



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendo en
casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03

Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Vega Castro, Luis Ricardo (ORCID: 0000-0001-5118-7547)

ASESORA:

Mg. Verastegui Galvez, Enma Pepita (ORCID: 0000-0003-1606-7229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo
Incondicional Yris y Maximo

Agradecimiento

A mi esposa e hija por su paciencia, mi asesora Enma por su experiencia y amigos que fortalecieron mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo de diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

tabla 1		
	Número de docentes por I.E.	18
tabla 2		
	Número de muestra por cada I.E.	19
tabla 3		
	Matriz de validez consolidado de los instrumentos (escala porcentual)	21
tabla 4		
	Distribución de frecuencias de la variable riesgo psicosocial y dimensiones	24
tabla 5		
	Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y dimensiones	25
tabla 6		
	Grado de correlación de riesgo psicosocial y desempeño docente	29
tabla 7		
	Grado de correlación de exigencias psicológicas y desempeño docente	30
tabla 8		
	Grado de correlación de trabajo activo y desarrollo de habilidades con desempeño docente	31
tabla 9		
	Grado de correlación apoyo social en la empresa y desempeño docente	32
tabla 10		
	Grado de correlación compensaciones y desempeño docente	33
tabla 11		
	Grado de correlación doble presencia y desempeño docente	34

Índice de figuras

Figura 1		
Esquema de diseño		16
figura 2		
Fórmula de tamaño muestral		18
figura 3		
Fórmula coeficiente de validez		21
figura 4		
Fórmula de validez del instrumento		21

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas RED14-UGEL 03, Lima , 2021. A nivel metodológico se consideró un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 70 docentes, todos mayores de edad que habían realizado un proceso educativo de manera virtual utilizando la plataforma Aprendo en Casa. Los participantes fueron evaluados haciendo uso de la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario, que fueron aplicados uno por cada variable y a través de google formularios. En los resultados se encontró relación negativa, porque el nivel de correlación entre las dimensiones de riesgo psicosocial y la variable desempeño docente se encuentra un rho $\rho = -0,701$ que indica correlación negativa fuerte para exigencias psicológicas; rho $\rho = -0,353$ que indica una correlación negativa débil para trabajo activo y desarrollo de habilidades; rho $\rho = -0,776$ que indica una correlación negativa fuerte para Apoyo social en la empresa; rho $\rho = -0,589$ que indica una correlación negativa moderada para compensaciones; y un rho $\rho = -0,539$ que indica una correlación negativa moderada para doble presencia.

Palabras clave : riesgo psicosocial, desempeño docente, Aprendo en casa

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between occupational psychosocial risk and teaching performance in Learning at Home of educational institutions RED14-UGEL 03, Lima, 2021. At a methodological level, a quantitative approach, basic type, descriptive level, and design was considered. cross section. The sample consisted of 70 teachers, all of legal age who had carried out an educational process in a virtual way using the I learn at home platform. The participants were evaluated using the survey technique and the questionnaire instrument, which were applied one for each variable and through google forms. In the results, a relationship was found between the two variables, because the level of correlation between the psychosocial risk dimensions and the teacher performance variable is a $\rho = -0.701$ that indicates strong negative correlation for psychological demands; $\rho = -0.353$ indicating a weak negative correlation for Active work and skills development; $\rho = -0.776$ which indicates a strong negative correlation for Social support in the company; $\rho = -0.589$ indicating a moderate negative correlation for offsets; and a $\rho = -0.539$ indicating a moderate negative correlation for double presence.

Keywords: psychosocial rick, performance teaching, I learn at home

I. INTRODUCCIÓN

El 11 de Marzo del 2020, la Organización Mundial de la salud (OMS), anunció pandemia global tras los elevados casos de contagio del Coronavirus Disease (COVID-19) registrados en 114 países (COVID-19, s. f.); se convirtió en un llamado para todos los estados en tomar acciones pertinentes como el distanciamiento social y la suspensión de actividades económicas, sociales y educativas para mitigar la propagación del virus en sus territorios. El sector que tuvo gran impacto en el desarrollo de los estados siendo muy afectado por la interrupción de sus actividades fué el sector educativo.

En setiembre del 2021, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, indicaron que más de 114.477,979 estudiantes se vieron afectados por el cierre de escuelas y universidades en respuesta a la pandemia (UNESCO, 2020). Para reducir el impacto, varios estados tomaron la decisión de interrumpir la educación presencial, provocando un replanteamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje donde presentaron propuestas educativas de modalidad no presencial o a distancia; varios países rápidamente generaron políticas educativas frente al estado de emergencia de la pandemia (Pizarro et al., 2020). En china, Lyu Yugang del Ministerio de Educación, abrió la "plataforma de la nube" (XINHUA Español, s. f.). En Europa, países como Francia con su plataforma "Ma clase á la maison" y Noruega a través de la Uninett, fueron ejemplos de soluciones de educación no presencial que a través de plataformas digitales o programación educativa de radio y televisión, reorganizaron el trabajo docente y el aprendizaje de los estudiantes.

En latinoamérica, también se diseñaron propuestas de replantamiento en el proceso de enseñanza; Venezuela con el programa "cada familia una escuela"; Paraguay, realizaron un convenio con Microsoft presentando la plataforma "Tu escuela en casa"; Argentina con su plan educativo COVID-19 diseñaron el espacio "Educa contigo"; y el gobierno Chileno con dos modalidades, una televisiva llamada "Aprendo TV" y otra virtual, a través de la plataforma "Aprendo en Línea" (Pizarro et al., 2020).

En Perú, con la Resolución Viceministerial N°097-2020-MINEDU, dió a conocer la norma técnica que hablaba de un servicio educativo no presencial con el diseño de la plataforma “Aprendo en casa” (AeC) obligando al docente a realizar un trabajo remoto por el brote del COVID-19, tenía como objetivo la implementación de materiales educativos e interactivos mediante la plataforma virtual, radio y televisión por señal nacional (Ministerio de Educación, 2020).

Esta resolución motivó a reiniciar las actividades educativas no presenciales de los diferentes niveles y modalidades desde casa. Esta experiencia de escenarios de conectividad necesitó el compromiso y participación de todos los agentes del proceso educativo, en especial el trabajo docente, donde ellos refirieron que su formación frente a los escenarios de conectividad en el proceso enseñanza-aprendizaje son limitados y que su interés hacia los escenarios son más para fines personales que educativos (Julio Cabero Almenara & Verónica Marín Díaz, 2014).

Desde el 6 de abril del 2020 en todo el Perú, bajo una realidad distinta, donde la formación curricular de la carrera docente estaba diseñada hacia un enfoque presencial, se empezó a brindar acompañamiento y formación a los estudiantes y familias del Perú de forma no presencial, obligando al magisterio adecuarse a la nueva realidad, modificando su rutina de trabajo y adaptando las herramientas que se utilizaban en espacios pedagógicos presenciales hacia la casa; Este proceso de cambio de sistema de trabajo pedagógico del docente agregando el proceso de preparación de los aprendizajes tecnológicos hacia las herramientas virtuales rodeado de la incertidumbre de la pandemia COVID-19 generó estrés en los docentes frente al trabajo no presencial (Casali & Torres, 2021).

Un estudio realizado en el Perú en Arequipa en el 2020 indica que los docentes con nivel básico de las herramientas digitales en el contexto de modalidad no presencial tuvieron depresión y altos niveles de estrés por ansiedad afectando el rendimiento y productividad del docente (Chahuares Marca Karen Isables & Delgado Milenko Jazmin, 2021). Entonces, observamos que no solo el manejo de los escenarios virtuales generaron episodios de malestar en el trabajo docente, las condiciones de trabajo, la organización de las instituciones frente a la nueva modalidad, la rutina en casa combinada con la rutina pedagógica laboral

y otros aspectos que influyen en el trabajo docente también llamado desempeño docente; bajo el Marco de Buen Desempeño Docente, lo definieron como la mejor práctica del docente que guía a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

Esta exposición de los docentes frente al malestar e incomodidad de su trabajo en el contexto no presencial muchas veces tuvo un impacto en su salud, todos los factores que impactan en el trabajo según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR y la Ley de Seguridad en el trabajo son llamados Riesgos Psicosociales que lo definieron como “factores psicosociales que ponen en exposición a los trabajadores vinculados con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, las relaciones humanas y el medio ambiente que pueden afectar su salud” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

En el plano local, los docentes que laboraron en las Instituciones Educativas de la UGEL 03, RED 14, que son los colegios de la Educación Básica Regular del distrito de Pueblo Libre, manifestaron estar expuestos a estos factores de riesgo y que muchas veces tuvieron un impacto en su desempeño como docentes durante la práctica pedagógica de AeC y el proceso de enseñanza; los docentes indicaron que no tuvieron una organización en su trabajo, que muchas veces trabajaban más horas, que las tareas del hogar se les cruzaba con las tareas laborales y muchas molestias más en la forma de trabajo; es por eso que se buscó responder a la interrogante general: ¿Existe relación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas UGEL 03, RED 14, Lima 2021?.

Asimismo cabe responder a las siguientes interrogantes específicas: Determinar la relación entre las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia con el desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas UGEL 03, RED 14 Lima, 2021?

En términos de justificación hay que señalar que el estudio sobre riesgo psicosocial y desempeño docente en aprendo en casa, constituye una necesidad a partir de las exigencias del Ministerio de Educación por brindar una educación

básica de calidad que responda al interés del Estado y de las instituciones Educativas en un contexto de pandemia COVID-19. En la universidad este tipo de estudios han sido reconocidos mediante las directrices y políticas de investigación -RCUN°200-2018-UCV- (UCV, 2018), que respalda a la Maestría en Psicología Educativa, específicamente en la línea de investigación general de Educación y Calidad Educativa, y en su línea específica de Innovaciones Pedagógicas.

En el plano práctico tendrá un impacto en el trabajo docente, donde ayudaremos a reducir el riesgo psicosocial laboral no presencial de los docentes el cual tendrá un efecto hacia su desempeño frente a sus estudiantes. Esta determinación de las condiciones generará nuevos conocimientos para diseñar políticas y estrategias de trabajo por parte de las instituciones y organizaciones encargadas en gestionar la labor docente en esta modalidad no presencial.

En función de las interrogantes antes expuestas, los objetivos generales fueron: Determinar la relación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021 e Interpretar la relación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021. Asimismo, como objetivos específicos surgieron: Determinar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas laboral, trabajo activo y posibilidades de, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia con el desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021.

Además, se plantea la siguiente hipótesis general de la investigación: Existe relación entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021, y por otro, no existe asociación entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en la Aprendo en Casa de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021

Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas laboral, trabajo activo y posibilidades de, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia con el desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó los antecedentes de las variables de estudio habiendo encontrado antecedentes a nivel internacional; Čecho et al. (2019) en su investigación denominada exposición a la carga mental y riesgos psicosociales en maestros del jardín de infantes realizado en Slovakia, de diseño no experimental de corte transversal, cuantitativo, descriptivo correlacional, en una población de 287 docentes que laboran en 67 jardines utilizando el cuestionario de Meister para medir la carga mental y un cuestionario modificado de riesgo psicosocial, tuvo como conclusión que los maestros del jardín de infancia están expuestos a altos niveles de carga mental y consideran que el trabajo es mentalmente exigente.

Wischlitzki et al. (2020) realizaron una investigación denominada gestión de riesgos psicosociales en la profesión docente, en Alemania, teniendo como objetivo una revisión sistemática de varias evidencias científicas y metodológicas existentes, con diseño cuantitativo de corte longitudinal que duró 2 años de búsqueda, se analizaron 2862 estudios, utilizando la revisión sistemática con metaanálisis de la declaración PRISMA obteniendo como resultado solo 4 estudios cumplieron con los criterios y solo 1 estudio hablaba de gestión de riesgo psicosocial en docentes. Se concluyó que los pocos estudios identificados se debe a la complejidad del proceso riesgo psicosocial.

Rodriguez (2016) en su tesis, donde evaluó el riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño laboral del docente en una unidad educativa en Ecuador, de enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo, no experimental de corte longitudinal, con una población de 69 docentes utilizando la herramienta del método de Navarra que evalúa el estado general de la empresa en relación al riesgo psicosocial, obtuvieron como resultado riesgo importante en las dimensiones (alta responsabilidad, sobrecarga mental, desmotivación e insatisfacción laboral y trato con los clientes y usuarios), donde concluyeron que existen factores de riesgo que afectan el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa evaluada.

Trujillo (2019), en su estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo, realizado en Ecuador, en una Unidad Educativa, de diseño experimental con alcance descriptivo de corte transversal, tuvo como

población a 77 profesionales (docentes y administrativos) que se le aplicaron dos instrumentos de cuestionario, el ISTAS 21 y el FPSICO, ambas miden el riesgo psicosocial. Los resultados fueron exposición desfavorables para las dimensiones exigencias psicológicas, inseguridad y doble presencia del ISTAS 21 y alto riesgo psicosocial en la dimensión demandas psicológicas del FPSICO. Se concluyó que un gran porcentaje de profesionales están en situaciones desfavorables produciendo efectos negativos en su salud.

Pacheco (2021) con su estudio de factores de riesgo psicosocial en docentes realizada en Ecuador, en una Unidad Educativa, de enfoque experimental con un alcance descriptivo de corte transversal, tuvo como población a 175 docentes con más de un año de labor, para identificar el riesgo psicosocial utilizaron el instrumento ISTAS 21. Los resultados mostraron alto riesgo en las dimensiones “exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo”. Se concluyó que los docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial, y en mayor prevalencia hacia las mujeres.

Moro (2021) realizó un estudio sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes de la modalidad virtual durante la pandemia COVID-19, realizada en Colombia, el estudio presentó un enfoque experimental de alcance descriptivo con corte transversal, con una población de 20 docentes a la cual se le aplicó el instrumento de cuestionario de Factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B. Obtuvieron como resultado riesgo alto en el dominio demandas de trabajo del cuestionario forma A y riesgo medio en los dominios control sobre el trabajo y demandas del trabajo del cuestionario forma B. Se concluyó que gran parte del personal docente presenta riesgo muy alto y que pueden producir rendimiento laboral bajo.

A nivel local, se evidenciaron pocos estudios con las variables; Mimbela (2018) realizó un estudio sobre la organización del trabajo y riesgo psicosocial en un colegio de la Libertad, fue un estudio de enfoque mixto de alcance descriptivo, correlacional de corte transversal, con una población de 58 trabajadores de la institución educativa que no pertenezcan al equipo directivo y 43 participantes a la cual se le aplicó el instrumento ISTAS 21 versión 2. Los resultados fueron más

desfavorable para las dimensionaes ritmo de trabajo, exigencias emocionales y doble presencia. El estudio concluyó que la organización de trabajo influye significativamente en la aparición de los riesgos psicosociales.

Perez (2018) en su estudio evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes de una Universidad Peruana en Tarapoto, presentó un enfoque cualitativo, con alcance correlacional de corte transversal, con una población de 49 docentes de 3 escuelas de ingeniería, a la cual se aplicó 2 instrumentos de evaluación cuestionarios, para riesgo psicosocial el ISTAS 21 y estrés laboral la adaptación del cuestionario de problemas psicomáticos de 12 preguntas. Los resultados fueron exposición psicosocial con riesgo desfavorable para la salud en las dimensiones doble presencia y Apoyo social en la empresa. Se concluyó que el riesgo psicosocial y estrés laboral es directa y altamente significativa.

Los riesgos psicosociales han tenido una atención tardía en el tiempo hacia la mirada del concepto trabajo, en la época antigua, los riesgos del trabajo eran vistos como problemas del trabajador y nunca del ambiente laboral, las primeras señales del concepto trabajo lo presentó la sociedad romana desde la lógica del Derecho Civil, ya en la Edad Media, los artesanos empezaron a tener preocupación de su hacer, formando gremios en defensa a las condiciones laborales; con la aparición de los sindicatos en la Revolución Francesa, los derechos del trabajador empezaron a conceptualizarse en salud física, mental y social (Moreno, 2011).

Las primeras ideas de capacidades fisiológicas y psicológicas en el trabajo, llegaron en 1950, con la primera reunión del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo, pero hasta 1974, en la Asamblea Mundial de la Salud, se debatio sobre factores psicosociales y salud; con esa reunión, la OMS empezó a realizar investigaciones, en 1982 sobre los factores psicosociales con prevención de accidentes en población migrante y 1983 sobre la identificación de los factores psicosociales en el trabajo; gracias a todo estos aportes científicos, en 1984, en la novena reunión del Comité Mixto/OMS tuvo como orden central la identificación de los factores psicosociales nocivos en el trabajo,

siendo uno de los primeros documentos que se relacionaron con riesgos psicosociales (OIT, s. f.).

Con el desarrollo de estos conceptos, en 1998, se formaron sistemas sociales de protección para los trabajadores, la OIT seguía estudiando las condiciones laborales llegando a identificar factores psicosociales positivos y negativos, este último, con mayor aproximaciones a los riesgos psicosociales (Stellman, 1998). En los primeros años del siglo XXI se empezó a utilizar el concepto de riesgos psicosociales, a toda situación laboral que exponga la salud de los trabajadores (OIT, s. f.).

El término riesgo psicosocial es confundido con el término factores psicosociales; Batawi (1998, citado por Neffa, 2015) distinguió que hay factores psicosociales positivos y negativos; Cox y Griffiths (1996, citado por Neffa, 2015) definió que “los factores psicosociales son los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales” (p.114).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (1997 citado por Neffa, 2015) mencionaron que los riesgos psicosociales en el trabajo “son las condiciones relacionadas con las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre trabajadores y la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo que potencialmente pueden afectar el bienestar y la salud del trabajador como al desarrollo de la actividad laboral”. (p.113)

La definición y diferenciación de los diversos autores, enfatizaron que los riesgos psicosociales son de impacto negativo predictivo, que pueden generar daños en la salud (física y psicológica) de los factores psicosociales, y estos presentan un carácter descriptivo (la organización, la estructura, el clima laboral, las condiciones psicosociales del trabajo, etc.) que puede tener impacto positivo como negativo (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Argentina), 2015); para poder reforzar la diferenciación de estos dos términos, Lunes (2002) en su documento de las enfermedades y accidentes en el trabajo en América Latina y el Caribe, mencionó que “las fuentes de riesgo psicosocial

son las condiciones sociales en el trabajo, como la desigualdad y la injusticia, la falta de comunicación y organización deficiente del trabajo y las relaciones interpersonales, estas pueden tener efecto dañino en la salud del trabajador” (p.5).

En el Perú, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con su modificación Resolución Ministerial N°375-2008-TR, llamaron a los factores de riesgo psicosocial, “factores de riesgo biopsicosocial, que son las situaciones laborales, la organización del trabajo, el contenido del trabajo, el ambiente laboral y las tareas del trabajo que afectan directamente con la salud física, psíquica y social del trabajador” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014)

Todos los autores e instituciones mencionadas, desarrollaron las definiciones y clasificaciones de riesgo psicosocial en base a teorías y modelos, donde la interacción entre el trabajador y su entorno laboral generaba un desequilibrio con la organización y situaciones no saludables. En esta investigación se consideraron cuatro. Seley (1935, citado por Barrio et al. 2006) considerado el padre en el estudio del estrés, denominó “ Síndrome general de adaptación, a toda respuesta del organismo ante diversas situaciones estresantes, a lo que llamo estresores” (p.38).

French et al. (1974, citado por Moreno et al. 2004) con su teoría del ajuste Persona-Entorno, estudió las exigencias del puesto de trabajo frente a las capacidades y aptitudes del trabajador para satisfacer sus necesidades (p.101). Karasek et al. (1979, citado por Moreno et al. 2004) con su modelo Demanda-Control, menciona que las fuentes del estrés se debe a dos características del trabajador: la primera son las demandas psicológicas del trabajo, que tiene como dimensiones (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc.) y la segunda es el control que se tiene del mismo, que tiene como dimensiones (control de las tareas y control de las capacidades), en su modelo refirió que las tensiones psicológicas negativas son cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas. (p.101)

Effort et al. (1998, citado por Moreno et al. 2004) con su Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, refirió que los elevados esfuerzos de los trabajadores sometidos a bajas recompensas puede ocasionar tensiones

psicológicas; estas recompensas provienen de tres fuentes: la primera, monetaria; la segunda, apoyo social; y la tercera seguridad (p.102).

El estudio de Desempeño Docente se ha ido desarrollando a través de diferentes teorías y enfoques que evolucionaron con el tiempo, en la Edad Antigua, Platón (s.f. citado por Gonzales, 1993) mencionó que “el estado se gestaba en la educación, y ello depende de la educación de los educadores” (p.136). Ya desde esa época se pensaba en la labor docente, pero empezó a tener un sentido social en la antigua Grecia, Quintiliano (s.f. citado por Gonzales, 1993) tuvo preocupación por el docente, publicando su obra “Instituto Oratoria” donde por primera vez se tiene un manual de formación a maestros (p.137). Toda la Edad Media y parte de la Edad Moderna tuvo mucho protagonismo el magisterio, siendo fundamental en la Reforma; Comenio (1670, mencionado por Gonzales, 1993) criticó la labor docente a la que denomina “animador del trabajo escolar”, y rediseña el método de enseñanza, convirtiéndose en la primera metodología didáctica moderna con su obra Didáctica Magna (p.138).

En la edad contemporánea se formaron las Escuelas Normales de Maestros, la primera en 1794(Francia), la segunda en 1839 de Estambul(España) y la Escuela Normal Central de Madrid en 1839; tenían como objetivo la formación del magisterio, donde el maestro debía ser una persona instruida, preparada cultural y profesionalmente, empezando ya a tener una reforma en los rasgos fundamentales que debe reunir el docente (Gonzales, 1993). Otro personaje que aportó a la reforma del magisterio es Manjón (s.f. citado por Gonzales, 1993) en sus dos manuales “ El maestro mirando hacia fuera” y “El maestro mirando hacia dentro”, mencionó las características que debe reunir el maestro y debe cumplir aptitudes pedagógicas y aptitudes morales (p.139).

Las primeras ideas de una evaluación del trabajo docente lo brindó Makarenko (s.f. citado por Gonzales, 1993) donde refiere “el maestro necesita una formación académica que lo califique”, también reconoció la experiencia como parte del desarrollo docente (p.141). Ya en la edad postmoderna con el avance de la tecnología, el docente empezó a transformar la información que viene de una fuente de comunicación virtual, las nuevas formas de enseñar y

aprender exigieron al docente nuevas competencias (uso de tecnología, apertura, creatividad, flexibilidad, etc.) y con esto, se empezó a definir nuevos conceptos de la labor docente y el diseño de evaluaciones de su desempeño.(Cardona, 2014)

El desempeño docente tiene una denotación basado con sus dos conbinaciones de concepto, La Real Academia Española define Desempeño como el trabajo o labor de dedicarse a una actividad; docente lo define como persona que enseña; uniendo las dos denotaciones, el desempeño docente significa: trabajo o labor de la persona que enseña (ASALE & RAE, s. f.); esta definición no tiene el soporte del Magisterio, donde deberian intervenir otros contextos y análisis, donde muchos autores empezaron a ir definiendo.

Rial (2000, citado por Amachi, 2016) definió el desempeño docente como “la capacidad individual para emprender actividades que requiere una planificación, ejecución y control autónomo” (p.16).Es importante delimitar que no toda responsabilidad del trabajo es del docente, puede tener mucha autonomía pero siempre es pendiente de políticas y normas del ministerio, la gestión y organización de la institución y la predisposición de los estudiantes para aprender.

Montenegro (2003, citado por Amachi, 2016) refirió que el desempeño docente está determinado por tres factores: el primero por los factores asociados al docente; el segundo con factores asociados al estudiante y tercero, factores asociados al contexto sociocultural (p.16). Esta definición acompaña mucho al contexto social que vivimos donde la planificación de las sesiones virtuales se da por gestión del docente para su clase, gestión del estudiante para recibir la clase y la plataforma y entorno virtual donde se dá la clase.

Robalino (2005) definió el desempeño docente como un proceso de circulación de capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social para articular todos los componentes que influyen en la formación de los estudiantes; esta formación está relacionada con la participar en la gestión educativa, el fortalecimiento de una cultura institucional democrática, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales. (p.11)

Cahua (2006 citado por Monrroy, 2012) definió el desempeño docente como las obligaciones y roles legales, institucionales y sociales que pone en ejercicio práctico el docente. Esta definición concuerda mucho con el marco de buen desempeño docente del ministerio de educación donde habla de tres dimensiones, pedagógicas, políticas y culturales.

Ya por finales del 2010, el desempeño docente se empezó a tratar como evaluación de las competencias del docente, y diversos autores empezaron a definir conceptos, Tenti (2008, citado por Martínez & Lavín, 2017) mencionó el trabajo del docente está relacionado con la vocación y refiere tres componentes en ellos, el innatismo, la gratitud y la dignidad reconocida (p.3). Tejedor y García (2010), definió que es la obtención de datos válidos y fiables de un proceso sistemático, el cual valora los resultados educativos que produce en sus estudiantes (p.441), y Romero (2013, citado por Quiriz & Tabón, 2019) dijo que es un proceso de evaluación, donde pondera el crecimiento de sus habilidades y saberes de manera significativa y eficaz en el aula (p.105).

Ya en los últimos años, tras varias políticas y prácticas pedagógicas que fueron evaluadas años anteriores Quiriz y Tabón (2019) empezaron a ver el desempeño docente desde un enfoque socioformativo definiéndola como “el seguimiento mediante el registro de desempeño ante problemas del contexto con procesos colaborativos y el desempeño de la metacognición de sus estudiantes”. (p.106), dando pie a las actividades de la práctica docente esta unida al contexto de acción y a los procesos metacognitivos de los estudiantes.

Con el desarrollo de la tecnología acelerada en el siglo XXI y la información accesible que los estudiantes empezaban a consumir, se empezó a reeplantear el proceso de enseñanza-aprendizaje, diseñando un marco de referencia del aprendizaje acompañado de entornos y procesos virtuales; este marco nos menciona dos estructuras; la primera “estructura lógica”, que es la organización y estructura del contenido, donde el maestro diseña el material de aprendizaje en relación a las características de los estudiantes; la segunda “estructura psicológica” que está relacionada directamente con las estructuras cognitivas del estudiante, y cómo estas se adaptan a los materiales de aprendizaje virtual diseñados por el maestro (Onrubia, 2005).

Estas estructuras de trabajo en entornos virtuales tienen formas de organizar la actividad; una actividad que tiene secuencias, esta sometida a muchos factores y evoluciona a los largo del proceso de enseñanza-aprendizaje y que el maestro debe tener actitudes y aptitudes para poder desarrollar la información y diseñar procesos del trabajo en entornos virtuales de calidad.

Para garantizar el desarrollo de la utilización de las tecnologías en el contexto educativo, diversas organizaciones y políticas de estado empezaron a diseñar estándares de trabajo para garantizar la calidad, uno de los más reconocidos por la educación en entornos virtuales es la ISO/IEC 9126:2001, definiendola en calidad interna (el diseño del software) y calidad externo (el uso del software); pero a nivel Europeo hay estándares reconocidos como el CWA 15660:2007, Providing good practice for E-Learnig quality approaches por la CEN; UNE 66181:2012, Gestión de la calidad de Formación virtual en España, etc.(Marciniak, 2016)

El trabajo del maestro tiene que ser registrado mediante evaluaciones de desempeño docente en entornos virtuales y que en la actualidad se han desarrollado muchas propuestas. García y Gonzales (2015) para la evaluación del desempeño docentes en entornos virtuales proponen cuatro dimensiones “ 1.La planificación de la docencia, 2- El desarrollo de la docencia, 3. Los resultados en términos de objetivos formativos logrados, y 4. La innovación y mejora docente” (p.398).

Marciniak (2016) en su tesis doctoral, donde evaluó la calidad de educación virtual, mencionó que el docente debe tener tres competencias: 1. Pedagógicas, vinculadas a la estructuración de los aprendizajes, 2. Técnicas, que es el manejo de las herramientas tecnológicas implementadas en clases, y 3. Didácticas, donde la interacción, evaluación y retroalimentación estan relacionadas con los materiales virtuales. (p.202)

Salinas (2017) diseñó una evaluación para el desempeño docente en las aulas virtuales donde se definieron diez indicadores en 2 categorías; la primera “conducción” que es la comunicación, explicación e interacción de los objetivos en contenido de aprendizaje, y la segunda “evaluación” que son los criterios de evaluación y la retroalimentación de las evidencias de aprendizaje. (p.120)

Cabero et al. (2018) mencionó que para permitir recoger información y evaluar el desempeño docente se debe hacer bajo tres miradas: la visión del estudiante, la autoevaluación del docente y la evaluación de responsables académicos, permitiendo el diseño de cuatro dimensiones: 1. Conocimiento disciplinar del contenido, 2. Conocimiento Pedagógico, 3. Conocimiento Tecnológico, y 4. Cumplimiento de reglamentación/normas. (p.274)

García et al. (2018) propuso el “Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Enseñanza en Línea (MECDL)”, evaluando 3 dimensiones: 1. Previsión del proceso enseñanza-aprendizaje (cinco competencias y 27 indicadores), 2. Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje (tres competencias y cuarenta indicadores), y 3. Valoración del impacto del proceso enseñanza-aprendizaje (una competencia y seis indicadores). (p.343)

El trabajo de investigación se basó en el modelo demanda-control de Karasek y el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca, que diseñaron el instrumento Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), que fue traducida y validada por el Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS), que posteriormente en el 2009 la Superintendencia de Seguridad Social, la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública y la Dirección de Trabajo, validaron el Cuestionario SUSES/ISTAS 21 que permitió evaluar y medir los riesgos psicosociales del trabajo, clasificándola en niveles: 1. Bajo, si la exposición a los riesgos psicosociales laborales es mínima, 2- Medio, si la exposición a los riesgos psicosociales laborales es considerable, y 3. Alta, si la exposición a los riesgos psicosociales laborales es dañina para la salud y desempeño del trabajador (Rodríguez et al., 2021).

El SUSES/ISTAS 21, nos habla de cinco dimensiones: 1. Exigencias psicológicas, que son las actividades cognitivas y emocionales que demanda el trabajo, 2. Trabajo y posibilidades de desarrollo, que es el control del tiempo y posibilidades de desarrollo del trabajo 3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, que es la organización del personal y sus funciones en el trabajo, 4. Compensaciones, es el reconocimiento y apoyo del personal de trabajo, y 5. Doble presencia, que son las exigencias domésticas relacionadas con el trabajo (Moncada et al., 2004)

Para la variable desempeño docente dentro del marco de trabajo no presencial (virtual), se aplicó un cuestionario diseñado por el Ministerio de Educación, en trabajo con el Sistema de Gestión de la Calidad del Servicio Educativo; donde se contruyeron las preguntas y fueron llevadas a jueces expertos, siendo calificada como aplicable. Este cuestionario de evaluación de desempeño docente tiene siete dimensiones:

El primero es conectividad y acceso a la estrategia Aprendo en Casa, donde se midió el acceso a los servicios de virtualidad, el segundo, planificación curricular en el marco de Aprendo en Casa, que es el diseño e imaginación de los docentes para que los estudiantes aprendan, considerando muchos factores y contextos que posibilita el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación para alcanzar dicho propósito, el tercero, acompañamiento y medición del docente-estudiante en el marco de Aprendo en Casa, que son el conjunto de acciones coordinadas por el docente o grupo de docentes de manera colegiada, que tiene como propósito responder a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes, cuarto, evaluación formativa en el marco de Aprendo en Casa, que es el ofrecer información del proceso de aprendizaje a los estudiantes y sus familias, realizando una conversación docente-estudiante sobre cómo está aprendiendo, para qué está aprendiendo y por qué está aprendiendo, llevándose así la retroalimentación.

Continuando con las dimensiones, quinto, convivencia escolar en el marco de Aprendo en Casa, según la RVM N° 273 (2021) “Es el conjunto de relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa con responsabilidad de directivos, docentes, tutores, administrativos, estudiantes y familias” (p.9)., sexto, trabajo colegiado en el marco de Aprendo en Casa, que es la participación y colaboración de docentes y directivos de una institución educativa, donde dialogan conocimientos pedagógicos, estrategias y experiencias educativas; y se llegan a tomar decisiones y acciones para la mejora de una práctica educativa, y el último, comunicación con la familia, donde es el escenario de apoyo a los estudiantes y sus familias manteniendo una comunicación y soporte emocional que están orientadas a la organización y gestión del tiempo y actividades de Aprendo en casa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de diseño de investigación

Tipo de investigación

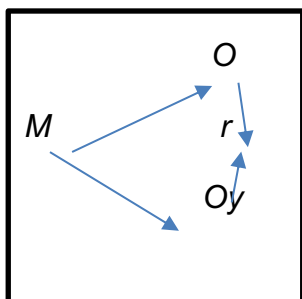
La investigación es de tipo básica porque no tiene finalidad práctica, solo busca ampliar los saberes sobre la relación existente entre Riesgo psicosocial laboral y Desempeño docente en la red14 UGEL 03 lima, 2021, de una determinada realidad (Abanto, 2014)

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional y descriptiva, donde no hay manipulación de las variables debido a que se estudió en un determinado periodo de tiempo, siendo de corte trasnversal (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Esquema de diseño



Fuente: Hernandez et al. 2014

M: Muestra

Ox: Valor de la variable independiente: Riesgo psicosocial laboral

Oy: Valor de la variable dependiente: Desempeño Docente

r : relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente : Riesgo psicosocial laboral

Considerando la definición conceptual, la variable riesgo psicosocial es el diseño del trabajo donde se interactúa mecanismos fisiológicos y psicológicos que afectan la salud del trabajador y tienen un impacto negativo en su desempeño laboral. (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015). Respecto a la operacionalización, la variable será medida por el cuestionario de riesgos psicosociales ISTAS 21.

Variable dependiente : Desempeño docente

Considerando la definición conceptual, la variable desempeño docente es la actuación de las capacidades profesionales, responsabilidad social y disposición personal del docente, que permite hacer un uso efectivo frente a un enfoque pedagógicos de la tecnología y que desarrollará las competencias y habilidades de sus estudiantes (Robalino et al., 2005).

Operacionalización de las variables

(Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Lepkowski (2008, citado por Hernández et al., 2014) definió la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.173).

La población estuvo conformada por todos los docentes que trabajan en Instituciones Educativas del sector público de la EBR, RED14 de la UGEL 03.

Criterios de inclusión

- Docentes que están en la modalidad de EBR
- Docentes que están nombrados en sus respectivas I.E.
- Docentes que trabajen más de 3 años en la I.E

Criterios de exclusión

- Docentes que presentan alguna discapacidad
- Docentes que han estado de licencia por más de 6 meses

Población de Estudio

De las 10 I.E. que pertencen a la RED14 UGEL 03, solo 5 I.E. de la EBR, RED14 UGEL 03 participaron del estudio, donde la unidad de muestreo estuvo formada por: 85 Docentes

Tabla 1

Número de docentes por I.E.

I.E	Nº de docentes
I.E. 1	33
I.E. 2	15
I.E. 3	8
I.E. 4	14
I.E. 5	15
Total	85

Muestra

Siendo N: 85 de la población, se aplicó la fórmula de tamaño muestral finita

Figura 2

Fórmula de tamaño muestral

$$n = \frac{NZ^2S^2}{d^2(N-1) + Z^2S^2}$$

$$n = \frac{85 \times (0,5)^2 \times (1,96)^2}{(0,05)^2 (85-1) + (0,5)^2 \times (1,96)^2}$$

$$n = 69.75$$

$$n = 70$$

El tamaño muestral de los 85 docentes de las 5 I.E de la RED14 UGEL 03 fué 70 docentes.

Tipo de muestreo

En un primer momento se hizo uso del tipo de muestreo probabilístico estratificado para distribuir equitativamente la selección de la muestra; es decir 70 docentes. Están divididos en 5 Instituciones Educativas de la RED14 UGEL 03; para poder hallar el tamaño de la muestra por estrato se utilizó la fórmula N : total de la subpoblación de docentes por I.E. por la fracción constante (fh), que es la división de la población muestral entre la población total de docentes. (Hernández et al. 2014). Esta distribución es presentada en la tabla 2.

Tabla 2

Número de muestra por cada I.E.

I.E.	Nº de Docentes	Factor fh:0.8235	Nº de muestra
I.E. 1	33	33(fh)	27
I.E. 2	15	15(fh)	12
I.E. 3	8	8(fh)	7
I.E. 4	14	14(fh)	12
I.E. 5	15	15(fh)	12
Total	85		70

En un segundo momento, se hizo uso del tipo de muestreo probabilístico en donde la unidad de muestreo por cada I.E. fue elegida de forma aleatoria simple, para asegurar que cada elemento tenga la misma probabilidad de ser elegido. El procedimiento que se utilizó para la selección de docentes por cada I.E. será números aleatorios (random numbers).

Unidad de análisis

Docentes de las Instituciones educativas de las UGEL 3. RED 14.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Córdova (2013) definió como el conjunto de procesos sistemáticos utilizados para el levantamiento de la información. Para las dos variables: riesgo psicosocial y desempeño docente, se utilizó la entrevista, esta entrevista se realizó de forma virtual sincrónica debido al aislamiento social por pandemia.

Instrumentos

Para las dos variables de esta investigación, se utilizó el cuestionario; Chasteauneuf (2009, citado por Hernández, et al., 2014) definió el cuestionario como un conjunto de preguntas que se puede medir (p.217).

Para medir la variable riesgopsicosocial, se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS21, que consta de 25 preguntas divididas en cinco dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Su validación se realizó con 26 expertos y los autores del instrumento ISTAS 21, este proceso tuvo como muestra a 1557 personas de la población trabajadora de Chile. La mayoría de las escalas obtuvieron un alfa de Cronbach mayor al nivel convencional de 0,700, la otra mitad obtuvo un alfa de Cronbach mayor a 0,800, concluyendo su buena consistencia interna. El análisis de test-retest, todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas, concluyendo su estabilidad temporal.(Alvarado et al., 2012)

Para medir la variable de desempeño docente, se diseñó un cuestionario que consta de 7 dimensiones: Conectividad y acceso a la estrategia aprendo en casa, planificación curricular en el marco aprendo en casa, acompañamiento y mediación del docente-estudiante en el marco de aprendo en casa, evaluación formativa en el marco de aprendo en casa, convivencia escolar en el marco de aprendo en casa, trabajo colegiado en el marco de aprendo en casa y comunicación con la familia.

Para la validez del instrumento, se presentó a 5 profesionales expertos la ficha de validez del instrumento para evaluar los 44 ítems, 18 indicadores, 7

dimensiones y opciones de respuestas. Para poder hallar el coeficiente de validez de contenido de cada experto, se aplicó la siguiente fórmula:

Figura 3

Fórmula coeficiente de validez

$$c = \frac{\text{paso 1} \quad \# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}}$$

Posteriormente, para hallar la validez del instrumento se utilizó otra fórmula:

Figura 4

Fórmula de validez del instrumento

$$V = \frac{\text{paso 2} \quad \sum c \text{ 1.2.3..}}{\# \text{ de jueces expertos}}$$

Los resultados se ven en la tabla 3.

Tabla 3

Matriz de validez consolidado de los instrumentos (escala porcentual)

Expertos	Coeficiente de validez en %
Mg. Liucia Soriano Alva	97%
Mg. Maria López Pastor	98%
Mg. Silvia MAtos	98%
Mg. Deysi Diaz	98%
Mg. Rosmey	98%
Promedio de ponderación	98%

Nota. Ficha de validación de expertos

En la tabla se observa que los expertos coincidieron en que los ítems del instrumento son aplicables, obteniendo un promedio de 0.98 (98%) que es equivalente a una excelente validez.

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes de las I.E. de la RED14-Ugel 03, posteriormente se realizó una base de datos con las respuestas en excel que luego fueron analizadas en el programa SPSS statistic obteniendo como resultado de los 44 ítems del instrumento un Alfa de Cronbach de 0.876, que significa una magnitud buena.

3.5. Procedimientos

Se solicitó los permisos a los cinco directores de las I.E. Andres Bello, Arco Iris, Niño Jesús del Praga, Madre Loreto y Rabindranath Tagore, que pertenecen a la RED14 UGEL 03, donde se aplicó a sus docentes el instrumento de evaluación de desempeño docente de forma virtual sincrónica.

Para la evaluación de riesgo psicosocial laboral, los docentes fueron elegidos aleatoriamente por cada I.E., donde primero se llevó a cabo una charla explicando los conceptos de la variable riesgo psicosocial laboral, posteriormente se le entregó la encuesta SUSESO/ISTAS 21 de manera individual, brindando un tiempo de 25 a 30 minutos por cada llenado de las dimensiones de la prueba.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el vaciado de datos a través del software Excel 2016, antes de llevarlos al programa estadístico, se transformó las variables en categorías, utilizando la técnica de la Baremación de percentiles, creando niveles, alto, medio y bajo, para la variable riesgo psicosocial laboral y para la variable desempeño docente los niveles serán destacado, suficiente, en proceso y deficiente. Se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS versión 25, haciendo uso de la estadística descriptiva para organizar y representar los datos y resultados en tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Son requisitos indispensable para la investigación, la responsabilidad lo tiene el investigador (Lerma González, 2012). Se entregó un consentimiento informado para los docentes y directores de las I.E. que participaron del proyecto de investigación, la información que se manejó fue de mucha confidencialidad; para la citación de los autores que se mencionan en la presente investigación se hizo uso de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Seguidamente, se presenta los resultados que se obtuvieron de las variables con sus respectivas dimensiones que fueron estudiadas. La obtención de la información de las encuestas que fueron validadas y procesadas haciendo uso del programa SPSS versión 25. Los datos que se obtuvieron en la presente investigación se muestran a continuación mediante las siguientes tablas.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable riesgo psicosocial y dimensiones

	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Riesgo psicosocial	26	37,1	31	44,3	13	18,6	70	100,0
Exigencias psicológicas	22	31,4	26	37,1	22	31,4	70	100,0
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	34	48,6	23	32,9	13	18,6	70	100,0
Apoyo social en la empresa	22	31,4	20	28,6	28	40,0	70	100,0
Compensaciones	25	35,7	32	45,7	13	18,6	70	100,0
Doble presencia	16	22,9	14	20,0	40	57,1	70	100,0

Nota. Resultados obtenido de los datos de la encuesta

En la tabla 4 se observa que la variable independiente riesgo psicosocial, es percibida como riesgo bajo por un 37,1% de los docentes encuestados, el 44,3% de docentes percibe como riesgo medio y 18,6% como riesgo alto. Asimismo se evidencia que la dimensión exigencias psicológicas el 31,4% esta expuesto a riesgo bajo, 37,1% riesgo medio y el 31,4% riesgo alto. En la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, el 48,6% de docentes presentan riesgo bajo, el 32,9% riesgo medio y el 18,6% percibe riesgo alto. En la dimensión Apoyo social en la empresa, el 31,4% de docentes presenta riesgo bajo, el 28,6% expuesto a riesgo medio, y el 40% percibe riesgo alto. En la

dimensión compensaciones, el 35,7% de los docentes encuestados esta expuesto a riesgo bajo, el 45,7 riesgo medio, y el 18,6% riesgo alto. En la quinta dimensión doble presencia, el 22,9% del total de docentes presenta riesgo bajo, el 20,0% riesgo medio, y el 57,1% percobe riesgo alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y dimensio

	Deficiente		En proceso		Suficiente		Destacado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño Docente	11	15,7	23	32,9	23	32,9	13	18,6	70	100,0
Conectividad y acceso en el marco AeC	0	0,0	0	0,00	33	47,1	37	52,9	70	100,0
Planificación curricular en el marco AeC	5	7,1	30	42,9	32	45,7	3	4,3	70	100,0
Acompañamiento y mediación del docente-estudiante en el marco AeC	3	4,3	27	38,6	31	44,3	9	12,9	70	100,0
Evaluación formativa en el marco de AeC	0	0,0	13	18,6	44	62,9	13	18,6	70	100,0
Convivencia escolar en el marco AeC	1	1,4	0	0,0	37	52,9	32	45,7	70	100,0
Trabajo colegiado en el marco de AeC	0	0,0	0	0,0	26	37,1	44	62,9	70	100,0
Comunicación con la familia	0	0,0	0	0,0	17	24,3	53	75,7	70	100,0

Nota. Resultados obtenido de los datos de la encuesta. Elaboración propia -SPSS25

En la tabla 5 se observa que la variable dependiente desempeño docente es evaluada en un nivel destacado por un 18,6% de los docentes encuestados, el 32,9% presenta un nivel suficiente, el 32,9% se encuentra en proceso y el 15,7% de los docentes esta evaluada en un nivel deficiente. Asimismo se evidencia en la dimensión conectividad y acceso en el marco de AeC, el 52,9% se ubica en un nivel destacado, el 32,9% en un nivel suficiente y 0% de los docentes estan en proceso o deficiente. En la dimensión planificación curricular en el marco de AeC, el 4,3% está en un nivel destacado, el 45,7% en un nivel suficiente, el 42,9% en un nivel en proceso, y el 7,1% de docentes está en un nivel deficiente. En la dimensión acompañamiento y mediación del docente-estudiante en el marco de AeC, el 12,9 de docentes se encuentran en un nivel descatado, el 44,3% en un nivel suficiente, el 38,6% en un nivel en proceso, y el 4,3% de docentes encuestados en un nivel deficiente.

Asimismo, en la dimensión evaluación formativa, el 18,6% de docentes se encuentran en un nivel destacado, el 62,9% en un nivel suficiente, el 18,6% en proceso y el 0% de docentes en un nivel deficiente. En la dimensión convivencia escolar en el marco de AeC, el 45,7% de docentes se ubica en un nivel destacado, el 52,9% en un nivel suficiente, el 0% en un nivel en proceso y el 1,14% de docentes en un nivel deficiente. En la dimensión trabajo colegiado en el marco de AeC, el 62,9% de docentes encuestados se ubica en un nivel destacado, el 37,1% en un nivel suficiente, y el 0% de docentes estan en los niveles en proceso y deficiente. La séptima dimensión, comunicación con la familia, el 75,7% del total de docentes encuestados se ubica en un nivel destacado, el 24,3% en un nivel de suficiente y el 0% de docentes estan en los niveles en proceso y deficiente.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021

H1: Existe relación directa y significativa entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03, Lima 2021.

Tabla 6

Grado de correlación de riesgo psicosocial y desempeño docente

Correlaciones			Riesgo psicosocial	Desempeño docente
Rho de Spearman	Riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Resultados obtenidos de los datos encuestados, elaboración -SPSS25

La Tabla 6 refleja los resultados aplicando Rho de Spearman , que es usada para la obtención de la correlación de las variables. Se indica que el $p_valor = 0 < 0,05$, y en la investigación es de 0,00, siendo un valor por debajo de a 0,05 del nivel de significancia, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica del investigador, Asimismo el coeficiente de rho $\rho = -0,803$ para la variables y dimensiones estudiadas, se muestra una correlación negativa muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

H1: Existe relación entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

Tabla 7

Grado de correlación de exigencias psicológicas y desempeño docente

Correlaciones			Exigencias psicológicas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	-,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Resultados obtenidos de los datos encuestados, elaboración -SPSS25

La Tabla 7 refleja los resultados aplicando Rho de Spearman , que es usada para la obtención de la correlación de las variables. Se indica que el $p_valor = 0 < 0,05$, y en la investigación es de 0,00, siendo un valor por debajo de a 0,05 del nivel de significancia, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica del investigador, Asimismo el coeficiente de rho $\rho = -0,701$ para la variable y dimension estudiada, se muestra una correlación negativa fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

H1: Existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

Tabla 8

Grado de correlación de trabajo activo y desarrollo de habilidades con desempeño docente

Correlaciones			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	-,353**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	70	70

Nota. Resultados obtenidos de los datos encuestados

La Tabla 8 refleja los resultados aplicando Rho de Spearman , que es usada para la obtención de la correlación de las variables. Se indica que el $p_valor = 0 < 0,05$, y en la investigación es de 0,003, siendo un valor por debajo de a 0,05 del nivel de significancia, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica del investigador, Asimismo el coeficiente de rho $\rho = -0,353$ para la variable y dimension estudiada, se muestra una correlación negativa débil.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre apoyo social en la empresa y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

H1: Existe relación entre apoyo social en la empresa y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

Tabla 9

Grado de correlación apoyo social en la empresa y desempeño docente

Correlaciones			Apoyo social en la empresa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Apoyo social en la empresa	Coeficiente de correlación	1,000	-,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Resultados obtenidos de los datos encuestados

La Tabla 9 refleja los resultados aplicando Rho de Spearman , que es usada para la obtención de la correlación de las variables. Se indica que el $p_valor = 0 < 0,05$, y en la investigación es de 0,00, siendo un valor por debajo de a 0,05 del nivel de significancia, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica del investigador, Asimismo el coeficiente de rho $\rho = -0,776$ para la variable y dimension estudiada, se muestra una correlación negativa fuerte.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre compensaciones y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

H1: Existe relación entre compensaciones presa y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

Tabla 10

Grado de correlación compensaciones y desempeño docente

Correlaciones			Compensaciones	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	-,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Resultados obtenidos de los datos encuestados

La Tabla 10 refleja los resultados aplicando Rho de Spearman , que es usada para la obtención de la correlación de las variables. Se indica que el $p_valor = 0 < 0,05$, y en la investigación es de 0,00, siendo un valor por debajo de a 0,05 del nivel de significancia, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica del investigador, Asimismo el coeficiente de rho $\rho = -0,589$ para la variable y dimension estudiada, se muestra una correlación negativa moderada.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre doble presencia y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

H1: Existe relación entre doble presencia y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima, 2021.

Tabla 11

Grado de correlación doble presencia y desempeño docente

Correlaciones			Doble presencia	Desempeño docente
Rho de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Resultados obtenidos de los datos encuestados

La Tabla 11 refleja los resultados aplicando Rho de Spearman, que es usada para la obtención de la correlación de las variables. Se indica que el $p_valor = 0 < 0,05$, y en la investigación es de 0,00, siendo un valor por debajo de 0,05 del nivel de significancia, por lo que se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica del investigador. Asimismo el coeficiente de rho $\rho = -0,539$ para la variable y dimensión estudiada, se muestra una correlación negativa moderada.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos generados permiten demostrar los objetivos planteados en la presente investigación sobre la relación entre riesgo psicosocial laboral y el desempeño de los docentes que trabajan con la plataforma “Aprendo en casa”. En cuanto al objetivo general, se realizó la comparación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente encontrándose que si existe relación significativa entre ambas variables ($p=0.00$, $p<0.05$), pero esta relación es negativa fuerte ($Rho=-0,803$) donde a mayor es el riesgo psicosocial en los docentes menor será su desempeño.

En el análisis descriptivo, se halló que el 18,6% de docentes presentan riesgo psicosocial alto y 44,3% riesgo medio frente a un 15,7% con desempeño deficiente y 32,9% con desempeño en proceso, es decir, existe una autopercepción y evaluación de docentes que muestran indicadores de riesgo psicosocial en sus trabajos y estos están generando que los docentes no desarrollen las competencias que permiten hacer uso eficiente de ellas (Huerta, et al. 2020).

Los docentes presentan riesgo en las características que demandan psicológicamente el trabajo, ya sea en la presión, el ritmo y/o tiempos de realizar las actividades; riesgo en la autonomía que demanda el trabajo frente a sus labores docentes; riesgo por las dificultades que existen en las instituciones al no tener el respaldo social y un liderazgo empoderado; riesgo al no sentirse estable en el balance de esfuerzo en relación a la recompensa y/o reconocimiento de sus superiores; y riesgo en la saturación del cumplimiento de las tareas domésticas con el cumplimiento del trabajo existiendo muchas veces una interferencia familiar (Neffa, 2015).

Ello se debe a que los docentes fueron formados en el magisterio con una práctica presencial, agregando las amenazas psicosociales que la pandemia lleva durante dos años, los docentes lograron adaptarse a estos cambios metodológicos pero siempre expuestos a riesgos de organización y gestión en el trabajo. Este enunciado está apoyado Hong et al. (2021) donde en su estudio con maestra de preescolar que hicieron teletrabajo desde casa por el COVID-19

el 74.5% informaron un aumento en la carga mental de trabajo generando daño en su salud. (p.6)

Estos resultados concuerdan con los estudios encontrados por Rodriguez (2016) donde obtuvo riesgo importante en la carga mental e insatisfacción laboral en docentes, su estudio concluyó que los factores de riesgo psicosocial afectan al desempeño laboral del docente, Trujillo (2019), donde obtuvo como resultado exposición desfavorable en las exigencias psicológicas del trabajo y doble presencia, concluyó que el personal docentes presenta situaciones desfavorables de salud, Pacheco (2021) halló resultados desfavorables en el personal docente, obteniendo riesgo en las condiciones de trabajo con mayor prevalencia en las mujeres; no obstante Wischitzki et al. (2020) menciona que hay pocos estudios sobre riesgo psicosocial en el trabajo docente que cumplan con todos los criterios de análisis para las evaluaciones, concluyendo que es complicado realizar estudios de proceso de riesgo psicosocial.

De acuerdo con el modelo demanda-control de Karasek y el concepto de CyMAT (condiciones y medio ambiente de trabajo y salud), sostiene que los riesgos de salud provienen de la articulación del ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo desfavorables, que a su vez pueden compensar o intensificar los riesgos ocasionando muchas veces que los trabajadores no participen efectivamente en sus actividades (Karasek, 1979). Este enunciado permite entender como los docentes que están expuestos a riesgos psicosociales medios o altos presentan niveles de “deficiencia” y “en proceso” en la evaluación de su desempeño docente relacionados a las altas exigencias de organización y gestión en el trabajo de la plataforma aprendo en casa.

Con respecto al objetivo específico 1 se comparó el nivel de exigencias psicológicas y desempeño docente encontrándose que si existe relación significativa entre ambas muestras ($p=0.00$, $p<0.05$), pero esta relación es negativa fuerte ($Rho=-0,701$) donde a mayor es el riesgo en exigencias psicológicas en los docentes menor será su desempeño.

En el análisis descriptivo el 37.1% y 31.4% de docentes en riesgo medio y alto respectivamente frente al 15.7% y 32.9% de nivel “deficiente” y “en proceso” del desempeño docente, ello implica que los docentes presentan riesgo

en actividades laborales en exigencias psicológicas cognitivas donde esta presente la memorización, el manejo de conocimiento, la toma de decisiones y el hacer muchas cosas a la vez, riesgo en exigencias psicológicas emocionales, donde implica actividades que afectan a los sentimientos, la difícil empatía y la transferencias e emociones de otras personas, y exigencias psicológicas sensoriales, donde las actividades están relacionadas a los sentidos, en este caso con mayor prevalencias la visión, audición y propiocepción por el uso de tecnología e inmovilidad postural (Moncada et al. 2004).

Dichos hallazgos coinciden con los encontrados por Rodríguez (2016), donde obtuvo como riesgo la sobrecarga mental que afectaba el desempeño laboral en docentes de 45 a 55 años en adelante, Trujillo (2019) refirió que el 51,9% de los docentes presentaban exposición desfavorable en exigencias psicológicas, mientras que con otra prueba de evaluación de riesgo psicosocial marcaron índices elevados de exposición, 28,5% en demandas psicológicas. Mimbela (2017), mencionó que el 79.1% de docentes está expuesto a riesgos altos de exigencias emocionales.

Ello puede deberse a que esta dimensión relaciona la cantidad de volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, cabe mencionar que los docentes no presentaban horarios fijos de trabajo durante la emergencia sanitaria, adicionando que tenían que diseñar materiales virtuales todos los días y exponerlos frente a sus alumnos para retroalimentar posteriormente con otra plataforma virtual, entonces presentaban alta demanda de trabajo diario que tenían que gestionarlo durante el día (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015). Estos enunciados se apoyan con la percepción de satisfacción laboral de maestros austríacos, donde el 40% se sintieron bastante agobiados al comienzo de la pandemia y el 60,8% sintió alta carga laboral en el primer cierre del año de pandemia (Lindner et al., 2021).

El objetivo específico 2 se comparó la relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con desempeño docente, encontrándose que sí existe una relación significativa ($p=0.003$, $p<0.05$) pero esta relación es negativa débil ($Rho=-0,353$) donde el riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades en los

docentes presenta impacto en el desempeño pero a menores proporciones en su ejecución.

Asimismo, en lo descriptivo el 32.9% presenta riesgo psicosocial medio y el 48.6% riesgo bajo frente al 32,9% en un desempeño suficiente y 18,6% destacado, ello implica que los docentes tienen la suficiente influencia en la toma de decisiones y autonomía en el trabajo de aprendizaje en casa, también refieren que su trabajo en las instituciones de régimen nacional son fuentes de oportunidades de desarrollo de habilidades y por último, el control del tiempo de trabajo, el significado que le dan a los valores del trabajo y la relación que tienen con su institución educativa, permiten que no estén expuestos a altos índices de riesgo psicosocial (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015).

Dichos hallazgos coinciden con lo encontrado por Pacheco (2021), el porcentaje de los docentes evaluados indica que el 33,14% y el 2.29% de los docentes están en situaciones desfavorables de salud por riesgo psicosocial en los ámbitos de influencia sobre su trabajo y las posibilidades de desarrollo, indicando que los docentes no están tan expuestos a riesgos altos, Mimbela (2017), menciona que el 48.8% de docentes no está expuesto a situaciones de riesgo psicosocial mientras que el 18,6% sí lo está en la influencia y autonomía que tienen sobre su trabajo, el 83.7% le encuentra sentido y razón a su trabajo por lo cual presenta riesgo bajo de exposición y el 4.7% sí está expuesto a riesgos altos, el 81,4% presentan posibilidades de desarrollo por lo que no están expuestos a riesgo psicosocial y el 0% de docentes en la misma área está expuesto a riesgos psicosocial.

Estos resultados y relación puede deberse a que los docentes son autónomos en sus tiempos y su trabajo, tienen libertad de gestionar sus actividades y esto le da un valor significativo a su que hacer docente, por otro lado, la demanda de capacitaciones que ofrece el ministerio al magisterio es alta, y los docentes están capacitándose y desarrollando nuevas destrezas y oportunidades en su desempeño. Este enunciado concuerda con lo expuesto por Li et al. (2018), refiere que la satisfacción laboral que perciben los docentes en sus I.E. presenta una relación con el desempeño laboral, el nivel de confianza organizacional alto por parte de las I.E. a sus docentes mejora el desempeño de ellos. (p.8)

En cuando al objetivo específico 3, se compraro la relación entre apoyo social en la empresa y desempeño docente, encontrándose que si existe relación significativa ($p=0.00$, $p<0.05$) pero esta relación es negativa fuerte ($Rho=-0,776$) donde a mayor es el riesgo en apoyo social en la empresa menor será el desempeño de los docentes.

En su análisis descriptivo, el 40.0% de los docentes presenta riesgo alto y el 28,6% riesgo moderado frente a los 15.7% de desemepeño deficiente y 32.9% de desempeño en proceso, ello implica que la mitad de los docentes sienten que no reciben ayuda en el momento adecuado de su institución educativa (compañeros y superiores), presentan actividades de forma aislada imposibilitando el contacto y relación humana con sus compañeros y la calidad de dichas relaciones no son la más acertivas, estas, acompañan el aspecto emocional del apoyo social (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015).

Dichos hallazgos coinciden con lo encontrado por Mimbela (2017), menciona que el 34.4% de docentes esta expuesto a riesgo alto por no presentar apoyo social de los compañeros y el 23.3% expuesto a riesgo alto por no presentar apoyo de sus superiores, demostrando que la organización de las instituciones educativas generan la aparición de riesgo en estas dimensiones, Pacheco (2021), indica que el 43.43% de los docentes presenta riesgo medio en la dimensión apoyo social de compañeros pero se contrapone con el 53.14% de docentes no presentan riesgo en el apoyoso social de superiores, otro autor que halló resultados opuestos fue Trujillo (2019), exponiendo que el 72.7% de docentes no estan expuestos a riesgos en temas de apoyo social aplicando el ISTAS21, y tambien el 84.4% de docentes presenta condiciones favorables de apoyo social, aplicando la evaluación (F-PSICO).

Los resultados expuesto en la investigación se debe a la inhabilitación de relaciones sociales por la pandemia, el confinamiento emitido por el gobierno, la negación a la presencialidad, y lo limitado de las plataformas virtuales en temas de relaciones sociales, generaron estos riesgos medios y altos en los docentes trabajando con la plataforma aprendo en casa; los resultados opuestos por otros investigadores en temas de relaciones sociales se debe a que no se investigó en

pandemia, no se presentaron dificultades sociales a niveles mundiales y tuvieron otros indicadores que actualmente son difíciles de evaluar.

En cuando al objetivo específico 4, se comparó la relación entre compensaciones y desempeño docente, encontrándose que si existe relación significativa ($p=0.00$, $p<0.05$) pero esta relación es negativa moderada ($Rho=-0,589$) donde a mayor es el riesgo en compensaciones menor será el desempeño de los docentes.

Asimismo, su análisis descriptivo el 45.7% de docentes esta expuesto a riesgo psicosocial medio y el 35.7% no estan expuestos y si presentan compensaciones frente al 32.9% de desempeño en proceso y 32.9% de desempeño suficiente, ello implica que la precariedad laboral en la cual los docentes estas sometidos en tiempo y espacio no son los adecuados para la ejecución de ella pero si existe reconocimiento de los superiores por el esfuerzo realizado en el trabajo recibiendo el apoyo y el trato adecuado para ejecutar sus actividades (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015).

Los hallazgos encontrado por Trujillo (2019), evidencia que el 83.1% de los docentes estan expuesto a intermedias demandas de riesgo psicosocial y es poco desfavorable trabajar cuando el reconocimiento no es muy frecuente en el trabajo, Pacheco (2021) mencionó que el 60% de docentes presentan riesgo psicosocial alto por tener condiciones de trabajo no favorables, pero presentó resultados opuestos mencionando que el 96.57% de docentes tiene reconocimiento al esfuerzo y trabajo por parte de su institución educativa, Mimbela (2017) presentó como resultados el 72.2% de docentes presenta exposición de riesgo en la dimensión inseguridad sobre las condiciones de trabajo, pero tambien presento resultados similiares a Pacheco con resultados opuestos, mencionó que el 97.7% de docentes si presenta reconocimiento por parte de su institución, y que el 0% docente esta expuesta a esta dimensión.

Estos resultados se deben a que algunos docentes no presentan las herramientas adecuadas para el trabajo de aprendo en casa, una buena computadora, un buen internet y una buena mesa de trabajo ergonómica, llegando a tener la percepción de precariedad de su trabajo sumado al no reconocimiento de su superiores por el esfuerzo al trabajo. Este enunciado

concuera con Tarapova et al. (2021), menciona que las condiciones de trabajo donde incluye la carga laboral, la cooperación y el ambiente laboral influyen en la satisfacción laboral del docente (p.82).

En cuando al objetivo específico 5, se compraro la relación entre doble presencia y desempeño docente, encontrándose que si existe relación significativa ($p=0.00$, $p<0.05$) pero esta relación es negativa moderada ($Rho=-0,539$) donde a mayor es el riesgo en doble presencia menor será el desempeño de los docentes. En el análisis descriptivo, el 57.1% de docentes esta expuesto a riesgo alto y el 20% a riesgo medio, frente al 15.7% de desemepeño deficiente y 32.9% de desempeño en proceso, ello implica la preocupación por las tareas domésticas, provocando intranquilidad y ocasionando efectos negativos en el desempeño laboral (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015).

Dichos hallazgos coinciden con lo encontrado por Mimbela (2017), sus resultados indican que el 72.1% de docentes esta expuesto a riegos desfavorables por tareas domésticas durante el trabajo en casa, Trujillo (2019) refiere que el 59.7% esta expuesto a riesgo alto por saturar tareas de casa con las tareas del trabajo, Pacheco (2021) menciona que el 34.14% de docentes esta en situación desfavorable para su salud en actividades donde involucren el trabajo con las tareas de casa, y Perez (2018) indica que el 59% de docentes esta expuesto psicosocialmente a riesgo desfavorable para su salud en la dimensión de doble presencia. Estos resultados se deben a que todos los docentes por pandemia e indicaciones del ministerio de educación se empezó a realizar la virtualidad, generando un desorden laboral y doméstico por cumplir ambas obligaciones que son de vitalidad para el docente, y que muchas veces estas acciones generaban estrés.

Finalmente, las limitaciones de la investigación fueron el tamaño de la muestra de 70 docentes, la evaluación de desempeño docente solo consideró el análisis del director de I.E., solo participaron docentes nombrados de la educación básica regular del nivel primaria e inicial y la zona demográfica no presentá limitaciones económicas ni escasos recurso por parte de las instituciones; dichas limitaciones se deben considerar para futuras investigaciones, ya que ello no permite que se pueda generalizar resultados.

VI. CONCLUSIONES

1. El análisis permitió relacionar riesgo psicosocial laboral con el desempeño docente en aprendizaje en casa de la RED14, UGEL 03 de Lima 2021, mediante dos pruebas: ISTAS21; encontrando una relación significativa negativa entre ambas variables, de impacto inversamente proporcional al comportamiento de las variables. Asimismo, el análisis descriptivo menciona que la mitad de docentes están expuestos a riesgo psicosocial alto y medio generando un desempeño deficiente en la plataforma AeC, es decir que los docentes perciben riesgo en las características psicológicas que demanda el trabajo, la autonomía que demanda el trabajo, el no tener el respaldo social y un liderazgo empoderado, riesgo al no sentirse estable en relación a la recompensa y/o reconocimiento de sus superiores, y riesgo en la saturación del cumplimiento de las tareas domésticas con el cumplimiento del trabajo existiendo muchas veces una interferencia familiar
2. En cuanto a la dimensión exigencias psicológicas con el desempeño docente en aprendizaje en casa; se determinó que si hay relación significativa entre ambas muestras teniendo un impacto inversamente proporcional al comportamiento de las variables. Asimismo, en el análisis descriptivo las tres cuartas partes de docentes presentan riesgo medio y alto generando un nivel “deficiente” y “en proceso” del desempeño docente, lo que significa que los docentes presentan riesgo en actividades psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas emocionales, y exigencias psicológicas sensoriales, debido al volumen y los tiempos del trabajo sumado a las exigencias de la visión y audición por largas horas frente a la computadora.
3. El análisis permitió relacionar la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con desempeño docente en AeC; se determinó que si hay relación negativa significativa entre ambas muestras y que el comportamiento de una modifica inversamente proporcional el comportamiento de otra. Asimismo, en el análisis descriptivo, la mitad del total de docentes no está expuesto a ningún riesgo obteniendo un nivel de

desempeño destacado, pero la mitad de los restantes están expuestos a riesgo medio, lo que significa que los docentes presentan la suficiente influencia en la toma de decisiones y autonomía en el trabajo de aprendizaje en casa, las instituciones de régimen nacional son fuentes de oportunidades de desarrollo de habilidades y la relación que tienen con sus instituciones educativas permiten que no estén expuestos a altos índices de riesgo psicosocial.

4. El análisis permitió relacionar el apoyo social en la empresa con el desempeño docente en AeC; se determinó que si hay relación significativa entre ambas muestras y que el comportamiento de una modifica inversamente proporcional el comportamiento de otra. Asimismo, en el análisis descriptivo, casi la mitad de docentes está expuesta a riesgo alto ocasionando un nivel de desempeño en proceso y algunos deficiente, ello implica que los docentes sienten que no reciben ayuda en el momento adecuado de su institución educativa, presentan actividades de forma aislada imposibilitando el contacto y relación humana con sus compañeros y la calidad de dichas relaciones no son la más acertadas por motivos de pandemia y trabajo virtual.
5. El análisis permitió relacionar la dimensión compensaciones con el desempeño docente en AeC; se determinó que si hay relación significativa entre ambas muestras teniendo un impacto inversamente proporcional al comportamiento de las variables. Asimismo, en el análisis descriptivo, la mitad de docentes están expuestos a riesgo psicosocial medio generando un nivel de desempeño en proceso y los tres cuartos de la otra mitad no están expuestos y realizan un desempeño suficiente, lo que significa que la precariedad laboral en la cual los docentes están sometidos en tiempo y espacio no son los adecuados para la ejecución de ella pero si se presenta el reconocimiento de los superiores por el esfuerzo realizado en el trabajo, recibiendo el apoyo y el trato adecuado de sus actividades.
6. El análisis permitió relacionar la dimensión doble presencia con el desempeño docente en AeC; se determinó que si hay relación significativa

entre ambas muestras y que el comportamiento de una modifica inversamente proporcional el comportamiento de otra. Asimismo, en el análisis descriptivo casi el total de docentes están expuestos a un riesgo alto ocasionando un nivel de desempeño deficiente y en proceso, lo que significa que los docentes presentan preocupación e intranquilidad por las tareas domésticas generando efectos negativos en el trabajo de aprendizaje en casa y situaciones desfavorables de salud.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda extender el estudio de riesgo psicosocial laboral a otras modalidades del sistema educativo (Educación básica especial, Educación básica alternativa, CETPRO), ya que es un factor predictivo de buena salud y éxito en el desempeño de los docentes.
2. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas (I.E.) de la RED14, UGEL 03, la creación de programas alternativos de enfoques preventivos para el personal docente ante riesgos psicosociales por el trabajo virtual en la plataforma aprendo en casa y riesgos emocionales por el aislamiento social vividos por la pandemia.
3. Se recomienda a la comunidad educativa de las I.E. de la RED14, UGEL 03 deben continuar promoviendo los riesgos psicosociales en sus docentes por el trabajo virtual de aprendo en casa, específicamente aspectos de exigencias psicológicas y doble presencia.
4. Asimismo, se recomienda considerar la posibilidad de investigar los riesgos psicosociales y su relación con otras variables de la población docente después de la etapa de confinamiento social y al retornar a clases presenciales.
5. El estudio recomienda una población más cercana a lo homogéneo en sentido de metodología al trabajo docente, ya que la realidad laboral de cada institución educativa en la presente virtualidad no se ejecuta con el mismo volumen, ritmo y secuencia que ofrece la plataforma aprendo en casa u otras plataformas de enseñanza-aprendizaje.
6. Se recomienda a la comunidad investigativa realizar el estudio en una muestra más amplia con la finalidad de obtener resultados fiables y susceptibles de ser extrapolados.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación guía de aprendizaje. [Tesis de maestría]. Universidad CesarVallejo. <https://acortar.link/aAvJCw>
- Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), 1154-1163. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>
- ASALE, R., & RAE. (2021). Desempeñar, Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. Recuperado 22 de septiembre de 2021, de <https://dle.rae.es/desempeñar>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El Estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.
- Cabero, J., Llorente, M., & Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: Ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cardona, J. (2014). Epistemología del saber docente. <https://lectura.unebook.es/viewer/9788436267839>
- 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, e53. <https://doi.org/10.24215/18509959.28.e53>
- Čečo, R., Švihrová, V., Čečo, D., Novák, M., & Hudečková, H. (2019). Exposure to Mental Load and Psychosocial Risks in Kindergarten Teachers. *Zdravstveno Varstvo*, 58(3), 120-128. <https://doi.org/10.2478/sjph-2019-0016>

- Chahuares, K., & Delgado, J. (2021). Uso de las TICS en el proceso enseñanza-aprendizaje virtual y nivel de estrés en docentes de la facultad de enfermería de la UNSA, Arequipa-2020.
- Córdova, I., & Cubas, A. (2019). El proyecto de investigación cuantitativa (6.^a ed.). <https://acortar.link/fSzSD>
- COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS. (2021). Recuperado 6 de septiembre de 2021, de <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- García, B., Serrano, E., Ceballos, S., Cisneros, E., Arroyo, G., & Díaz, Y. (2018). Las competencias docentes en entornos virtuales: Un modelo para su evaluación. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1). <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.18816>
- García, P., & Gonzales, Ma. (2015). Validación de escala para evaluación de la calidad docente en entornos virtuales. *Opción*, 31(5), 394-406.
- Gonzales, T. (1993). La figura del maestro en la historia del pensamiento pedagógico. *Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 16, 135-144.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., & Mendoza, C. P. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill Education*.
- Huerta, G., Torres, C., & Lagunes, A. (2020). Evaluación del Desempeño Docente en la Modalidad Virtual.
- Cabero, J. & Marín, V. (2014). Miradas sobre la formación del profesorado en tecnologías de información y comunicación (TIC). *Revista Venezolana de información de, tecnologías y Conocimiento*, 11(2), 11-24.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lerma, H. (2012). Metodología de la investigación [recurso electrónico]: Propuesta, anteproyecto y proyecto. (4.^a ed.). Ecoe Ediciones.

- Marciniak, R. (2016). Autoevaluación de programas de educación universitaria virtual Universidad Autònoma de Barcelona.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=117077>
- Mimbela, V.(2017). Organización del trabajo y riesgos psicosociales en el colegio de alto rendimiento de La Libertad 2017. [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de Educación. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. *Biblioteca Nacional del Perú*.
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T., & Instituto Sindical de Trabajo, A. y S. (ISTAS). (2004). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: Incluye la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, L., García, J., Valdehita, S., & Ramiro, E. (2004). Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *EduPsykhé*, 3(1), 95-108.
- Moros, J. (2021). Factor de riesgo psicosocial en docentes de educación virtual durante la pandemia covid-19. 1.
- Neffa, J. & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) : Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Centro de Innovación para los Trabajadores ; Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Ciencias

Económicas ; Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas ; Universidad Nacional de Moreno, Departamento de Economía y Administración. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

OIT. (2020). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984 (N.º 56; Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, p. 85). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Onrubia, J. (2005). Aprender y enseñar en entornos virtuales: actividad conjunta, ayuda pedagógica y construcción del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia (RED)*. <https://revistas.um.es/red/article/view/24721>

Pacheco, M. (s. f.). Factores de riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa La Asunción. 22. [Tesis de maestría]. Universidad del Azuay.

Perez, J. (2017). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2017. 86. *Revista Espacios*. <https://acortar.link/UuaXSQ>

Pizarro, A., García J., Yucuma, D., J. A., Fajardo, A., & Mojica, L. (2020). *COVID-19, Acciones globales frente al cierre de escuelas durante una pandemia*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27756.10882>

Robalino Campos, M. (2005). ¿Actor o Protagonista? Dilemas y Responsabilidades Sociales de la Profesión Docente. *Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe*, 1, 23.

Rodríguez, B. (2016). Evaluación del riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral del docente de la unidad educativa Ramón Barba Naranjo de la ciudad de Iatacunga sección matutina en el año 2015. propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosociales. 133. [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Rodriguez, R., Galindo, C., Terry, P., & Espinoza, R. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima, Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24, 30-45. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>.
- Salinas, M. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 28(54), 100-129.
- Stellman, J. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol. 1. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4946223>
- Tenti, F. (2008). Sociología de la Profesionalización Docente. 20. <https://www.yumpu.com/es/document/read/8308851/1-sociologia-de-la-profesionalizacion-docente-ciep>
- Trujillo, V. (2019). Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora. Universidad de Cuenca, 47.
- UNESCO. (2020). *Seguimiento mundial de los cierres de escuelas causadas por el COVID-19*. UNESCO.
<https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Wischlitzki, E., Amler, N., Hiller, J., & Drexler, H. (2020). Psychosocial Risk Management in the Teaching Profession: A Systematic Review. *Safety and Health at Work*, 11(4), 385-396.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.007>
- XINHUA. (2020). Enfoque de China: China se esfuerza para garantizar seguridad de campus y estudiantes ante brote de coronavirus | Spanish.xinhuanet.com. Recuperado 6 de septiembre de 2021, de http://spanish.xinhuanet.com/2020-02/13/c_138778429.htm

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendizaje en Casa de las Instituciones Educativas RED14, UGEL 03 Lima 2021

AUTOR: Luis Ricardo Vega Castro

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Existe asociación entre exigencias psicológicas y desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>¿Existe asociación entre Trabajo activo y posibilidades de desarrollo con desempeño docente en la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la asociación entre riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la asociación entre exigencias Psicológicas y desempeño en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>Establecer la asociación entre Trabajo activo y posibilidades de desarrollo con desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe asociación entre exigencias psicológicas laboral y desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima</p> <p>Existe asociación entre exigencias trabajo activo y posibilidades de desarrollo con desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima</p>	Variable 1: Riesgo Psicosocial			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cognitivas • Exigencias emocionales • Exigencias Sensoriales 	1-5	Riesgo Bajo
			TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia en el trabajo • Posibilidad de Desarrollo • Control sobre el tiempo del trabajo • Sentido del trabajo Integración en la empresa 	6-10	
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol • Conflicto de rol • Calidad de liderazgo • Calidad de la relación con 	11-15	Riesgo Alto			

<p>modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>¿Existe asociación entre Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>¿Existe asociación entre compensaciones y desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>¿Existe asociación entre doble presencia y desempeño docente en la modalidad virtual en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021?</p>	<p>red14, UGEL 03, Lima 2021?</p> <p>Establecer la asociación entre Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con desempeño docente en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021</p> <p>Establecer la asociación entre compensaciones y desempeño docente en la modalidad virtual en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021</p> <p>Establecer la asociación entre doble presencia y desempeño docente en la modalidad virtual en la modalidad no presencial de las Instituciones Educativas red14, UGEL 03, Lima 2021</p>	<p>Existe asociación entre Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021</p> <p>Existe asociación entre compensaciones y desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021</p> <p>Existe asociación entre doble presencia y desempeño docente en la modalidad no presencial de las instituciones educativas RED-14 Lima. 2021</p>	<p>COMPESANCIONES</p> <p>DOBLE PRESENCIA</p>	<p>compañeros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la relación con sus supervisores • Posibilidad de relaciones sociales <ul style="list-style-type: none"> • Estima • Inseguridad respecto a las condiciones del contrato • Inseguridad respecto a las características del trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Carga de tareas domésticas • Preocupación por tareas domésticas 	<p>16-18</p> <p>19-20</p>	
Variable 2: Desempeño Docente						
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Niveles o rangos	
Conectividad y acceso a la estrategia AeC		<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la plataforma AeC • Acceso y calidad de internet 		1-4	Destacado	
Planificación curricular en el marco de AeC		<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de las Experiencias de Aprendizaje • Acceso a Recursos pedagógicos • Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con barreras para el aprendizaje. 		5-16	Suficiente En proceso Deficiente	

			<p>Acompañamiento y mediación del Docente - Estudiante en el marco de AeC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con estudiantes • Orientación y acompañamientos a estudiantes 	17-23	
			<p>Evaluación formativa en el marco de AeC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del propósito de aprendizaje • Recojo de evidencias de aprendizaje • Realización de la retroalimentación • Elaboración de material complementario • Socialización del proceso de aprendizaje 	24-33	
			<p>Convivencia escolar en el marco de AeC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de convivencia con los estudiantes • Protocolos y orientación de atención en violencia a estudiantes • Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia 	34-37	
			<p>Trabajo colegiado en el marco de AeC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en reuniones de trabajo colegiado • Compromisos en la práctica 	38-40	

			Comunicación con la familia	pedagógica • Comunicación y orientación con las familias de los estudiantes	41-44	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: Básica, Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. (Abanto, 2014)(Hernández et al., 2014).</p> <p>DISEÑO: El diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional y descriptiva (Hernández et al., 2014).</p> <p>MÉTODO: descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN: La población de estudio estará conformada por el personal docente de las IE RED 14 UGEL 03</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 55 docentes de las I.E. RED 14 UGEL 03</p>	<p>Variable 1: Riesgo psicosocial Técnicas: Encuesta Instrumentos: Entrevista Autor: SUSES0/ISTAS Año: 2020 Monitoreo: Virtual permanente Ámbito de Aplicación: Docentes de la RED14 UGEL 03 Forma de Administración: Individual virtual asincrónica</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Protocolo de monitoreo a docente AEC Autor: Minedu (SIMON) Año: 2021 Monitoreo: Virtual permanente Ámbito de Aplicación: Docentes RED14 UGEL 03 Forma de Administración: individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Frecuencia y porcentaje</p> <p>INFERENCIAL: Se aplica la prueba de normalidad y luego se determinan la prueba paramétrica seria Pearson y si es la prueba no paramétrica es la Rho Sperman.</p>			

Cuadro: Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Docente	Es la actuación de las capacidades profesionales, responsabilidad social y disposición personal del docente, que permite hacer un uso efectivo frente a un enfoque pedagógico de la tecnología y que desarrollará las competencias y habilidades de sus estudiantes (Robalino et al., 2005)	Identificar las acciones que realizan los docentes de las instituciones educativas de EBR para el desarrollo de la estrategia "Aprendo en Casa" según las orientaciones técnico normativas brindadas por el MINEDU en el en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID 19.	Conectividad y acceso a la estrategia AeC	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la plataforma AeC • Acceso y calidad de internet 	ORDINAL
			Planificación curricular en el marco de AeC	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de las Experiencias de Aprendizaje • Acceso a Recursos pedagógicos • Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con barreras para el aprendizaje. 	
			Acompañamiento y mediación del Docente - Estudiante en el marco de AeC.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con estudiantes • Orientación y acompañamientos a estudiantes 	
			Evaluación formativa en el marco de AeC	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del propósito de aprendizaje • Recojo de evidencias de aprendizaje • Realización de la retroalimentación • Elaboración de material complementario • Socialización del proceso de aprendizaje 	
			Convivencia escolar en el marco de AeC	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de convivencia con los estudiantes • Protocolos y orientación de atención en violencia a estudiantes • Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia 	
			Trabajo colegiado en el marco de AeC	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en reuniones de trabajo colegiado • Compromisos en la práctica pedagógica 	
			Comunicación con la familia	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y orientación con las familias de los estudiantes 	

Cuadro: Operacionalización de la variable Riesgo Psicosocial

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 RIESGO PSICOSOCIAL	Son factores del diseño del trabajo donde interactúan mecanismos fisiológicos y psicológicos que pueden afectar la salud del trabajador y tener un impacto negativo en su desempeño laboral (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2015)	Son situaciones laborales que están relacionadas con la organización, la realización y el contenido del trabajo que afectan con el desempeño y salud del trabajador. Esta variable será medida por el cuestionario de riesgos psicosociales ISTAS 21 (CopSoQ)	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cognitivas • Exigencias emocionales • Exigencias Sensoriales 	ORDINAL
			TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia en el trabajo • Posibilidad de Desarrollo • Control sobre el tiempo del trabajo • Sentido del trabajo • Integración en la empresa 	
			APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol • Conflicto de rol • Calidad de liderazgo • Calidad de la relación con compañeros • Calidad de la relación con sus supervisores • Posibilidad de relaciones sociales 	
			COMPENSACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Estima • Inseguridad respecto a las condiciones del contrato • Inseguridad respecto a las características del trabajo 	
			DOBLE PRESENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de tareas domésticas • Preocupación por tareas domésticas 	

Cuadro: Matriz de consistencia

ANEXO 2: Instrumentos

Riesgo psicosocial

Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve con puntaje para revisión y análisis

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	3	2	1	0

Cuestionario: Desempeño Docente

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

TITULO: Riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendo en Casa de las Instituciones Educativas RED14, UGEL 03 Lima 2021

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado director, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca del desempeño docente en Aprendo en Casa, este cuestionario lo realizará junto con el docente a evaluar.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino Masculino

Escala valorativa:

Siempre (S)=5 Casi siempre (CS)=4 Algunas veces (AV)=3 Muy pocas veces (PV)=2 Nunca (N)=1

N°	ITEMS	S	CS	AV	PV	N
DIMENSIÓN 1: Conectividad y acceso a la estrategia AeC						
1	¿Su conectividad a internet es estable durante el trabajo no presencial?					
2	¿El rendimiento de sus dispositivos que usted usa para acceder a la estrategia Aprendo en Casa son bueno?					
3	¿Accede usted con frecuencia a la estrategia de Aprendo en Casa?					
4	¿Accede a otros programas para complementar la estrategia de Aprendo en Casa?					
DIMENSIÓN 2: Planificación curricular en el marco de AeC						
5	¿Incorpora usted en su planificación las experiencias de aprendizaje disponibles en la Web de Aprendo en casa u otra plataforma?					
6	¿Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?					
7	¿Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?					
8	¿Usa la guía docente para la planificación de experiencias de aprendizaje?					
9	¿Elabora usted un Plan Lector?					
10	¿Con qué frecuencia utiliza usted el buzón de consulta de la plataforma Aprendo en casa?					
11	¿Accede usted al Centro de Recursos Pedagógicos para docentes de la web AeC?					
12	¿Utiliza otros recursos pedagógicos (tutoriales, foros, ayuda externa) para solucionar consultas de la web AeC?					
13	¿Con que frecuencia tiene usted a cargo estudiantes con Barreras para el Aprendizaje (BAP)?					
14	¿Elabora usted la evaluación e informe psicopedagógico en el					

	marco de Aprendo en casa?					
15	¿Elabora usted el plan de orientación a los estudiantes de manera individual?					
16	¿Adecua, adapta y/o plantea usted criterios de evaluación de acuerdo con las competencias trabajadas en las experiencias de aprendizaje integrada?					
DIMENSIÓN 3: Acompañamiento y mediación del Docente-Estudiante en el marco de AeC.						
17	¿Sus estudiantes tienen dificultades de acceso a internet?					
18	¿Usa los medios tecnológicos para comunicarse con sus estudiantes?					
19	¿Tiene usted un cronograma para el acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de las Experiencias de aprendizaje?					
20	¿Brinda usted orientaciones previas a los estudiantes o familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje emitidas por la estrategia AeC?					
21	¿Brinda acompañamiento en el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?					
22	¿Acompaña usted de manera diferenciada a los estudiantes con NEE para el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?					
23	¿Con qué frecuencia realiza las pausas activas con sus estudiantes para generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?					
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.						
24	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?					
25	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?					
26	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje"?					
27	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?					
28	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?					
29	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?					
30	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?					
31	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?					
32	¿Elabora usted material complementario para fortalecer las necesidades de aprendizajes identificadas en el análisis de evidencias?					
33	¿Comunica usted el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas?					
DIMENSIÓN 5: Convivencia escolar en el marco AeC.						
34	¿Elabora usted con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial?					
35	¿Sigue los Protocolos proporcionados por el MINEDU para la atención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes?					
36	¿Sigue usted las orientaciones para promover la continuidad educativa de estudiantes involucrados en hechos de violencia reportados en el portal SiseVe ?					
37	¿Realiza usted acciones para brindar soporte socio - emocional según el contexto, necesidades e intereses de los/las estudiantes ante una situación difícil de afrontar?					
DIMENSIÓN 6: Trabajo colegiado en el marco AeC.						
38	¿Participa usted en reuniones de trabajo colegiado organizado					
	por el director o equipo directivo?					
39	¿Participa en comisiones u organizaciones de su I.E.?					
40	¿Establece usted acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica?					
DIMENSIÓN 7: Comunicación con la familia						
41	¿Se comunica con la familia para comunicar los horarios de clase?					
42	¿Promueve la participación de los padres o familiares en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje?					
43	¿Con qué frecuencia se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes?					
44	¿Con qué frecuencia orienta a las familias para desarrollar actividad física en el hogar?					

Anexo 3: Certificado de validez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Mery Margot Joachin del Carpio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en psicología educativa de la UCV, en la sede Lima-Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.


El título de mi proyecto de investigación es: Riesgo psicosocial y desempeño docente en Aprender en Casa de las Instituciones Educativas RED 14 UGEL 03, Lima 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, dada su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Vega Castro Luis Ricardo
D.N.I: 48148475

Lima 10 de octubre del 2021

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: Desempeño Docente											
OPCIÓN DE RESPUESTA		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES y/o RESPUESTA	
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIONES DE RESPUESTA			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSIÓN 1: Conectividad y acceso a la estrategia AeC											
Acceso y calidad de Internet	¿Su conectividad a internet es estable durante el trabajo no presencial?	X		X		X				X	
	¿El rendimiento de sus dispositivos que usted usa para acceder a la estrategia Aprendo en Casa es bueno?	X		X		X				X	
Acceso a la plataforma AeC	¿Accede usted con frecuencia a la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X	
	¿Accede a otros programas para complementar la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X	
DIMENSIÓN 2: Planificación curricular en el marco de AeC											
Diseño y Planificación de las Experiencia de Aprendizaje	¿Incorpora usted en su planificación las experiencias de aprendizaje disponibles en la Web de Aprendo en casa u otra plataforma?	X		X		X				X	
	¿Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje	X		X		X				X	

	disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?									
	¿Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Usa la guía docente para la planificación de experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Acceso a Recursos Pedagógicos	¿Elabora usted Recursos pedagógicos (diapositivas, videos, imágenes), etc.?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia utiliza usted el buzón de consulta de la plataforma Aprendo en casa?	X			X	X			X	
	¿Con qué frecuencia accede usted al Centro de Recursos Pedagógicos para docentes de la web AeC?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia utiliza otros recursos pedagógicos (tutoriales, foros, ayuda externa) para solucionar consultas de la web AeC?	X		X		X			X	
Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con Barreras para el Aprendizaje	¿Con que frecuencia tiene usted a cargo estudiantes con Barreras para el Aprendizaje (BAP)?	X		X		X			X	
	¿Elabora usted la evaluación e informe psicopedagógico en el marco de Aprendo en casa?	X		X		X			X	
	¿Elabora usted el plan de orientación a los estudiantes de	X		X		X			X	

	manera individual?									
	¿Adecua, adapta y/o plantea usted criterios de evaluación de acuerdo con las competencias trabajadas en las experiencias de aprendizaje integrada?	X		X		X			X	
DIMENSIÓN 3: Acompañamiento y mediación del Docente-Estudiante en el marco de AeC.										
Comunicación con los estudiantes	¿Sus estudiantes tienen dificultades de acceso a internet?	X		X		X			X	
	¿Usa los medios tecnológicos para comunicarse con sus estudiantes?	X		X		X			X	
Orientación y acompañamiento a estudiantes	¿Tiene usted un cronograma para el acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de las Experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Brinda usted orientaciones previas a los estudiantes o familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje emitidas por la estrategia AeC?	X		X		X			X	
	¿Brinda acompañamiento en el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Acompaña usted de manera diferenciada a los estudiantes con BAP para el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia realiza las pausas activas con sus estudiantes para	X		X		X			X	

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?										
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.											
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X				X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X				X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje"?	X		X		X				X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X				X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X				X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X				X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X				X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X				X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X				X	

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?										
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.											
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X				X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X				X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje?	X		X		X				X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X				X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X				X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X				X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X				X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X				X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X				X	

	para fortalecer las necesidades de aprendizajes identificadas en el análisis de evidencias?									
Socialización del proceso de aprendizaje	¿Comunica usted el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas?	X		X		X			X	
DIMENSIÓN 5: Convivencia escolar en el marco AeC.										
Acuerdo de convivencia con los estudiantes	¿Elabora usted con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial?	X		X		X			X	
Protocolos y orientación de atención en violencia a estudiantes	¿Sigue los Protocolos proporcionados por el MINEDU para la atención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes?	X		X		X			X	
	¿Sigue usted las orientaciones para promover la continuidad educativa de estudiantes involucrados en hechos de violencia reportados en el portal SíseVe?	X		X		X			X	
Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia	¿Realiza usted acciones para brindar soporte socio - emocional según el contexto, necesidades e intereses de los/las estudiantes ante una situación difícil de afrontar?	X		X		X			X	
DIMENSIÓN 6: Trabajo colegiado en el marco AeC.										
Participación en reuniones de trabajo colegiado	¿Participa usted en reuniones de trabajo colegiado organizado por el director o equipo directivo?	X		X		X			X	
	¿Participa en comisiones u organizaciones de su I.E.?	X		X		X			X	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Silvia Matos Ramirez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en psicología educativa de la UCV, en la sede Lima-Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título de mi proyecto de investigación es: Riesgo psicosocial y desempeño docente en Aprendo en Casa de las Instituciones Educativas RED 14 UGEL 03, Lima 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, dada su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Vega Castro Luis Ricardo
D.N.I: 48148475

Lima 10 de octubre del 2021

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: Desempeño Docente											
OPCIÓN DE RESPUESTA		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES y/o RESPUESTA	
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIONES DE RESPUESTA			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSIÓN 1: Conectividad y acceso a la estrategia AeC											
Acceso y calidad de Internet	¿Su conectividad a internet es estable durante el trabajo no presencial?	X		X		X				X	
	¿El rendimiento de sus dispositivos que usted usa para acceder a la estrategia Aprendo en Casa es bueno?	X		X		X				X	
Acceso a la plataforma AeC	¿Accede usted con frecuencia a la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X	
	¿Accede a otros programas para complementar la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X	
DIMENSIÓN 2: Planificación curricular en el marco de AeC											
Diseño y Planificación de las Experiencia de Aprendizaje	¿Incorpora usted en su planificación las experiencias de aprendizaje disponibles en la Web de Aprendo en casa u otra plataforma?	X		X		X				X	
	¿Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje	X		X		X				X	

	disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?									
	¿Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Usa la guía docente para la planificación de experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Acceso a Recursos Pedagógicos	¿Elabora usted Recursos pedagógicos (diapositivas, videos, imágenes), etc.?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia utiliza usted el buzón de consulta de la plataforma Aprendo en casa?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia accede usted al Centro de Recursos Pedagógicos para docentes de la web AeC?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia utiliza otros recursos pedagógicos (tutoriales, foros, ayuda externa) para solucionar consultas de la web AeC?	X		X		X			X	
Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con Barreras para el Aprendizaje	¿Con que frecuencia tiene usted a cargo estudiantes con Barreras para el Aprendizaje (BAP)?	X		X		X			X	
	¿Elabora usted la evaluación e informe psicopedagógico en el marco de Aprendo en casa?	X		X		X			X	
	¿Elabora usted el plan de orientación a los estudiantes de	X		X		X			X	

	manera individual?									
	¿Adecua, adapta y/o plantea usted criterios de evaluación de acuerdo con las competencias trabajadas en las experiencias de aprendizaje integrada?	X		X		X			X	
DIMENSIÓN 3: Acompañamiento y mediación del Docente-Estudiante en el marco de AeC.										
Comunicación con los estudiantes	¿Sus estudiantes tienen dificultades de acceso a internet?	X		X		X			X	
	¿Usa los medios tecnológicos para comunicarse con sus estudiantes?	X		X		X			X	
Orientación y acompañamiento a estudiantes	¿Tiene usted un cronograma para el acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de las Experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Brinda usted orientaciones previas a los estudiantes o familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje emitidas por la estrategia AeC?	X		X		X			X	
	¿Brinda acompañamiento en el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Acompaña usted de manera diferenciada a los estudiantes con BAP para el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia realiza las pausas activas con sus estudiantes para	X		X		X			X	

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?									
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X			X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje”?	X		X		X			X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X			X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X			X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X			X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X			X	

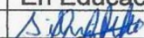
	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?									
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X			X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje”?	X		X		X			X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X			X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X			X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X			X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X			X	

	para fortalecer las necesidades de aprendizajes identificadas en el análisis de evidencias?										
Socialización del proceso de aprendizaje	¿Comunica usted el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas?	X		X		X			X		
DIMENSIÓN 5: Convivencia escolar en el marco AeC.											
Acuerdo de convivencia con los estudiantes	¿Elabora usted con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial?	X		X		X			X		
Protocolos y orientación de atención en violencia a estudiantes	¿Sigue los Protocolos proporcionados por el MINEDU para la atención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes?	X		X		X			X		
	¿Sigue usted las orientaciones para promover la continuidad educativa de estudiantes involucrados en hechos de violencia reportados en el portal SiseVe?	X		X		X			X		
Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia	¿Realiza usted acciones para brindar soporte socio - emocional según el contexto, necesidades e intereses de los/las estudiantes ante una situación difícil de afrontar?	X		X		X			X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo colegiado en el marco AeC.											
Participación en reuniones de trabajo colegiado	¿Participa usted en reuniones de trabajo colegiado organizado por el director o equipo directivo?	X		X		X			X		
	¿Participa en comisiones u organizaciones de su I.E.?	X		X		X			X		

Compromisos en las prácticas pedagógicas	¿Establece usted acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica?	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 7: Comunicación con la familia								
Comunicación y orientación con las familias de los estudiantes	¿Se comunica con la familia para comunicar los horarios de clase?	X		X		X		X	
	¿Promueve la participación de los padres o familiares en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X	
	¿Con qué frecuencia se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes?	X		X		X		X	
	¿Con qué frecuencia orienta a las familias para desarrollar actividad física en el hogar?	X		X		X		X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Silvia Matos Ramirez	DNI N°	22505282
Dirección domiciliaria	Jirón Clovis 676 dpto. 601 Pueblo Libre	Teléfono domicilio	4182270
Título Profesional/Especialidad	Educación Especial Disturbios de la Comunicación	Teléfono Celular	950074075
Grado Académico	Magister		
Mención	En Educación Infantil y Neuroeducación		
FIRMA	 Lugar y Fecha: 10 de octubre del 2021		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

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



...10...de...10...del 2021

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Carmen Liucia Soriano Alva

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en psicología educativa de la UCV, en la sede Lima-Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título de mi proyecto de investigación es: Riesgo psicosocial y desempeño docente en Aprendo en Casa de las Instituciones Educativas RED 14 UGEL 03, Lima 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, dada su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.


Firma
Vega Castro Luis Ricardo
D.N.I: 48148475

Lima 10 de octubre del 2021

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: Desempeño Docente												
OPCIÓN DE RESPUESTA		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca		
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES y/o RESPUESTA
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIONES DE RESPUESTA				
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
DIMENSIÓN 1: Conectividad y acceso a la estrategia AeC												
Acceso y calidad de Internet	¿Su conectividad a internet es estable durante el trabajo no presencial?	X			X	X					X	
	¿El rendimiento de sus dispositivos que usted usa para acceder a la estrategia Aprendo en Casa es bueno?	X		X		X				X		No guarda Relación
Acceso a la plataforma AeC	¿Accede usted con frecuencia a la estrategia de Aprendo en Casa?	X			X	X				X		
	¿Accede a otros programas para complementar la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X		
DIMENSIÓN 2: Planificación curricular en el marco de AeC												
Diseño y Planificación de las Experiencia de Aprendizaje	¿Incorpora usted en su planificación las experiencias de aprendizaje disponibles en la Web de Aprendo en casa u otra plataforma?	X		X		X				X		
	¿Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje	X		X		X				X		

	disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?										
	¿Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X		
	¿Usa la guía docente para la planificación de experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X		
Acceso a Recursos Pedagógicos	¿Elabora usted Recursos pedagógicos (diapositivas, videos, imágenes), etc.?	X		X		X			X		
	¿Con qué frecuencia utiliza usted el buzón de consulta de la plataforma Aprendo en casa?	X		X		X				X	
	¿Con qué frecuencia accede usted al Centro de Recursos Pedagógicos para docentes de la web AeC?	X		X		X			X		
	¿Con qué frecuencia utiliza otros recursos pedagógicos (tutoriales, foros, ayuda externa) para solucionar consultas de la web AeC?	X		X		X			X		
Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con Barreras para el Aprendizaje	¿Con que frecuencia tiene usted a cargo estudiantes con Barreras para el Aprendizaje (BAP)?	X		X		X			X		
	¿Elabora usted la evaluación e informe psicopedagógico en el marco de Aprendo en casa?	X		X		X			X		
	¿Elabora usted el plan de orientación a los estudiantes de	X		X		X			X		

	manera individual?									
	¿Adecua, adapta y/o plantea usted criterios de evaluación de acuerdo con las competencias trabajadas en las experiencias de aprendizaje integrada?	X		X		X			X	
DIMENSIÓN 3: Acompañamiento y mediación del Docente-Estudiante en el marco de AeC.										
Comunicación con los estudiantes	¿Sus estudiantes tienen dificultades de acceso a internet?	X		X		X			X	
	¿Usa los medios tecnológicos para comunicarse con sus estudiantes?	X		X		X			X	
Orientación y acompañamiento a estudiantes	¿Tiene usted un cronograma para el acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de las Experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Brinda usted orientaciones previas a los estudiantes o familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje emitidas por la estrategia AeC?	X		X		X			X	
	¿Brinda acompañamiento en el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Acompaña usted de manera diferenciada a los estudiantes con BAP para el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia realiza las pausas activas con sus estudiantes para	X		X		X			X	

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?									
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X			X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje”?	X		X		X			X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X			X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X			X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X			X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X			X	

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?									
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X			X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje”?	X		X		X			X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X			X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X			X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X			X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X			X	

	para fortalecer las necesidades de aprendizajes identificadas en el análisis de evidencias?										
Socialización del proceso de aprendizaje	¿Comunica usted el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas?	X		X		X		X			
DIMENSIÓN 5: Convivencia escolar en el marco AeC.											
Acuerdo de convivencia con los estudiantes	¿Elabora usted con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial?	X		X		X		X			
Protocolos y orientación de atención en violencia a estudiantes	¿Sigue los Protocolos proporcionados por el MINEDU para la atención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes?	X		X		X		X			
	¿Sigue usted las orientaciones para promover la continuidad educativa de estudiantes involucrados en hechos de violencia reportados en el portal SiseVe?	X		X		X		X			
Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia	¿Realiza usted acciones para brindar soporte socio - emocional según el contexto, necesidades e intereses de los/las estudiantes ante una situación difícil de afrontar?	X		X		X		X			
DIMENSIÓN 6: Trabajo colegiado en el marco AeC.											
Participación en reuniones de trabajo colegiado	¿Participa usted en reuniones de trabajo colegiado organizado por el director o equipo directivo?	X		X		X		X			
	¿Participa en comisiones u organizaciones de su I.E.?	X		X		X		X			

Compromisos en las prácticas pedagógicas	¿Establece usted acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica?	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 7: Comunicación con la familia								
Comunicación y orientación con las familias de los estudiantes	¿Se comunica con la familia para comunicar los horarios de clase?	X		X		X		X	
	¿Promueve la participación de los padres o familiares en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X	
	¿Con qué frecuencia se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes?	X		X		X		X	
	¿Con qué frecuencia orienta a las familias para desarrollar actividad física en el hogar?	X		X		X		X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	CARMEN Lidia SORIANO AIVA	DNI N°	07497805
Nombre del Instrumento	Evaluación Desempeño Docente en AeC		
Dirección domiciliaria	Calle Pumaucro 170 Maranga San Miguel	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Docente en Educación Especial Especialidad Audición y lenguaje	Teléfono Celular	985607668
Grado Académico	Magister		
Mención	Fonoaudiología		
FIRMA	<i>Lidia Soriano</i>	Lugar y Fecha:	12 de Octubre 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

.....12.....de.....10.....del 2021.....

Lidia Soriano

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Deysi Diaz Ramon

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en psicología educativa de la UCV, en la sede Lima-Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título de mi proyecto de investigación es: Riesgo psicosocial y desempeño docente en Aprendo en Casa de las Instituciones Educativas RED 14 UGEL 03, Lima 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, dada su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma
Vega Castro Luis Ricardo
D.N.I: 48148475

Lima 10 de octubre del 2021

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: Desempeño Docente											
OPCIÓN DE RESPUESTA		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES y/o RESPUESTA	
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIONES DE RESPUESTA			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSIÓN 1: Conectividad y acceso a la estrategia AeC											
Acceso y calidad de Internet	¿Su conectividad a internet es estable durante el trabajo no presencial?	X			X	X			X		
	¿El rendimiento de sus dispositivos que usted usa para acceder a la estrategia Aprendo en Casa es bueno?	X		X		X			X		
Acceso a la plataforma AeC	¿Accede usted con frecuencia a la estrategia de Aprendo en Casa?	X			X	X			X	No Todos los Colegios acceden a AeC.	
	¿Accede a otros programas para complementar la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X			X		
DIMENSIÓN 2: Planificación curricular en el marco de AeC											
Diseño y Planificación de las Experiencia de Aprendizaje	¿Incorpora usted en su planificación las experiencias de aprendizaje disponibles en la Web de Aprendo en casa u otra plataforma?	X		X		X			X		
	¿Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje	X		X		X			X		

	disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?								X	
	¿Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Usa la guía docente para la planificación de experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Acceso a Recursos Pedagógicos	¿Elabora usted Recursos pedagógicos (diapositivas, videos, imágenes), etc.?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia utiliza usted el buzón de consulta de la plataforma Aprendo en casa?	X			X	X			X	
	¿Con qué frecuencia accede usted al Centro de Recursos Pedagógicos para docentes de la web AeC?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia utiliza otros recursos pedagógicos (tutoriales, foros, ayuda externa) para solucionar consultas de la web AeC?	X		X		X			X	
Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con Barreras para el Aprendizaje	¿Con que frecuencia tiene usted a cargo estudiantes con Barreras para el Aprendizaje (BAP)?	X		X		X			X	
	¿Elabora usted la evaluación e informe psicopedagógico en el marco de Aprendo en casa?	X		X		X			X	
	¿Elabora usted el plan de orientación a los estudiantes de	X		X		X			X	

	manera individual?									
	¿Adecua, adapta y/o plantea usted criterios de evaluación de acuerdo con las competencias trabajadas en las experiencias de aprendizaje integrada?	X		X		X			X	
DIMENSIÓN 3: Acompañamiento y mediación del Docente-Estudiante en el marco de AeC.										
Comunicación con los estudiantes	¿Sus estudiantes tienen dificultades de acceso a internet?	X		X		X			X	
	¿Usa los medios tecnológicos para comunicarse con sus estudiantes?	X		X		X			X	
Orientación y acompañamiento a estudiantes	¿Tiene usted un cronograma para el acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de las Experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Brinda usted orientaciones previas a los estudiantes o familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje emitidas por la estrategia AeC?	X		X		X			X	
	¿Brinda acompañamiento en el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Acompaña usted de manera diferenciada a los estudiantes con BAP para el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Con qué frecuencia realiza las pausas activas con sus estudiantes para	X		X		X			X	

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?									
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X			X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje"?	X		X		X			X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X			X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X			X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X			X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X			X	

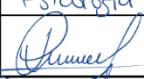
	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?									
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X			X	
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje”?	X		X		X			X	
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X			X	
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X			X	
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X			X	
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X			X	
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X			X	
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X			X	

	para fortalecer las necesidades de aprendizajes identificadas en el análisis de evidencias?									
Socialización del proceso de aprendizaje	¿Comunica usted el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Convivencia escolar en el marco AeC.										
Acuerdo de convivencia con los estudiantes	¿Elabora usted con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial?	X		X		X		X		
Protocolos y orientación de atención en violencia a estudiantes	¿Sigue los Protocolos proporcionados por el MINEDU para la atención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes?	X		X		X		X		
	¿Sigue usted las orientaciones para promover la continuidad educativa de estudiantes involucrados en hechos de violencia reportados en el portal SíseVe?	X		X		X		X		
Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia	¿Realiza usted acciones para brindar soporte socio - emocional según el contexto, necesidades e intereses de los/las estudiantes ante una situación difícil de afrontar?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo colegiado en el marco AeC.										
Participación en reuniones de trabajo colegiado	¿Participa usted en reuniones de trabajo colegiado organizado por el director o equipo directivo?	X		X		X		X		
	¿Participa en comisiones u organizaciones de su I.E.?	X		X		X		X		

Compromisos en las prácticas pedagógicas	¿Establece usted acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica?	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 7: Comunicación con la familia								
Comunicación y orientación con las familias de los estudiantes	¿Se comunica con la familia para comunicar los horarios de clase?	X		X		X		X	
	¿Promueve la participación de los padres o familiares en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X	
	¿Con qué frecuencia se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes?	X		X		X		X	
	¿Con qué frecuencia orienta a las familias para desarrollar actividad física en el hogar?	X		X		X		X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Daysi Díaz Ramos	DNI N°	41522569
Nombre del Instrumento	Evaluación Desempeño Docente en AeC		
Dirección domiciliaria	Calle callao nr. 2 Lt. 5 Ten Santa Cruz - Ate	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Tecnólogo Médico en terapia Ocupacional	Teléfono Celular	987523646
Grado Académico	Magister		
Mención	Psicología y Problemas de Aprendizaje		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Lima 10 Octubre 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Maria Katherine López Pastor

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en psicología educativa de la UCV, en la sede Lima-Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título de mi proyecto de investigación es: Riesgo psicosocial y desempeño docente en Aprendo en Casa de las Instituciones Educativas RED 14 UGEL 03, Lima 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, dada su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Vega Castro Luis Ricardo
D.N.I: 48148475

Lima 10 de octubre del 2021

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE: Desempeño Docente											
OPCIÓN DE RESPUESTA		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES y/o RESPUESTA	
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIONES DE RESPUESTA			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSIÓN 1: Conectividad y acceso a la estrategia AeC											
Acceso y calidad de Internet	¿Su conectividad a internet es estable durante el trabajo no presencial?	X			X	X			X		
	¿El rendimiento de sus dispositivos que usted usa para acceder a la estrategia Aprendo en Casa es bueno?	X		X		X			X		
Acceso a la plataforma AeC	¿Accede usted con frecuencia a la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X	no todos los docentes entran AeC
	¿Accede a otros programas para complementar la estrategia de Aprendo en Casa?	X		X		X				X	
DIMENSIÓN 2: Planificación curricular en el marco de AeC											
Diseño y Planificación de las Experiencia de Aprendizaje	¿Incorpora usted en su planificación las experiencias de aprendizaje disponibles en la Web de Aprendo en casa u otra plataforma?	X		X		X			X		
	¿Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje	X		X		X			X		

	disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje disponibles en la plataforma AeC o sus propias experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Usa la guía docente para la planificación de experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
Acceso a Recursos Pedagógicos	¿Elabora usted Recursos pedagógicos (diapositivas, videos, imágenes), etc.?	X		X		X		X		
	¿Con qué frecuencia utiliza usted el buzón de consulta de la plataforma Aprendo en casa?	X		X		X		X		
	¿Con qué frecuencia accede usted al Centro de Recursos Pedagógicos para docentes de la web AeC?	X		X		X		X		
	¿Con qué frecuencia utiliza otros recursos pedagógicos (tutoriales, foros, ayuda externa) para solucionar consultas de la web AeC?	X		X		X		X		
Elaboración y adaptación de informes de estudiantes con Barreras para el Aprendizaje	¿Con que frecuencia tiene usted a cargo estudiantes con Barreras para el Aprendizaje (BAP)?	X		X		X		X		
	¿Elabora usted la evaluación e informe psicopedagógico en el marco de Aprendo en casa?	X		X		X		X		
	¿Elabora usted el plan de orientación a los estudiantes de	X		X		X		X		

	manera individual?									
	¿Adecua, adapta y/o plantea usted criterios de evaluación de acuerdo con las competencias trabajadas en las experiencias de aprendizaje integrada?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Acompañamiento y mediación del Docente-Estudiante en el marco de AeC.										
Comunicación con los estudiantes	¿Sus estudiantes tienen dificultades de acceso a internet?	X		X		X		X		
	¿Usa los medios tecnológicos para comunicarse con sus estudiantes?									
Orientación y acompañamiento a estudiantes	¿Tiene usted un cronograma para el acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de las Experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Brinda usted orientaciones previas a los estudiantes o familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje emitidas por la estrategia AeC?	X		X		X		X		
	¿Brinda acompañamiento en el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Acompaña usted de manera diferenciada a los estudiantes con BAP para el desarrollo de las actividades de la Experiencia de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Con qué frecuencia realiza las pausas activas con sus estudiantes para	X		X		X		X		

	generar condiciones de aprendizaje y motivación, antes y durante las sesiones?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Evaluación formativa en el marco de AeC.										
Socialización del propósito de aprendizaje	¿Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa?	X		X		X		X		
	¿Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Anticipa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes y/o familia antes del desarrollo de cada experiencia de aprendizaje”?	X		X		X		X		
Recojo de evidencia de aprendizaje	¿Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
Realización de la retroalimentación	¿Brinda usted retroalimentación a partir de los resultados del análisis de la evidencia de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Utiliza recursos tecnológicos complementarios para brindar la retroalimentación a los estudiantes?	X		X		X		X		
	¿Realiza usted la retroalimentación a cada estudiante?	X		X		X		X		
	¿Los estudiantes realizan las actividades propuestas en la retroalimentación?	X		X		X		X		
Elaboración de material complementario	¿Elabora usted material complementario	X		X		X		X		

	para fortalecer las necesidades de aprendizajes identificadas en el análisis de evidencias?	X		X		X		X		
Socialización del proceso de aprendizaje	¿Comunica usted el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Convivencia escolar en el marco AeC.										
Acuerdo de convivencia con los estudiantes	¿Elabora usted con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial?	X		X		X		X		
Protocolos y orientación en violencia a estudiantes	¿Sigue los Protocolos proporcionados por el MINEDU para la atención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes?	X		X		X		X		
	¿Sigue usted las orientaciones para promover la continuidad educativa de estudiantes involucrados en hechos de violencia reportados en el portal SiseVe?	X		X		X		X		
Acciones de soporte emocional a estudiantes y familia	¿Realiza usted acciones para brindar soporte socio - emocional según el contexto, necesidades e intereses de los/las estudiantes ante una situación difícil de afrontar?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo colegiado en el marco AeC.										
Participación en reuniones de trabajo colegiado	¿Participa usted en reuniones de trabajo colegiado organizado por el director o equipo directivo?	X		X		X		X		
	¿Participa en comisiones u organizaciones de su I.E.?	X		X		X		X		

Compromisos en las prácticas pedagógicas	¿Establece usted acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Comunicación con la familia									
Comunicación y orientación con las familias de los estudiantes	¿Se comunica con la familia para comunicar los horarios de clase?	X		X		X		X		
	¿Promueve la participación de los padres o familiares en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		X		
	¿Con qué frecuencia se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes?	X		X		X		X		
	¿Con qué frecuencia orienta a las familias para desarrollar actividad física en el hogar?	X		X		X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Maria Kathrine López Pastor		DNI N°	08885134
Nombre del Instrumento	Evaluación Desempeño Docente en AEC			
Dirección domiciliaria	TINTORETTO 125 San Borja	Teléfono domicilio		
Título Profesional/Especialidad	Docente en Educación Especial Especialista en Audición y lenguaje	Teléfono Celular	940647227	
Grado Académico	Magister			
Mención	Magister en Problemas de Aprendizaje			
FIRMA	<i>Maria López</i>	Lugar y Fecha:	Lima 12 de Octubre 2021	

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

.....10.....de.....10.....del 20.....21

Maria López

Firma del Experto Informante.