desmotivación	• Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada	39-50
		Estrés por mal afrontamiento	• Adaptación a los cambios • Recursos para ejercer la labor	51-55

ANEXO 3: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE

Es grato saludarlo e invitarle a responder el presente cuestionario. Sus respuestas tienen por objetivo medir cómo percibe sus propias competencias digitales que le permiten desarrollar su labor docente en la IE donde labora. Es muy importante que sus respuestas sean realizadas con honestidad; la información brindada será de carácter anónima y confidencial.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada ítem y marque con una "X", la alternativa que considere conveniente, respecto a sus conocimientos y uso de tecnología de acuerdo a la siguiente escala:

<input style="width: 30px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/>	1		No conozco	<input style="width: 30px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/>	2		Conozco algo y uso poco	<input style="width: 30px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/>	3		Conozco algo y uso a veces	<input style="width: 30px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/>	4		Conozco y uso con frecuencia	<input style="width: 30px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/>	5		Conozco mucho y uso siempre
--	---	--	---------------	--	---	--	-------------------------------	--	---	--	-------------------------------	--	---	--	------------------------------------	--	---	--	-----------------------------------

Dimensión	Ítems	1	2	3	4	5
Información y alfabetización informacional	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).					
	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.					
	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.					
	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).					
	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc					
	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Box, Dropbox, Office 365, etc.).					
	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.					
	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.).					
Comunicación y colaboración	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc					
	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales					

	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).					
	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.					
	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras)					
	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.					
	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).					
	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.					
	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.					
Creación de contenido digital	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.					
	Herramientas para elaborar rúbricas.					
	Herramientas para crear presentaciones.					
	Herramientas para la creación de vídeos didácticos					
	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.					
	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).					
	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).					
	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.					
	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.					
	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.					
	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).					
	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).					
	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).					
	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias					
	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.					
	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.					

Seguridad	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.					
	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).					
	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).					
	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.					
	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.					
	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.					
	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.					
	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente (dispositivos sin uso, móviles, tóner de impresoras, baterías, etc.)					
Resolución de problemas	Medidas básicas de ahorro energético.					
	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.).					
	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.					
	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y requisitos de conectividad.					
	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).					
	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.					
	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.					
	Formas para la solución de problemas entre pares					
	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones					
	Herramientas para realizar la evaluación, tutoría o seguimiento del alumnado.					
	Actividades didácticas creativas desarrollar la competencia digital en el alumnado.					
	Vías para actualizarme e incorporar nuevos dispositivos, apps o herramientas					
	Espacios para formarme y actualizar mi competencia digital					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DOCENTE

Instrucciones: Estimado profesor, a continuación, encontrará una serie de afirmaciones acerca de las que debe mostrar su acuerdo o desacuerdo considerando la siguiente escala:

1	Totalmente de acuerdo (TA)	2	De acuerdo (DA)	3	Indiferente (IN)	4	En desacuerdo (ED)	5	Totalmente en desacuerdo (TD)
---	----------------------------	---	-----------------	---	------------------	---	--------------------	---	-------------------------------

Recuerde que no sus respuestas son anónimas y confidenciales y que no hay respuestas buenas ni malas.

N°	Items	1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.					
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.					
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
18	A menudo siento ganas de llorar.					
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo.					
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
24	Me falta energía para afrontar mi labor de profesor.					

25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
27	Me pagan por enseñar no por formar personas.					
28	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
29	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.					
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
31	En mis clases hay un buen clima de aula.					
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.					
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir a mis estudiantes que en enseñar.					
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.					
36	Me siento desbordado por el trabajo.					
37	A veces trato de eludir responsabilidad.					
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.					
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.					
40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
41	He perdido la motivación por la enseñanza.					
42	En igualdad de condiciones económicas cambiarla de trabajo.					
43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
44	Pocas cosas me hacen disfrutar de este trabajo.					
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.					
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.					
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					
48	El trabajo me resulta monótono.					
49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.					
51	La organización de la institución donde trabajo me parece buena.					
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea,					
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.					
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.					
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.					

COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Información y alfabetización informacional							
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).	X		X		X		
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.	X		X		X		
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.	X		X		X		
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).	X		X		X		
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc	X		X		X		
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Box, Dropbox, Office 365, etc.).	X		X		X		
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.	X		X		X		
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y colaboración							
		Si	No	Si	No	Si	No	

9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.	X		X		X		
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales	X		X		X		
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).	X		X		X		
12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.	X		X		X		
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras)	X		X		X		
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.	X		X		X		
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).	x		x		x		
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.	X		X		X		
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Creación de contenido digital							
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.	X		X		X		
19	Herramientas para elaborar rúbricas.	X		X		X		
20	Herramientas para crear presentaciones	X		X		X		
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos	X		X		X		
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc	X		X		X		

23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).	X		X		X		
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).	X		X		X		
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.	X		X		X		
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.	X		X		X		
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.	X		X		X		
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).	X		X		X		
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).	X		X		X		
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).	X		X		X		
31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias	X		X		X		
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.	X		X		X		
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Seguridad							
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.	X		X		X		
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).	X		X		X		
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).	X		X		X		
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.	X		X		X		

38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.	X		X		X		
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.	X		X		X		
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.	X		X		X		
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente (dispositivos sin uso, móviles, tóner de impresoras, baterías, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Resolución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
42	Medidas básicas de ahorro energético.	X		X		X		
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.).	X		X		X		
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.	X		X		X		
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y requisitos de conectividad.	X		X		X		
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).	X		X		X		
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.	X		X		X		
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.	X		X		X		
49	Formas para la solución de problemas entre pares	X		X		X		

50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones	X		X		X		
51	Herramientas para realizar la evaluación, tutoría o seguimiento del alumnado.	X		X		X		
52	Actividades didácticas creativas desarrollar la competencia digital en el alumnado.	X		X		X		
53	Vías para actualizarme e incorporar nuevos dispositivos, apps o herramientas	X		X		X		
54	Espacios para formarme y actualizar mi competencia digital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Daniela Medina Coronado

DNI:10626175

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación, especialista en Tic en educación

18 de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Información y alfabetización informacional							
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).	X		X		X		
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.	X		X		X		
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.	X		X		X		
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).	X		X		X		
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.	X		X		X		
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Box, Dropbox, Office 365, etc.).	X		X		X		
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.	X		X		X		
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y colaboración							

9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.	X		X		X		
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales	X		X		X		
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).	X		X		X		
12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.	X		X		X		
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras)	X		X		X		
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.	X		X		X		
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).	x		x		x		
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.	X		X		X		
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Creación de contenido digital							
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.	X		X		X		
19	Herramientas para elaborar rúbricas.	X		X		X		
20	Herramientas para crear presentaciones	X		X		X		
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos	X		X		X		
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.	X		X		X		

23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).	X		X		X		
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).	X		X		X		
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.	X		X		X		
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.	X		X		X		
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.	X		X		X		
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).	X		X		X		
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).	X		X		X		
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).	X		X		X		
31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias	X		X		X		
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.	X		X		X		
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Seguridad							
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.	X		X		X		
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).	X		X		X		
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).	X		X		X		
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.	X		X		X		

38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.	X		X		X		
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.	X		X		X		
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.	X		X		X		
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente (dispositivos sin uso, móviles, tóner de impresoras, baterías, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Resolución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
42	Medidas básicas de ahorro energético.	X		X		X		
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.).	X		X		X		
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.	X		X		X		
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y requisitos de conectividad.	X		X		X		
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).	X		X		X		
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.	X		X		X		
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.	X		X		X		
49	Formas para la solución de problemas entre pares	X		X		X		

50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones	X		X		X		
51	Herramientas para realizar la evaluación, tutoría o seguimiento del alumnado.	X		X		X		
52	Actividades didácticas creativas desarrollar la competencia digital en el alumnado.	X		X		X		
53	Vías para actualizarme e incorporar nuevos dispositivos, apps o herramientas	X		X		X		
54	Espacios para formarme y actualizar mi competencia digital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Dr. Miguel Sebastián Armesto Céspedes**

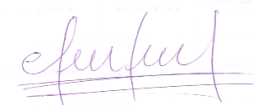
DNI: 10692223

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

18 de octubre del 20021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRÉS POR ANSIEDAD							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar	X		X		X		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		

14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	X		X		X		
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTRÉS POR DEPRESIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	A menudo siento ganas de llorar.	X		X		X		
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	X		X		X		
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo.	X		X		X		
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
24	Me falta energía para afrontar mi labor de profesor.	X		X		X		
25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTRÉS POR CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		
27	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		

28	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ESTRÉS POR PRESIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
31	En mis clases hay un buen clima de aula.	X		X		X		
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	X		X		X		
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir a mis estudiantes que en enseñar.	X		X		X		
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	X		X		X		
36	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
37	A veces trato de eludir responsabilidad.	X		X		X		
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: ESTRÉS POR DESMOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	X		X		X		
40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
41	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
42	En igualdad de condiciones económicas cambiarla de trabajo.	X		X		X		

43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	X		X		X		
44	Pocas cosas me hacen disfrutar de este trabajo.	X		X		X		
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.	X		X		X		
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.	X		X		X		
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	X		X		X		
48	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: ESTRÉS POR MAL AFRONTAMIENTO								
51	La organización de la institución donde trabajo me parece buena.	X		X		X		
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea,	X		X		X		
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	X		X		X		
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.	X		X		X		
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRÉS POR ANSIEDAD							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar	X		X		X		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		

14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	X		X		X		
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTRÉS POR DEPRESIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	A menudo siento ganas de llorar.	X		X		X		
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	X		X		X		
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo.	X		X		X		
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
24	Me falta energía para afrontar mi labor de profesor.	X		X		X		
25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTRÉS POR CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		
27	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		

28	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ESTRÉS POR PRESIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
31	En mis clases hay un buen clima de aula.	X		X		X		
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	X		X		X		
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir a mis estudiantes que en enseñar.	X		X		X		
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	X		X		X		
36	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
37	A veces trato de eludir responsabilidad.	X		X		X		
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: ESTRÉS POR DESMOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	X		X		X		
40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
41	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
42	En igualdad de condiciones económicas cambiarla de trabajo.	X		X		X		

43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	X		X		X		
44	Pocas cosas me hacen disfrutar de este trabajo.	X		X		X		
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.	X		X		X		
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.	X		X		X		
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	X		X		X		
48	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: ESTRÉS POR MAL AFRONTAMIENTO							
51	La organización de la institución donde trabajo me parece buena.	X		X		X		
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea,	X		X		X		
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	X		X		X		
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.	X		X		X		
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Miguel Sebastián Armesto Céspedes**

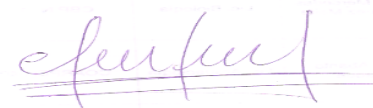
DNI: 10692223

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

18 de octubre del 20021

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

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



Firma del Experto Informante.

TABLAS DE GRÁFICOS.

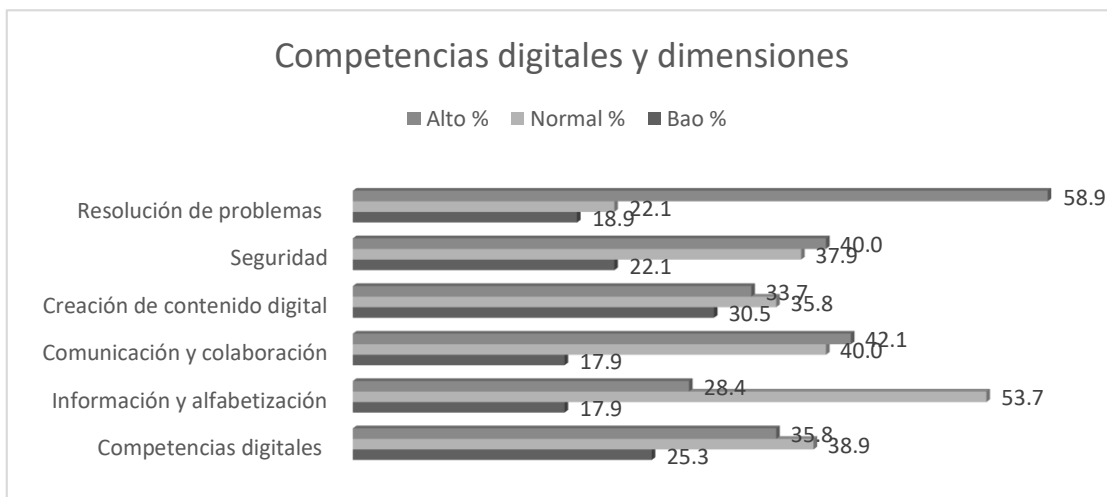
Tabla 01

Resultados descriptivos

Niveles	Bajo		Normal		Alto		Total	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Competencias digitales	24	25.3	37	38.9	34	35.8	95	100.0
Información y alfabetización	17	17.9	51	53.7	27	28.4	95	100.0
Comunicación y colaboración	17	17.9	38	40.0	40	42.1	95	100.0
Creación de contenido digital	29	30.5	34	35.8	32	33.7	95	100.0
Seguridad	21	22.1	36	37.9	38	40.0	95	100.0
Resolución de problemas	18	18.9	21	22.1	56	58.9	95	100.0

Figura 02

Descripción de los niveles de las competencias digitales y sus dimensiones



Interpretación.

En la tabla y figura se observan de una muestra de 95 docentes, el 38.9% indicaron que las competencias digitales presentan un nivel normal, el 35.8% indicaron un nivel alto y el 25.3% un nivel bajo; en la dimensión 1, se observó que el 53.7% indicaron un nivel normal, el 28.4% un nivel alto y el 17.9% un nivel bajo; en la dimensión 2, se observó que el 42.1% afirmaron un nivel alto, el 40% un nivel normal y el 17.9% un nivel bajo; en la dimensión 3, se apreció que el 35.8% indicaron un nivel normal, el 33.7% un nivel alto y el 30.5% un nivel bajo. En la dimensión 4, se observó que el 40% indicaron un nivel alto, el 37.9% un nivel normal y el 22.1% un nivel bajo y en la

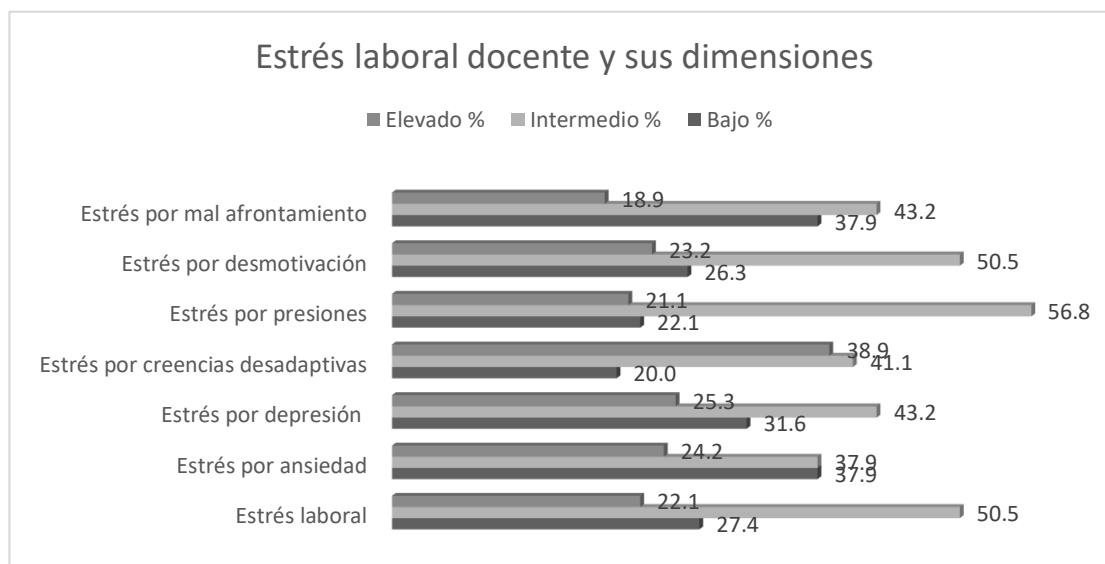
dimensión 5, se apreció que el 58.9% indicaron un nivel alto, el 22.1% un nivel normal y el 18.9% un nivel bajo.

Tabla 02

Niveles	Bajo		Intermedio		Elevado		Total	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Estrés laboral	26	27.4	48	50.5	21	22.1	95	100.0
Estrés por ansiedad	36	37.9	36	37.9	23	24.2	95	100.0
Estrés por depresión	30	31.6	41	43.2	24	25.3	95	100.0
Estrés por creencias desadaptivas	19	20.0	39	41.1	37	38.9	95	100.0
Estrés por presiones	21	22.1	54	56.8	20	21.1	95	100.0
Estrés por desmotivación	25	26.3	48	50.5	22	23.2	95	100.0
Estrés por mal afrontamiento	36	37.9	41	43.2	18	18.9	95	100.0

Figura 03

Descripción de los niveles del estrés laboral docente y sus dimensiones.



Interpretación.

En la tabla y figura, se observó que el 50.5% de los docentes indicaron que existe un nivel intermedio del estrés laboral, el 27.4% un nivel bajo y el 22.1% un nivel elevado; en la dimensión 1, se apreció que el 37.9% indicaron la presencia de un estrés por ansiedad con un nivel bajo e intermedio y el 24.2% un nivel elevado; en la dimensión 2, se observó que el 43.2% indicaron un nivel intermedio de

estrés por depresión, el 31.6% un nivel bajo y el 25.3% un nivel elevado; en la dimensión 3, el 41.1% indicaron un nivel intermedio, el 38.9% un nivel elevado y el 20% un nivel bajo; en la dimensión 4, el 56.8% indicaron un nivel intermedio, el 22.1% un nivel bajo y el 21.1% un nivel elevado; en la dimensión 5, el 50.5% indicaron un nivel intermedio, el 26.3% un nivel bajo y el 23.2% un nivel alto y en la dimensión 5, se observó que el 43.2% indicaron un nivel intermedio, el 37.9% un nivel bajo y el 18.9% un nivel alto.



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MAJESTUOSO AUSANGATE "
Código modular: 1397728**



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Llullucha, 05 de noviembre de 2021

Señora:

Nancy Julia Macedo Jaen

Estudiante de posgrado de la UCV - Lima Norte

De mi consideración:

Yo, Lic. Luz Eliana Hurtado Gerundas identificada con DNI 41894853 Directora (e) de la I.E. Majestuoso Ausangate de la comunidad de Llullucha, distrito de Ocongate, provincia de Quispicanchi, región Cusco.

Visto la carta de solicitud de fecha 03 de noviembre del presente año, donde solicita autorización para aplicar encuesta al personal docente para estudio de investigación y la publicación del nombre de la institución educativa en los resultados del estudio. En mérito a las normas educativas vigentes, le AUTORIZO para que pueda realizar la validación de los instrumentos de investigación y pueda utilizar el nombre de la institución educativa al que represento en los resultados de dicho estudio titulado: “Competencias digitales en el estrés laboral de docentes en las instituciones educativas de Ocongate, Cusco, 2021”.

Al final del estudio de investigación le solicitamos compartirnos los resultados de dicho estudio de investigación para realizar el análisis correspondiente.

Atentamente,



**UGEL QUISPICANCHI
I.E MAJESTUOSO AUSANGATE**


.....
**Lic. Luz Eliana Hurtado Gerundas
DIRECTORA (e)**