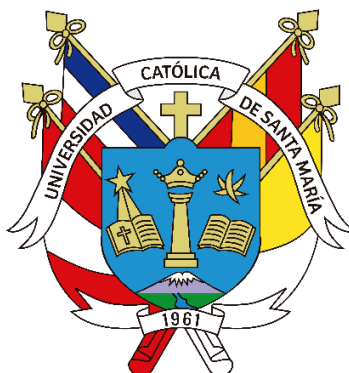


Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

**Maestría en Educación con Mención en Gestión de los Entornos
Virtuales para el Aprendizaje**



**Influencia del nivel de competencias digitales en el estrés laboral docente de
la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Dominguez Yana, Vilma Yovana

ORCID: 0009-0004-9931-9261

Huamani Suyco, Erika Roxana

ORCID:0009-0009-9827-0415

Suyco Feria, Milagros Nilda

ORCID:0009-0007-4141-9210

Para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en Gestión de los
Entornos Virtuales para el Aprendizaje

Asesor:

Mg. Villalba Condori, Klinge Orlando

ORCID:0000-0002-8621-7942

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 15 de Enero del 2025

Dictamen: 009462-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 009462, presentado por:

2017002162 - HUAMANI SUYCO ERIKA ROXANA
2017001562 - DOMINGUEZ YANA VILMA YOVANA
2017004262 - SUYCO FERIA MILAGROS NILDA

Titulado:

**INFLUENCIA DEL NIVEL DE COMPETENCIAS DIGITALES EN EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40230 "SAN ANTONIO DEL PEDREGAL" 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO
DICTAMINADOR**



**42803545 - DUCHE PEREZ ALEIXANDRE BRIAN
DICTAMINADOR**



**04411473 - BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA
DICTAMINADOR**



INFLUENCIA DEL NIVEL DE COMPETENCIAS DIGITALES EN EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40230 "SAN ANTONIO DEL PEDREGAL" 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

sedici.unlp.edu.ar

Fuente de Internet

2%

3

www.zaragoza.unam.mx

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Vilma Yovana

A nuestros amados y queridos familiares, quienes incondicionalmente siempre nos han ayudado para continuar y mejorar nuestra capacidad y habilidad profesional. Estamos seguros que el esfuerzo compartido contribuirá a mejorar la educación de las futuras generaciones.

Erika Roxana

A mi mami Anita, a quien tengo presente en cada instante de mi vida, aunque no está conmigo físicamente, siempre será un ejemplo para mí. Junto a mi padre me hicieron la persona que soy hoy en día, los amo infinitamente.

Milagros Nilda

A Dios por guiar mi camino.

A mi tía Edith por apoyarme siempre y darme fortaleza en cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Se expresa un profundo agradecimiento a los docentes de maestría de la Universidad Católica Santa María, por sus sabías orientaciones académicas, que sin duda seremos pioneras en el uso de las nuevas tecnologías en entornos virtuales.



RESUMEN

El estudio titulado: Influencia del nivel de competencias digitales en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023, su objetivo fue determinar la influencia de la competencia digital en el estrés laboral docente en el ámbito del indicado estudio. La investigación se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, nivel explicativo, tipo básico y diseño no experimental. La población estuvo constituida de 70 docentes de educación primaria y secundaria de la mencionada Institución Educativa, donde se aplicaron dos cuestionarios debidamente validados y confiables como instrumentos de investigación.

Los resultados de la investigación evidencian que, la población docente en su mayoría 54,21% estaban entre niveles poco y muy poco en la competencia digital; un 35,95% estuvieron el nivel medio, y un 9,84% entre los niveles mucho y totalmente, mientras que, en el estrés laboral, en un 58% estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en 26% son indiferentes, y en 16% estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo. En conclusión, se sostiene que están relacionados directa, según la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson con un 0.281; es decir, una correlación positiva débil y significativa, por lo que se deduce que con un 95% de nivel de confianza, existe correlación positiva; porque el valor de Sig. (bilateral) es de 0.018, menor que el 0,05 requerido, por consiguiente, el nivel de competencia digital docente influye significativamente en el estrés laboral.

Palabras clave: *Competencia digital, estrés laboral, docentes.*

ABSTRACT

The study, entitled "Influence of the Level of Digital Competencies on Teachers' Workplace Stress at Educational Institution No. 40230 "San Antonio del Pedregal" (2023), aimed to determine the influence of digital competence on teachers' workplace stress in the area of the aforementioned study. The research was conducted using a quantitative approach, explanatory level, basic type, and non-experimental design. The population consisted of 70 primary and secondary school teachers from the aforementioned educational institution, where two duly validated and reliable questionnaires were administered as research instruments.

The results of the research show that the majority of the teaching population (54.21%) were between low and very low levels in digital competence; 35.95% were at the average level, and 9.84% between high and strong levels. Meanwhile, regarding workplace stress, 58% disagreed and strongly disagreed. 26% are indifferent, and 16% agree and strongly agree. In conclusion, it is argued that they are directly related, according to the Pearson Correlation Coefficient statistical test with a 0.281; that is, a moderate and significant positive correlation. Therefore, it can be deduced that with a 95% confidence level, a positive correlation exists. The Sig. value (bilateral) is 0.018, lower than the required 0.05. Consequently, the level of teachers' digital competence significantly influences work-related stress.

Keywords: Digital competence, work-related stress, teachers.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	3
OBJETIVOS.....	4
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Antecedentes.....	5
1.1.1. Internacional.....	5
1.1.2. Nacional.....	7
1.1.3. Local.....	9
1.2. Bases Teóricas.....	10
1.2.1. Competencia digital docente.....	10
1.2.2. Importancia de la competencia digital docente.....	15
1.2.3. Pilares fundamentales de competencia digital.....	16
1.2.4. Modelos de competencia digital docente.....	17
1.2.5. Desarrollo de la competencia digital.....	18
1.2.6. Dimensiones de las competencias digitales.....	20
1.2.7. Estrés laboral docente.....	26
1.2.8. Modelos teóricos psicológicos del estrés laboral.....	27
1.2.9. Características del estrés docente.....	31
1.2.10. Tipos de estrés laboral.....	32
1.2.11. Causas del estrés laboral.....	33
1.2.12. Dimensiones de estrés laboral docente.....	35
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	41
2.1. Tipo de investigación.....	41
2.2. Nivel de investigación.....	41

2.3. Diseño de investigación.....	41
2.4. Campo de verificación.....	41
2.4.1. Ubicación espacial	41
2.4.2. Ubicación temporal	42
2.4.3. Unidades de estudio	42
2.5. Definición y operacionalización de las variables	43
2.5.1. Definición conceptual de las variables.....	43
2.5.2. Definición operacional de las variables	43
2.6. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.....	44
2.6.1. Técnica.....	44
2.6.2. Instrumentos.....	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
3.1. Resultados de la investigación.....	48
3.1.1. Presentación del resultado de la competencia digital.....	48
3.1.2. Presentación de los resultados del estrés laboral docente	56
3.1.3. Comprobación de hipótesis de investigación.....	65
3.2. Discusión.....	67
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de docentes.....	42
Tabla 2 Operacionalización de la variable competencia digital	43
Tabla 3 Operacionalización de la variable estrés laboral.....	43
Tabla 4 Expertos o jueces validadores del instrumento de Cuestionario Competencia Digital	45
Tabla 5 Validación del Instrumento de Escala de Estrés Laboral Docente	45
Tabla 6 Niveles de confiabilidad	45
Tabla 7 Escala de baremación del Instrumento Competencia Digital Docente.....	46
Tabla 8 Escala de baremación del Instrumento Estrés Laboral Docente.....	46
Tabla 9 Técnicas, instrumentos y material de verificación.....	46
Tabla 10 Información y alfabetización digital	48
Tabla 11 Comunicación y colaboración	49
Tabla 12 Creación de contenido digital	50
Tabla 13 Seguridad	52
Tabla 14 Resolución de problemas	53
Tabla 15 Variable Competencia digital docente en global	54
Tabla 16 Estrés por ansiedad	56
Tabla 17 Estrés por depresión.....	57
Tabla 18 Estrés por creencias desadaptativas	58
Tabla 19 Estrés por presiones	60
Tabla 20 Estrés por mal afrontamiento.....	61
Tabla 21 Estrés por desmotivación	62
Tabla 22 Variable estrés laboral docente en global	64
Tabla 23 Pruebas de normalidad.....	65
Tabla 24 Prueba de hipótesis	66
Tabla 25 La tabla de contingencia del Chi Cuadrado de la relación entre competencia digital y estrés laboral docente.....	66
Tabla 26 Pruebas de chi-cuadrado	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Información y alfabetización.....	48
Figura 2 Comunicación y colaboración	49
Figura 3 Creación de contenido digital.....	51
Figura 4 Seguridad o ciberseguridad	52
Figura 5 Resolución de problemas.....	53
Figura 6 Variable competencia digital docente en global.....	55
Figura 7 Estrés por ansiedad.....	56
Figura 8 Estrés por depresión	57
Figura 9 Estrés por creencias desadaptativas.....	59
Figura 10 Estrés por presiones.....	60
Figura 11 Estrés por mal afrontamiento.....	61
Figura 12 Estrés por desmotivación.....	63
Figura 13 Variable Estrés laboral docente en global	64



ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1	83
Matriz de Consistencia.....	83
ANEXO N° 2	85
Instrumento de la variable Competencia Digital Docente	85
ANEXO N° 3	88
Cuestionario para medir el Estrés Laboral Docente	88
ANEXO N° 4	90
Solicitud de permiso para aplicar los instrumentos de investigación.....	90
ANEXO N° 5	91
Autorización.....	91
ANEXO N° 6	92
Matriz de datos de la competencia digital docente	92
ANEXO N° 7	95
Matriz de datos de estrés laboral docente	95
ANEXO N° 8	98
Plan de acción para desarrollar las competencias digitales y el estrés laboral	98

INTRODUCCIÓN

Uno de los desafíos o retos que había generado la sociedad de la información y conocimiento del siglo XXI, era en esencia acortar la brecha digital en las sociedades tecnológicamente menos desarrollados que los países más avanzados del mundo. Esta demanda educativa del presente siglo, no solo es una situación paliativa; sino que, están objetivamente orientados a satisfacer las necesidades en la comunidad educativa, en todos los sectores productivos de bienes y servicios de la sociedad en su conjunto. El desarrollo de la competencia digital en la población, comienza de manera masiva desde los años 80 y 90 en los países del primer mundo.

Las autoridades políticas de dichos países han demostrado alto nivel de interés y toma de decisiones políticas, administrativa y de gestión para el desarrollo de las competencias digitales. Sin embargo, en los países en vías de desarrollo como el nuestro, dichas decisiones fueron relegados al segundo plano, con honrosas excepciones algunas universidades privadas y públicas del país y del mundo por un lado y por otro los organismos internacionales como la UNESCO, OCDE, OIT, etc., han tomado la iniciativa de formar a los docentes de educación básica y superior en las dimensiones de las competencias digitales desde la pre pandemia.

Una de las experiencias que ha vivido la humanidad, es la crisis sanitaria global más catastrófica de la historia médica del planeta, generada por la pandemia del Covid-19, y esta a su vez provocó la crisis económica, social, cultural, educativa, política y financiera. Los sistemas educativos convencionales de los países desarrollados y en vías de desarrollo, fueron reemplazados rápidamente por la modalidad de educación remota; para ello, las autoridades gubernamentales no fueron suficientemente capaces de afrontar; por lo que, fue evidente el colapso de la educación formal, porque el aislamiento social obligatorio de los gobiernos ocasionó otras consecuencias como: descenso de la calidad educativa,

limitado acceso a las operadoras de servicio de internet para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje vía virtual, poca disponibilidad de las plataformas digitales, el horario pedagógico reducido a casi la mitad del tiempo convencional, etc. y entre otros factores negativos que llevaron a la agudización de la crisis educativa en el contexto de la pandemia. Esto evidenció la necesidad de competencia digital docente para la continuidad con un servicio educativo de calidad vía trabajo remoto. Sin embargo, la decisión de aislar a los estudiantes y cerrar las instituciones educativas convencionales con el propósito de reducir la propagación del contagio del virus, pero, en muchos casos era inevitable e incontrolable mediante estrategias sanitarias; porque su naturaleza de ser un virus letal desconocido para la ciencia médica, generó millones de fallecimiento y hospitalización de la población contagiada. Situación que vulneró seriamente a la salud mental de la población inmersa en dicha pandemia; puesto que la manifestación de la ansiedad, estrés, depresión y el desgaste emocional, fueron las enfermedades psicológicas que, hasta la fecha, aún no han sido superados por el gran número de familias afectadas directamente o indirectamente. En consecuencia, el deterioro de la salud física y mental de la población demanda la intervención de las autoridades mediante políticas de salud mental efectiva y de calidad desde el sector salud y educación, mediante una atención pública oportuna y efectiva.

También, se observa que se viene dejando el uso de las herramientas tecnológicas digitales en el trabajo remoto, porque al volver a las prácticas pedagógicas presenciales, se va dejando a un lado la continuidad del avance de destrezas digitales, que ya se había desarrollado de manera obligatoria con aquellos colegas que en la pre pandemia se resistían a las capacitaciones y actualizaciones en el conocimiento y uso de las TIC en el campo educativo, ofrecidas por las universidades y Ministerio de Educación. Según nuestro enfoque de formación y capacitación continua, los programas o políticas educativas

orientadas a superar la emergencia sanitaria y la atención en la salud psicológica de los habitantes, docentes, estudiantes y padres de familia debería de continuar y fortalecerse.

La investigación ha evidenciado que los educadores en actividad no han desarrollado completamente sus habilidades o competencias digitales. Asimismo, se ha evidenciado que los docentes no han superado todavía el desgaste emocional o el estrés laboral postraumática de la pandemia.

La investigación académica universitaria se estructura en tres capítulos: Capítulo I, marco teórico, Capítulo II, metodología y Capítulo III, resultados y discusión. Por último, se presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos.

HIPÓTESIS

Hipótesis principal

Dado que la sociedad del conocimiento e información inclusiva se viene afianzando cada vez más en un mundo en proceso de globalización, es probable que: el nivel de competencias digitales influye en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, 2023.

Hipótesis secundarias

Los docentes de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, muestran más del 50% un nivel bajo a medio de las competencias digitales.

Los docentes de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, más del 35% presentan niveles medio a bajo de estrés laboral docente.

Hipótesis estadística

H₁: Existe influencia estadísticamente significativa del nivel de competencias digitales en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, 2023

H₀: No existe influencia estadísticamente significativa del nivel de competencias digitales en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, 2023

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la influencia de la competencia digital en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, 2023.

Objetivos específicos

Medir la competencia digital docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, 2023.

Medir el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, 2023.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

El proyecto cuenta con algunas investigaciones realizadas que antecedieron, por lo que, es importante traer a colación algunas indagaciones relacionadas al problema de investigación:

Según el estudio realizado por Alberico (2022), cuyo objetivo era conocer en qué medida están presentes en los docentes y cómo su ejercicio profesional permitió desarrollar dicha competencia digital, bajo estudio cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, se empleó la encuesta en formulario google, con un tipo de muestreo no probabilístico de 173 profesores del sistema educacional argentino. Los hallazgos o resultados del área de información y alfabetización digital, en 65% de docentes mejoraron bastante en la capacidad de navegación en internet; más de 70% se encuentran en el nivel normal sobre la evaluación de contenidos digitales, en capacidades de comunicación y colaboración en línea; en un 45% son conscientes en el uso de herramientas, medios digitales y sincrónicos; en un 60% de los docentes mejoraron su capacidad en el manejo de tecnologías digitales; en el área de creación de contenidos digitales, se evidencia que, en un 80% de docentes conocen y manejan poco la programación, en 65% muestran capacidad normal en la identificación de Copyright y licencias de la información y contenidos digitales; en el área de seguridad en la red, donde los docentes en un 55% se encuentran en el nivel normal en la protección de dispositivos; en 50% son capaces de proteger la información individual y terceros, y en más de 65% de los docentes muestra poca capacidad para plantear soluciones de protección del impacto medioambiental por las tecnologías digitales, y en el área competencia digital propiamente dicho: en 60% de los docentes se encuentran con pocas dificultades en la selección y detección de problemas de tecnología

digital, y en 52% normalmente pueden generar el autoaprendizaje. El estudio concluye que: las competencias digitales de cinco áreas, respondió a la necesidad de continuidad y el cumplimiento del derecho a la educación de los estudiantes de la República Argentina, frente al problema de la brecha digital de todos los involucrados en la educación formal, aunque con dificultades en el autoaprendizaje y actualización individual e institucional de los actores educativos.

De acuerdo al estudio de Sánchez, et al. (2022), que su objetivo fue valorar y determinar los niveles de agotamiento personal en el proceso de su formación profesional y el papel del estrés educativo al formarse en competencias digitales necesarias para el cumplimiento de la labor de especialistas de Desarrollo Integral Infantil (DII) de una institución superior tecnológica; mediante metodología cualitativa, descriptivo-correlacional y diseño no experimental, se empleó la técnica de encuesta del inventario adaptada MBI-HSS a 103 estudiantes, se utilizó como campo de verificación y se estableció el grado de significancia mediante el Chi Cuadrado. Los resultados de los niveles de estrés como influencia de las competencias digitales, se estableció que, en un 51,5% de los estudiantes se encuentran en el nivel medio de agotamiento emocional; en 27,2% estuvieron en nivel bajo, y en 21,4% en el nivel alto; en un 47,6% en nivel medio de despersonalización; en 26,2% nivel alto, y en 26,2% en el nivel bajo, y en la dimensión del estrés laboral de realización personal, se estableció que, en un 77,7% nivel medio, y en 21,4% bajo nivel. La investigación llegó a concluir que: No existe relación estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas de grupos etarios y estado civil con el síndrome de burnout, pero si existe la relación entre ítems de cada dimensión como un nivel significativo de estudiantes que padecen estrés al tener que alfabetizarse con las TIC, en beneficio de sus competencias digitales. Las competencias digitales y el uso de las TIC son de gran

importancia en el contexto actual de la educación a distancia, no obstante, su asimilación ha provocado que el estrés académico sea muy superior a los detectados.

Según el estudio realizado por Santos, et al. (2023), tuvo como propósito cuantificar prevalencia del síndrome de burnout y relación con la competencia digital, investigación realizada bajo la metodología cuantitativa transversal, nivel correlacional y diseño no experimental. Estudio realizado con la técnica de encuesta y dos instrumentos de investigación: un Cuestionario de Competencia Digital y el Maslach Burnout Inventory (MBI), se aplicaron a la muestra de 50 docentes, 25 correspondió a la Facultad de Psicología y 25 de la Facultad de Farmacia. Respecto a la variable competencias digitales, en un 42% se encuentran en el nivel medio; en 32% en el nivel bajo, y en 26% en el alto. Los resultados reflejaron que en un 56% se ubicaron en el nivel bajo de agotamiento emocional, en 16% en el nivel medio y 28% en el nivel alto; en 58% en el nivel de despersonalización y en 42% muestran alto nivel de realización personal. El estudio concluye que: existe relación entre competencia digital docente y el síndrome de desgaste en los ámbitos de la investigación. En síntesis, se sostiene que: según el Pearson $r = -.475$, el agotamiento emocional fue significativa, $r = -.51$ despersonalización y $r = .353$ de realización personal relevante.

1.1.2. Nacional

El estudio concretizado Macedo (2021), cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de competencias digitales en estrés laboral, investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño transversal y niveles descriptivo-correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta y sus respectivos instrumentos, se tomó a una muestra de 95 docentes dos cuestionarios. Se obtuvo resultados, reflejan que existe influencia de la variable independiente sobre la dependiente en 16,2 % según el coeficiente Nagelkerke; para el 12,8% el estrés depende de comunicación y colaboración; el 3,8% de la información y alfabetización; para el 11,4% depende de la creación de contenido digital, la variabilidad

del estrés docente depende del 12,9% de la seguridad. En conclusión, las competencias digitales generarán el estrés laboral docente en servicio.

De acuerdo al estudio de Pizarro (2022), un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables planteadas, estudio correspondiente al enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional transversal. El desarrollo de la investigación se realizó mediante técnica de la encuesta, sus instrumentos fueron Cuestionario de Competencia Digital y Cuestionario de estrés laboral docente, ambos instrumentos válidos y confiables, la misma se suministró a 68 docentes en actividad elegidas por conveniencia. Los resultados hallados evidencian que, en 57,4% se encuentran en el nivel regular en la alfabetización informacional; 55,9% de nivel regular en comunicación y colaboración; en 51,5% en el nivel regular en seguridad, y en 42,6% en el nivel regular en la resolución de problemas; mientras que, en 65% de los docentes presentan bajo nivel de estresores; en 66% se ubicaron en el nivel bajo en desequilibrio sistémico, y en 59% en el nivel bajo en las estrategias afrontamiento. El estudio concluye que, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, $r_s = 0,029$, donde el p-valor = 0,814, mayor que el coeficiente 0.05.S infiere que hay relación significativa entre competencia digital y el estrés.

De acuerdo a Reyna (2022), su objetivo era analizar la información de las competencias digitales y el desempeño docente, investigación realizada utilizando metodología cualitativa, descriptivo, comprensiva, explicación y diseño documental. El estudio se realizó con la técnica de análisis documental bibliográfico, en una muestra de 247 docentes de una provincia de centro del Perú, se encontró que la mayoría 58,7% de docentes se encontraban en el nivel de proceso, y en 32% de satisfactorio, y en 7,3% insatisfactorio. Lo que permitió concluir que: En el escenario educativo, la pandemia de COVID-19 provocó un cambio rápido a un modelo educativo a distancia y remota. Este contexto ha

evidenciado que muchos docentes de nuestro país como en otros del mundo, enfrentan mayores dificultades en cuanto a sus competencias digitales en su desempeño.

1.1.3. Local

Según la investigación realizada por Samillan (2019), teniendo como objetivo determinar la relación de integración de entornos virtuales y la competencia básica digital de docentes en una entidad educativa del cercado de Arequipa. Estudio realizado desde el enfoque cuantitativo, aplicada, de alcance descriptivo - correlacional y diseño no experimental. Se empleó la encuesta y sus respectivos cuestionarios. El resultado refleja que, en un 72% de los docentes encuestados se ubicaron en el nivel alto, y en 28% en el nivel bajo; mientras que en un 74% en nivel promedio de competencias digitales informacionales, y en 26% en nivel bajo. Luego del análisis, se llegó a concluir que: en 0.65 de correlación directa positiva moderada entre las variables de estudio, por lo que se infiere que ambas variables guardan correlación significativa.

De acuerdo al estudio de Córdova (2022), trataba de lograr el siguiente objetivo determinar la relación entre el nivel de competencias digitales y el nivel de actitud hacia el uso de las TIC en docentes de educación inicial de instituciones públicas y privadas, mediante la metodología correlacional, tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño transversal. Se empleó técnica de encuesta y cuyo instrumento dos cuestionarios de ambas variables: competencia digital de 54 ítems y actitud hacia las TIC 27 ítems, se aplicó a la muestra de 88 educadores de educación inicial. El resultado refleja que, un 54,5% consideran malo y muy malo en habilidad digital, aunque el 83% muestra actitud favorable a las TIC. Se concluye que: de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, se da la relación positiva moderada entre las variables de investigación en el ámbito de estudio.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Competencia digital docente

La palabra competencia, proviene del vocablo griego *agón/siés* que significa “encuentro y respuesta, rivalidad, enfrentamiento y triunfo en los Juegos Olímpicos en la antigua Grecia”. Por otro lado, tiene origen latino “Competentia”, que significa “pertenecer, incumbir o comprometerse con algo” (Vigo, 2013). Desde la perspectiva etimológica, la competencia es rivalizar con otros para superar o ganar con los que compiten. En ese sentido, la competencia se puede entender como “Una habilidad particular que se manifiesta cuando la persona se enfrenta a una tarea específica. Esto combinada con los conocimientos, experiencias y destrezas que emergen desde el individuo y la propia tarea en cuestión” (Espinoza & Campuzano, 2019, p. 252).

Si bien la educación por Competencias es un modelo para los sistemas educativos que muchos países han implementado y vienen desarrollando. Además, este modelo, se ha ampliado a la formación inicial y continua de muchos profesionales incluidos los docentes en actividad docente, superior universitaria y no universitaria, bajo este contexto la competencia digital se define como “Un conjunto de conocimientos y capacidades que trascienden el ámbito netamente académico y se extienden a lo personal de cada individuo en una sociedad del mundo cada vez más digitalizada” (Martínez & Martínez, 2023, p. 13). En efecto, nos encontramos en una sociedad digitalizada en todos los ámbitos de la actividad humana, con mayor énfasis en la actividad empresarial, comercio, gestión y administración público-privada y la formación desde educación básica hasta la educación superior; por tanto, es una necesidad educativa de nuestros días y el devenir.

Por otro lado, las competencias digitales se definen también como el Conjunto de destrezas, capacidades, saberes, conductas y aptitudes requeridas en el uso efectivo de las

herramientas digitales en diversos escenarios (Equipo Observatorio de Profuturo, 2023). Si bien es cierto esta definición detalla las competencias digitales de manera general para cualquier ser humano que conoce, manifiesta actitud favorable y muestra aptitud desde una perspectiva de oportunidad y fortaleza para hacer uso adecuado y apropiado en sus actividades productivas de bienes y servicios. Desde este contexto de la definición, se evidencia la necesidad de desarrollar y utilizar las tecnologías digitales e informacionales.

Se puede definir a la competencia digital docente como “La articulación de saberes, destrezas, habilidades y actitudes aplicados de manera simultánea en el desempeño de sus funciones profesionales de la educación. Esto demanda la dotación de tecnologías digitales y la capacidad de resolución de problemas e imprevistos ocurridas en situaciones específicas” (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, 2022,p.12). Es una definición que abarca las dimensiones cognoscitivas, procedimentales, actitudinales y valorativas del profesional de educación que realmente integre las tecnologías, durante su desempeño dentro y fuera de las aulas escolares convencionales.

Las habilidades digitales implican el uso crítico, reflexivo y Seguro de las herramientas virtuales en sociedad de conocimiento e información en diferentes contextos: laboral, ocio y comunicación. Dicha competencia TIC es esencial que comprende el uso de ordenadores para acopiar, analizar, guardar y compartir información, además facilita la interacción comunidades colaborativas en línea en el internet (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2006, citado por Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, 2017).

Este modelo de formación por competencias se aceleró aún más, por la propia necesidad de cerrar las brechas digitales de las generaciones de docentes, estudiantes y de la comunidad educativa que no han desarrollado dichas competencias para su desempeño cotidiano y menos para lograr el aprendizaje de los estudiantes; por lo que, se puede definir como “Valores, convicciones, saberes, destrezas y actitudes orientadas correcto manejo de

tecnologías informáticas: computadoras, diversidad de programaciones y herramientas virtuales, facilitan búsqueda, acceso, organización y el uso de información para generar saberes.” (Gutiérrez,2014, citado por Montesano, et al., 2023, p. 52). En ese sentido, se sostiene que las “Competencias digitales son una exigencia del profesor, que emplea la TIC en el proceso educativo: creando y administrando metodologías pedagógicas, organizando recursos, utilizando Internet para gestionar información en formato digital y comunicación en línea con alumnos y docentes” (Rodríguez, 2015,p.3).

Dentro del marco del modelo educativo por competencias, se define a las competencias digitales como “el conjunto de saberes, capacidades, habilidades y tácticas, entre otros aspectos, que nos ayudan para utilizar de manera crítica y segura las tecnologías de la información en diversas áreas laborales y comunicación” (Castillo, 2022). Es una definición general sobre las competencias digitales de cualquier profesional sin mayor especificidad, es evidente que la demanda del desarrollo de competencias digitales no es una exigencia unicamente del docente, también es una exigencia de cualquier ciudadano que debe de realizar su trabajo de manera normal en una sociedad de la información y conocimiento de manera eficiente y eficaz, utilizando las tecnologías de información y comunicación en su desempeño laboral.

Antes del origen y brote del Covid-19 en China, el aislamiento obligatorio y cierre de entidades educativas, ya se tenían políticas de capacitación y formación de los docentes de distintos niveles y modalidades educativas por instituciones universitarias para responder a los sistemas educativos que estaban incorporando la educación virtual a distancia y de trabajo remoto; por lo que era necesario las competencias digitales; porque la necesidad de ésta competencia era más visible en la pandemia, se observa mayor presencia de esta brecha digital en el sector educación, más que en otros sectores, por lo que se veía que en:

Algunas instituciones educativas no utilizan las TIC debido a las escasas habilidades digitales del profesorado, vinculadas a los cimientos de la pedagogía convencional que restringen el acceso a una educación de alta calidad. Esta educación debería fortalecerse mediante prácticas pedagógicas que utilicen la tecnología para potenciar los principios socioeducativos entre profesor y estudiante, con el fin de generar mejores resultados en la generación de ideas y el desarrollo de competencias (Ames, 2019, citado por Quispe & Huamán, 2021, p. 3891).

La necesidad de desarrollo de dicha competencia profesional del docente a una demanda de varios años atrás de la pandemia; por lo que, las universidades y centros de formación docente, venían ofreciendo la formación digital, integrado en sus silabos contenidos de informática, informática educativa, software educativo, etc. en la formación inicial y continua del docente vía diplomados, segundas especialidades, maestrías y doctorados. Las sociedades y las autoridades del siglo XXI habían entendido la necesidad de la competencia digital; por lo que “Los docentes requieren habilidades TIC para desempeñarse en diversos ámbitos más allá de la educación. Estas competencias son esenciales para facilitar la interacción con los estudiantes, compartir información, evaluar y desarrollar el aprendizaje” (Huamán, 2022, p. 656). El desarrollo de las competencias digitales, sigue siendo una necesidad relativamente atendida para un sector o grupo de docentes. Sin embargo, la indiferencia de las autoridades políticas y administrativas siguen, frente a las falencias y limitaciones que muchos docentes desde su formación inicial siguen esperando para ser atendidas en su preparación y entrenamiento digital.

En la post pandemia, se bajo la guardia, se abandonó algunos proyectos y programas que muy entusiastamente se venían ejecutando por mandato de altos poderes del Estado, esa iniciativa ha bajado, y nuevamente se le esta dejando en el abandono al docente. Esta característica de las autoridades y de la sociedad, ya era advertida antes de la pandemia. Sin

embargo, resulta siendo que “La formación del profesorado de recursos digitales es insuficiente, errática en su desempeño docente, inclinada hacia la informática en detrimento de la habilidad pedagógica digital y sin relación con proyectos de colaboración” (Fernández & Vázquez, 2016,p.153). Si bien existe la preocupación de algunos políticos, autoridades y docentes, estarían inmersos en una oferta de servicios y engaño para hacer realidad efectiva la educación en una era digital.

Bajo este contexto de los problemas, dificultades y resistencias a la sociedad digital, que esta dejando a un lado el uso de papel y otros dispositivos convencionales para dar paso a una sociedad eminentemente digitalizada. Una de las definiciones de competencias digitales es el “Conjunto de capacidades, saberes, actitudes y aptitudes requeridos para emplear y utilizar eficazmente las tecnologías digitales en diferentes situaciones y contextos” (ProFuturo, 2023). Para lograr las competencias digitales implica un dominio básico de TIC en todas las actividades de servicios y producción de bienes, utilizando a los recursos, medios y las herramientas digitales. Esto es cuando se sostiene que: La habilidad digital no se limita a la virtualidad, correo y redes sociales como Instagram, Messenger, Whatsapp, Facebook, Youtube, entre otras. El uso de recursos tecnológicos no logra automáticamente dicha habilidad digital, es una formación sistemática (Nuere, 2019).

Al respecto se sostiene y se plantea que los docentes debían entender y desarrollar algunas competencias:

Previo a la pandemia, el proyecto sugerido planteaba la necesidad de que los ciudadanos posean un nivel de dominio "digital", considerando su relevancia en todos los aspectos de la vida: para el ocio, la salud, la educación, las actividades culturales, la investigación, economía, administración, entre otros. Por esta razón, era necesario que las comunidades educativas profundicen la utilización de estas herramientas, dando lugar al proyecto COMPEDIGI de Interconecta. En dicho curso, se estableció el objetivo de desarrollar cinco habilidades digitales fundamentales que incluyen: información y comprensión

informativa, comunicación y cooperación, generación de contenidos digitales, seguridad y solución de dificultades (Montesano, Lopes, Prieto & Zorzal, 2023,p.52).

1.2.2. Importancia de la competencia digital docente

En un contexto de la sociedad del conocimiento, información y virtualidad, según (Almada, 2021), son importantes por las siguientes razones:

- El docente del siglo XXI se encuentra inmerso en una sociedad de conocimiento e información en la era digital y tecnológica del mundo, vivimos una experiencia sin precedentes en la historia de las pandemias, que nos hizo dejar las clases presenciales y adecuarnos al trabajo remoto online, desde nuestros hogares con los estudiantes que también asistían a clases virtuales desde sus hogares. Esto visibilizó que vivimos en una sociedad altamente tecnologizada en todas actividades y más aún en el campo educativo.
- El docente vive en un escenario, donde se hace uso de distintas plataformas y redes sociales para el proceso educativo con consecuencias favorables en la innovación didáctica que fueron muy importante para la modalidad de la educación virtual.
- Existen compromisos en la educación para mejorar con el equipamiento tecnológico- didáctico, centrada en el desarrollo de las competencias digitales del docente integrando sus tres habilidades: instrumentales, didáctico-metodológicas y cognitivas. La TIC es un recurso, herramienta y estrategia potencial, oportuna para desarrollar los contenidos curriculares en algunos casos con mayor ventaja que en las aulas presenciales convencionales.
- El docente con competencias digitales desarrolladas, será capaz de mejorar la educación dentro de los entornos virtuales, sean estas entendidas como herramientas de redes sociales, las plataformas virtuales utilizadas para la

interacción docente y estudiante o entre estudiantes; porque asistimos a un espacio completamente distinto, donde los estudiantes pueden aprender sin necesidad de irse a los ambientes físicos del aula de manera convencional.

- Existe necesidad docente para las actividades pedagógicas, empleando plataformas y redes sociales en entornos virtuales; por lo que, siempre requieren constante capacitación, orientación, acompañamiento y supervisión en su desempeño. Estas son las razones trascendentales por los que tienen que continuar con el desarrollo de sus habilidades digitales.

1.2.3. Pilares fundamentales de competencia digital

Muchos docentes, estudiantes, directivos y autoridades educativas se extrañan por la preocupación que se tiene de los integrantes de la comunidad, principalmente de las competencias digitales del docente como uno de los principales actores del proceso didáctico, que desde luego esta competencia se basa en los siguientes pilares principales de acuerdo a (Damka, 2022):

- 1- **Informatización y alfabetización global.** Esta es una de las habilidades que posibilita identificar, ubicar, pesquisar, acopiar, configurar y examinar los contenidos digitales y la capacidad para evaluar su significado y finalidad.
- 2- **Competencia y colaboración o cooperación.** Esta habilidad esta centrada básicamente en compartir recursos online y la interacción con otras comunidades virtuales, mediante una colaboración tecnológica y canales digitales, para liderar el ciberespacio y la gestión de identidad virtual.
- 3- **Organizar contenidos digitales.** Esta habilidad permite crear y editar diferentes formatos. Todo ello ubicados en varios espacios de blogs y webs.

- 4- **Seguridad de la tecnología digital.** El docente debe saber proteger responsablemente implementando medidas de seguridad tecnológica; es decir, debe proteger datos, dispositivos, salud y medio ambiente con identidad digital.
- 5- **Solución de las dificultades digitales.** Es uno de los pilares, donde la capacidad de descubrir es necesaria como recurso y herramienta digital para solucionar problemas conceptuales o actualizar las propias habilidades, entre otros.

1.2.4. Modelos de competencia digital docente

La historia de las tecnologías digitales apareció desde los años 1960 a 1985, las autoridades gubernamentales o políticas han tratado de incorporar en sus sistemas educativos oficiales. Para ello han tomado decisiones políticas y administrativas. El propósito de la investigación es también conocer y comprender algunos modelos más sistémicos de manera general, según (Castro & Artavia, 2021):

Modelo de competencia TIC de la UNESCO

Esta propuesta fue estandarizada en 2008, bajo la denominación “Estándares de Competencias en TIC para los docentes”, que en síntesis comprendía a las actualizaciones del 2011 y por último del 2019 como marco de competencias TIC divididas en 5 áreas: Comprensión del papel de las TIC en las políticas educativas, Currículo y evaluación, Pedagogía, Aplicación de competencias digitales, Organización y administración y Aprendizaje profesional de los docentes. Los docentes deberán de adquirir, profundizar y crear conocimientos.

Modelo de competencia digital docente de CETMEC

Esta propuesta fue elaborada por los especialistas del Centro de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación de Chile, conocido como ENLACES, una experiencia de este modelo ha sido puesta en la práctica como política educativa nacional de Chile, comprende 5 dominios y cada uno de estos dominios comprende

competencias: Dominio pedagógico, abarca: comunicación, innovación, capacidad de planificar y organizar. Dominio técnico instrumental comprende: comunicación y capacidad de planificar y organizar. Dominio Gestión comprende: comunicación, capacidades de planificación y organización. Dominio social, ético y normativo incluye: comunicaciones y compromisos con el aprendizaje de por vida. Así como el Dominio desarrollo y responsabilidad profesional, y sus competencias son: comunicación y compromiso con el aprendizaje continuo.

Modelo (INTEFP)

Este modelo sigue en vigencia en la mayoría de los países del mundo, además se ha actualizado en el año 2022, en el marco de la competencia, bajo la responsabilidad de (INTEFP). Este modelo es el sustento teórico del presente estudio; por tanto, más adelante verificaremos las dimensiones mediante los instrumentos de investigación. Sin embargo, es importante dejar establecido que este modelo comprende 5 competencias o áreas que los docentes tienen que lograr a desarrollar: aprendizaje y comprensión del informativo, cooperación y comunicación, generación de contenidos, seguridad y solución de las problemáticas.

1.2.5. Desarrollo de la competencia digital

Para los docentes de educación básica en actividad, se han propuesto y desarrollado planes o programas de formación continua y capacitaciones en diferentes países del mundo. Dichas propuestas fueron diseñadas y ejecutadas como parte de la política educativa orientadas hacia el uso de software en la programación curricular, procesos didácticos y pedagógicos en aulas presenciales, virtuales y en el trabajo docente remoto en contexto del Covid-19. Las propuestas para el desarrollo de dicha competencia desde los gobiernos nacionales y subnacionales deben ser articuladas e integradas con el desempeño docente cotidiano; es decir, con el quehacer de la práctica

pedagógica de acuerdo a las modalidades y niveles del sistema educativo del propio docente. Al respecto de la necesidad o demanda del desempeño docente en la era digital, se requiere:

El Desarrollo de habilidades digitales del docente debe ser parte del desarrollo profesional, para que haya mejor desempeño en la interacción con los estudiantes con necesidades educativas de acuerdo al perfil de nativos digitales, el uso de las tecnologías sea natural en diferentes campos de su vida cotidiana; porque la CDD en la actualidad es una necesidad imprescindible (Vidal & Maguiña, 2022).

Desde la pre pandemia se ha impulsado y orientado políticas educativas a nivel internacional y nacional en cada uno de los países, algunos con relativa influencia favorable e impacto en el mejoramiento educativo y aprendizaje. Sin embargo, estos programas de desarrollo de esta competencia en los países en desarrollo como el nuestro, poca o nada efectividad ha tenido en beneficio de los propios docentes antes de la pandemia; porque un grupo importante del magisterio nacional se mantuvo en la postura de tecnofobia y resistencia a la innovación e integración de las TIC en el proceso educativo formal en las aulas presenciales. Sin embargo, estas actitudes desfavorables a la incorporación didáctica fueron superadas, porque, la demanda o las necesidades de continuar con la actividad del proceso educativo formal, tuvo que ser reemplazada por un trabajo remoto, virtual y a distancia; en pleno aislamiento social obligatorio determinado por los gobiernos de cada país para evitar en lo posible la propagación del contagio rápido y sus consecuencias letales del Covid-19. Gracias a las plataformas virtuales, redes sociales y el acceso al internet fueron fundamentales para el replazo de educación presencial a la educación virtual; aunque con mayores dificultades, pero lo más importante, se puede decir, que se salvó en alguna medida, de una inminente crisis educativa más catastrófica; causada por la pandemia en el contexto

global, si bien hubo la deserción escolar más grande de toda la historia de la educación, esta se redujo, en las zonas urbanas y urbano rural del país.

Es importante considerar la competencia digital docente a desarrollar como propuesta por (Instituto Nacional de Tecnologías (INTEF), 2022) y la propuesta de (Profuturo, 2024): informaciones y competencias digitales, comunicación y creación, generación de contenidos, seguridad y solución de problemas en línea. Estas cifras serán presentadas como dimensiones del presente estudio de investigación que se desarrollará a continuación por dimensiones.

1.2.6. Dimensiones de las competencias digitales

Dimensión información y alfabetización digital

Estas dos competencias: la información y alfabetización digital son los que hacen referencia a los procesos de conocimiento, manejo y uso de datos e informaciones importantes y significativas con fines educativos. Donde el docente es capaz de ubicar, procesar y almacenar información referidos a los contenidos del proceso didáctico, de acuerdo a la importancia, relevancia significativa, mediante la navegación, análisis y acopio de la información confiable y herramientas que sean de mayor utilidad en el desempeño docente (INTEF, 2022 & Profuturo, 2024). Si bien los docentes conocen y manejan la información no solo en los medios virtuales e informáticos, sino de manera convencional en los libros, folletos, revistas, etc., en forma física para el estudio de los estudiantes y de los propios docentes.

La competencia de alfabetización digital, obedece sobre todos a: La transformación digital emergente que impulsó, la alfabetización digital en un mundo de virtualidad. Esto no es únicamente una tendencia, sino preguntas que nos llevan a pensar en la función y deber de los educadores a formarse digitalmente en beneficio para el aprendizaje del estudiante (Quispe & Vislao, 2022). La competencia alfabetización digital son habilidades,

conocimientos y actitudes que facilitan al docente realizar el acceso, acopio y compartir la información con los propósitos educativos y de investigación.

También es necesario reconocer que los estudios sobre esta competencia digital, se presentan con algunas afirmaciones de la palabra: Competencia fundamental o habilidad informativa, se descubrió la organización de competencias y proyectos de formación digital, realizado por la (OCDE), y la proclamación del UNESCO del programa de información para todos (Gómez, Calderón & Magán, 2008). El interés y las decisiones políticas multilaterales han presionado en generar sus propias políticas a los gobiernos de países en vías de desarrollado, por lo que se han visto en la necesidad de incorporar el desarrollo de las competencias tecnológicas. Desde el inicio del siglo XXI, se incorporó y se prolongan tres rubros: competencia digital profesional básica, genérica y especializada o avanzada para los educadores (Desnenko, 2021).

Se ha sostenido que: existen aún desacuerdos con respecto al concepto de habilidades digitales del docente; porque, se tiene conceptos como las habilidades o competencias TIC, alfabetización y competencias digitales pedagógicas y profesionales en realidad se viene utilizando como sinónimos. Sin embargo, existen algunas diferencias de unos a otros términos, para precisar sería otra investigación desde la perspectiva de la lingüística aplicada.

Es necesario destacar que las definiciones de las competencias de información y alfabetización digital del siglo XXI, se dan como una descripción de las habilidades propuestas y desarrolladas hasta el momento que estamos desarrollando en esta parte del presente trabajo de investigación. En realidad, todas las habilidades o competencias digitales están relacionadas y es un sistema de tecnología informática que los docentes deben utilizar en forma integrada y articulada en la práctica pedagógica del proceso enseñanza-

aprendizaje. Esta comprobado que las tecnologías digitales y los entornos virtuales son un gran recurso o herramienta para acortar distancia, el tiempo y la economía.

Sobre la alfabetización digital propiamente dicha, debemos entender como: el manejo de equipos o dispositivos digitales con seguridad y confianza, porque son parte del dominio de las tecnologías digitales para su conocimiento y el uso educativo, siempre evaluando, analizando y comprendiendo el hardware y software en el sistema educativo.

Dimensión comunicación y colaboración

Una de las habilidades muy importantes que debe de desarrollar el docente para su desempeño profesional y personal en el proceso didáctico docente entendiéndolo como:

El empleo de los recursos o herramientas y tecnología digital con la mayor facilidad posible en la interrelación e interacción colaborativa entre estudiantes y docentes, sin tener en cuenta la ubicación espacial. Utilizando plataformas como chats, videoconferencias, redes sociales corporativas, tareas de aprendizaje virtual, manteniendo comunicación instantánea en tiempo real de manera eficiente y eficaz (Nodo Universitario, 2023).

Esta competencia de comunicación y colaboración consiste en realizar el intercambio de información de manera escrita y oral, empleando los equipos o dispositivos tecnológicos como las plataformas virtuales, redes sociales, hipertexto e hipermedia, reduciendo la distancia y el tiempo para desarrollar las sesiones de aprendizaje. Donde el docente no se vea limitado de utilizar los recursos tecnológicos digitales.

Esto significa que la comunidad educativa debe entender que: Una tecnología digital es respetuoso con los modelos convencionales de enseñanza ya que respeta y fortalece el rol principal del profesor y no requiere una transformación significativa en sus métodos de enseñanza, utilizando una amplia gama de recursos digitales (Sunkel & Trucco, 2012). La competencia comunicación y colaboración digital, no puede ser un cambio radical ni desplazar a los docentes que presentan la brecha digital, se puede reducir mediante

programas y talleres de desarrollo digital para el uso de entornos virtuales y los dispositivos informáticos, propiciando las comunidades digitales y las cibercomunidades educativas.

En esta competencia, el docente es: capaz de realizar las interacciones, mediante el uso de distintas plataformas digitales con el propósito de compartir conocimientos relacionado con los contenidos curriculares de aprendizaje, comunicarse con la comunidad educativa, colaborar en redes sociales, respetar las licencias y realizar la gestión digital (Profuturo, 2024). Esta competencia digital propicia los procesos comunicativos y colaborativos de los integrantes o agentes educativos a través de los medios y plataformas digitales intercambiando ideas, opiniones, reflexiones, diferencias y coincidencias acerca de los temas de aprendizaje. Al respecto de esta dimensión, es un proceso de comunicación vía virtual y digital que los educadores pueden compartir las experiencias en su entorno virtual y digital, compartiendo información con otros colegas y sus estudiantes, mediante el uso de los medios y plataformas digitales que permitan interactuar en la comunidad virtual con el propósito educativo.

Dimensión creación de contenido digital

La capacidad de creación de contenidos digitales, es muy importante para los docentes en servicio y los de formación inicial. Esta competencia debe evidenciar que el docente es: Capaz de crear contenidos digitales ideados, creando herramientas en distintos formatos para compartir a través de plataformas virtuales y ofrecer importantes contenidos de conocimiento a estudiantes y colegas (Equipo Elearning, 2021). En esta competencia desarrollada, se puede observar que los docentes realizarán el diseño gráfico, material de estudio, revisión ortotipográfica, adaptación pedagógica, digitalización de contenidos, producción audiovisual, implementación y medición de los aprendizajes logrados en forma teórico-práctica.

Una vez lograda esta competencia el docente es: Capaz de crear y producir contenidos curriculares, mediante distintos recursos o herramientas para compartirlo, editarlo, modificar y adaptar contenidos a aprender, con respeto al derecho de autor, saber expresarse mediante distintos medios digitales y virtuales de las plataformas (Profuturo, 2024). Esta competencia esta orientado a la creación y producción de la información en contenidos digitales con el propósito de lograr la calidad educativa.

Dimensión seguridad

La dimensión seguridad es una de las competencias digitales que comprende: Todo lo que abarca la salvaguarda de datos e información personalísima, con la identidad digital, contenidos digitales, medidas de seguridad, uso responsable y seguro informática (Turcios & Arguello, 2023).

El diseño de contenidos e información digital a difundirse requiere cuidado, protección y reserva del caso según sea la naturaleza de la seguridad digital con fines netamente educativos, los docentes serán: capaces de adaptar las medidas de seguridad adecuada y pertinente de la ciberseguridad para resguardar, proteger, mantener y actualizar la información y los equipos o dispositivos de utilidad educativa, saber las políticas de seguridad y privacidad haciendo uso responsable y crítica de los recursos tecnológicos e inculcar el uso correcto de estas tecnologías (Profuturo, 2024). La seguridad o ciberseguridad, permitirá a proteger la data, información y contenidos creados. Los equipos o dispositivos de la información son propios o institucionales, por tanto, son de uso exclusivo y personal integrante de la comunidad educativa; por tanto, debe estar alerta de los fraudes, suplantaciones, amenazas, ciberacoso, etc, entre otras formas de inseguridad que puede dañar como profesional y persona.

En este escenario, la seguridad de la información virtual se define como: La diferenciación entre la seguridad táctica y operacional, mientras que el aseguramiento de los datos es la línea estratégica de la seguridad (Figueroa, et al, 2018).

Dimensión resolución de problemas

Es una las dimensiones orientadas a varios indicadores que se puede explicar de manera sucinta; es decir, consiste en:

Reconocer requerimientos y herramientas digitales, elegir opciones de selección de recursos digitales adecuadas, en función del propósito, solucionar problemas conceptuales de medios digitales, solucionar problemas técnicos, utilizar de manera creativa la tecnología, renovar la competencia propia y la de los demás, actualizar la competencia propia y la de los demás. (Avenu Learning, 2021).

Esta competencia consiste en realizar la revision, determinación y diagnóstico de los equipos informáticos de hardware y software, estar pendiente del mantenimiento y seguridad de los recursos tecnológicos digitales, al respecto se sostiene que esta competencia digital de solución de problemas consiste en: solucionar las dificultades técnicas y hallar soluciones que contribuyan a mejorar o superar las necesidades del proceso enseñanza y aprendizaje específicas. También es ser capaz de determinar algunas carencias de los dispositivos, programas y soporte técnico digital propio y de la entidad educativa, innovar y cambiar la tecnología digital (Profuturo, 2024). Para el uso de recursos de la virtualidad en tiempo real y remoto, se debe tener a disposición todos los recursos o herramientas digitales, en perfecto estado y operativo para desarrollar los contenidos curriculares con la finalidad de desarrollar las competencias de los estudiantes.

Por otro lado, el dominio o competencia digital sobre la solución de la problemática, también consiste en: Innovar a través de la tecnología digital, involucrarse de manera activa en producciones colaborativas multimedia y digitales, expresarse de manera creativa y usar tecnologías, y dar solución al problema conceptual de herramientas digitales (Castro &

Artavia, 2021). Esta competencia permite al docente, responder con mayor solvencia las necesidades y problemáticas de la carencia o deterioro de las herramientas tecnológicas.

1.2.7. Estrés laboral docente

La naturaleza del vocablo estrés, es de origen griego, *stringere* significa “producir tensión”; es decir, mantenerse tenso en un determinado espacio y tiempo cuando se enfrenta algunas situaciones agresivas o peligrosas, según sea la percepción del individuo o persona que manifiesta un determinado nivel de estrés.

Se puede entender que “el estrés en el trabajo es una alteración en la condición mental y física individual, como reacción a circunstancias del ambiente externo o internos que exige un reto y se conocen como estresores”. (Buitrago, Barrera, Plazas & Chaparro, 2021,p. 135).

Al respecto se menciona que: El estrés comprendía una reacción natural y fisiológica, orgánica y diseñada para protegernos contra agresiones externas físicas y biológicas (Navarrete, 2023). En la realidad de las manifestaciones psíquicas del individuo o persona, se observa impactos emocionales de distinto nivel y magnitud que solo la persona recibe en cualquier momento de sus vidas habituales o cotidianidad. En el contexto moderno, se puede definir al estrés como una:

Reacción fisiológica y normal del organismo humano que nos facilita ajustarnos frente a circunstancias complicadas o amenazas. Es una forma dinámica de supervivencia, su propósito es salvaguardar a nuestro cuerpo y capacitarnos para actuar, reaccionar y manejarnos ante una serie de circunstancias surgidas. (Unidades de Atención en Salud Mental, 2022,p.3).

Desde la perspectiva laboral se define al estrés como: Las circunstancias en las que el individuo actúa debido al vínculo con su campo de trabajo como empleado, interpretándolo como una vulnerabilidad peligrosa para su bienestar físico y emocional (Vidal, 2019). Es una definición general que comprende a cualquier persona que sufre

estrés como consecuencia de algún factor externo como la pandemia de Covid-19, que generó no solamente el estrés sino afecto a toda la salud mental de la población en general.

Dentro de este contexto de la crisis sanitaria generó la depresión, estrés y ansiedad a la gran mayoría de la población mundial y sobre todo en los docentes y personal de salud, en todos los establecimientos de salud. En ese sentido, se entiende que: El estrés laboral es generada por los distintos factores externos e internas la ansiedad, angustia, desequilibrio emocional y preocupación provocan reacciones psicosomáticas o desequilibrios psicológico en ocasiones graves, que afecta a una gran parte de la población docente (Real Academia de la Lengua Española, 2019). El estrés de los profesionales que realizan trabajo en sus ámbitos laborales como el caso de los docentes en servicio, siempre está expuesto a diferentes situaciones conflictivas, cordiales y a veces tóxicas que, algunos de ellos son más vulnerables durante su desempeño y en cumplimiento de su rol docente, puede sufrir cualquier enfermedad psicológica. Sin embargo, el estrés docente de la pre pandemia, ya era preocupante como se aprecia en la definición.

Otra de las definiciones que se expresa sobre el estrés laboral docente es que ésta se presenta: En cualquier situación que pueda ocurrir durante el trabajo en un entorno laboral, el organismo reacciona frente a determinadas circunstancias psicosociales, biológicas o físicas del profesor, ya sea en el hogar o en un centro educativo (Rojas, Martínez, & Riffo, 2020).

1.2.8. Modelos teóricos psicológicos del estrés laboral

Dentro del estudio psicológico del estrés laboral, se cuenta con diferentes teorías que nos pueden orientar la comprensión, explicación y desarrollo por las investigaciones que se han realizado, nos presenta en forma sucinta (Martínez E. , 2022).

Transaccional y afrontamiento del estrés

Este modelo teórico de la psicología del estrés, se puede definir el estrés psicológico como: “Una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus & Folkman, 1986,p. 43). La relación de la persona o individuo con su entorno social y cultural, es un factor muy importante a considerar cuando se estudia la dimensión psicológica. Al respecto los mismos autores nos indican referente al afrontamiento como estrategia de reducción de los niveles de estrés, en realidad son: “Esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus & Folkman, 1986,p. 164). De acuerdo ha este modelo teórico los docentes están inmersos en los estresores externos e internos. Sin embargo, dependerá de las fortalezas de los esfuerzos cognitivos que el individuo haya desarrollado y de la misma forma también los procesos conductuales. Al respecto se sostiene que: “La adaptación psicológica de las personas a diversidad de circunstancias en el trabajo puede ser facilitada o impedida dependiendo de los recursos personales y los factores contextuales laborales, así como su interrelación” (Martínez, 2022, pp. 19-20).

Ajuste persona ambiente

Este modelo esta orientado a estudiar y analizar la coherencia, concordancia o similitud entre el inviduo y el entorno sociocultural, pero se sostiene que: La implementación de este modelo en las organizaciones se fundamenta en el concepto de que la adaptación de los trabajadores al ambiente laboral es esencial para el bienestar general (Bayl & Griffin, 2015, citado por Martínez, 2022). Esta claro que el bienestar de los integrantes de una organización, donde realizan su actividad laboral, se le ajusta para asegurar el bienestar general. En este modelo se tiene que aceptar el ajuste suplementariedad

y complementariedad; la necesidad de suministros ver sus distinciones demandas de las habilidades, y distinción percibida versus real.

Bajo este modelo, sí se produce: El desequilibrio entre ambos puede generar efectos psicológicos (insatisfacción en el trabajo, ansiedad...), fisiológicos (incremento de la presión arterial, colesterol), y conductuales (ingesta de sustancias, modificaciones en la alimentación...). Estos, si no se tratan, pueden generar malestar física o mental (Medina, 2019).

Conservación de recursos

Es uno de los modelos teóricos que explica y aplica que cualquier persona trata de obtener, manejar, retener y preservar los recursos con que cuenta. Se entiende que “Los recursos se refieren a esas entidades que se aprecian principalmente por sí mismas o que actúan como herramientas para lograr metas altamente valoradas” (Hobfoll, 2002, p. 307). Los recursos son esenciales para preservar y distribuir de acuerdo a las demandas requeridas. En ese sentido se sostiene que:

Es crucial considerar otros dos términos: a) Las espirales de recursos y b) Las caravanas de recursos. Las espirales aluden a que, cuando los individuos no disponen de los medios necesarios para afrontar sucesos estresantes, no solo se vuelven más vulnerables, sino que también la pérdida de recursos provocará más pérdidas. Las caravanas proponen que los recursos pueden ser añadidos y edificados uno sobre otro. En otras palabras, un recurso, como la autoeficacia, puede estar relacionado con otros recursos en ciertos escenarios (Thoits, 1994; Van Doorn y Hülsheger, 2015).

Recursos de control y apoyo

Mediante este modelo teórico se puede considerar que el control y apoyo son fundamentales, porque:

La tensión en el trabajo y su consecuente deterioro de la salud física y/o psicológica se producen cuando las exigencias o cargas laborales son excesivas y se mezclan con un control

limitado de la toma de decisiones de la autoridad; en cambio, los empleos de alto control y alta demanda pueden conducir a un aprendizaje y motivación incrementados. (Karasek, 1979, citado por Martínez, 2022, p. 21).

Cuando una persona realiza la actividad laboral en un ambiente social y cultural, está inmerso con diferentes factores estresantes, la sobrecarga laboral, el ambiente tóxico, el clima laboral conflictivo, y entre otros estresantes, se puede manejar de manera adecuada y oportunamente. Este modelo es complementario con todos los procesos psíquicos, en consecuencia, se sostiene que:

Esta dimensión social se refiere a trabajos en solitario con limitadas oportunidades de interacción social, en contraste con trabajos grupales que requieren la interacción con otros compañeros para realizar su trabajo. Por lo tanto, los trabajos con escaso respaldo y control provocarán un incremento en la prevalencia de problemas de salud; mientras que altos niveles de control laboral y apoyo social pueden mitigar las repercusiones negativas de las altas demandas para alcanzar los resultados previstos (Martínez, 2022, p. 21).

Desequilibrio esfuerzo recompensa

Es uno de los modelos teóricos que se centra en la noción de reciprocidad como un principio vital o esencial que fundamenta la teoría social, se sostiene que: La reciprocidad se distingue por el trabajo conjunto entre compañeros de trabajo, que puede interpretarse como un proceso de intercambio donde la norma de la expectativa de retorno se manifiesta en esfuerzos que se retribuyen con remuneraciones adecuadas (Siegrist, 1996, citado por Martínez, 2022). En el ámbito laboral docente, se presentan la sobrecarga, pero, su remuneración y su desempeño docente es de menos recompensas que recibe; por eso, el mismo autor sostiene que: Probablemente, el desbalance entre un gran esfuerzo y escasas gratificaciones obtenidas causará emociones negativas reiteradas y reacciones de estrés constantes. En cambio, los sentimientos positivos provocados por premios sociales adecuados fomentan el bienestar y la salud (Martínez, 2022).

Demanda de recursos laborales

En este modelo teórico demandas-recursos laborales se dan dos procesos importantes que merecen ser explicados y que son:

El primer proceso hace referencia a los elementos de gran demanda o exigencia laboral que conducen al desgaste. El segundo proceso se refiere a que la escasez de recursos dificulta la reacción frente a las exigencias laborales, lo que conduce a comportamientos de deserción de la labor y finalmente del trabajo (Martínez, 2022, p. 22).

En realidad, la persona que realice esfuerzos emocionales, cognitivas y actitudinales, en un tiempo no muy prolongado se convierta en un desgaste emocional o agotamiento emocional. En ese sentido se sostiene que: “Las exigencias laborales aluden a los elementos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que demandan un esfuerzo o destrezas físicas y/o psicológicas (cognitivas y emocionales) constantes y, por ende, están vinculados con determinados gastos fisiológicos y/o psicológicos” (Martínez, 2022, p. 22). El docente en su desempeño profesional, por lo general esta inmerso en un ambiente de trabajo que demanda la presión cognitiva intelectual y emocional, porque realiza sus actividades de docencia con seres humanos. Los estudios vinculados a esta perspectiva incluyen: lo psicosomático, interaccionismo, el conductismo, y la psicología laboral y social.

1.2.9. Características del estrés docente

La expresión del estrés se manifiesta en los impactos que puede provocar, ya sea en el ámbito físico, en el ámbito social (problemas para interactuar en su lugar de trabajo, tabaco y alcoholismo) u otros ámbitos. El problema del estrés laboral en los maestros impacta directamente en su salud. Entre las razones se incluyen la sobrecarga de trabajo, problemas en la comunicación con los padres y también con los alumnos. Estos últimos presentan aburrimiento, irritabilidad, respuestas grotescas con los niños, irritabilidad del profesor, falta de comprensión y luchas entre maestros.

Es importante tener en cuenta que en su papel de educador no solo debe llevar a cabo tareas intelectuales, sino también hacer algunas modificaciones en los contenidos de su asignatura considerando los distintos intereses y habilidades de sus alumnos. Esto requerirá una mayor inversión de su tiempo, pero lo que verdaderamente se persigue es que los profesores fomenten un bienestar psicológico y satisfacción en su ambiente de trabajo. El bienestar mental se distingue por su multidimensionalidad, lo que permite incrementar su calidad de vida y su cuidado hacia los demás (Ramos Naráez, et al., 2020).

1.2.10. Tipos de estrés laboral

En la literatura revisada se encontraron diferentes clasificaciones del estrés laboral docente; Sin embargo, en el presente estudio consideraremos dos tipos, según (Slipak, 1991):

Episódico. Se entiende que son síntomas presentes en periodos breves que se superan rápidamente, cuando se dan despidos, sensación de falta de habilidades o desconfianza de sus propias capacidades; estos problemas se mejoran al obtener otro puesto laboral. Los síntomas de este tipo de estrés son las siguiente: Desbalances emocionales. En este tipo se presenta tensión emocional que genera ansiedad, depresión e irritación. Dificultades musculares. Se evidencia fuertes dolores en la parte frontal, hormigueos en la espalda, mandibulares, tensión muscular, dolor mandíbular y entre otros síntomas.

Problemas digestivos. En numerosas ocasiones se presenta a través de dolor estomacal o gastritis y ansiedad ante la alimentación. La inflamación ocurre cuando el tiempo es prolongado o se da sobrecarga laboral, responsabilidad de alto nivel, problemas en la organización, y se toman decisiones vitales decisivas, que pueden impactar en el rendimiento del desempeño docente.

1.2.11. Causas del estrés laboral

Estrés laboral es una de las dificultades endémicas y graves en nuestro país, tiene diferentes causas que hacen posible su presencia en el ambiente del desempeño docente, algunas causas centrales que son objeto de análisis y estudio que, pueden ser según (Parihuamán, 2017), son:

El absolutismo todo o nada: Es una de las causas basada en la experiencia y hechos de la propia vida, bajo la premisa de dos posibilidades contradictorias, que se puede tomar una de ellas que sea de conveniencia.

Hipergeneralización: Es una de las causas del estrés laboral, cuando el ambiente laboral cuenta las reglas generales establecidas con una justificación errónea e unilateral es posible que provoque situaciones estresantes.

Filtro cognitivo: Se concentra en un solo aspecto o circunstancia sin tener en cuenta otros elementos o dificultades que podrían estar ocurriendo en su entorno y tener un impacto positivo.

Descalificación de lo positivo: Se mantiene solo las creencias negativas, antes que las trayectorias y experiencias positivas.

Engrandecer o minimizar: Es una de las causas donde se le da mayor importancia a unos hechos o sucesos y en otros casos se reduce ha otras situaciones mínimas.

Personalizaciones: Esta causa consiste en atribuirse responsabilidades que no les corresponde o errores que no les competen.

El estrés surge del cúmulo de responsabilidad en el trabajo, que produce intensos apremios. En particular, en los profesores que tienen a su cargo una amplia gama de estudiantes. Además, el profesor experimenta cambios en sus emociones cuando su horario se ve afectado por demoras o retrasos en este aspecto. La urgencia de llegar a tiempo que acelera su llegada, superando numerosos obstáculos para estar en su

trabajo, eso impacta negativamente su estado emocional antes de dar inicio al trabajo pedagógico dentro del aula. Es un contexto de constante batalla para alcanzar el cumplimiento de todas las obligaciones en un plazo de tiempo determinado, con horarios rigurosos.

Por otro lado, se puede considerar otras causas del estrés laboral, y son los siguientes:

El volumen y ritmo de trabajo: Las tareas de mayor importancia en la organización acorde al puesto, en la consecución de sus objetivos laborales incluso fuera del horario, las cuales pueden generar problemas en la salud del empleado debido a la exigencia por mantener su empleo, lo que puede generar estrés en el empleado o funcionario.

Tareas monótonas o aburridas: El trabajo constante en una misma función puede llevar al empleado aburrirse y estresarse, con una reducción en la producción debido a la falta de motivación para trabajar el mismo trabajo, por lo tanto, intentará cumplir con su labor, pero sin la entrega correspondiente de lo requerido.

Empleo inestable: Cuando se sabe el fin del contrato por un periodo específico y su próximo final de sus servicios, usualmente el empleado se preocupa por su trabajo. Esta incertidumbre provoca que el empleado tenga inquietudes y experimente estrés, especialmente cuando lo que obtiene no satisface sus necesidades personales y familiares.

Alto nivel de responsabilidad: Los puestos de mayor importancia exigen al empleado que se enfoque en su trabajo y evite cometer cualquier fallo. Un mínimo error puede provocar efectos nocivos, como los culpables de accidentes aéreos, la atención médica a pacientes y otros que, al final, pueden provocar estrés.

Ausencia de respaldo: A menudo, el empleado al buscar su trabajo se ve forzado a realizar tareas que carece de su dominio y conocimiento. En estas situaciones, el

empleado necesita ayuda orientada por su empleador o que en ocasiones asuma la responsabilidad del personal. Ante tal responsabilidad, frecuentemente el empleado, por miedo a equivocarse, intenta actuar de acuerdo a sus capacidades.

Acoso laboral: Muchas veces resulta habitual en las entidades del Estado y empresa privadas los jefes en el cargo aprovechan para el acoso. Estos problemas se pasan desapercibidos, porque el empleado por la necesidad del trabajo tolera, se observa a menudo el sometimiento a las exigencias inapropiadas por los jefes y no son demandados judicialmente por mantener su puesto de trabajo. Esto provoca el miedo y estrés en el docente: el autoritarismo genera temor e insatisfacción en el trabajador, pero en un espacio laboral donde las decisiones se adoptan de manera democrática con el respaldo de todos los empleados, se potencia la productividad y el agrado en su trabajo.

Ausencia de reconocimiento: En todas las entidades laborales, a menudo no se lleva a cabo el reconocimiento con felicitaciones, bonos económicos, por su mayor desempeño o productividad debido a que implica gastos. No obstante, el reconocimiento es un estímulo para el empleado a seguir esforzándose; no necesariamente debe ser costoso, sino algo motivacional y de satisfacción plena de su trabajo. El no reconocimiento genera desmotivación e insatisfacción frente a su trabajo y empleador.

Condiciones ambientales del espacio laboral: Hay espacios de trabajo docente inadecuadas en el ámbito educativo, las cuales, en lugar de motivar desmotivan al docente. A menudo, estos escenarios son soportados para tener que obtener su salario en condiciones infrahumanas.

1.2.12. Dimensiones de estrés laboral docente

Estrés por ansiedad

En esta dimensión se puede reflejar los grados de ansiedad que manifiesta una persona con síntomas de estrés que: Se refleja de la intranquilidad y el miedo a enfrentar situaciones cotidianas, fomentando presión y debilidad emocional frente a la solución de sus tareas laborales de forma adecuada (Gutiérrez, et al, 2005).

Las situaciones emocionales son distintas problemáticas psicológicas que cualquier persona o docente puede adelantarse, y eso es precisamente lo que genera miedo, temor o preocupación. Al respecto se sostiene que la ansiedad: Son los miedos y preocupaciones excesivas durante la vida, emociones que emergen, sin un riesgo auténtico para él o el paciente. Presentan una etiología intrincada, se identifica el elemento genético y los factores estresantes originados por sucesos de la vida (Chacón, Xatruch, Fernández & Murillo, 2021). Los investigadores sobre ansiedad del estrés, han señalado que los docentes en sus ambientes de trabajo; es decir, en su desempeño docente en las instituciones educativas están condicionados a los factores externos e internos que sin ninguna duda les provoca ansiedad y por ende estrés, pero, también depende de las diferentes situaciones laborales en el cual se desenvuelve el docente, algunos pueden ser de clima desfavorable, otros violentos y en algunos casos el trabajo muy recargado.

Se sostiene que la ansiedad se relaciona con las distintas situaciones anticipadas como peligros del futuro que pueden ser imprevisibles, que desde ya provocan temor aún sin presencia del objeto real o hecho concreto (Parihuamán M. , 2017). Se puede dejar como presupuesto de la ansiedad vinculada con la anticipación de riesgos futuros inciertos, pero provoca miedo incluso sin la presencia del objeto. Existe el consenso sobre la ansiedad como reacción emocional al estrés, puesto que es una respuesta emotiva que pone en alerta ante las amenazas de los distintos agentes estresantes en un ser humano.

En esta dimensión se observa interrupciones la tranquilidad, mediante la manifestación de tensiones y controles emocionales. Estos procesos están asociados con

otros factores que condicionan directamente el comportamiento o las sensaciones del ser humano.

Estrés por depresión

En esta segunda dimensión se entiende como un trastorno del estado emocional, que causa un desbalance en el cerebro causado por el exceso de emociones frente a ciertas circunstancias estresantes (Gutiérrez, et al., 2005). Los indicios de esta dimensión se encuentran en la percepción de las emociones de tristeza, causadas por las dificultades frecuentes en el entorno laboral, lo que origina una disminución de la motivación o energías y pérdida de esperanza de lograr la resolución de sus propias contradicciones emocionales (Karner et al. 2021; Sianes y Sánchez, 2020).

El estrés se observa cuando la persona está con depresión, por lo que se entiende que: La depresión en personas con estrés puede surgir debido a la acumulación de sentimientos negativos y frustraciones diarias, provocadas por un entorno laboral o personal que no cumpla con las necesidades psicológicas de la persona (Rodríguez, 2023).

Estrés por creencias desadaptativas

En realidad; hay personas o profesionales que trabajan, muchas veces se sienten aislados o dejan de pertenecer a la comunidad o grupos de personas o profesionales. En ese sentido, se entiende que: Entre las convicciones desadaptativas sobresalen los conceptos de culpa que, por lo general, se han vinculado de manera negativa con el trastorno de estrés postraumático, la depresión y un ajuste más deficiente después de la agresión sexual en diversas investigaciones (Peña, Andreu & Cruz, 2015,p.15). Existe docentes que pueden asumir que son culpables de algo, aunque esta no sea directamente su responsabilidad. Sin embargo, las creencias desadaptativas pueden ser cuando el docente pierde la motivación intrínseca y extrínseca o el interés para su desempeño docente aparentemente relegado, menos prestigioso, carente de la valoración social y el impacto del fracaso del estudiante.

Es probable que contribuía en su formación, etc. entre otros factores negativos percibidos pueden desencadenar en la desmotivación.

Esta dimensión del estrés laboral, se sostiene que: El rol que desempeña las creencias desadaptativas en el ámbito escolar o las relación del estrés y las motivaciones se tiene que conocer con amplitud y profundidad (Gutiérrez, Moran & Sanz, 2005).

Estrés por presiones

La dimensión estrés por presiones son la reacción frente a la decisión de buscar mejoras en el trabajo, los elementos que lo impulsan pueden ser tanto externos como internos. Para los maestros, las presiones externas e internas experimentadas están relacionadas con la conducta de los estudiantes, ajustes a la actividad pedagógica, y tareas de desempeño excesivas, etc. (Gutiérrez et al. 2005). Resulta muchas veces habitual la presión frente al docente, debido a que no cuentan con múltiples opciones para identificar circunstancias percibidas que, cuyas repercusiones significativas dependen de su buen rendimiento o desempeño laboral adecuado; estas situaciones los lleva a experimentar presión (Garner & Yogman, 2021; Goncalves, 2020).

Se sostiene que: el rol de las fuentes de presiones y las reacciones de las tensiones del problema de estrés, es bastante claro. Al respecto existe bastante pruebas que el primero genera la segunda; es decir, el estrés, de hecho funcionan como elementos desencadenantes de nuestras recciones o respuestas (Gutiérrez, et al., 2005). La presión emocional es más potente si no se sabe manejar o gestionar, los teóricos del desarrollo evolutivo de la niñez, adolescencia y juventud, requieren una formación básica de sus emociones, basada en la inteligencia emocional.

Estrés por desmotivación

Es una de las dimensiones que explica la manifestación del estrés laboral se presenta: La desmotivación se fundamenta en la ausencia de motivos, ausencia de disposición y

energía para realizar diferentes tareas. Los maestros se encuentran bloqueados y restringidos a llevar a cabo acciones, lo que provoca ausencia de disponibilidad y motivación (Gutierrez et al, 2020). La demotivación es un factor determinado como uno de los estresores de diferente característica externa e interna.

Muchas personas, independientemente que sean profesionales en el campo educativo o psicólogo especializado en el afrontamiento de estrés o enfermedades emocionales, se observa que asumen actitudes y comportamientos de miedo, irritación, desinterés o desmotivación frente a ciertos niveles de dificultades o adversidad en su desempeño laboral o en su vida cotidiana, otros dirán que han perdido el entusiasmo o el animo; por consiguiente se entiende como: Un sentimiento caracterizado por falta de esperanza y ansiedad por resolver problemas o superar un obstáculo, lo que a su vez genera insatisfacción y se manifiesta por una disminución de la energía y una incapacidad para experimentar entusiasmo (Pérez & Merino, 2008, citado por Herrera, 2017). En la vida cotidiana, cada profesional o persona se encuentra con problemas, acontecimientos y sucesos que pueden generar la depresión o el estrés en el espacio laboral y fuera de ella.

Estrés por mal afrontamiento

Esta última dimensión se fundamenta en que: El mal afrontamiento se refiere a la falta de habilidad y restricciones para manejar circunstancias penosas o complejas que son parte de nuestras vidas; provocando aislamiento, limitada organización, ideas negativas, ausencia de supervisión a la irresponsabilidad. Resultando que es complicado escapar de esas situaciones y carencia de las capacidades requeridas para continuar con lo avanzando. (Álvarez et al., 2020).

Se define como mal afrontamiento de estrés: El mal manejo del estrés hace referencia a la incapacidad de los individuos para emplear tácticas que solucionen

eficazmente los problemas o sentimientos estresantes. En vez de buscar soluciones proactivas, los individuos pueden optar por tácticas de evitación o negación, lo que extiende el descontento emocional (Sánchez, 2022).

El estrés en los docentes debe tratar de ser controlado y manejado de la mejor manera posible y para llegar a ello se recomienda: estar en contacto con la naturaleza, reflexionar sobre la situación que lo está abrumando, explorar posibles soluciones a ciertas dificultades para realizar actividades físicas, descansar, mantener una dieta equilibrada y disponer de tiempo libre para el ocio que le ayude a hallar la calma y el impulso necesario para superar ese estado de estrés (Álvarez, 2020). Muchas veces no se consigue regular el estrés docente, puede causar graves repercusiones en lo físico y psicológico, ocasionar declives en el desempeño profesional, lo que generaría algunas fallas en el proceso didáctico; generando así un serio problema tanto para los profesores como para el estudiantado (Matiz et al, 2020).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación se adapta al tipo básico o teórica, porque son: “investigaciones sobre principios básicos y las razones de la ocurrencia de un evento, proceso o fenómenos en particular. Llamada estudio teórico” (Arias, et al., 2022, p. 69).

2.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue explicativo: “Este nivel permite el estudio de gran profundidad de los fenómenos o hechos en la realidad social, y todo ello dentro de un modelo causa efecto” (Valladares, Díaz, Paucar & Cabanillas, 2016, p. 2). En ese sentido, el estudio se realiza de manera amplia y profunda, porque permite identificar el estudio de las causas para observar en la variable dependiente o consecuencia de la variable independiente y su relación causa efecto.

2.3. Diseño de investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, porque, son “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014,p.152). La investigación explicativa se realizó analizando la causa para observar su efecto mediante cuestionarios como instrumento de investigación para recolectar los datos referentes a las variables independiente y dependiente, sin manipulación de ninguna de las variables de estudio.

2.4. Campo de verificación

2.4.1. Ubicación espacial

El estudio se realizó en la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, ubicada en la Av. Arequipa del poblado de El Pedregal distrito de Majes,

provincia de Caylloma y Región Arequipa. Cada nivel educativo fue creado en diferentes fechas, según las resoluciones directorales:

Nivel Inicial RD. N°4299-USE-AN 26 DE JUNIO DEL 2002

Nivel Primario: RD. N° 0500 del 30 de mayo de 1984

Nivel Secundario: RD. N° 1608-UGE-AN. Del 23 de mayo del 2003.

Una Institución Educativa Pública bajo el ámbito de la UGEL La Joya de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa. Es una institución Educativa integrada que comprende a tres niveles de Educación Básica Regular: inicial, primaria y secundaria.

2.4.2. Ubicación temporal

La investigación se realizó durante el periodo escolar del 2023, desde la presentación del proyecto de investigación a la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Santa María. Los datos se recolectaron entre los meses de octubre y noviembre del 2023.

2.4.3. Unidades de estudio

El universo de estudio comprende a todos los docentes de Educación Básica Regular de la UGEL La Joya del distrito de Majes de la Provincia de Caylloma de Región Arequipa. Sin embargo, por el criterio de conveniencia y muestra censal no probabilístico, se eligió a los docentes del ámbito de estudio; porque es una Institución Educativa de gestión pública y cuenta con mayor cantidad de docentes dentro del distrito de Majes.

Tabla 1

Población de docentes

Docentes	Cantidad
Inicial	4
Primaria	43
Secundaria	21
Directivos	3
Total	70

Nota: Elaboración propia

2.5. Definición y operacionalización de las variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

a) **Variable independiente:** Competencia digital docente

b) **Variable dependiente:** Estrés laboral docente

2.5.2. Definición operacional de las variables

a) Variable independiente: Competencia digital docente

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencia digital

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias digitales	Información y alfabetización	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación, datos e información. • Gestiona información. 	Muy poco, Poco, Medianamente, Mucho, Totalmente
	Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Participación e interacción colaborativa. 	
	Creación de contenido digital	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido digital. • Contenido del PEC. • Evaluación de aprendizaje. 	
	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de datos. • Dispositivos protegidos. 	
	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de energía racional • Conocimientos actualizados y tecnologías. 	

b) Variable dependiente: Estrés laboral docente

Tabla 3

Operacionalización de la variable estrés laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral docente	Estrés por ansiedad	• Tranquilidad	Totalmente de acuerdo
		• Tensión	De acuerdo
		• Control	Indiferente

Estrés por depresión	<ul style="list-style-type: none"> • Tristeza • Pesimismo • Energía 	<p>En desacuerdo.</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
Estrés por creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel salarial • Reconocimiento social 	
Estrés por presiones	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Exceso de trabajo 	
Estrés por desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada 	
Estrés por mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Recursos para ejercer la labor 	

2.6. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

2.6.1. Técnica

Para el desarrollo de la investigación se empleará la técnica de la encuesta, definida como:

Una herramienta que se realiza a través de un instrumento conocido como cuestionario, está orientada exclusivamente a individuos y ofrece datos acerca de sus puntos de vista, conductas o percepciones. La encuesta puede producir resultados tanto cuantitativos como cualitativos, enfocándose en cuestiones previamente establecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas graduado (Arias & Covinos, 2021, p.81).

2.6.2. Instrumentos

Los datos se recolectaron utilizando dos Cuestionarios de técnica de encuesta, definida como:

El cuestionario es un método de la encuesta que implica formular un conjunto sistemático de preguntas redactadas en un registro, vinculadas a la hipótesis de trabajo y, por ende, a las

variables e indicadores de investigación. Su propósito es recolectar datos para confirmar las hipótesis de trabajo (Romero, et al, 2021,p.174).

Los instrumentos de investigación que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron validados por cuatro expertos y la confiabilidad estimada según el método estadístico Alfa de Cronbach de la prueba piloto. Los resultados se ilustran en las siguientes tablas: Tabla 4; Tabla 5 y Tabla 6.

Tabla 4

Expertos o jueces validadores del instrumento de Cuestionario Competencia Digital

Expertos	Grado Académico en Educación	Resultados
Baca Cornejo, V. E.	Dr.	Aplicar
Crispín Rodríguez, S. A.	Dr.	Aplicar
Chumpitaz Caycho, H. E.	Dr.	Aplicar
Farfán Pimentel, J. F.	Dr.	Aplicar
Rodríguez Galán, D. B.	Dr.	Aplicar

Nota: (Luque, 2022)

Tabla 5

Validación del Instrumento de Escala de Estrés Laboral Docente

Expertos	Grado Académico en Educación	Resultados
Baca Cornejo, V. E.	Dr.	Aplicar
Crispín Rodríguez, S. A.	Dr.	Aplicar
Chumpitaz Caycho, H. E.	Dr.	Aplicar
Farfán Pimentel, J. F.	Dr.	Aplicar
Rodríguez Galán, D. B.	Dr.	Aplicar

Nota: (Luque, 2022)

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Competencia digital	0.989	50

Estrés laboral	0.985	55
----------------	-------	----

Nota: (Luque, 2022).

Tabla 7

Escala de baremación del Instrumento Competencia Digital Docente

Niveles	Información y alfabetización	Comunicación y colaboración	Creación de contenido digital	Seguridad	Resolución de problemas	Totales
Alto	27 a 40	31 a 45	53 a 80	27 a 40	31 a 45	167 a 250
Medio	14 a 26	16 a 30	27 a 52	14 a 26	16 a 30	84 a 166
Bajo	1 a 13	1 a 15	1 a 26	1 a 13	1 a 15	1 a 83

Nota: Elaboración propia

Tabla 8

Escala de baremación del Instrumento Estrés Laboral Docente

Niveles	Estrés por ansiedad	Estrés por depresión	Estrés por creencias desadaptativas	Estrés por presiones	Estrés por desmotivación	Estrés por mal afrontamiento	Totales
Alto	57 a 85	27 a 40	11 a 15	33 a 50	41 a 60	17 a 25	183 a 275
Medio	29 a 56	14 a 26	6 a 10	17 a 32	21 a 40	9 a 16	92 a 182
Bajo	1 a 28	1 a 13	1 a 5	1 a 16	1 a 20	1 a 8	1 a 91

Nota: Elaboración propia

Tabla 9

Técnicas, instrumentos y material de verificación

Variables	Dimensiones	Técnica	Instrumento
Competencias digitales	Información y alfabetización		1-8
	Comunicación y colaboración		9-17
	Creación de contenido digital	Encuesta	18-33
	Seguridad		34-41
	Resolución de problemas		42-55
Estrés laboral docente	Estrés por ansiedad		1-17
	Estrés por depresión	Encuesta	18-25
	Estrés por creencias desadaptativas		26-28

Estrés por presiones	29-38
Estrés por desmotivación	39-50
Estrés por mal afrontamiento	51-55



CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados de la investigación

3.1.1. Presentación del resultado de la competencia digital

Tabla 10

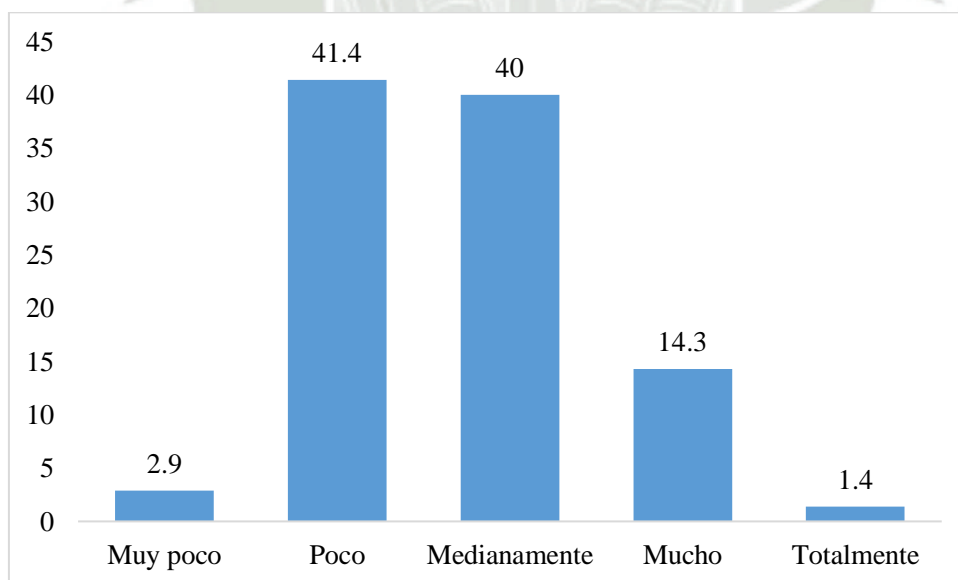
Información y alfabetización digital

Categorías	F	%
Muy poco	2	2,9
Poco	29	41,4
Medianamente	28	40,0
Mucho	10	14,3
Totalmente	1	1,4
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Información y alfabetización



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 10 y Figura 1, se ve que, en un 41,4% de los docentes reconocen que han tenido poco desarrollo en la competencia del manejo de información y alfabetización digital;

en 40% indican que medianamente han logrado la competencia de información y alfabetización digital; un 14,3% respondieron que han desarrollado mucho, y en 2,9% muy poco.

Se infiere que, en un 44,3% de los docentes han desarrollado dicha competencia poco o muy poco; en 40% medianamente. Este grupo porcentual de docentes mostrará dificultades en ubicar, acopiar y almacenar los contenidos informáticos mediante la búsqueda, organización, acopio, aseguramiento y fiabilidad son necesarias y de mucha importancia para el desempeño docente y solo 15,7% habrían desarrollado la competencia de información y alfabetización digital entre los niveles mucho o totalmente.

Tabla 11

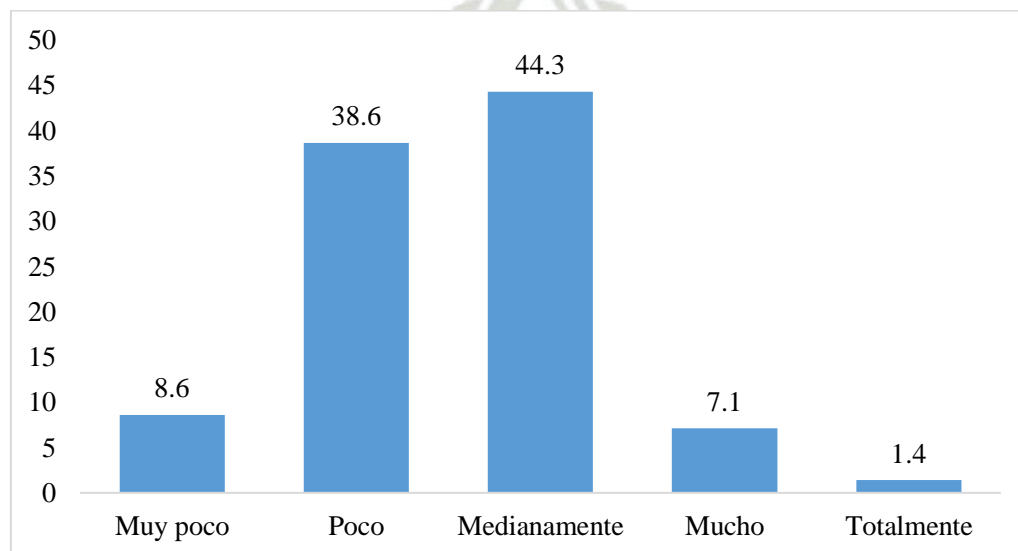
Comunicación y colaboración

Categorías	F	%
Muy poco	6	8,6
Poco	27	38,6
Medianamente	31	44,3
Mucho	5	7,1
Totalmente	1	1,4
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Comunicación y colaboración



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

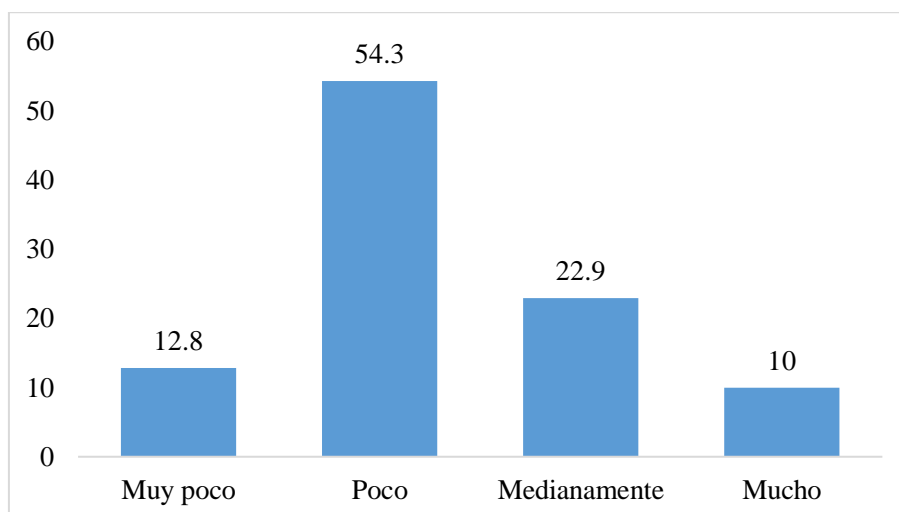
En la Tabla 11 y Figura 2, se evidencia que, en un 44,3% de los docentes encuestados indicaron que han desarrollado medianamente las competencias comunicación y colaboración digital; en 38,6% han desarrollado poco la competencia de comunicación y colaboración digital; un 8,6% respondieron que han desarrollado muy poco, y en 7,1% han desarrollado mucho.

Se puede inferir que, un 47,2% de los docentes de la unidad de estudio han desarrollado poco o muy poco las competencias de comunicación y colaboración digital, y en 44,3% han desarrollado medianamente. Esto demuestra que la mayoría de los docentes presentarán deficiencias en interacción mediante distintas plataformas virtuales para realizar la distribución de contenidos educativos, comunicación entre equipo de docentes de la misma especialidad o plana docente en general de la comunidad educativa, utilizar las redes sociales con fines académicas, y solo 8,5% de los docentes habrían desarrollado mucho o totalmente la competencia de comunicación y colaboración digital.

Tabla 12*Creación de contenido digital*

Categorías	F	%
Muy poco	9	12,8
Poco	38	54,3
Medianamente	16	22,9
Mucho	7	10,0
Totalmente	0	0,0
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 3*Creación de contenido digital**Nota:* Elaboración propia**Interpretación:**

En la Tabla 12 y Figura 3, se observa que, en un 54,3% de los docentes encuestados respondieron que han desarrollado poco la competencia de creación de contenidos digitales; en 22,9% han desarrollado medianamente dicha competencia; un 12,8% respondieron que han desarrollado muy poco, y en 10% han desarrollado mucho.

Se infiere que, un 67,1% de los docentes de la unidad de estudio han desarrollado poco o muy poco la competencia de creación de contenidos digitales; en 22,9% han desarrollado medianamente. Esto indica que, la mayoría de los docentes tendrán deficiencias en la capacidad de creación o producción de contenidos digitales mediante distintos recursos para compartir, editar, procesar y adaptarlos, respetando los derechos de autoría y licenciamiento, emplear plataformas tecnológicas virtuales y tener la capacidad para expresarse a través de las tecnologías digitales, y únicamente el 10% de los docentes habrían desarrollado mucho la competencia de creación de contenidos digitales.

Tabla 13

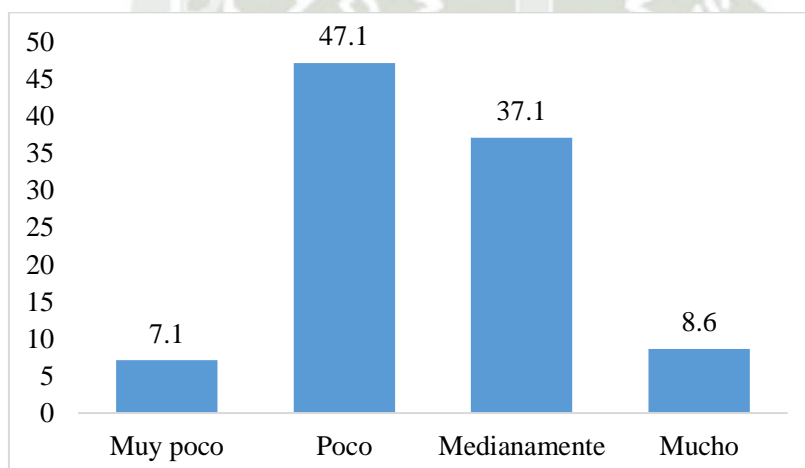
Seguridad o ciberseguridad

Categorías	F	%
Muy poco	5	7,1
Poco	33	47,1
Medianamente	26	37,1
Mucho	6	8,6
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Seguridad o ciberseguridad



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 13 y Figura 4, se evidencia que, en un 47,1% de los docentes encuestados respondieron que han desarrollado poco la competencia de seguridad o ciberseguridad digital; en 37,1% han desarrollado medianamente dicha competencia digital; un 8,6% respondieron que han desarrollado mucho, y en 7,1% han desarrollado muy poco.

Se deduce que, en 54,2% de los docentes de población de estudio han desarrollado poco o muy poco la competencia de seguridad o ciberseguridad digital. Los datos evidencian que, la mayoría de los docentes tendrán deficiencias en la adaptación de medidas adecuadas y oportunas de ciberseguridad para procesar, almacenar y acopiar la información y los

equipos o dispositivos de uso para el proceso de enseñanza y aprendizaje conociendo las políticas de privacidad y manejo responsable de los recursos o herramientas tecnológicas digitales y esencialmente promoviendo el buen empleo de dichas tecnologías de seguridad, y únicamente 8,6% de los docentes han desarrollado mucho la competencia de seguridad o ciberseguridad digital.

Tabla 14

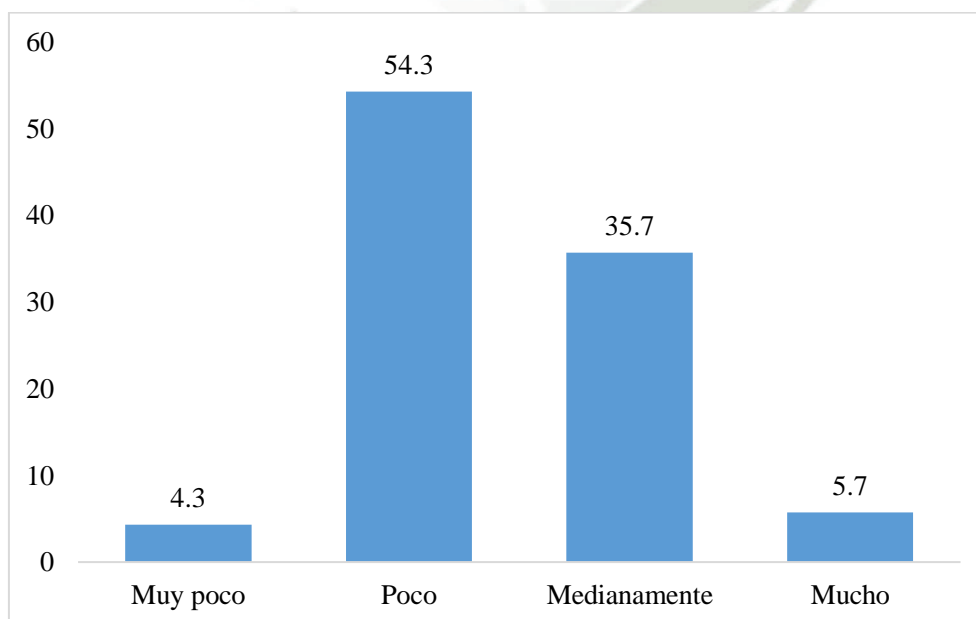
Resolución de problemas

Categorías	F	%
Muy poco	3	4,3
Poco	38	54,3
Medianamente	25	35,7
Mucho	4	5,7
Totalmente	0	0,0
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Resolución de problemas



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

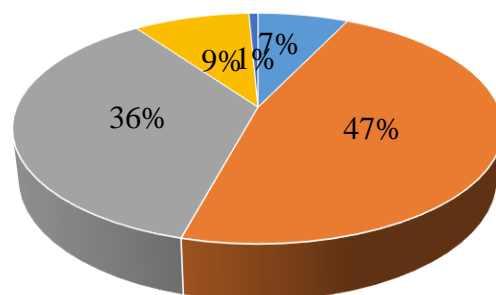
En la Tabla 14 y Figura 5, se evidencia que, en un 54,3% de los docentes encuestados señalaron que han desarrollado poco la competencia de resolución de problemas digitales; en 35,7% han desarrollado medianamente esta competencia; un 5,7% respondieron que han desarrollado mucho, y en 4,3% han desarrollado muy poco.

Se puede inferir que, un 58,6% de los docentes de la población de estudio han desarrollado poco o muy poco la competencia de resolución de problemas digitales, y en 35,7% han desarrollado medianamente. Estos datos demuestran que la mayoría de los docentes presentarán deficiencias en identificar y solucionar deficiencias técnicas, así como encontrar soluciones que faciliten al proceso de aprendizaje concreto, ubicar las demandas o necesidades para disponer herramientas y equipos o dispositivos tecnológicos para el aprendizaje específico, identificar las necesidades digitales, ser capaz de determinar la falta de recursos digitales y su uso creativo, y solamente 5,7% de los docentes han desarrollado mucho la competencia de resolución de problemas digitales.

Tabla 15*Variable Competencia digital docente en global*

Categorías	F	%
Muy poco	5	7,13
Poco	33	47,08
Medianamente	25	35,95
Mucho	6	9,13
Totalmente	1	0,71
Total	70	100

Nota: Elaboración propia

Figura 6*Variable competencia digital docente en global*

■ Muy poco ■ Poco ■ Medianamente ■ Mucho ■ Totalmente

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla N° 15 y Figura N° 6, se aprecia que, en un 47% de los docentes encuestados están con poco desarrollo en su competencia digital; en 35,95% están medianamente; en un 7,13% muy poco, y 9,13% indican estar con mucha preparación. Se puede generalizar que la mayoría (54,21%) de los docentes encuestados aceptan contar con poco o muy poco desarrollo de la competencia digital; en 35,95% consideran estar medianamente desarrollados, y en 9,84% indican haber desarrollado mucho o totalmente las competencias digitales.

En base a los resultados se deduce que, los docentes que se encuentran entre los niveles de poco, muy poco y medianamente desarrolladas sus competencias digitales, es probable que presenten dificultades en el manejo, conocimientos y aplicaciones del informe y alfabetización digital, comunicación y colaboración, creación de contenidos digitales, seguridad y resolución de problemas en entornos virtuales.

3.1.2. Presentación de los resultados del estrés laboral docente

Tabla 16

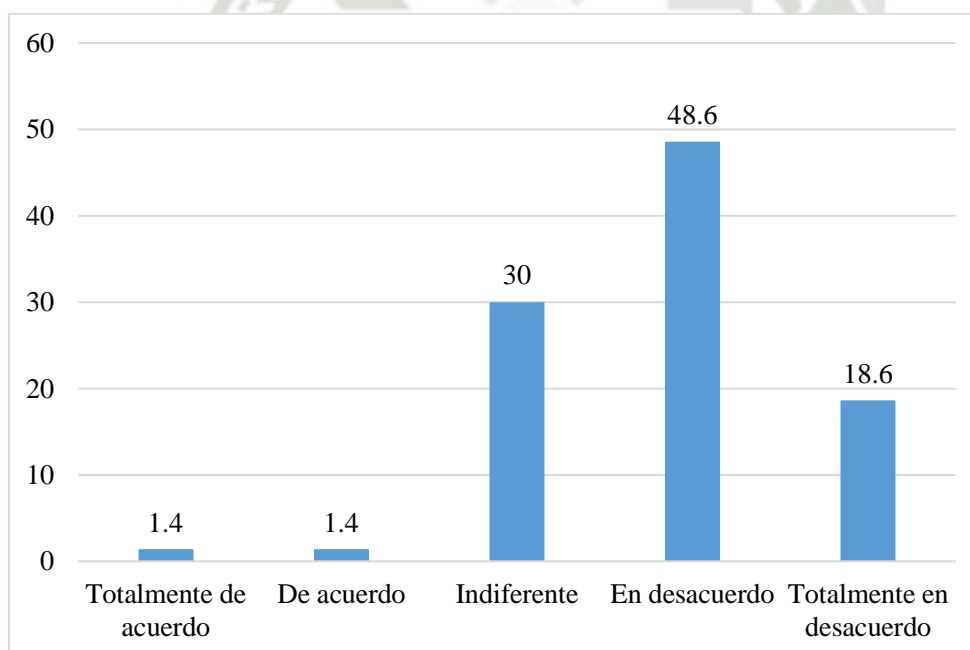
Estrés por ansiedad

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	1	1,4
De acuerdo	1	1,4
Indiferente	21	30,0
En desacuerdo	34	48,6
Totalmente en desacuerdo	13	18,6
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Estrés por ansiedad



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 16 y Figura 6, se observa que, en un 48,6% de los docentes encuestados respondieron estar en desacuerdo con el estrés por ansiedad; en 30% se muestran indiferentes, y un 18,6% respondieron estar totalmente en desacuerdo.

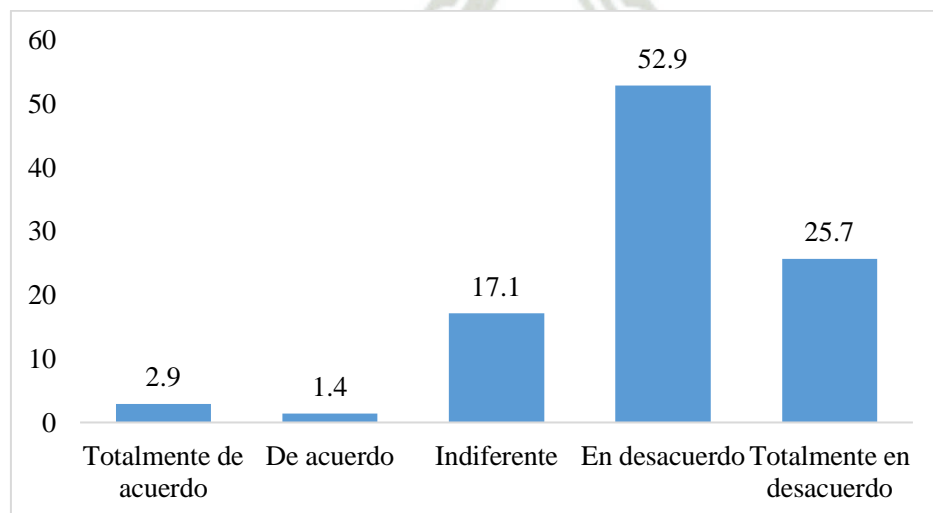
Se deduce que, de acuerdo a los datos presentados 67,2% de los docentes de la población de estudio se muestran desfavorablemente hacia la dimensión del estrés por ansiedad; lo que refleja que este grupo de docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta dimensión del estrés laboral; se observó también que, el 30% de los docentes se muestran indiferentes frente al mencionada dimensión, y únicamente en 2,8% dicen estar de acuerdo o muy de acuerdo. Esto implica que, la ansiedad como reacción emotiva al estrés, según las respuestas dadas no se constituye una alerta frente a cualquiera amenaza que se origine sin factores estresantes.

Tabla 17
Estrés por depresión

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	2	2,9
De acuerdo	1	1,4
Indiferente	12	17,1
En desacuerdo	37	52,9
Totalmente en desacuerdo	18	25,7
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 8
Estrés por depresión



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 17 y Figura 8, se evidencia que, en un 52,9% de los docentes encuestados están en desacuerdo con el estrés por depresión; en 25,7% de lo docentes están totalmente en desacuerdo; un 17,1% respondieron estar indiferentes hacia el estrés por depresión, y en 2,9% están totalmente de acuerdo.

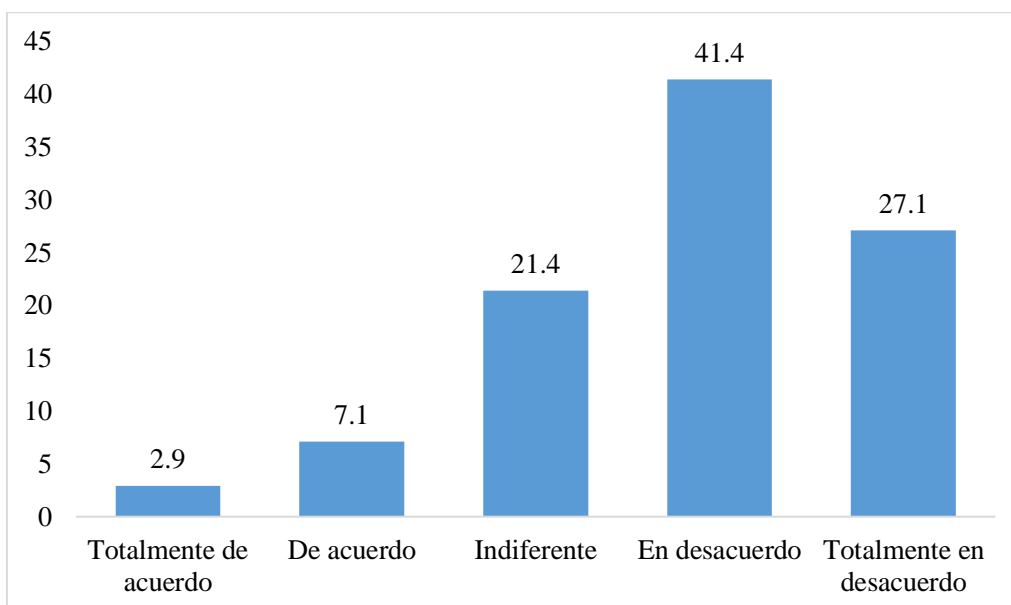
Se deduce que, de acuerdo a los datos presentados 78,6% de los docentes de la población de estudio se muestran desfavorablemente hacia el estrés por depresión; lo que refleja que, este grupo porcentual de docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta dimensión del estrés laboral, y en 17,1% se muestran indiferentes frente al estrés por depresión. Lo que indica que la mayoría no presentará niveles altos de estrés debido a la depresión o viceversa. Esta demostrado que, estas dos enfermedades psicológicas se relacionan mutuamente; es decir, el estrés crónico puede desembocar en la depresión o viceversa el mal afrontamiento de la depresión puede generar el estrés laboral.

Tabla 18

Estrés por creencias desadaptativas

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	2	2,9
De acuerdo	5	7,1
Indiferente	15	21,4
En desacuerdo	29	41,4
Totalmente en desacuerdo	19	27,1
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 9*Estrés por creencias desadaptativas*

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 18 y Figura 9, se aprecia que, en un 41,4% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo con el estrés por creencias desadaptativas; en 27,1% están totalmente en desacuerdo; en 21,4% se muestran indiferentes; un 7,1% respondieron estar de acuerdo, y en 2,9% totalmente de acuerdo.

Se infiere que, de acuerdo a los datos observados, en 68,5% de los docentes de la población de estudio se muestran desfavorablemente hacia la dimensión de estrés por creencias desadaptativas; por lo que, se refleja que este grupo de docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta dimensión del estrés laboral; se observó también que el 21,4% se muestran indiferentes frente a dicha dimensión, y solo en 10% están de acuerdo o muy de acuerdo hacia la dimensión indicado de estrés laboral docente. Esto evidencia que la mayoría de los docentes, estarían menos incentivados para asumir actitudes y comportamientos de autoculpa que puede relacionarse negativamente como transtornos de estrés pos traumático en el espacio laboral del docente.

Tabla 19

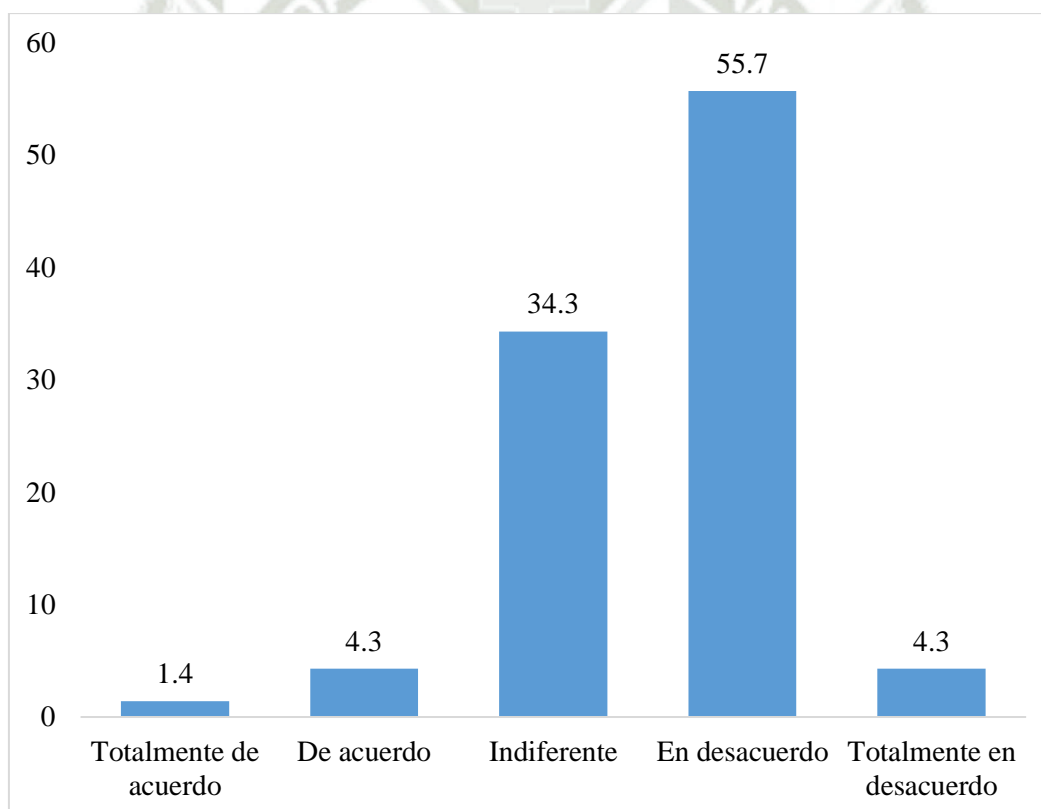
Estrés por presiones

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	1	1,4
De acuerdo	3	4,3
Indiferente	24	34,3
En desacuerdo	39	55,7
Totalmente en desacuerdo	3	4,3
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Estrés por presiones



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 19 y Figura 10, se evidencia que, en un 55,7% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo con el estrés por presiones; en 34,3% han

respondido que se muestran indiferentes; un 4,3% totalmente en desacuerdo; en 4,3% están en de acuerdo.

Se infiere que, de acuerdo a los datos observados 60% de los docentes de la población de estudio se muestran desfavorablemente hacia la dimensión estrés por presiones; lo que refleja que este grupo de docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta dimensión del estrés laboral; también se observó que, el 34,3% de los docentes se muestran indiferentes frente a dicha dimensión, y solo en 5,7% se muestran favorablemente. Estos datos evidencian que, los docentes consideran que no sería la presión laboral un potencial generador de estrés del personal docente.

Tabla 20

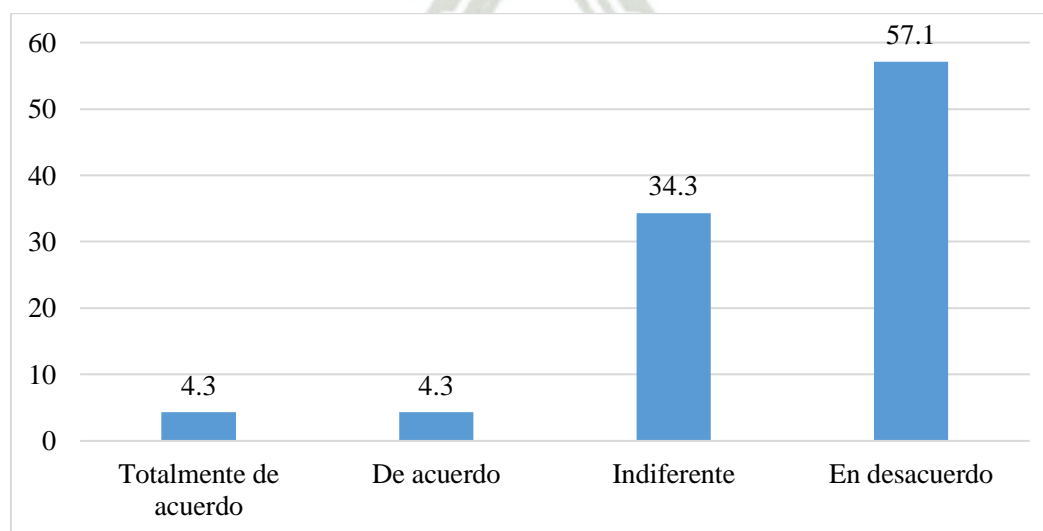
Estrés por mal afrontamiento

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	3	4,3
De acuerdo	3	4,3
Indiferente	24	34,3
En desacuerdo	40	57,1
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Estrés por mal afrontamiento



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 20 y Figura 11, se observación que, en un 57,1% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo con el estrés por el mal afrontamiento; en 34,3% están indiferentes; un 4,3% están de acuerdo, y en 4,3% están totalmente en desacuerdo.

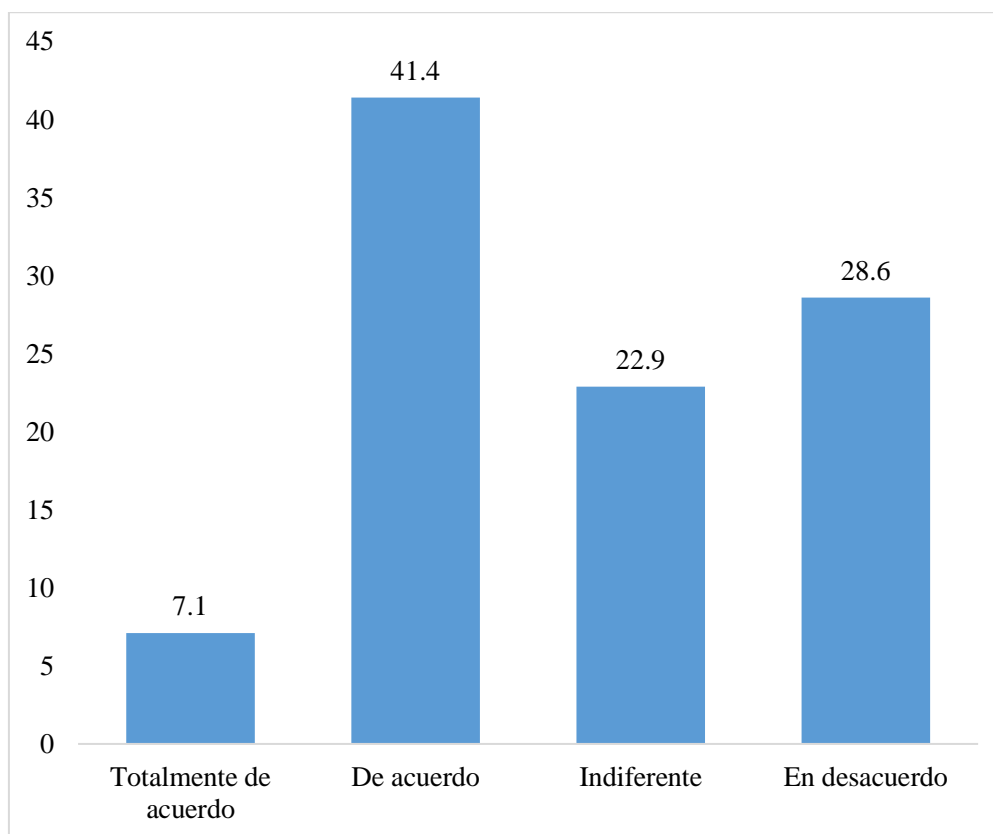
Se infiere, que de acuerdo a los datos observados 57,1% de los docentes de la población de estudio se muestran desfavorablemente hacia la dimensión estrés por mal afrontamiento; lo que refleja que este grupo de docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta dimensión del estrés laboral; también se observa que, el 34,3% se muestran indiferentes frente a dicho estrés laboral, y solo en 8,6% indicaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo. Los resultados demuestran que, la mayoría consideran que una de las dimensiones estrés por mal afrontamiento, estaría demandando menos esfuerzo conductual y cognitivo de los docentes en su ámbito laboral docente.

Tabla 21

Estrés por desmotivación

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	5	7,1
De acuerdo	29	41,4
Indiferente	16	22,9
En desacuerdo	20	28,6
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 12*Estrés por desmotivación*

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 21 y Figura 12, se observa que, en un 41,4% de los docentes están de acuerdo; en 28,6% están en desacuerdo; un 22,9% se muestran indiferentes, y en 7,1% se muestran totalmente de acuerdo.

Se infiere que, de acuerdo a los datos observados, en un 48,5% de los docentes de la población de estudio se muestran favorablemente hacia la dimensión estrés por desmotivación; lo que indica que este grupo de docentes están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la dimensión señalada; el 28,6% están en desacuerdo, y en 22,9% se han mostrado indiferentes. Los resultados demuestran que la mayoría de los docentes estarían presentado el estrés laboral, generada por la desmotivación del desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones de clases; pero, además de esta dimensión, puede ser

desencadenado en los demás estresores con la ansiedad, depresión y el cansancio o agotamiento emocional.

Tabla 22

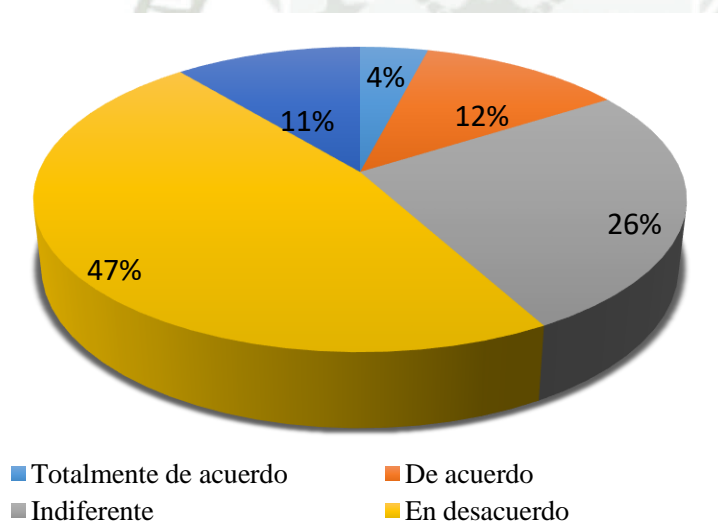
Variable estrés laboral docente en global

Categorías	F	%
Totalmente de acuerdo	3	4
De acuerdo	8	12
Indiferente	18	26
En desacuerdo	33	47
Totalmente en desacuerdo	8	11
Total	70	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 13

Variable Estrés laboral docente en global



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 22 y Figura 13, se aprecia que en un 47% de los docentes encuestados están en desacuerdo sobre el estrés laboral docente; en 26% se muestran indiferentes; en un 12% están de acuerdo con el estrés laboral; el 11% de los docentes están totalmente en desacuerdo, y el 4% están totalmente de acuerdo. En general se puede inferir que, los

docentes probablemente no hayan percibido el estrés laboral en un 58% de los docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo; en un 26% indiferente, y en 16% están de acuerdo o totalmente de acuerdo; por lo que se deduce que; el estrés laboral docente no esté asociados con el estrés por ansiedad, por depresión, por creencias desadaptativas, por presiones, mal afrontamiento y desmotivación.

3.1.3. Comprobación de hipótesis de investigación

Tabla 23

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencia digital docente	,100	70	,080	,973	70	,138
Estrés laboral docente	,102	70	,066	,916	70	,000

Nota: Elaboración propia

Para tomar la decisión del tipo de prueba estadística, se realizó prueba de normalidad, para ello se emplea Kolmogorov-Smirnov, porque, la población de estudio es de 70 docentes, mayor que 50. En consecuencia, la prueba de hipótesis se prueba estadísticamente y paramétricamente con el Coeficiente de Correlación de Pearson. Asumiendo que la distribución de los datos de la variable independiente es normal, competencia digital docente es 0,080, mayor que el 0,05, al igual con la variable dependiente estrés laboral docente, el valor calculado es de 0,066, mayor que 0,05, lo refleja normal distribución.

Tabla 24

Prueba de hipótesis

Correlaciones		Competencia digital docente	Estrés laboral docente
Competencia digital docente	Correlación de Pearson	1	,281*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	70	70
Estrés laboral docente	Correlación de Pearson	,281*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	70	70

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

El valor calculado según la estadística del Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,281; es decir, una correlación positiva débil y significativa, por lo que se deduce con un 95% de confianza, dentro del contexto de estudio hay una correlación positiva débil entre la variable competencia digital docente y la variable estrés laboral docente; porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0,018, que se encuentra por debajo del 0,05 requerido. Por tanto, a mayor desarrollo de la competencia digital, mayor estrés laboral docente.

Tabla 25

La tabla de contingencia del Chi Cuadrado de la relación entre competencia digital y estrés laboral docente

Competencia digital		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	F	11	18	9	38
	%	15,7	25,7	12,9	54,3
Medio	F	0	0	25	25
	%	0,0	0,0	35,7	35,7
Alto	F	0	0	7	7
	%	0,0	0,0	10,0	10,0
Total	F	11	18	41	70
	%	15,7	25,7	58,6	100,0

Nota: $X^2_t = 9,4877$ $gl=4$ $X^2_c = 41,694^a = 0,00 < 0,05$

Tabla 26

Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41, 694 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	53,370	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,996	1	,000
N de casos válidos	70		

Nota: a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.10.

Interpretación:

Los resultados del Chi Cuadrado (X^2_C) =41, 694^a, es mayor que el valor crítico de la tabla $X^2_t = 9,4877$, a un nivel de significancia de 0,05 y grados de libertad =4, por lo que se deduce que los niveles de competencia digital influyen en los niveles de estrés laboral docente.

En consecuencia, a la luz de los resultados observados de la prueba estadística se confirma la siguiente hipótesis:

Dado que la sociedad del conocimientos e información inclusiva se viene afianzando cada vez en un mundo en proceso de globalización, es probable que: el nivel de competencias digitales docentes influya significativamente en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023

3.2. Discusión

La variable competencia digital docente desde la perspectiva teórica se entiende como: “Un conocimiento para enfrentar una tarea determinada, que se hace patente cuando el individuo interactúa con ella. Esta competencia implica saberes, conocimientos y destrezas en la interacción entre la persona y la tarea” (Espinoza & Campuzano, 2019, p. 252). Es una acepción general que un docente realiza o demuestra en su desempeño el conocimiento y uso práctico digital, similarmente se define a la competencia digital como:

“Un grupo de saberes y competencias que van más allá del ámbito académico y que impacta en lo individual de cada miembro de una sociedad cada vez más tecnológica” (Martínez & Martínez, 2023, p. 13). Bajo esta definición, el docente de cualquier nivel del sistema educativo, esta inmerso en una sociedad digitalizada, por lo que sus estudiantes también provienen de una sociedad y familia digitalizada; por lo que, el docente está en la necesidad de desarrollar su competencia digital, en consecuencia, las competencias digitales se definen también como un: “Conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para utilizar y aprovechar de manera efectiva las tecnologías digitales en diversos contextos” (Equipo Observatorio de Profuturo, 2023). Si bien el uso de las tecnologías digitales es una necesidad educativa y contribuye en la mejora del aprendizaje de estudiantes, por lo que: “Los profesores requieren de competencias TIC para ejercer en diversas áreas fuera de la enseñanza. Requieren de estas competencias digitales para asistirles en su interacción con los estudiantes, compartir datos, valorar la enseñanza y fomentar el aprendizaje” (Huamán, 2022, p. 656). El docente con nivel alto de desarrollo de las competencias digitales cuenta con herramientas digitales potencialmente favorables para su desempeño en los modelos educativos presencial y remota.

Los resultados del presente trabajo de investigación, bajo fundamento teórico profundo en la variable competencia digital, se refleja en los niveles de desarrollo de dicha competencia docente, en su mayoría (54,2%) se encuentran entre los niveles poco y muy poco desarrollado; en 35,95% medianamente, y solo en 9,84% entre los niveles mucho y totalmente desarrollado. Ésto demuestra que tampoco en sus dimensiones estén suficientemente desarrollados: información y alfabetización solo en 15,7% de los docente se ubicaron entre los niveles mucho y totalmente desarrollado, lo que indica que la mayoría (84,3%) de ellos están entre los niveles medio, poco o muy poco desarrollados; en un 8,5% están entre los niveles mucho y totalmente desarrollados en la comunicación y

colaboración, en 47,2% entre los niveles poco y muy poco, y en 44,3% en el nivel medio; en 67,1% se encuentran entre los niveles poco y muy poco en la creación digital, en 22,9% en el nivel medio, y en 10% en el nivel mucho; en un 54,2% de los docentes se encuentran entre los niveles poco y muy poco en la seguridad o ciberseguridad, en 37,1% en el nivel medio, y en 8,6% en el nivel mucho, y en 58,6% de los docentes se encuentran entre los niveles poco y muy poco en la dimensión de resolución de problemas, en 35,7% en el nivel medio, y en 5,7% en el nivel mucho. Estos resultados obtenidos relativamente coinciden con las investigaciones que antecedieron a nivel internacional como el estudio realizado por (Alberico, 2022), donde se ha demostrado en el sistema educativo de Argentina, en una muestra de 178 docentes cuyos resultados han evidenciado sobre la competencia digital que, en un 65% de los docentes se ubicaron en el nivel medio en la capacidad de navegación en internet; en 70% estuvieron en el nivel normal en la evaluación de contenidos digitales y en la capacidad de comunicación y colaboración; en 45% en el uso de herramientas y medios sincrónicos; en 60% de los docentes, también estuvieron ubicados en el nivel normal en la capacidad de manejo tecnológico; en 80% de los docentes conocía y manejaba poco la programación; en 65% se ubicaron en el nivel normal en la identificación de Copyright y licencia de información de los contenidos digitales; en 55% de los docentes se encontraban en el nivel normal en las áreas de seguridad en la red; en 65% han mostrado poca capacidad en la solución de problemas del impacto medio ambiental por las tecnologías digitales, y en 52% pueden generar el autoaprendizaje. El estudio relacionado al problema de investigación en el contexto internacional por (Santos, Schuverer, et al, 2023), quienes establecieron en forma general que, en 42% de los docentes se ubicaron en el nivel medio de desarrollo de las competencias digitales; en 32% en el nivel bajo, y en 26% en el nivel alto. Lo que indica que la mayoría (74%) de los docentes se encuentran entre los niveles medio y bajo. Esto implica que en el contexto

internacional no se ha logrado desarrollar las competencias digitales hasta el nivel alto. Por otro lado, bajo el trabajo de investigación frente a esta misma variable de investigación realizada a nivel internacional, coincide en alguna medida, porque el estudio realizado por dimensiones nos precisa: En la competencia información y alfabetización se refleja que en un 44,3% de los docentes han desarrollado dicha competencia poco o muy poco, y en 40% medianamente. En comunicación y colaboración resultó que, un 47,2% de la unidad de estudio han desarrollado poco o muy poco, y en 44,3% medianamente. Referente a la dimensión creación de contenidos digital, se estableció que un 67,1% han desarrollado poco o muy poco. Los resultados de la dimensión de seguridad nos indica que en 54,2% en niveles poco o muy poco. Mientras en resolución de problemas, un 58,6% de los docentes de la población de estudio han desarrollado poco o muy poco esta competencia.

Mientras que los antecedentes en el contexto nacional, dan cuenta que de acuerdo al estudio realizado por (Pizarro, 2022), donde, en un 58,7% estuvieron en el proceso de desarrollo de las competencias digitales; en 32% satisfactoria, y en 7,3% en el nivel insatisfactorio; por lo que la mayoría de los docentes no han alcanzado alto nivel de desarrollo de las competencias digitales como se demostró en el presente trabajo de investigación.

Referente a la variable estrés laboral docente, desde la perspectiva teórica se sostiene que “Es un cambio en el estado mental y físico del individuo, en respuesta a situaciones ambientales o personales que manifiestan un desafío y que se denominan estresores” (Buitrago, Barrera, Plazas & Chaparro, 2021,p. 135), los docentes como cualquier ser humano están inmersos en los espacios laborales de estresores en menor o a gran escala de conflictos que hacen que cambie su estado mental. En ese sentido, es importante entender que el estrés es una “Reacción normal y fisiológica del cuerpo humano que nos permite adaptarnos ante situaciones difíciles o amenazantes. Considerado como un mecanismo de

supervivencia, su objetivo es proteger a nuestro organismo y prepararnos para la acción, la respuesta y el afrontamiento” (Unidades de Atención en Salud Mental, 2022,p.3). El organismo humano reacciona ante situaciones emocionales y factores estresores para ayudar a controlar y reducir su impacto en las sensaciones y emociones que negativamente pueden afectar al individuo o grupo de personas; por lo que se presentan los modelos teóricos psicológicos que explican y permiten afrontar al estrés laboral docente: ajuste persona y ambiente, transaccional y afrontamiento, control de recursos, control-apoyo, refuerzo-recompensa y demanda recursos laborales,

Los resultados hallados sobre las dimensiones de la variable estrés laboral, se demostró que, mediante la presente investigación, se identificó, que en 48,6% de los docentes indicaron estar en desacuerdo que se presente el estrés por ansiedad; en 18,6% están totalmente en desacuerdo. Esto demuestra que, en 30% muestran indiferencia o actitud ambivalente, lo que permite deducir que la mayoría de los docentes no presentan cambios fisiológicos y mentales con relación a los estresores. En un 52,9% de los docentes están en desacuerdo, en 25,7% están totalmente en desacuerdo, y en 17,1% son indiferentes; en 41,4% de los docentes dicen estar en desacuerdo que el estrés por creencias desadaptativas, en 27,1% están totalmente en desacuerdo: en 55,7% de los docentes están en desacuerdo, en 34,3% se mostraron indiferentes a que el estrés provenga por presión; en 57,1% de los docentes están en desacuerdo, y en 34,3% se muestran indiferentes hacia el estrés por mal afrontamiento. Los estudios en el contexto internacional sobre el estrés laboral generada por el limitado desarrollo de las competencias digitales evidencian que según estudio de (Sánchez, Bobadilla & García, 2022), en 51,5% se encontraban en el nivel de medio de agotamiento emocional, en 27,2% en el nivel bajo, y en 21,4% se encontraban en el nivel alto; en 47,6% de los docentes muestran nivel medio de despersonalización, y en 26,2% en el nivel bajo. Sin embargo, en 77,7% se ubicaron en el medio de realización personal.

Haciendo una comparación con los resultados de los estudios que antecedieron este estudio, estrés laboral bajo el enfoque de síndrome de burnout, se observó que según (Santos, Schuverer, et al, 2023), en un 56% se ubicaron en el nivel bajo de agotamiento emocional, en 28% en el nivel alto, y en 16% en el nivel medio; en 58% están en el nivel medio de despersonalización, y en 42% en el alto en la realización personal. Estos resultados relativamente son diferentes, pero en el fondo hay coincidencias en las reacciones emocionales frente a los factores estresores, en las personas se puede presentar las enfermedades emocionales que muchas veces se constituyen en problemas de salud mental y emocional como el estrés, depresión, ansiedad, etc. en el espacio laboral o ambiente de trabajo como se pudo corroborar que los docentes son vulnerables por cualquier factor estresor.

En cuanto al tercer estudio sobre la variable estrés laboral docente, realizado por (Santos, Schuverer, et al, 2023), cuyos resultados reflejaron que en un 56% se ubicaron en el nivel bajo de agotamiento emocional, en 16% en el nivel medio y 28% en el nivel alto; en 58% en el nivel de despersonalización y en 42% en el nivel alto de realización personal, frente a la variable estrés laboral docente de las investigaciones realizadas, se puede sostener que los datos presentados indican que el 67,2% de los docentes se muestran en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con el estrés por ansiedad. En la dimensión estrés por depresión, se aprecia que en un 78,6% están en desacuerdo o muy en desacuerdo. En la dimensión estrés por creencias desadaptativas el 68,5% están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. En la dimensión en estrés por presión, se tiene que en un 60% de los docentes han manifestado estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. En la dimensión estrés por mal afrontamiento, se obtuvo que en 57,1% de los docentes dicen estar en desacuerdo, y 34,3% indiferentes, y por último, la dimensión estrés por desmotivación, se evidencia que el 48,5% de los docentes están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Los resultados sobre la relación entre competencia digital y estrés laboral, es positiva débil ($r=0.281$) y estadísticamente significativa, porque, Sig., bilateral es de 0.018, menor que 0.05, por consiguiente, el desarrollo de las competencias digitales, está generando niveles medio a alto de estrés laboral. Mientras el estudio realizado (Sánchez, Bobadilla & García, 2022) a nivel internacional sobre la competencia digital y estrés emocional, demostraron una relación estadísticamente significativa entre variables sociodemográficas y estado civil con el estrés emocional, pero si existe relación entre ítems de cada dimensión, para ello, se utilizó como prueba de verificación el Chi Cuadrado y estableció el grado de significancia de dichas variables. Estudio realizado por (Pizarro, 2022) en el contexto nacional, mediante la prueba de Rho de Spearman $r_s = 0,029$ y p-valor = 0,814, mayor que 0.05, evidenciando que no existe relación significativa entre dichas variables.

CONCLUSIONES

Primera: Los instrumentos de investigación, permitió determinar que la competencia digital influye significativamente en el estrés laboral docente; porque, el Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0.281; es decir, una correlación débil positiva y significativa, por lo que se deduce que con un 95% de confianza, dentro del contexto de estudio hay una correlación positiva débil entre dichas variables; porque el valor de Sig. bilateral de $r=0.018$, menor que el 0.05 requerido.

Segunda: Se ha establecido que los docentes se ubicaron entre los niveles poco y muy poco desarrollado en la competencia digital docente; por lo que se infiere que los docentes presentarán deficiencias en las dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales, ciberseguridad y resolución de problemas digitales.

Tercera: Se identificó que los docentes en su mayoría se ubicaron en nivel bajo de estrés laboral; porque en las dimensiones consideradas están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo hacia el estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y por mal afrontamiento.

RECOMENDACIONES

Primera: El Ministerio de Educación debe mantener y continuar con la política educativa orientada al desarrollo de la competencia digital docente. Es importante que los docentes mejoren significativamente sus competencias digitales en todos los modelos y componentes de dicha competencia para ofrecer una calidad educativa.

Segunda: La Gerencia Regional de Educación de Arequipa, las Unidades de Gestión Educativa Local y la Dirección de la Institución Educativa, ámbito del presente estudio, deben programar, implementar, ejecutar y evaluar el desarrollo de la competencia digital para los docentes en actividad.

Tercera: El Ministerio de Educación y la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, Unidades de Gestión Educativa Local y la Dirección de la Institución Educativa, deben promover la evaluación y monitoreo sobre los niveles de estrés laboral y salud mental de los docentes en actividad. Al mismo tiempo apoyar y desarrollar programas de bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberico, J. A. (2022). Las competencias digitales en los docentes de Argentina. *Instituto Provincial de Educación Técnica*. Obtenido de: https://www.academia.edu/88168071/Las_competencias_digitales_en_los_docentes_de_Argentina
- Almada, C. N. (30 de Marzo de 2021). *La importancia de la competencia digital docente*. Obtenido de USIL: <https://www.usil.edu.py/articulo/la-importancia-de-la-competencia-digital-docente/>
- Arias, J.L. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de: <https://eesppnsrmadrededios.edu.pe/libros/3.pdf>
- Arias, J.L.; Holgado, J.; Tafur, T.L.; Vasquez, M.J. (2022). *Metodología de la Investigación: El método Arias para realizar un proyecto de investigación*. Puno-Perú: Instituto Universitario de Innovación de Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Avenu Learning. (2 de Noviembre de 2021). *Las 5 dimensiones de las competencias digitales*. Obtenido de avenu: <https://www.avenuglobal.com/noticias/dimensiones-de-las-competencias-digitales>
- Buitrago, L.A.; Barrera, M.A.; Plazas, L.Y. & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud*, 8(2). Obtenido de: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Castillo, G. (2022). Competencias digitales: qué son y para qué sirven. *Innovación digital*. Obtenido de: <https://www.innovaciondigital360.com/cio/competencias-digitales-que-son-y-para-que-sirven/>
- Castro, A. & Artavia, K.Y. (2021). Modelos de Competencias Digitales Docentes: análisis de las propuestas internacionales y nacionales más pertinentes. *Revista Electrónica Calidad de Educación Superior*, 12(2), pp.144– 169. Obtenido de: <https://doi.org/10.22458/caes.v12i2.2932>
- Chacón, E.; Xatruch, D.; Fernández, M. & Murillo, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista cúpula*, 35(1), pp.23-36. Obtenido de: <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>
- Córdova, A. (2022). Competencia digital y actitud hacia las TIC en los docentes de una Institución Educativa Básica Regular en Arequipa - 2022. *Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Administración Educativa*. Obtenido de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/62f9377c-9138-4480-a0e6-a9220c068299/content>
- Damka (27 de Febrero de 2022). *La importancia de la Competencia Digital docente*. Obtenido de: <https://13crafteduacion.com/competencia-digital-docente/>

- Desnenko, S. (2021). La gamificación en la formación de habilidades digitales de los futuros docentes. *E3S Web of Conferences*. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/352657282_Gamification_in_the_formation_of_digital_skills_of_future_teachers
- Equipo Elearning. (30 de Diciembre de 2021). *Creación de contenidos digitales: qué es, fases y recomendaciones*. Obtenido de editorial elearning: https://editorialelearning.com/blog/creacion-de-contenidos-digitales/#%C2%BFQue_es_la_creacion_de_contenidos_digitales
- Equipo Observatorio de Profuturo. (31 de Mayo de 2023). *Competencias digitales docente: guía base*. Obtenido de Profuturo: <https://profuturo.education/observatorio/enfoques/competencias-digitales-docentes-guia-basica/>
- Espinoza, E.E. & Campuzano, J.A. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 15(67), pp. 250-258. Obtenido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n67/1990-8644-rc-15-67-250.pdf>
- Fernández, M. & Vázquez, S. (2016). La larga y compleja marcha del CLIP al CLIP. *Escuela y profesorado en el nuevo entorno digital*. Fundación Telefónica-Ariel. <https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/5e794b042999524996da65c6>
- Figuerola, J.A.; Rodríguez, R.; Boni, C. & Saltos, J. (2018). La seguridad informática y la seguridad de la información. *Polo del Conocimiento*, 2(12), pp. 145–155. Obtenido de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3576/3519>
- Gómez, J.A.; Calderón, A. & Magán, J.A. (2008). *Brecha digital y nuevas alfabetizaciones. El papel de las bibliotecas*. Madrid: Biblioteca de la Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de: http://eprints.rclis.org/3881/1/Brecha_Digital_y_alfabetizaciones_Gomez_Magan_y_Calderon.pdf
- Gutiérrez, P.; Moran, S. & Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación. *Relieve: Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(1), pp.47-61. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Gurrola, A.M. (2021). Dimensiones de la Competencia Digital Docente: una propuesta inicial. *II Congreso Iberoamericano de Docentes de 5 al 16 de julio de 2021* (págs. pp.1-7). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de: <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2021/07/Actas-del-II-Congreso-Iberoamericano-de-Docentes.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and. *Review of General Psychology*, 6(4), pp.307–324. Obtenido de: <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Huamán, E. I. (2022). Competencias digitales de los docentes de Educación Básica Regular. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9227614.pdf>
- Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado. (2017). Marco Común de competencia digital docente. Obtenido de: <http://educalab.es/documents/10180/12809/marco+competencia+digital+docente+2017/afb07987-1ad6-4b2d-bdc8-58e9faeacea>
- Instituto Nacional de Tecnologías (INTEF). (2022). *Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente*. Obtenido de: https://intef.es/wp-content/uploads/2022/03/MRCDD_V06B_GTTA.pdf
- Lazarus, R.S.; Valdez, M. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca. Obtenido de: <https://es.scribd.com/doc/316445936/Estres-y-procesos-cognitivos-2-pdf>
- Macedo, N. J. (2021). Competencias digitales en el estrés laboral de los docentes en las instituciones educativas de Ocongate, Cusco, 2021. *Tesis de Grado Académico de Maestro. Universidad César Vallejo*. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78979/Macedo_JNJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Martínez, J. & Martínez, F.J. (2023). La competencia digital en el bachillerato: evolución del concepto. *Cuadernos de Gestión de Información*, pp. 12-32. Obtenido de: <https://portalinvestigacion.um.es/documentos/659eebfa95299d3d0572cd01?lang=de>
- Martínez, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial y en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza*, 12(24) Obtenido de: [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf)
- Medina, C. (2019). Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital. *Tesis de Título Profesional. Universidad de La Laguna*. Obtenido de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16215/Ajuste%20Persona-Entorno%20Laboral%20y%20su%20Relacion%20con%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20Vital.pdf?sequence=1>
- Montesano, M.; Lopes, M.; Prieto, A. & Zorzal, R. (2023). Competencias digitales de los profesores de educación básica: una mirada reciente desde una formación en línea. *Publicaciones. Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla*, 53(1), pp. 49–64. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8921308>

- Navarrete, A. (1 de Diciembre de 2023). *Origen de la palabra estrés*. Obtenido de IA psicólogos: <https://www.psicologiaenmadrid.es/estres-definicion/>
- Nodo Universitario. (2023). *Clase digital 4. Comunicación y colaboración digital*. Obtenido de: <https://blogs.ugto.mx/rea/clase-digital-4-comunicacion-y-colaboracion-digital/#:~:text=La%20Comunicaci%C3%B3n%20y%20Colaboraci%C3%B3n%20Digital%20se%20refieren%20al%20uso%20de,sin%20importar%20su%20ubicaci%C3%B3n%20geogr%C3%A1fica.>
- Nuere, L. (2019). Claves para despertar la competencia digital docente en la educación superior. *Dialnet. Dialnet*, pp. 29–40. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7228075>
- Parihuamán, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura. *Tesis para optar el Grado Académico*. Obtenido de: <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a9b90fa1-1a53-4440-8822-38bf231172f2/content>
- Peña, M.E.; Andreu, J.M. & Cruz, M.A. (2015). Creencias Desadaptativas, Estilos de Afrontamiento y Apoyo Social Como Factores Predictores Vulnerabilidad Psicopatológica en Mujeres Víctimas de Agresión Sexual. *Revista Clínica y Salud*, 26(1). Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/1806/180634124005.pdf>
- Pizarro, S. C. (2022). Competencias digitales y estrés laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Huarochirí, 2022. *Tesis de Grado Académico de Maestro. Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102959>
- ProFuturo. (3 de Mayo de 2023). *Competencias digitales docentes: guía básica*. Obtenido de: <https://profuturo.education/observatorio/enfoques/competencias-digitales-docentes-guia-basica/>
- Quispe, M.R. & Huamán, J.G. (2021). Competencias digitales en los docentes de educación básica del Perú. *South Florida Journal of Development, Miami*, 2(3), pp. 3890-3904. Obtenido de: <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n3-007>

- Quispe,G.P. & Vislao,R.G. (2022). Alfabetización digital: conocimiento indispensable para la labor docente durante la pandemia. *Horizonte: Revista de Investigación en Ciencias de Educación*, 6(25), pp. 1606-1614. Obtenido de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n25/a24-1606-1614.pdf>
- Reyna, A. D. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Desafíos*, 13(1). Obtenido de: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/656/6563541002/html/index.html>
- Rodríguez, I. (2015). Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. *La importancia de las competencias digitales de los docentes, en la sociedad del conocimiento*(2), pp.1-12. Obtenido de: <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/484>
- Rojas, Martínez, & Riffo. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia Covid-19. *Revista on Line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), pp. 1226–1241. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/6377/637766245003/>
- Romero, et al. (2021). *Metodología de la investigación*. primera edición : Eduardo Lascano. Obtenido de: https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- Samillan, J. (2019). Correlación entre la incorporación de los entornos virtuales y la competencia básica digital informacional en los docentes de la Institución Educativa Independencia. *Tesis para Optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias: Educación con mención en Educación Superior*. Obtenido de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2b053555-977c-4cdc-8f0d-2ae28e4688b0/content>
- Sánchez,R. Bobadilla,M. & García,V. (2022). Empoderamiento en competencias digitales y estrés emocional. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo:Generando Productividad Institucional*, 10(3), pp.1-12. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9055138>
- Santos,E.M.; Schuverer,I. et all. (2023). Síndrome de Burnout y Competencias Digitales en docentes de la Facultad de Psicología y Farmacia. *REDEPSI*, 2(2), pp.31-43. Obtenido de: <https://revistas.up.ac.pa/index.php/redepsic/article/view/4017>
- Slipak, O. (1991). Estrés laboral. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 19(4). Obtenido de: https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Sunkel,G. & Trucco,D. (2012). *Las tecnologías digitales frente a los desafíos de una educación inclusiva en América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5f3b7544-7695-4e4f-b838-f87375a9e0c4/content>

- Turcios,W. & Arguello,A.J. (2023). Competencia Digital: Dimensión seguridad en docentes de universidad pública de Honduras, análisis comparativo. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), pp. 596-603. Obtenido de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3576/3519>
- Unidades de Atención en Salud Mental. (2022). *Guía de gestión de estrés*. México: Universidad Nacional de Autónoma. Obtenido de: <https://ayuda-psicologica-en-linea.com/psicologia-pdf/estres-pdf/>
- Valladares,R.; Giraldo,J.L.; Paucar,K.M. & Cabanillas,M. (20 de Octubre de 2016). *Niveles de investigación*. Obtenido de Universidad Alas Peruanas: <https://es.slideshare.net/cattypflores/niveles-de-investigacion-67434154>
- Vidal,L.E. & Maguiña,J.E. (2022). La Competencia Digital de los docentes en la Educación Básica Regular en el 2021. *Revista Polo de Conocimiento*, 7(2), pp.1448-1471. Obtenido de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3802>
- Vigo, O. (2013). Polémica alrededor del concepto competencia. *Revista de Investigación y Cultura*, 2(1), pp.122-130. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/5217/521752180014.pdf>



ANEXOS

ANEXO N° 1
Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento
<p>Problema general: ¿Qué grado de influencia genera las competencias digitales en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es el nivel de la competencia digital docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023? ¿En qué porcentaje influye las competencias digitales en los niveles de estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la competencia digital en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023</p> <p>Objetivos específicos: Medir la competencia digital docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023. Medir el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023.</p>	<p>Hipótesis principal: Dado que la sociedad del conocimientos e información inclusiva se viene afianzando cada vez en un mundo en proceso de globalización, es probable que: el nivel de competencias digitales docentes influya en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal” 2023</p> <p>Hipótesis secundarias: Los docentes de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, muestran más del 50% un nivel bajo a medio de las competencias digitales. Los docentes de la Institución Educativa N° 40230 “San Antonio del Pedregal”, más del 35% presentan niveles medio a bajo de estrés laboral docente.</p>	Competencias digitales	Información y alfabetización	Datos, información y documentación. Gestión de información en la nube.	Encuesta
				Comunicación y colaboración	Interacción, colaboración y participación	
				Creación de contenido digital	Contenido digital didáctico. Contenido relacionado con el proyecto educativo del centro. Contenido sobre la evaluación del aprendizaje.	
				Seguridad	Protección de datos Protección de dispositivos	
				Resolución de problemas	Didácticos. Ahorro de energía -Actualización de conocimientos. Tecnológicos.	
				Estrés laboral docente	Estrés por ansiedad	
			Estrés por depresión		Tristeza Pesimismo Energía	
			Estrés por creencias desadaptativas		Nivel salarial Reconocimiento social	
			Estrés por presiones		Clima laboral Exceso de trabajo	
			Estrés por desmotivación		Nivel de realización personal Monotonía de la labor desarrollada	
			Estrés por mal afrontamiento		Adaptación a los cambios Recursos para ejercer la labor	



ANEXO N° 2
Instrumento de la variable Competencia Digital Docente

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es medir el grado de conocimiento y práctica de las competencias digitales, los cuáles serán útiles para la investigación que se está realizando. La información que nos proporcione es valiosa, por lo que pedimos a Ud. responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva.

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Marque una respuesta para indicar su grado de conocimiento y práctica sobre sus competencias digitales:

Dimensión Información y alfabetización informacional Grado de conocimiento y práctica Muy poco, Poco, Medianamente, Mucho, Totalmente

		Grado de conocimiento y práctica				
		Muy poco	Poco	Medianamente	Mucho	Totalmente
N°	Dimensión Información y alfabetización	1	2	3	4	5
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.)					
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.					
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.					
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).					
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.					
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).					
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.					
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.).					
Dimensión Comunicación y colaboración						
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.					
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.					
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).					
12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.					

13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).					
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.					
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras)					
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.					
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.					
	Dimensión Creación de contenido digital					
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.					
19	Herramientas para elaborar rúbricas.					
20	Herramientas para crear presentaciones.					
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.					
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.					
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response)					
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).					
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.					
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.					
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.					
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).					
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).					
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).					
31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.					
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.					
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.					
	Dimensión Seguridad					
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.					
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).					
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).					
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.					
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.					
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.					
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.					
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.					

	Dimensión Resolución de problemas					
42	Medidas básicas de ahorro energético.					
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)					
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.					
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y requisitos de conectividad.					
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).					
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.					
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.					
49	Formas para la solución de problemas entre pares.					
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.					

FICHA TÉCNICA

Nombre: Estala de competencia digital docente

Autores: Touron, J. M., Navarro, A. D., Pradas, E.E. e Íñigo, V. (2018)

Adaptada: Luque Ramos, Roxana del Carmen (2021)

Objetivo: Recoger información de las competencias digitales del docente

Población: 152

Estructura: 50 ítems

Tiempo: 30 minutos

Confiabilidad:

Validez: 5 expertos

Escala: En muy poco, poco, medianamente, mucho, totalmente.

Niveles y rango:

Alto > 167

Medio 84 – 166

Bajo < 83

ANEXO N° 3

Cuestionario para medir el Estrés Laboral Docente

Instrucciones:

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

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
1 Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2 Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar					
3 Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4 Me paso el día pensando en cosas del trabajo					
5 Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6 En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7 La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8 Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
9 La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.					
10 Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
11 Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
12 Hay tareas laborales que afronto con temor.					
13 Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
14 En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
15 Los problemas laborales me ponen agresivo.					
16 Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
17 La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
18 A menudo siento ganas de llorar.					
19 Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
20 Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo.					
21 Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
22 Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
23 Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
24 Me falta energía para afrontar mi labor de profesor.					
25 A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
26 Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
27 Me pagan por enseñar no por formar personas.					
28 Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
29 Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.					
30 A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					

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

FICHA TÉCNICA

Nombre: Estala de estrés laboral docente

Autores: Ch. D. Spielberg y P.R. Vagg (2010)

Adaptada: Luque Ramos, Roxana del Carmen (2021)

Objetivo: Recoger información sobre niveles de estrés laboral docente

Población: 152

Estructura: 55 ítems

Tiempo: 30 minutos

Confiabilidad: 5 expertos

Validez: Alfa de Cronbach 0.985

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

Niveles y rango:

Alto > 183

Promedio 92 a 182

Bajo < 91

ANEXO N° 4
Solicitud de permiso para aplicar los instrumentos de investigación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. N° 40230 "SAN ANTONIO DEL PEDREGAL"
Lic. Oswaldo Mayta Quispe

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. N° 40230 SAN ANTONIO DEL PEDREGAL

Fecha: 14 JUL 2023 Hora: 9:44

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

Nosotras, Vilma Yovana Dominguez Yana, identificada con DNI N° 29416130 con domicilio en Psje. Hipolito Unamue 130 Miraflores, Erika Roxana Huamani Suyco identificada con DNI 29635880 con domicilio en Urb. Heroes de la Breña A-9 Distrito Cerro Colorado y Milagros Nilda Suyco Feria identificada con DNI N° 42720645 con domicilio en Pedregal Sur II Etapa Mz.L-7 Lote 4 Distrito Majes-Arequipa. Ante Ud. respetuosamente nos presentamos y expones:

Que, habiendo presentado el Proyecto de Investigación a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Santa María para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de Entornos Virtuales para el Aprendizaje, solicito a Ud. permiso para realizar el trabajo de Investigación en la Institución Educativa sobre: **INFLUENCIA DEL NIVEL DE COMPETENCIAS DIGITALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40230 "SAN ANTONIO DEL PEDREGAL" 2023** trabajo de investigación con la cual pretendemos obtener el mencionado grado académico.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Arequipa, 13 de julio del 2023



Yovana Dominguez Yana
DNI 29416130

ANEXO N° 5
Autorización

I.E. N° 40230 "SAN ANTONIO DEL PEDREGAL"
CREADO POR R.D. N° 0355 - 84 - DREA
VILLA EL PEDREGAL MAJES

 **PERÚ** Ministerio de Educación 

C.M. Inicial 1333244 C.M. Primaria 0695122 C.M. Secundaria 1334150

"ARO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 025- 2024-DIE- 40230-SAEP.

Majes, 23 de Enero del 2024

Visto el expediente presentado por la profesora YOVANA DOMINGUEZ YANA solicitando la aplicación de una encuesta a los docentes de los 3 niveles de educación Inicial, Primaria y Secundaria

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Ley General de Educación N° 28004 y sus normas establecidas diseñadas para emprender el trabajo de construir una educación de calidad

Que las encuestas realizadas en las Instituciones Educativas son una forma rápida e inteligente de recolectar información precisa y honesta de los estudiantes, profesores, padres o tutores y ex-alumnos sobre asuntos relacionados con la institución educativa. Así mismo una relación concreta entre los alumnos y profesores contribuye a una enseñanza efectiva y promueve el éxito de los estudiantes en las Instituciones Educativas.

En concordancia con las normas vigentes que autorizan a los Directores de las instituciones públicas o privadas de Educación Básica a nivel nacional, que son los responsables de autorizar

SE RESUELVE:

1°AUTORIZAR, La aplicación de la encuesta del proyecto de investigación que tiene como título **INFLUENCIA DEL NIVEL DE COMPETENCIAS DIGITALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE DOCENTE DE LA I.E. N° 40230 SAN ANTONIO DEL PEDREGAL 2023**

2° RESPONSABLES.- De la encuesta:

1. VILMA YOVANA, DOMINGUEZ YANA
2. ERIKA ROXANA, HUAMANI SUYCO
3. MILAGROS NILDA, SUYCO FERIA.

3° AL TÉRMINO DE LA .- Presente investigación presentar un informe de los hechos actuados a esta Dirección

REGISTRESE Y COMUNIQUESE




ANEXO N° 6
Matriz de datos de la competencia digital docente

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50						
1	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3	4	4	4	4	4	4	2	33	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	53	2	2	3	3	2	3	4	3	22	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	167	
2	3	3	2	2	3	3	3	2	21	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	40	2	2	3	3	3	4	4	3	24	4	3	2	3	2	2	3	24	133		
3	3	3	3	2	3	2	3	2	21	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	41	2	2	2	2	2	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	0	3	2	22	126	
4	2	2	1	1	1	3	1	1	12	1	1	2	2	1	2	1	1	13	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	1	1	1	2	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	2	2	17	76		
5	4	3	4	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	56	3	4	3	3	3	4	4	3	27	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	170	
6	2	3	2	2	2	2	1	1	15	2	1	1	1	2	2	1	1	13	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	3	3	2	13	3	2	1	1	2	1	1	3	2	16	76	
7	3	3	2	2	2	2	2	3	19	3	2	3	2	2	4	3	2	2	23	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	30	2	2	2	3	2	3	3	2	19	3	2	2	3	2	1	2	3	3	21	112
8	4	5	4	3	3	3	1	2	25	5	1	2	4	5	2	2	2	3	26	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	25	2	1	2	2	2	2	2	2	15	3	3	1	2	4	0	2	2	4	21	112
9	3	3	2	2	3	3	2	3	21	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23	2	0	2	0	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	33	3	2	2	2	3	3	3	3	21	4	3	3	2	3	4	4	4	3	30	128	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	2	2	3	4	3	3	4	3	28	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	43	3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	3	2	2	3	2	2	3	3	22	146	
11	3	3	4	2	4	4	3	3	26	4	2	3	0	4	3	4	2	3	25	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	0	4	2	2	3	4	46	3	4	4	2	3	4	4	3	27	4	3	3	3	2	2	3	2	3	25	149
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	60	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	191
13	3	3	3	4	3	4	2	3	25	3	2	4	3	4	3	3	3	2	27	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	36	2	3	2	2	3	3	3	2	20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	127
14	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	2	3	3	3	3	3	0	23	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	39	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	3	3	2	3	2	2	21	122	
15	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	92	
16	1	1	2	2	1	1	2	1	11	3	3	1	3	3	1	1	1	17	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	1	2	3	3	3	2	1	2	17	3	3	3	2	2	3	2	1	2	21	87	
17	2	2	2	1	2	2	1	1	13	1	2	1	1	1	1	1	1	2	11	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	66	
18	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	2	3	3	4	3	3	4	3	29	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	40	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	143	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	36	1	2	2	2	2	3	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	112	
20	3	3	2	2	2	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	9	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	64		
21	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	2	3	3	4	3	3	4	3	29	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	40	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	143	
22	4	4	4	5	4	5	5	4	35	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4	5	0	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	206		
23	3	3	3	2	1	2	2	3	19	3	1	1	2	3	3	2	3	1	19	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	32	1	1	1	1	2	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	1	2	2	23	110	
24	1	1	1	1	2	1	0	0	7	1	0	0	0	1	1	0	1	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	1	1	0	5	1	1	0	0	1	0	0	0	3	22			
25	4	4	3	2	3	4	2	3	25	2	2	2	3	4	0	3	2	20	4	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	0	1	2	28	3	1	3	1	1	1	2	1	13	1	1	2	3	3	1	1	1	1	14	100	

26	3	3	2	1	3	3	1	1	17	2	2	2	3	1	2	2	2	2	18	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	3	3	3	2	1	1	1	1	1	16	84								
27	3	4	4	3	3	4	2	3	26	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	3	2	2	1	0	2	3	4	2	1	0	4	1	1	3	3	32	4	2	4	4	3	4	4	2	27	4	4	3	3	4	3	4	2	3	30	138
28	1	2	3	2	2	3	3	3	19	2	3	3	3	2	3	1	3	3	23	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	40	2	2	3	3	2	3	3	2	20	1	2	3	2	2	3	3	2	3	21	123
29	3	4	3	3	3	4	3	3	26	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	4	4	4	3	3	3	3	29	159	
30	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	4	3	3	2	3	2	26	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	31	3	3	1	1	2	2	2	1	15	2	3	2	0	3	2	2	2	2	18	114
31	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	150	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	0	4	4	63	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40	219
33	4	4	4	3	3	2	2	2	24	2	2	2	3	4	2	3	3	3	24	3	2	2	3	3	1	3	0	2	0	2	2	1	1	1	2	28	2	2	1	2	2	3	3	3	18	3	2	0	2	3	3	3	2	2	20	114
34	4	4	4	3	0	3	3	3	24	4	1	1	0	3	2	2	3	1	17	2	2	3	2	3	1	2	3	2	0	0	3	1	2	1	2	29	3	3	3	2	2	3	3	4	23	4	4	0	3	3	0	2	4	4	24	117
35	4	4	4	3	3	3	3	3	27	4	3	4	4	3	3	2	3	3	29	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	41	4	3	2	3	2	3	3	2	22	3	2	3	3	1	2	3	3	1	21	140	
36	3	4	3	2	2	3	3	3	23	3	2	1	1	1	2	2	2	2	16	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	29	1	2	2	2	2	3	3	2	17	2	2	2	2	3	1	2	2	2	18	103	
37	3	3	2	2	2	3	2	2	19	3	2	2	3	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	1	1	1	1	1	4	4	2	15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	87	
38	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	2	1	1	1	1	2	1	1	12	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20	1	1	1	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	76	
39	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	57	4	3	4	4	3	3	4	3	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	182	
40	2	2	3	3	2	3	1	2	18	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	33	1	2	1	1	2	2	2	1	12	2	1	1	1	1	2	1	2	1	12	97
41	2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	3	2	3	3	3	1	3	22	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	32	3	2	2	1	2	2	2	2	16	2	2	3	2	3	2	2	2	2	20	104
42	3	4	4	3	3	4	3	3	27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	34	2	2	2	1	2	3	3	1	16	3	1	1	2	3	1	2	1	1	15	118
43	3	3	3	3	3	4	1	2	22	3	2	3	4	4	4	3	3	3	29	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	2	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	122
44	3	3	3	2	2	4	2	2	21	3	2	4	4	4	4	3	2	2	28	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	39	3	2	4	2	2	2	3	2	20	3	4	2	2	4	3	3	2	2	25	133
45	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	3	3	4	4	3	3	3	2	29	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	51	4	4	4	3	3	3	3	2	26	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	166	
46	2	3	3	4	4	3	1	3	23	3	3	2	1	1	2	1	1	1	15	2	0	3	3	3	2	3	2	2	1	0	2	2	3	4	3	35	2	3	3	2	2	3	3	4	22	4	3	4	4	4	3	3	3	2	30	125
47	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	1	3	3	3	2	2	1	20	2	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	31	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	3	3	2	2	2	3	3	23	109	
48	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	5	3	1	2	2	2	2	2	5	1	1	1	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	1	4	26	152
49	2	3	4	5	3	2	1	2	22	3	2	3	2	1	2	3	4	2	22	3	2	3	1	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	1	2	36	1	2	3	1	2	1	1	2	13	1	2	3	2	1	4	3	2	1	19	112
50	1	2	3	2	1	2	3	2	16	2	3	1	2	3	2	3	2	4	22	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	32	2	3	2	3	2	1	2	1	16	1	2	1	2	1	1	2	1	1	12	98
51	2	3	4	2	3	4	3	4	25	2	3	2	1	2	3	2	2	2	19	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	33	2	3	2	1	2	3	1	2	16	3	2	2	1	2	3	3	2	2	20	113	
52	2	2	3	2	3	4	2	3	21	3	4	3	3	2	2	2	1	1	21	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	37	2	3	4	3	2	2	1	2	19	1	1	2	1	2	1	2	3	2	15	113
53	1	1	2	3	2	1	1	2	13	2	3	1	1	2	1	1	2	1	14	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	29	1	1	1	2	3	2	2	1	13	1	1	2	3	2	1	2	2	1	15	84

54	2	3	3	4	2	3	3	2	22	2	2	1	2	3	2	1	2	3	18	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	38	3	2	3	4	3	3	3	4	25	3	3	2	3	4	3	2	3	4	27	130
55	3	2		2	2	1	2	3	15	2	3	2	3	4	3	3	4	3	27	2	3	2	1	1	1	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	39	4	3	4	2	2	3	2	2	22	3	2	2	2	3	2	4	2	2	22	125
56	2	3	2	2	3	2		3	17	3	4	4	2	3	2	3	1	1	23	1	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	29	1	1	2	3	2	1	2	1	13	2	2	1	1	1	2	3	2	1	15	97
57	1	2	2	1	2	3	2	4	17	2	1	2	3	1	1	2	1	2	15	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	27	2	3	2	1	2	3	1	2	16	2	3	2	1	2	1	2	2	1	16	91
58	2	1	3	2	1	2	3	1	15	3	3	3	3	2	3	2	4	2	25	4	3	4	3	2	3	2		2	1	2	3	1	2	3	4	39	2	3	4	2	3	2	3	3	22	3	4	3	2	3	4	3	3	4	29	130
59	3	3	4	3	4	3	4	3	27	2	3	4	3	2	3	2	2	3	24	2	3	2	4	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	36	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	4	2	3	3	3	2	3	1	24	127
60	2	1	2	3	2	2	3	2	17	3	2	3	2	1	1	12	3	2	29	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	34	1	2	1	1	2	3	2	2	14	2	1	2	3	1	2	1	2	1	15	109
61	2	3	2	1	2	2	1	2	15	1	1	2	2	3	2	1	2	2	16	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	35	1	2	3	2	1	2	2	1	14	2	3	2	1	2	3	2	2	3	20	100	
62	2	3	1	2	1	1	2	3	15	2	3	1	1	2	1	1	1	2	14	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	30	2	3	2	1	2	3	2	1	16	2	3	2	1	2	2	1	2	1	16	91
63	1	2	3	2	1	2	3	3	17	2	3	2	4	3	2	3	4	3	26	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	56	3	4	2	3	4	4	3	3	26	4	3	4	5	4	4	5	4	3	36	161
64	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	2	4	2	3	3	2	2	3	24	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	62	4	3	4	5	3	4	4	4	31	2	3	2	1	2	2	3	2	4	21	157
65	2	3	1	2	3	4	2	3	20	2	3	2	1	2	3	1	2	3	19	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	48	3	4	1	2	4	5	2	3	24	2	1	2	3	2	1	2	3	2	18	129
66	2	2	3	2	2	3	2	3	19	1	2	1	1	1	2	3	2	1	14	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	30	3	2	3	4	3	2	3	2	22	3	2	3	2	4	2	3	2	2	23	108
67	2	1	1	2	3	2	1	2	14	2	3	2	1	2	2	3	2	2	19	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	31	2	3	2	1	2	3	2	2	17	1	2	3	2	1	2	3	2	1	17	98
68	2	3	2	1	2	3	2	3	18	2	3	4	2	3	1	2	3	2	22	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	1	1	2	3	40	2	3	4	2	3	1	2	3	20	1	2	1	2	3	2	1	2	3	17	117
69	1	1	1	2	3	2	4	2	16	1	2	2	1	1	2	3	2	1	15	2	3	4	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	37	2	3	4	2	3	12	3	1	30	1	2	3	1	2	2	1	2	1	15	113
70	2	1	2	3	2	1	3	2	16	1	2	3	2	1	2	3	2	1	17	2	3	1	1	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	37	2	3	2	4	2	3	1	2	19	2	3	2	1	2	3	2	1	1	17	106



ANEXO N° 7

Matriz de datos de estrés laboral docente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	3	41	1	5	5	4	2	4	5	2	5	5	5	2	45	4	5	2	2	1	1	11	227
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	50	4	2	2	1	2	2	9	241	
2	3	1	2	3	4	3	4	2	3	4	5	2	3	4	2	3	50	1	2	3	1	2	3	2	4	18	2	3	1	6	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	25	2	3	4	2	3	1	2	2	3	4	2	3	31	3	1	2	3	2	2	10	140			
2	3	2	4	1	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	44	3	4	5	3	4	2	3	4	28	1	2	3	6	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3	25	2	1	2	3	2	3	4	2	3	1	1	2	26	2	2	3	4	2	2	13	142			
2	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	61	4	5	3	4	5	4	3	4	32	4	3	5	12	4	3	4	3	2	3	2	1	3	2	27	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	29	2	1	3	2	3	3	12	173			
2	3	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	4	42	3	4	5	3	4	4	3	4	30	5	4	3	12	4	2	3	4	3	4	4	3	4	31	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	5	44	4	4	5	3	4	4	20	179				
3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	51	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3	4	3	10	5	4	3	4	3	5	3	4	3	2	36	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39	3	5	4	3	4	4	20	184			
3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	65	4	5	3	4	5	3	4	2	30	3	4	3	10	2	3	4	3	4	5	4	3	3	4	35	2	3	4	2	3	5	3	4	5	3	4	3	41	3	4	2	3	4	4	17	198			
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	62	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	3	10	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	37	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	46	4	4	3	5	3	3	18	203			
4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	51	3	2	4	2	3	4	2	3	23	4	3	5	12	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	41	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	44	4	5	3	4	3	3	18	189			
4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	70	5	4	3	5	4	3	4	28	4	3	4	11	3	5	4	3	4	4	5	4	3	35	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	49	4	4	5	4	3	3	19	212					
2	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	64	4	5	3	4	5	3	4	5	33	4	5	3	12	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	42	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	49	4	4	4	5	3	3	19	219			
5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	68	3	5	4	3	4	4	5	4	32	5	4	4	13	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	36	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	39	3	3	5	4	3	3	18	206			
4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77	5	5	3	4	4	5	3	34	3	4	4	11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	49	4	4	5	4	4	4	21	236					
3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	66	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	3	3	11	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	39	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	53	4	5	4	5	4	4	22	227			
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	72	5	4	5	4	5	4	5	3	35	2	2	3	7	4	3	4	5	2	3	3	2	3	4	33	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	46	4	4	5	4	5	5	23	216		
4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	65	4	3	4	3	5	4	3	4	30	5	4	3	12	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	39	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	49	4	3	2	3	4	2	4	4	16	211	
3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	69	4	5	4	5	3	4	5	4	34	5	4	3	12	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	40	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	48	4	4	3	3	4	4	18	221			
4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	3	67	4	5	4	3	5	4	3	4	32	4	4	3	11	4	3	4	3	4	3	4	3	4	37	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	49	4	4	3	5	4	4	20	216		
4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	69	3	3	4	5	5	5	4	4	33	5	4	5	14	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	42	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	49	4	4	5	4	5	3	4	5	23	230	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	63	2	3	2	4	2	3	2	4	22	2	3	4	9	3	4	3	4	2	3	4	3	5	3	34	4	5	4	3	4	3	5	3	4	2	3	4	44	4	3	4	4	4	4	18	190			
3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	67	4	3	5	4	3	4	3	4	30	4	3	4	11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	47	4	4	4	4	4	4	20	216					
2	3	2	4	2	3	4	4	4	3	5	2	4	3	5	3	4	57	2	3	4	3	4	5	3	4	28	4	5	3	12	4	2	3	4	2	3	4	3	4	5	34	3	4	5	3	4	3	3	2	3	4	3	5	42	4	3	4	4	3	3	17	190			
3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	69	5	4	5	5	4	3	4	3	33	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	51	4	5	5	4	3	3	20	231					

ANEXO N° 8**Plan de acción para desarrollar las competencias digitales y el estrés laboral****JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad, la transformación digital avanza a un ritmo acelerado, exigiendo a los docentes una adaptación constante a nuevas herramientas y entornos tecnológicos. Esta realidad ha generado una presión creciente en el ámbito educativo, especialmente en contextos donde no siempre se cuenta con la preparación o el acompañamiento necesario para afrontar dichos cambios.

Como resultado, muchos docentes experimentan una sobrecarga laboral y un aumento en sus niveles de angustia, factores que inciden directamente en su bienestar emocional y en el desarrollo de su labor pedagógica.

Ante esta situación, se propone el presente plan de acción, el cual nace como respuesta a los hallazgos de la tesis titulada: “Influencia del nivel de competencias digitales en el estrés laboral docente de la Institución Educativa N° 40230 San Antonio del Pedregal – 2023”.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la competencia digital y reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas.

PROPUESTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD Y/O ESTRATEGIA	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS NECESARIOS
Fortalecer las competencias digitales en los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar e implementar talleres de capacitación en TIC: <ul style="list-style-type: none"> -Plataformas virtuales. -Ofimática -Recursos multimedia. -Seguridad digital. ❖ Tutorías entre pares: docentes con más dominio digital acompañan a colegas. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de la IE ❖ Equipo de innovación pedagógica. ❖ UGEL 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Corto plazo (3-6 meses) y permanente 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Salas de cómputo ❖ Internet estable ❖ Proyector ❖ Software educativo
Reducir el estrés laboral docente.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Implementar programas de autocuidado: <ul style="list-style-type: none"> -Pausas activas. -Técnicas de meditación, respiración y reducción del estrés. -Dinámicas grupales. -Charlas sobre manejo del tiempo y estrategias de afrontamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección ❖ Comité de Gestión del Bienestar. ❖ Área de Tutoría y psicología. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Corto plazo (1-3 meses) y trimestral 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Psicólogo educativo ❖ Material audiovisual ❖ Espacio físico
Garantizar soporte tecnológico.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Crear un equipo de soporte técnico dentro de la institución. ❖ Establecer un protocolo de atención rápida ante fallas tecnológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección ❖ Personal de AIP ❖ Personal Administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Medio plazo (6-12 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Personal de soporte. ❖ Presupuesto para mantenimiento. ❖ Manuales técnicos.

<p>Promover un clima laboral saludable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reconocimiento mensual a docentes innovadores en el uso de TIC. ❖ Espacios de diálogo y retroalimentación colaborativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de Gestión del Bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diplomas ❖ Incentivos simbólicos ❖ Reuniones periódicas
<p>Integrar las TIC en la práctica pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar proyectos de aula con uso de herramientas digitales: <ul style="list-style-type: none"> -Blogs -Videos -Plataformas colaborativas ❖ Compartir buenas prácticas en reuniones pedagógicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Docentes de aula ❖ Docente de AIP ❖ Coordinadores de área o especialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Medio plazo (6-12 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plataformas digitales ❖ Recursos audiovisuales
<p>Asegurar políticas de continuidad en competencias digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestionar convenios con universidades, UGEL y el MINEDU para una capacitación continua. ❖ Incluir en el plan anual de trabajo las metas de desarrollo digital docente. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de Gestión del Bienestar. ❖ UGEL ❖ MINEDU 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Largo plazo (1-2 años) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Convenios interinstitucionales. ❖ Presupuesto para capacitación.

DIRIGIDO A

Directivos y docentes de Instituciones Educativas Públicas a nivel de la Región Arequipa.

DURACIÓN

El desarrollo de las actividades y/o estrategias se desarrollaran en un periodo de 1 a 2 años para su sostenibilidad, como una propuesta de desarrollo de las competencias digitales y su influencia en el estrés laboral.

EVALUACIÓN

La evaluación de esta propuesta de acción se llevará a cabo de acuerdo con la planificación establecida en la hoja de ruta, dentro de la Semana de Gestión programada por la Institución Educativa.

Estas actividades están contempladas tanto en el Plan Anual de Trabajo Institucional como en el plan de trabajo del Comité de Gestión del Bienestar.