Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
Escuela Profesional de Educación

Tecnoestrés y desempeño docente en una institución educativa de Huamanga, Ayacucho

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Idiomas, especialidad: Inglés

AUTOR

Remigio RETIS PONCE

ASESOR

Dra. Jessica Paola PALACIOS GARAY

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Retis, R. (2022). *Tecnoestrés y desempeño docente en una institución educativa de Huamanga, Ayacucho*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Escuela Profesional de Educación]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Remigio Retis Ponce
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46226530
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8847-0856
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Jessica Paola Palacios Garay
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	00370757
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2315-1683
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Esther Mariza Velarde Consoli
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25499163
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Doris Fuster Guillen
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	04086550
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Isabel Menacho Vargas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09968395
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	-
Tipo de documento	-

Número de documento de identidad	-
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.3. Didáctica y desempeño docente
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Institución Educativa San Juan País: Perú Departamento: Ayacucho Provincia: Huamanga Distrito: San Juan Bautista Calle: Basilio Auqui N° 302 Latitud: -13.167204542475403 Longitud: -74.21745254569646
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2021 - Febrero 2022
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN - EPE

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DON REMIGIO RETIS PONCE PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN IDIOMAS ESPECIALIDAD: INGLÉS EN LA MODALIDAD NO PRESENCIAL (R.R. N° 01242-R-20)

Estando en la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de noviembre de 2022, se reunieron los jurados evaluadores en la modalidad no presencial a través de la plataforma virtual Google Meet, conformado por la Dra. Esther Mariza Velarde Consoli, Dra. Doris Fuster Guillen y Dra. Isabel Menacho Vargas, para calificar la sustentación de la Tesis titulada: ***"Tecnoestrés y desempeño docente en una institución educativa de Huamanga, Ayacucho",*** presentado por don **Remigio Retis Ponce** para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Idiomas, especialidad: Inglés.

Después de escuchar la exposición del graduando, el jurado procedió a formular las preguntas del reglamento y luego de una calificación en privado decidió otorgarle el calificativo de:

17 - DIECISIETE

Aprobado con mención honrosa

Como testimonio del acto realizado, cada uno de los miembros del jurado procedió a suscribir la presente ACTA para que sea remitida a las instancias correspondientes, a fin de que se expida previo trámite administrativo, el diploma que acredite al bachiller como Licenciado en Educción Idiomas, especialidad: Inglés.

Dra. Esther Mariza Velarde Consoli
Jurado evaluador

Dra. Isabel Menacho Vargas
Jurado evaluador

Dra. Doris Fuster Guillen
Jurado evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN - EPE

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN IDIOMAS ESPECIALIDAD: INGLÉS EN LA MODALIDAD NO PRESENCIAL (R.R. N° 01242-R-20)

NOMBRE DEL AUTOR: **REMIGIO RETIS PONCE**

TÍTULO DE LA TESIS: ***"Tecnoestrés y desempeño docente en una institución educativa de Huamanga, Ayacucho"***

JURADO INTEGRADO POR LOS PROFESORES:

MIEMBRO DE JURADO: DRA. ESTHER MARIZA VELARDE CONSOLI

MIEMBRO DE JURADO: DRA. DORIS FUSTER GUILLEN

MIEMBRO DE JURADO: DRA. ISABEL MENACHO VARGAS

RESULTADO FINAL: **17 - DIECISIETE**

Aprobado con mención honrosa

Lima, 11 de noviembre de 2022

Esther Velarde S

Dra. Esther Mariza Velarde Consoli
Jurado evaluador

Dra. Isabel Menacho Vargas
Jurado evaluador

Dra. Doris Fuster Guillen
Jurado evaluador

ANEXO 1
INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

1	FACULTAD:	**Educación**
2	ESCUELA:	**Educación**
3	AUTORIDAD:	Directora de la Escuela Profesional de Educación
4	APELLIDOS Y NOMBRES AUTORIDAD:	Dra. Esther Mariza Velarde Consoli
5	OPERADOR DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES:	Srta. Isela Janet Mandujano Huánuco Secretaria de la EPE
6	DOCUMENTO EVALUADO:	Tesis para el Título Profesional en Educación
7	AUTOR DEL DOCUMENTO:	**Remigio RETIS PONCE**
8	FECHA DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO:	21/10/2022
9	FECHA DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES:	24/10/2022
10	SOFTWARE UTILIZADO:	Turnitin
11	CONFIGURACIÓN DEL PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES:	Excluye bibliografía
12	PORCENTAJE DE SIMILITUDES SEGÚN PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES:	Ocho por ciento (8%)
13	FUENTES ORIGINALES DE LAS SIMILITUDES ENCONTRADAS:	10% Fuentes de internet 1% Publicaciones 8% Trabajos del estudiante
14	OBSERVACIONES:	
15	CALIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD:	Documento cumple con criterios originalidad, sin observaciones
16	FECHA DEL INFORME:	06 de diciembre de 2022

UNMSM
Firmado digitalmente por VELARDE CONSOLI Esther Mariza FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.12.2022 10:21:55 -05:00

DRA. ESTHER MARIZA VELARDE CONSOLI
Directora de la Escuela Profesional
de Educación

DEDICATORIA

A mis entrañables padres por fortalecer y guiar sabiamente mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi mayor reconocimiento y gratitud con la insigne y prestigiosa Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por su compromiso constante con la sociedad para formar profesionales competitivos para optimizar la calidad de la educación del país.

Mi gratitud eterna con todos los maestros de la Facultad de educación, quienes me compartieron sus valiosas experiencias académicas.

A mi asesora, Dra. Jessica Paola Palacios Garay, por su labor permanente durante todo el proceso de sistematización de la investigación.

Índice general

Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice general iv
Lista de tablas vii
Lista de figuras viii
Resumen ix
Abstract x
INTRODUCCIÓN xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13
1.1. Determinación del problema 13
1.2. Formulación del problema 14
1.2.1. Problema general 14
1.2.2. Problemas específicos 14
1.3. Objetivos de investigación 15
1.3.1. Objetivo general 15
1.3.2. Objetivos específicos 15
1.4. Justificación o importancia 15
1.5. Limitaciones de la investigación 16
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA 17
2.1. Marco teórico 17
2.1.1. Fundamentación teórica de la variable 1: Tecnoestrés 17
2.1.2. Fundamentos teóricos de la variable 2: Desempeño docente 18
2.2. Antecedentes de estudio 21
2.2.1. Internacional 21
2.2.2. Nacional 23
2.3. Bases teóricas 25
2.3.1. El tecnoestrés 25
2.3.1.1. Tipos de tecnoestrés 25
2.3.1.2. Categorías del tecnoestrés 25
2.3.1.3. Consecuencias y sintomatología del tecnoestrés 26

2.3.1.4. Prevención del tecnoestrés 27
2.3.1.5. Dimensiones del tecnoestrés 27
2.3.2. Desempeño docente 28
2.3.2.1. Evaluación del desempeño docente 28
2.3.2.2. Marco del buen del desempeño docente (MBDD) 29
2.3.2.3. Dimensiones del desempeño docente 29
2.4. Definición de términos 30
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES 32
3.1. Hipótesis 32
3.1.1. Hipótesis general 32
3.1.2. Hipótesis específicas 32
3.2. Variables 32
3.2.1. Definición de variables 32
3.3. Operacionalización de las variables 33
CAPÍTULO IV: MATERIALES Y MÉTODOS 34
4.1. Área de estudio 34
4.2. Diseño de investigación 34
4.3. Población, muestra y muestreo 35
4.3.1. Población 35
4.3.2. Muestra 35
4.3.3. Muestreo 35
4.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos 36
4.4.1. Técnicas 36
4.4.2. Instrumentos 36
4.5. Análisis estadístico 38
CAPÍTULO V: RESULTADOS 39
5.1. Presentación y análisis de los resultados 39
5.2. Prueba de hipótesis 44
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN 48
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 51
7.1. Conclusiones 51

7.2. Recomendaciones 52
REFERENCIAS 54
ANEXOS 60

Lista de tablas

Tabla 1. *Ficha técnica del cuestionario de la variable 1: Tecnoestrés* ---------- 37

Tabla 2. *Ficha técnica del cuestionario de la variable 2: Desempeño docente* ---------- 38

Tabla 3. *Contraste de las variables tecnoestrés y desempeño docente* ---------- 39

Tabla 4. *Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.* ---------- 40

Tabla 5. *Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* ---------- 41

Tabla 6. *Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad.* ---------- 42

Tabla 7. *Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente* ---------- 43

Tabla 8. *Prueba de normalidad* ---------- 44

Tabla 9. *Correlación de la variable tecnoestrés y desempeño docente* ---------- 44

Tabla 10. *Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes* ---------- 45

Tabla 11. *Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* ---------- 46

Tabla 12. *Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión participación en la gestión de la institución* ---------- 46

Tabla 13. *Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente* ---------- 47

Lista de figuras

Figura 1. Niveles comparativos de la variable tecnoestrés y desempeño docente ---------- 39

Figura 2. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes ---------- 40

Figura 3. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ---------- 41

Figura 4. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión participación en la gestión de la institución ---------- 42

Figura 5. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente ---------- 43

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el tecnoestrés y el desempeño docente en una institución educativa pública de la provincia de Huamanga en la región Ayacucho. El tipo de investigación es básica y el nivel es descriptivo, además se siguió los lineamientos del diseño de investigación correlacional. En la muestra se incluyeron un total de 52 docentes, cuya selección se determinó empleando el muestreo no probabilístico por conveniencia. Por otra parte, la recopilación de los datos se efectuó con la ayuda de un cuestionario sobre el tecnoestrés y otra para la evaluación del desempeño docente. En base a los resultados encontrados se concluye que existe relación significativa e inversa entre el tecnoestrés y el desempeño docente ($r = -,825$; $p < 0,05$). En tal sentido, el tecnoestrés incide en la labor pedagógica del personal docente, el cual debe ser abordada cuidadosamente para afrontar los efectos que genera, así como también asumir estrategias de prevención.

Palabras clave: Tecnoestrés, desempeño, docentes.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between technostress and teaching performance in a public High School in the province of Huamanga, in the Ayacucho region. The type of research is basic, and the level is descriptive. In addition, the guidelines of the correlational research design were followed. A total of 52 teachers were included in the sample, whose selection was determined using non-probabilistic convenience sampling. On the other hand, data collection was carried out with the help of a questionnaire on technostress and another for the evaluation of teaching performance. Based on the results found, it is concluded that there is a significant and inverse relationship between technostress and teaching performance ($r = -.825$; $p < 0.05$). In this sense, technostress affects the pedagogical work of the teaching staff, which should be carefully approached to face the effects it generates, as well as assume prevention strategies.

Keywords: Technostress, performance, teachers

INTRODUCCIÓN

Ante la crisis sanitaria global debido a la proliferación del virus SARS-CoV-2, motivó el cambio de modalidad de la educación en las escuelas y universidades pasando de una educción impartida en las aulas a una modalidad virtual o remota. Esto ha significado la puesta en marcha y el papel protagónico de las tecnológicas de la información y comunicación (TIC) de carácter imperativo para dar continuidad a los procesos educativos. Las TIC aseguran una repercusión beneficiosa en la educación pero también "su uso puede manifestarse de forma negativa dentro del entorno docente debido a que para algunos representa un cambio radical en su forma de enseñanza impartida durante tantos años" (González & Pérez, 2019, p. 22) y la necesidad de adaptación rápida para un trabajo eficiente es una fuente para el estrés laboral.

Si bien el uso de las TIC fue una solución inmediata y "claramente estas tecnologías avanzadas tienen muchos usos maravillosos, sus nefastas consecuencias en el comportamiento de los usuarios y el estrés está generando preocupación social" (Rutkowski & Saunders, 2019, p. 2), tal es el caso particular del tecnoestrés causado por la sobrecarga laboral, el uso constante y falta de adaptación a las tecnologías los cuales influyen en la calidad de vida del profesorado y en su ejercicio profesional.

Se cuenta con investigaciones previas a nivel nacional e internacional que, de algún modo, están relacionadas con las variables de estudio, los mismos que permitieron delimitar el problema y precisar los fines de la investigación. Cari (2020), como producto del estudio que ha realizado, precisó que el tecnoestrés y el desempeño docente están estrechamente vinculados y de forma positiva. Asimismo la correlación fue de r_s=0,619, en consecuencia, es evidente la relación entre las dos variables. Por otra parte, Cornejo (2020) concluye que casi el 50% de los profesores de Puente Piedra manifiestan síntomas de tecnoestrés de forma leve, mientras que la otra mitad muestra niveles alto y medio, lo cual influye en la salud mental y en la labor del educador.

El designio fundamental del estudio es comprobar si efectivamente existe alguna correlación de las variables de estudio (tecnoestrés y desempeño docente) en los maestros de una institución educativa de la provincia de Huamanga y región de Ayacucho en el año lectivo 2021. Puesto que, en el presente año escolar se viene trabajando de manera remota haciendo uso de las TIC y se ha observado el descontento de la población educativa con respecto a la educación remota,

de la misma forma un desempeño laboral no satisfactorio, de allí nace la importancia de realizar este estudio.

Siguiendo este propósito y con la finalidad de llevar a cabo un trabajo sistemático y metódico, fue conveniente distribuir la sistematización de la investigación en capítulos: *Capítulo I.* Trata sobre la descripción de la situación problemática, así como también se da a conocer los problemas de investigación (general y específicos), los objetivos que van a guiar el proceso de investigación, se justifica la razón y la trascendencia de conducir el estudio y las limitaciones que se afrontaron en el trayecto. *Capítulo II.* Se exhibe estudios realizados por otros investigadores con respecto a las variables, también se da a conocer aspectos teóricos que dan mayor sustento a lo que se investiga y adicionalmente se presenta un listado de términos que permitirán comprender mejor diversos componentes de este trabajo. *Capítulo III,* engloba las hipótesis (general y especificas), las variables y se ilustra una tabla con su correspondiente operacionalización. *Capítulo IV.* Detalla todo el proceso metodológico empleado para conducir la investigación, en la cual se considera los materiales y métodos utilizados, el enfoque que orienta el estudio, tipo de investigación y el diseño; además se puntualiza los procedimientos para obtención de la muestra de estudio, se especifica las técnicas y los instrumentos de las que se valió la investigación con el fin de recabar la información, analizar y hacer su correspondiente interpretación. *Capítulo V.* Se muestran los hallazgos del estudio de manera ordenada y del mismo modo los procedimientos para la prueba de hipótesis. *Capítulo VI.* Se materializa la discusión, en la cual se hace un contraste de los resultados encontrados con los hallazgos de otros investigadores, así como también con la teoría. *Capítulo VII.* Se exterioriza las principales conclusiones que emanaron como producto del estudio realizado, asimismo, se formula varias recomendaciones, y por último, se incluyen las referencias que se consultó y los anexos que dan sustento al estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del problema

La humanidad goza de numerosos beneficios gracias al avance de las tecnologías de información y comunicación, facilitando así novedosas maneras para interactuar y comunicarse, favoreciendo el logro de las metas en los puestos de trabajo y haciendo de las actividades cotidianas más fáciles y prácticas, y entre otros beneficios. En el entorno educativo, las tecnologías posibilitan el acceso a la información de manera eficiente, amplia las posibilidades de comunicación de manera sincrónica y asincrónica y posibilita la flexibilidad en la formación (Molina et al., 2015) pero a pesar de sus numerosos beneficios, existe un nivel de angustia asociado que se extiende a diversas esferas de nuestra vida.

En las circunstancias que actualmente vive la humanidad producto de la pandemia y el confinamiento, muchas compañías y entidades de gestión pública y privada se vieron obligados a utilizar la tecnología como mecanismo de trabajo, dando lugar al teletrabajo, trabajo remoto o a distancia (Martin, 2020). Esto ha originado el uso permanente y excesivo de herramientas tecnológicas para dar continuidad al trabajo, y los docentes no fueron ajenos a ello, y de alguna manera se ha extendido su jornada laboral, y "muchos docentes continúan conectados a su trabajo a través de sus dispositivos, atendiendo exigencias de sus estudiantes o de sus jefes en horarios extralaborales" (Gañan et al., 2020, p. 4). Sin embargo, poco se ha considerado los efectos adversos en la salud y los factores psicosociales que influyen en cómo una persona percibe y responde al tecnoestrés relacionado con el trabajo. El tecnoestrés se define como "un problema de adaptación debido a la falta de habilidad de un individuo para manejar las nuevas tecnologías de la información de una manera saludable" (Gil-Monte, 2017, p.11), y esto conlleva específicamente a la angustia, fatiga, ansiedad y entre otros problemas ocasionados por el uso descomunal de las TIC en el trabajo.

Debido a la emergencia sanitaria, cerca de la totalidad de centros educativos a nivel mundial impartieron las clases de manera remota o virtual. Tal es el caso particular del Perú, por medio de la RM N° 160-2020-MINEDU expedido por el gobierno de turno, se implementó el plan

estratégico de educación a distancia denominado Aprendo en Casa que implica el trabajo remoto de los profesores haciendo uso de las TIC, dadas las circunstancias se ha generado una sobrecarga laboral al docente y muchos de ellos aún no han desarrollado la competencia digital, por consiguiente, el trabajo remoto se hace aún más compleja afectando su desempeño laboral.

Siendo más específico, en la Institución educativa San Juan, se viene observando que los docentes manifiestan ciertas dificultades de adaptación a la nueva forma de trabajo en la cual es imperativo el empleo de herramientas tecnológicas; y como consecuencia de ello, se están generando problemas relacionados al tecnoestrés y afectando el buen desempeño docente. En tal sentido, nace el interés por llevar a cabo este estudio con una intencionalidad primordial de descubrir si existe alguna correlación significativa que se pueda evidenciar con respecto al tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente de esta entidad educativa y así poder contribuir de manera favorable en las decisiones que se adopten para mejorar las políticas educativas en la educación remota.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el tecnoestrés se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes?
b. ¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes?
c. ¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad?
d. ¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el tecnoestrés y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Precisar la correlación que existe entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.
b. Precisar la correlación que existe entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.
c. Medir la correlación entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad.
d. Medir la correlación entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.4. Justificación o importancia

El estudio se respaldó en la siguiente justificación:

Justificación teórica. Este estudio nos posibilita tener cierta noción sobre cómo las tecnologías de la información y la comunicación afectan la salud y consecuentemente repercuta de alguna manera en el desempeño laboral del profesorado dentro del contexto actual que viene sufriendo la humanidad a causa de la pandemia. Se abordó varias teorías existentes sobre las variables de estudio, permitiendo dar un sustento teórico y científico, lo cual es fundamental para conducir la investigación.

Justificación metodológica. El presente estudio se valió de dos instrumentos de medición con el fin de acopiar toda la información necesaria. Estos instrumentos se validaron por medio del informe de juicio de expertos en su momento oportuno, asimismo, se empleó una prueba estadística para conocer su confiabilidad y validez. Estos procedimientos permitieron obtener datos confiables y hallazgos generalizables que se aplican a toda la población del cual fue extraída la muestra.

Justificación práctica. Los hallazgos de la investigación demostrarán ser muy beneficiosos en las decisiones que se tomen para mejorar las políticas educativas en la educación remota o

virtual y contribuir a mitigar los impactos negativos del tecnoestrés en el quehacer educativo de los educadores y de toda la comunidad educativa en general. Adicionalmente, los resultados de esta investigación pueden ser utilizados como precedente por otros académicos, investigadores y profesores para los próximos estudios. Todos estos aspectos justifican el valor de este trabajo.

1.5. Limitaciones de la investigación

El en trayecto de la investigación se afrontaron ciertas limitaciones no tan significativas que afortunadamente se superaron como por ejemplo la poca predisposición de algunos docentes en ser parte de la investigación y lograr los objetivos planteados.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Marco teórico

2.1.1. Fundamentación teórica de la variable 1: Tecnoestrés

El estrés es un término introducido en primer momento por Hans Seyle en 1936, quien empleó este término para referirse a las reacciones no específicas que realiza nuestro cuerpo frente a estímulos físicos o psíquicos que origina un impulso de reestructuración (Ander-Egg, 2016). Del mismo modo, se precisa como una "reacción emocional intensa a una serie de estímulos externos que ponen en marcha respuestas fisiológicas y psicológicas de carácter adaptativo" (Galimberti, 2018, p. 1230). En este sentido, se concibe al estrés como una manera en la que el cerebro juntamente con el organismo reacciona ante un estímulo, que básicamente está motivado por un conjunto de agentes causantes, cabe mencionar algunos como el entorno en la que se desenvuelven las personas, los estilos de vida que llevan, las condiciones laborales a las que están expuestas, o acontecimientos catastróficos que producen una repercusión nociva en la salud.

Basándonos en la teoría sociotécnica, las condiciones determinantes para los riesgos psicosociales como el estrés laboral tanto a nivel individual con la falta de reconocimiento, desequilibrio entre la magnitud e intensidad de las demandas del puesto de trabajo y a nivel estructural, las condiciones laborales, el sistema y las características propias del puesto, además de las interacciones sociales que probablemente tengan un efecto en el funcionamiento mental y psíquica de todo aquel que trabaja, de modo que su salud psicológica, emocional, física y social se verá afectada como consecuencia de ello (Neffa, 2015).

Es así como el estrés continuo conlleva a una etapa de agotamiento, un estado en el que se consumen los recursos del cuerpo y se agotan las hormonas del estrés. A continuación, se enumeran algunos de los signos o síntomas más frecuentes de agotamiento inminente: Signos emocionales (ansiedad, apatía, irritabilidad, fatiga mental); signos conductuales (evitación de relaciones, conducta extrema o autodestructiva, descuido personal); signos físicos (agotamiento, achaques, quejas, etc.) (Coon y Mitterer, 2016).

El término tecnoestrés tiene una estrecha vinculación con respecto a las consecuencias psicosociales negativas en la salud y es Brod (1984) quien dio una definición por primera vez a modo de "una enfermedad moderna de adaptación provocada por la incapacidad de afrontar las

nuevas tecnologías informáticas de forma saludable" (p.16). A esta definición también se añade lo propuesto por Weil y Rosen (1997), quienes lo precisan como una consecuencia de la creciente interacción de la persona y la tecnología, que se manifiesta en repercusiones perjudiciales en nuestras actitudes, emociones, acciones y en lo físico, ya sea directa o indirectamente.

Posteriormente, con el auge y crecimiento vertiginoso de la tecnología varios académicos e investigadores han desarrollado y perfeccionado la concepción de tecnoestrés. Por su parte, Salanova (2003) define el tecnoestrés como producto del desajuste perceptivo entre la demanda y los recursos disponibles, lo cual se manifiesta en síntomas de ansiedad o afectivos, así como también el surgimiento de actitudes desfavorables y de rechazo hacia el empleo de las TIC.

El tecnoestrés constituye tres dimensiones: los síntomas afectivos asociados a niveles elevados de activación psicofisiológica del cuerpo; la formación de comportamientos de rechazo hacia las tecnologías; y juicios renuentes acerca de la habilidad en el uso de las TIC (Días y Costa, 2009). En consecuencia, es la dificultad de habituación generada en situaciones en las que una persona tiene dificultades para familiarizarse con la utilización de herramientas tecnológicas (Ragu-Nathan et al, 2008). De igual manera, Tarafdar et al (2019) precisan al tecnoestrés como una tensión psicológica que perciben las personas a consecuencia del manejo de las TIC.

Recientemente se ha introducido él término *technostresseology* (tecnoestresología), lo cual según Waters (2020) es el estudio del tecnoestrés como una enfermedad moderna en la que los usuarios experimentan el tecnoestrés y angustia cuando no pueden adaptarse al uso de las tecnologías o en su defecto lo usan de manera excesiva lo cual tiene un efecto perjudicial para la salud. y para ello sugiere la tecno-psicoterapia como tratamiento para el tecnoestrés y la tecnoadicción.

2.1.2. Fundamentos teóricos de la variable 2: Desempeño docente

La actuación profesional pedagógica es la manera de dirigir el proceso pedagógico, el cual está compuesto y organizado por un conjunto de procedimientos y actividades estratégicos encaminadas por el docente que necesariamente tiene que cumplirse tales como el estudio, la planificación curricular, desarrollo de sesiones de aprendizaje, construcción de instrumentos de evaluación, la interrelación comunitaria y la optimización de los procesos pedagógicos (Pla, 2012). En ese sentido, el docente requiere fortalecer sus competencias profesionales que se traducen en

capacidades, desempeños, actitudes y habilidades que le permitirán actuar de manera eficiente en diferentes situaciones y contextos educativos.

La evaluación del desempeño del docente implica un procedimiento "sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales" (Valdés, 2009, p. 13) hacia la comunidad educativa y representantes de instituciones aliadas estratégicamente.

Bajo este concepto, podemos precisar que el desempeño del docente hace referencia a una serie de actuaciones perceptibles y medibles dentro del contexto educativo y su relación con toda la comunidad educativa lo cual debe ser evidenciado en el progreso permanente de los aprendizajes y la mejoría de la profesión docente.

En los últimos años, la UNESCO y otros organismos internacionales han contribuido con la creación, proyección y desarrollo de políticas públicas con el propósito de hacer mejoras en el campo educativo principalmente en países en desarrollo de América Latina y el Caribe. A pesar de ello, se observa que los sistemas educativos no han sido lo suficientemente efectivos en la sistematización de los procesos para la evaluación del ejercicio de la profesión docente (Gálvez & Milla, 2018). Por consiguiente, es de vital importancia que el docente tenga ciertas cualidades y características profesionales que garantice que los procesos pedagógicos sean de calidad, para ello el docente debe estar familiarizado tanto con las competencias previamente establecidas como con su competencia actual (Bunk, 1994).

Las competencias docentes se refieren a las características y cualidades de la personalidad de un educador que lo hacen capaz de ejercer la práctica pedagógica de manera exitosa. Constituye fundamentalmente actuaciones que permiten una evaluación de manera integrada de los conocimientos, cualidades personales, valores, motivaciones y habilidades pedagógicas de los educadores en relación con su desenvolvimiento pedagógico, los cuales se sintetizan en componentes conceptuales, procedimentales, motivacionales y actitudinales (Pla, 2012).

Existen varios modelos de evaluación para medir el desempeño del profesor, los mismos que han sido utilizados en diferentes estados latinoamericanos y del caribe. Los siguientes son algunos modelos postulados por Valdés (2004):

Modelo centrado en el perfil del maestro. Bajo esta evaluación, "se evidencian las características, previamente establecidas por los actores educativos: estudiantes, padres de familia,

directivos y colegas" (Gálvez & Milla, 2018). En ello, se utiliza un cuestionario de autoevaluación que describe todos los atributos y virtudes que tiene que reunir el docente idóneo. Después de eso, un evaluador externo realiza una entrevista formal con los padres, los alumnos y al propio profesor.

Modelo centrado en los resultados obtenidos. Según Gálvez y Milla (2018), este tipo de evaluación implica una valoración del desempeño de un profesor examinando el aprendizaje o los resultados que alcanzaron los estudiantes.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Este sistema de evaluación consiste en determinar la relación de comportamiento del educador en el aula con la adquisición del aprendizaje. Para lo cual el educador debe crear condiciones favorables para el aprendizaje, lo cual será evaluado mediante la observación al docente en aula (Gálvez & Milla, 2018). Este modelo se viene implementando en el Perú mediante las rubricas de observación los cuales son administradas por los directivos y coordinadores pedagógicos.

Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción. La autorreflexión del profesor es el fundamento de este modelo y se lleva a cabo con la intención de descubrir y conocer aspectos positivos y negativos de su accionar pedagógico. Este sistema contempla tres etapas: Observación de una clase en aula con la intención de delimitar las principales potencialidades y debilidades; una conversación reflexiva sobre su práctica pedagógica; y finalmente una conversación de seguimiento con la finalidad de establecer compromisos y acciones para optimizar la práctica pedagógica (Gálvez & Milla, 2018). Este modelo también forma parte de la evaluación, monitoreo y acompañamiento al personal docente en el Perú.

Por otra parte, el Banco de desarrollo Interamericano destaca la importancia de implementar marcos de referencia del desempeño para los profesores, en la cual el "sistema de evaluación docente debe ser válido, confiable y transparente para que los docentes lo acepten y para que los esfuerzos que se requieren para su diseño y su implementación puedan generar los resultados esperados" (Cruz-Aguayo et al., 2020, p. 53). Para alcanzar este objetivo, es fundamental que todos los actores del sistema educativo tengan un entendimiento compartido de lo que un maestro debe saber y debe saber hacer, así como también los profesores deben estar conscientes de todo lo que les exige el sistema educativo, así como también las competencias y capacidades que deben tener para ser mejores profesionales.

Por otra parte, Cruz-Aguayo et al (2020) destacan una evaluación holística a la labor del docente, lo cual requiere utilizar varios instrumentos de evaluación y a su vez asignarle una

valoración adecuada a cada una de ellas para que su implementación sea eficiente. Algunos instrumentos más utilizados para este fin son: a) las pruebas estandarizadas de aprendizajes a los estudiantes, cuyo objetivo es optimizar la calidad de los aprendizajes; b) Medidas de objetivos de aprendizaje, este instrumento constituye los objetivos que los docentes establecen al inicio del año escolar en relación con los logros académicos esperados. Una autoridad superior al docente revisa y aprueba los objetivos y al término del año escolar, los evalúa juntamente con el docente para verificar el progreso alcanzado por los estudiantes y según el resultado obtenido, el docente recibe una calificación de su desempeño; c) Observaciones estandarizadas en clase, en la cual se emplean rubricas de observación de clase que contienen los estándares del desempeño docente, es decir el perfil del buen maestro; d) Portafolio docente, constituye los materiales y producciones que evidencian la labor del docente durante el año escolar lo cual es valorada para determinar el desempeño del docente; e) Encuestas a estudiantes y a otros actores, el cual requiere de una buena estructuración para recoger información confiable; f) Pruebas estandarizadas a los docentes, el cual permite conocer el conocimiento pedagógico y disciplinar del docente.

2.2. Antecedentes de estudio

2.2.1. Internacional

Magistra et al (2021) realizaron una investigación en Universitas Sebelas Maret, Indonesia. Su objetivo fue conocer el efecto de la autoeficacia y el tecnoestrés sobre el desempeño laboral de los profesores de secundaria de Purwokerto por medio del compromiso organizacional. Es una investigación con enfoque cuantitativo y la información se recopiló mediante un cuestionario. Asimismo, se realizó el procedimiento del método Slovin para obtener la muestra y estuvo conformada por 400 profesores. Los investigadores formulan, entre otras, la siguiente conclusión: El tecnoestrés tuvo un efecto significativo sobre el desempeño de los profesores, de igual magnitud ha sido el impacto en el compromiso organizacional. Por otra parte, los efectos de las variables de compromiso organizacional tuvieron un efecto significativo que interviene en la autoeficacia y la variable tecnoestrés sobre el desempeño docente.

Asimismo Estrada-Muñoz et al (2021) emprendieron un estudio con la intención primordial de descubrir los niveles de tecnoestrés que experimentan los trabajadores del ámbito educativo de Chile. Se tomó en cuenta a 3006 educadores para ser partícipes de la muestra de estudio. Los autores formulan, entre otras, la siguiente conclusión: Los resultados muestran que el 11% de los

profesores tienen tecno ansiedad y el 7,2%, tecno fatiga. Combinando ambas manifestaciones, el 6,8% de los profesores presentan tecnoestrés. Por último, los factores de fatiga y ansiedad se presentan en mayor dimensión en las profesoras. En concreto, el manejo de las TIC en contextos educacionales también puede conllevar al estrés y agotamiento patológico.

Por otra parte, González y Pérez Vargas (2019) llevaron adelante una investigación con la intensión de describir el tecnoestrés que experimentan los docentes así como también los métodos preventivos en el colegio Inmaculado Corazón de María en Asunción, Paraguay. Fue un estudio cuantitativo no experimental y se valió de una encuesta estructurada para recabar la información y se consideró a 40 docentes para formar parte de la muestra de tipo censal. Los autores llegaron, entre otras, a la siguiente conclusión: los informes de los educadores sobre sus experiencias del tecnoestrés incluyeron dimensiones físicas así como también emocionales, por otra parte, los mecanismos preventivos que emplean son pensamientos positivos y técnicas de relajación. El tecnoestrés puede surgir en cualquier momento de la actividad educativa, ya sea como consecuencia de un uso insuficiente o excesivo de la tecnología; por lo tanto, es fundamental conocerlo para implementar acciones preventivas requeridas a nivel institucional que valoren el aspecto humano para brindar a la comunidad estudiantil una excelente formación académica.

Asimismo, Liu (2019) realizó un estudio con el objetivo fue examinar el tecnoestrés reportado por los profesores de las escuelas públicas que trabajan en un ámbito de estricto cumplimiento de políticas. Fue una investigación no experimental con diseño transversal y empleó la encuesta como instrumento. De la misma manera, se recurrió a la muestra probabilística y lo conformaron 147 participantes. El investigador formula, entre otras, la siguiente conclusión: el tecnoestrés existe y es experimentado por los maestros de escuelas públicas en este entorno de políticas de adopción obligatoria. Sin embargo, la mayoría de los maestros de esta población informan una mejora en el desempeño, lo que indica que el uso de la tecnología fue útil y condujo a una mejor enseñanza, entre otros beneficios. Por otra parte, la mayoría de los maestros informan que experimentan la necesidad de cambiar hábitos, sacrificar tiempo personal y requieren actualizar sus habilidades tecnológicas en MAPE.

A ello se suma, Salazar (2019) quien concretizó un estudio con el fin de comprobar la condición predictiva de generadores del tecnoestrés en relación con el estrés de rol y la productividad individual. Asimismo, la investigación se centró en el enfoque cuantitativo y empleó las escalas tipo Likert como instrumentos, asimismo se recurrió a la muestra no probabilística

intencionada y lo conformaron 1047 personas. El investigador formula, entre otras, la siguiente conclusión: el tecnoestrés se correlaciona con el aumento del estrés del rol y la disminución de la productividad; por lo tanto, si bien el grado de estrés asociado al manejo de herramientas tecnológicas son bajos en la población de estudio, sus consecuencias son evidentes. Como resultado, las compañías deben prestar mayor atención a las características particulares y las competencias digitales de sus empleados, así como a la posible sobrecarga de trabajo, las características tecnológicas, los cambios y sus actualizaciones continuas.

2.2.2. Nacional

Collantes (2021) desarrolló un estudio con la intención de establecer la correlación del estrés laboral y con el desempeño del personal docente. Fue una investigación básica con diseño correlacional-descriptivo y se valió tanto de la encuesta como el cuestionario para recabar información. De igual forma se constituyó una muestra representativa de 72 docentes pertenecientes al centro educativo N° 52005 Nuestra Señora de las Mercedes localizado en la región Madre de Dios. El investigador formula, entre otras, la siguiente conclusión: el estrés laboral tiene una baja correlación negativa, sin embargo es estadísticamente significativa referente al desempeño del personal docente (Rs = -.233, p-valor = 001). De esta conclusión se extrae que cuando el estrés laboral se intensifica, el desempeño docente será más deficiente.

Por otro lado Cari (2020) desarrolló un estudio para comprender la asociación directa del tecnoestrés y el desempeño laboral en los educadores. El estudio se fundamentó en el diseño correlacional-descriptivo, asimismo empleó el cuestionario y ficha de evaluación como instrumentos. La muestra fue no probabilística intencionada y estuvo constituida por 45 educadores pertenecientes a los centros educativos de primaria de Paucarpata en la región Arequipa. El investigador formula, entre otras, la siguiente conclusión: Existe una correlación moderadamente positiva entre el tecnoestrés y el desempeño laboral en los maestros de los centros educativos de primaria y muestra un p-valor = 0.00 ($p<0.05$), adicionalmente, se evidencia que el coeficiente de correlación es equivalente a $r_s = 0{,}619$.

Asimismo, Cornejo (2020) realizó un estudio para precisar el nivel de tecnoestrés que experimenta el personal docente del distrito de Puente Piedra, Lima. Fue una investigación descriptiva y se recurrió a un cuestionario para el acopio de información, asimismo un total de 43 educadores fueron partícipes de la muestra. El investigador concluye de la siguiente manera: cerca

de la mitad de los profesores encuestados de Puente Piedra muestran niveles bajos de tecnoestrés, mientras que la otra mitad muestra niveles de alto y medio, lo cual influye en la salud mental. Asimismo, los profesores presentan altos niveles en la dimensión de fatiga, y al menos la cuarta parte de los profesores presentan nivel alto en las dimensiones de ansiedad, escepticismo e ineficiencia, siendo un problema más frecuente para quienes han trabajado con las TIC durante años, así como para quienes no los usan de manera eficiente. Por consiguiente, esta situación genera un desbalance en la demanda y exigencia del uso de recursos tecnológicos, lo cual conlleva a la activación psicofisiológica desagradable en niveles elevados que favorece el surgimiento de actitudes desfavorables hacia el empleo de herramientas tecnológicas en la educación.

Por otro lado, Cahuaza y Silva (2020) desarrollaron un estudio con la intención de establecer el nivel de tecnoestrés que experimentan el personal docente de la Universidad Peruana Unión. La investigación fue descriptiva y empleó el cuestionario para recabar información, del mismo modo, 80 docentes constituyeron la muestra del estudio. Los investigadores llegaron a la siguiente conclusión: el 46,3% de los catedráticos muestran tecnoestrés a nivel medio. En relación con la dimensión escepticismo, el 53,8% de los catedráticos evidencian un nivel medio. De igual modo, el 41.3% de los catedráticos muestran un nivel medio de fatiga. El 56.3% de ellos experimentan niveles medio de ansiedad y finalmente el 56.3% evidencian nivel medio de ineficacia.

A ello se suman Alcas et al. (2019) con su investigación para conocer la correlación que existe entre el tecnoestrés y la percepción de la calidad de servicio que se brinda en una universidad privada del departamento de Lima. El estudio siguió los lineamientos de la investigación cuantitativa no experimental; asimismo un total de 154 docentes participaron de la muestra quienes fueron seleccionados aleatoriamente. Este estudio se valió de la encuesta y empleó dos cuestionarios para recabar información sobre la Percepción de la calidad del servicio denominado Modelo ServQual, y para la variable tecnoestrés se recurrió al Cuestionario Red (2004). Los investigadores concluyen que el tecnoestrés que experimentan los docentes muestra cierta relación con la percepción de la calidad de servicio que se brinda en la universidad ($X2\ (6) = 85{,}731$ y con un p valor $= 0.000 < 0.05$).

2.3. Bases teóricas

2.3.1. El tecnoestrés

El tecnoestrés es un componente del estrés generado como resultado del proceso de adaptación y uso constante de las tecnologías de información y comunicación. Ésta se refiere a "un fenómeno negativo que afecta a las personas a nivel afectivo, cognitivo y conductual e incluso fisiológico y que está producido por la invasión en la vida diaria de ordenadores, smartphones, e-mails, tabletas, etc." (Lloren et al., 2011, p.45). También hace referencia a la "incapacidad de adaptarse o hacer frente a las nuevas tecnologías" (Jena, 2015, p.118). A ello se suma, Martínez (2011) refiriéndose como el malestar y los efectos psicológicos y físicos que genera el uso intensivo de las TIC no solo en el trabajo, sino también durante el tiempo libre y la vida familiar.

Usando la definición proporcionada por los autores, el tecnoestrés es una reacción a nivel físico y emocional percibido por los usuarios sobre el empleo de las herramientas tecnológicas. El uso excesivo de ello puede producir efectos perjudiciales en la salud, la productividad y la percepción sobre las condiciones laborales por los empleados (VandenBos, 2015). Las TIC, hoy en día, son parte fundamental de nuestras vidas y a pesar de sus numerosos beneficios, se debe utilizar de manera responsable para evitar los efectos nocivos en nuestra salud.

2.3.1.1. Tipos de tecnoestrés

El tecnoestrés se manifiesta de varias formas tal como señalan varios autores y en particular Gil-Monte (2017) considera: a) tecnofatiga, lo cual se caracteriza por presentar cansancio y fatiga ya sea cognitiva o psicológica a causa del uso permanente y continuo de las TIC; b) tecnofobia, lo cual es el temor del trabajador hacia la tecnología digital avanzada, como las computadoras, los móviles y la inteligencia artificial, lo cual se puede considerar como algo irrazonable o exagerado y c) tecnoadicción, se caracterizada por el uso compulsivo y desmedido de dispositivos móviles, internet o videojuegos, sin tener en consideración de los perjuicios que ocasiona en la salud física y emocional.

2.3.1.2. Categorías del tecnoestrés

De acuerdo con Prado (2018), el tecnoestrés contempla cinco categorías y estas son:

Estresores del medio ambiente físico. Están relacionados con el medio ambiente, la iluminación, el ruido, las condiciones del clima, así como también las condiciones del espacio de trabajo.

Estresores individuales. Incluye los aspectos personales tales como cognitivo-afectivo (creencias, valores propios, la autoestima, tipo de personalidad, etc.); conductuales (tolerancia a la ambigüedad, habilidades, asertividad, etc.) y el aspecto demográfico (sexo, edad, ocupación, estado de salud, jornada laboral, etc.).

Estresores grupales. Tales como, la falta de trabajo colaborativo, las presiones de grupo, los conflictos, las posibilidades de interacción y reconocimiento laboral.

Estresores organizacionales. En esta categoría convergen la estructura organizativa, el clima laboral, el espacio, las TIC, el liderazgo y los turnos en la jornada laboral.

Estresores extraorganizacionales. En la cual influye la familia, el proceso de reubicación y problemas económicos.

2.3.1.3. Consecuencias y sintomatología del tecnoestrés

El uso excesivo de las TIC puede tener una variedad de implicaciones negativas, que van desde el dolor físico y el cansancio mental hasta el deterioro del nivel de vida del usuario. Asimismo, los usuarios de las TIC pueden experimentar emociones negativas incluyendo el "miedo, ansiedad, resistencia, frustración, fatiga, estrés y otros riesgos psicosociales y físicos" (Salazar-Concha et al., 2020, p. 173). Así como también afecciones en el sistema locomotor, dolores musculares, dolor de cabeza, mareos, problemas gastrointestinales, insomnio, hipertensión, aburrimiento e inseguridad.

Las consecuencias del tecnoestrés se evidencian tanto a nivel personal, con el incremento de los niveles de cortisol que puede originar insomnio, problemas digestivos, aumento de peso, problemas en la piel y cambios de humor (Riedl, 2013). Por otra parte, a nivel organizacional, tiene un efecto tanto en el rendimiento individual como en la productividad (Alam, 2016) ocasionando conflictos e insatisfacción laboral.

Otros síntomas observables incluyen la presencia de ansiedad psicológica, que se manifiesta por la negativa a utilizar tecnologías, preocupación por presionar la tecla errónea y como resultado estropear o disipar información; ansiedad social, que está motivada por el miedo a ser reemplazado por una máquina; y ansiedad operativa, que se manifiesta por la incapacidad para utilizar tecnologías (Oviedo, 2021).

2.3.1.4. Prevención del tecnoestrés

Una de las medidas de prevención propuesta por Martin (2020) es la "formación e información sobre la utilización adecuada y responsable de las nuevas TIC´s en el entorno laboral, así como sobre la buena gestión del tiempo de trabajo y la efectiva desconexión digital" (p. 178). Por consiguiente, es necesario limitar el horario de utilización de las TIC y evitar la prolongación del trabajo fuera de la jornada laboral. Además, es fundamental promover vínculos o interacciones interpersonales, dejando al margen la comunicación por correo electrónico y teléfono (INSSBT, 2018, p. 2-3).

Por otra parte, Maset (2019) recomienda organizar adecuadamente la jornada laboral, hacer pausas de 5 a 10 minutos cada hora mientras se usa la computadora, no llevarse el trabajo a casa y guardar los dispositivos electrónicos en tiempos libres y disfrutarlo con la familia y amigos. Además de ello, sugiere separar la vida laboral de lo personal incluyendo las tecnologías, capacitarse en el uso de las TIC, hacer deporte con regularidad, practicar ejercicios de relajación, meditación, yoga o mindfulness y también descansar lo suficiente. En caso de que esta situación resulta incontrolable, buscar ayuda de un profesional.

2.3.1.5. Dimensiones del tecnoestrés

Según Llorens et al (2011), consideran los siguientes componentes esenciales que permite identificar el nivel de tecnoestrés:

Ansiedad. Los usuarios pueden experimentar "sentimientos de fatiga, cansancio y agotamiento mental y cognitivo" (González & Pérez, 2019, p.27) que usualmente se manifiesta en estados de agitación, inquietud o zozobra en el estado de ánimo.

Fatiga. Cansancio o molestia ocasionada por el esfuerzo prolongando en el trabajo usando las TIC. Las personas que están por mucho tiempo frente a las pantallas pueden experimentar también la fatiga visual. De acuerdo con Martínez (2011) tener expuesto la vista hacia la pantalla por tiempo prolongado es causante del enrojecimiento de los ojos, lagrimeo y el dolor de cabeza.

Escepticismo. Es la parte actitudinal y se describe a las opiniones negativas expresadas sobre el empleo de la tecnología (Salanova et al., 2013), es decir la apatía y las actitudes de rechazo hacia el uso de las TIC (González & Pérez, 2019, p.27) que se manifiesta en la desconfianza y duda sobre su eficacia para el trabajo.

Ineficacia. Es el aspecto cognitivo relacionado a la práctica y esta referido a "los pensamientos negativos sobre la propia capacidad que posee cada persona para utilizar la tecnología con éxito" (González & Pérez, 2019, p.27). Esto conlleva a una actitud de rechazo hacia el uso de las tecnologías.

Adicción. Es una condición negativa de salud mental provocada principalmente por un deseo intenso o impulso para trabajar con la tecnología todo el tiempo (Salanova et al., 2007).

Las dimensiones que se ha considerado en esta investigación son básicamente estos componentes y el fin es conocer los niveles de tecnoestrés que experimentan los docentes y a su vez conocer la relación con el desempeño docente.

2.3.2. Desempeño docente

De acuerdo con García (2011) el desempeño hace referencia al conjunto de actuaciones o hechos que se pueden observar y medir y estos son primordiales para cumplir con los fines de la empresa. El desempeño docente se trata categóricamente sobre las actuaciones observables del docente que reflejan su competencia, los cuales son medidos y valorados con el fin de optimizar los procesos pedagógicos y alcanzar resultados óptimos tanto en la enseñanza como también en el aprendizaje (Ministerio de educación, 2012).

2.3.2.1. Evaluación del desempeño docente

Está referido a la observación y medición de competencias y capacidades fundamentales asociadas con la labor pedagógica propia del profesor en el aula: cómo promueve el respeto, cómo maneja el clima en el aula, cómo administra el tiempo durante las lecciones, cómo estimula la creatividad y el razonamiento, cómo involucra a los estudiantes en las actividades y cómo actúa frente a las demandas y exigencias educativas (Ministerio de educación, 2012).

La razón del porque es trascendental evaluar el desempeño radica en que nos aporta información valiosa sobre las habilidades prácticas y pedagógicas del docente en servicio, y esta puede ser utilizado para tomar decisiones oportunas y adecuadas, conducir al logro de altos estándares educativos y garantizar la adquisición de competencias, capacidades y desempeños en todos los educandos y que estén prestos para contribuir con el desarrollo del país. Del mismo modo, se pretende que los educadores "reflexionen sobre su práctica, se apropien de los

desempeños claves que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza" (Chávez, 2014, p.79).

2.3.2.2. Marco del buen del desempeño docente (MBDD)

En mérito a la RM N° 0547-2012-ED, los funcionarios del MINEDU expidieron los lineamientos sobre el buen desempeño docente, y esto sirve como una referencia principal para implementar políticas y acciones a nivel nacional principalmente en tres áreas tales como: formación, evaluación y desarrollo de la carrera docente.

Asimismo, el MBDD contiene cuatro dominios que se articulan con nueve competencias y estas a su vez se operativizan en cuarenta desempeños, son estos los que definen la enseñanza efectiva y que se espera que todos los docentes alcancen y dominen durante su trayectoria profesional. El dominio hace referencia a un área o tema de enseñanza que abarca una colección de actuaciones profesionales que tienen un efecto beneficioso en el aprendizaje del estudiante. La competencia implica poseer la capacidad de aplicar los conocimientos, dar solución a los problemas y lograr las metas; y finalmente, los desempeños son las acciones observables propias del docente que evidencian sus competencias, los cuales son descritas y valoradas. (Minedu, 2012).

2.3.2.3. Dimensiones del desempeño docente

El MBDD comprende cuatro dominios bien estructurados, los cuales han sido considerados como dimensiones para la investigación y que a su vez permite dinamizar el recojo de información sobre la variable:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Este dominio está vinculado fundamentalmente con los componentes de la planificación curricular que incluye los planes curriculares, las unidades didácticas, las experiencias y la planificación de las sesiones. Asimismo, implica elaborar y seleccionar recursos y materiales didácticos adecuadamente, además de la selección y adaptación de metodologías apropiadas y la construcción de instrumentos de evaluación (Ministerio de Educación, 2012).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Implica poner en marcha el proceso pedagógico, valorar y atender eficientemente a la diversidad e inclusión en el aula. Asimismo, se resalta el rol pedagógico del docente para guiar el proceso de aprendizaje creando un clima positivo, acogedor y democrático. También se considera el dominio disciplinar y teórico, la motivación y participación activa, el uso de metodologías activas, la pertinencia de instrumentos

de evaluación, y sin dejar de lado la implementación de recursos y materiales educativos que respondan a las características del contexto (Ministerio de Educación, 2012).

Participación en la gestión de la institución. Está relacionado con la contribución del profesor en asuntos que corresponden a la gestión educativa, esto implica el involucramiento voluntario y democrático en la elaboración, ejecución y monitoreo del logro de las metas de gestión que se establecieron en los documentos de gestión que rigen en la institución. Del mismo modo, esta dimensión constituye la habilidad comunicativa asertiva con todos los actores educativos y aliados estratégicos, fortaleciendo el clima institucional dentro del margen del respeto mutuo, valoración y convivencia democrática (Ministerio de Educación, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Está referida a la mejora continua del quehacer educativo del profesor mediante una labor colaborativa con sus pares en grupos de interaprendizaje, en talleres de perfeccionamiento y desarrollo profesional. Asimismo, el ejercicio pleno de sus funciones con responsabilidad y ética profesional con la intención de avanzar y generar beneficios a corto y mediano plazo para toda la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2012).

2.4. Definición de términos

Ansiedad. "Estado emocional desagradable asociado con cambios psicofisiológicos en respuesta a un conflicto intrapsíquico, a diferencia del miedo, el peligro o la amenaza en la ansiedad es irreal" (Bathia, M.S, 2009, p.26).

Desempeño docente. Es el ejercicio de la docencia con profesionalismo, ética, responsabilidad y compromiso para garantizar la consecución de los aprendizajes de manera eficiente (MINEDU, 2012).

Escepticismo. Se refiere a "una actitud de cuestionamiento, incredulidad o duda" (VandenBos, 2015, p.986)

Estrés. Está referida a la "intensa reacción emocional a una serie de estímulos externos que activan respuestas fisiológicas y psicológicas de naturaleza adaptativa" (Galimberti, 2018, p.1230).

Fatiga. Es el "estado de debilidad posterior a un esfuerzo excesivo de naturaleza física o psíquica, o a un gasto prolongado de energía invertida en cualquier actividad" (Galimberti, 2018, p.512).

Tecnoadicción. Es “la necesidad incontrolable de utilizar las TIC que lleva a comportamientos obsesivo-compulsivos” (Gil-Monte, 2017, p.12).

Tecnoestrés. Es una forma de estrés ocupacional que está asociado al uso de las TIC como Internet, dispositivos electrónicos y redes sociales, produciendo efectos perjudiciales en la salud, la productividad y la satisfacción laboral (VandeBos, 2015).

Tecnofatiga. Está caracterizado por “la aparición de cansancio y fatiga psicológica o cognitiva por la exposición continua a la tecnología informática” (Gil-Monte, 2017, p.12).

Tecnofobia. “Se caracteriza por la aparición de ansiedad y malestar en el trabajador cuando tiene que utilizar alguna TIC para el desarrollo de su trabajo” (Gil-Monte, 2017, p.11).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El tecnoestrés y el desempeño docente se relacionan de manera significativa en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

a. Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.
b. Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.
c. Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad.
d. Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.2. Variables

3.2.1. Definición de variables

Variable 1: Tecnoestrés. "Es el malestar y las secuelas psicológicas y físicas que produce el puesto de trabajo electrónico y el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral" (Martínez, 2011, p.30.).

Variable 2: Desempeño docente. Son las actuaciones observables del docente que reflejan su competencia, las cuales son descritas, medidas y valoradas con el único fin de optimizar los aprendizajes que requieren lograr los estudiantes (MINEDU, 2012).

3.3. Operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Tecnoestrés	Martínez (2011) precisa que el tecnoestrés se refiere al "malestar y las secuelas psicológicas y físicas que produce el puesto de trabajo electrónico y el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral" (p.30.).	El tecnoestrés se midió a través de un cuestionario en línea que consta de cinco dimensiones y 22 ítems.	Escepticismo	▪ Actitud de indiferencia ▪ Evitación o negación	1 - 4	Ordinal
			Fatiga	▪ Fatiga a consecuencia del uso de las tecnologías. ▪ Sintomatología de cansancio. ▪ Agotamiento mental y físico.	5 – 8	
			Ansiedad	▪ Preocupación por el uso de las TIC. ▪ Tensión y malestar.	9 – 12	
			Ineficacia	▪ Creencias sobre la ineficacia de la tecnología. ▪ Falta de confianza en sus habilidades y capacidades. ▪ Adaptabilidad inadecuada en el uso de las TIC.	13 - 16	
			Adicción	▪ Uso de las tecnologías de manera permanente y en exceso.	17 - 22	

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño docente	Son las actuaciones observables del docente que reflejan su competencia, las cuales son descritas, medidas y valoradas con el único fin de optimizar los aprendizajes que requieren lograr los estudiantes (MINEDU, 2012).	Se administró una ficha de evaluación de manera virtual para medir el desempeño docente en las cuatro dimensiones y a su vez estuvo constituido por 36 ítems.	Preparación para el aprendizaje.	▪ Identifica las características del estudiante y los aprendizajes que requiere lograr. ▪ Utiliza diversos recursos para mediar los aprendizajes y diseña instrumentos de evaluación que guardan relación con los aprendizajes esperados.	1 – 4 5-7	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	▪ Fomenta un ambiente acogedor y favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la exploración de la diversidad. ▪ Maneja los procesos pedagógicos demostrando el conocimiento de temas teóricos y disciplinares y hace uso de estrategias pedagógicas y recursos de forma efectiva. ▪ Evalúa el progreso de los aprendizajes en forma continua y brinda retroalimentación oportuna.	8 – 14 15 – 21 22 – 26	
			Participación de los docentes en la gestión de la institución, articulada a la comunidad.	▪ Participa democrática y colaborativamente en la realización de documentos administrativos para la gestión educativa, así como también en los planes de mejora de los aprendizajes. ▪ Establece relaciones de colaboración e integración con la comunidad y su entorno.	27 – 30 31 - 32	
			Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.	▪ Reflexiona con respecto a su labor pedagógica y quehacer educativo y ejecuta políticas educativas para desarrollarse profesionalmente. ▪ Desempeña la función docente con ética y respetando los derechos humanos.	33 – 34 35 – 36	

CAPÍTULO IV

MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Área de estudio

Esta investigación corresponde al área de humanidades, por su naturaleza y objetivo de investigación. Asimismo, está dentro de la línea de investigación correspondiente a Didáctica y desempeño docente.

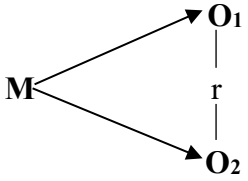
4.2. Diseño de investigación

El tipo de investigación desarrollado es de tipo básica porque es orientada a la "comprensión teórica sobre los procesos humanos básicos y otros procesos naturales" (Johnson & Christensen, 2016, p. 9). Estos tipos de estudios son relevantes porque "sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica" (Ñaupas et al., 2018, p. 134) y además permite ampliar el conocimiento de las teorías existentes.

Este estudio se fundamenta en el nivel descriptivo. El nivel de investigación descriptivo consiste en "recopilar datos e informaciones sobre los características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de objetos, personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales" (Ñaupas et al., 2018, p. 134). Por consiguiente, este estudio está orientado a describir las características de la población en estudio.

Para llevar adelante este estudio se siguió todos los lineamientos y procedimientos del diseño correlacional. En la cual, "la variable independiente no es manipulado y no hay asignación al azar de grupos" (Johnson & Christensen, 2016, p. 384). La investigación se llevó a cabo en el periodo lectivo 2021, en tal sentido es un diseño transversal. Los diseños transversales "consisten en recolectar información con el propósito de describir las variables y analizar su comportamiento en un mismo tiempo" (Pino, 2018, p. 396).

La simbología del diseño de investigación se precisa a continuación:



Donde:

M = Muestra
O_1 = Medición de la variable: Tecnoestrés
O_2 = Medición de la variable: Desempeño docente
r = Relación

Para Hernández y Mendoza (2018) los estudios correlacionales "pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables y miden las variables y su relación en términos estadísticos" (p.109). El objetivo de un estudio correlacional es precisar la asociación que se produce entre las variables de estudio (Sabino, 2016). Por consiguiente, este diseño de investigación permitirá averiguar si existe alguna correlación del tecnoestrés con respecto al desempeño docente.

4.3. Población, muestra y muestreo

4.3.1. Población

Según Ñaupas, et al. (2018) la población "es la totalidad de individuos o elementos en los cuales se presenta una determinada característica para ser estudiada" (p.335). La población para este estudio estuvo compuesta por 60 trabajadores del colegio San Juan, sito en el distrito de San Juan Bautista, Huamanga, región de Ayacucho.

4.3.2. Muestra

De acuerdo con Pino (2018) la muestra es "parte de una población que se considera representativa" (p.450). Para esta investigación, un total de 52 profesores fueron seleccionados de manera intencional para ser parte de la muestra.

4.3.3. Muestreo

Esta investigación contempló los parámetros del muestreo no probabilístico intencional. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) afirman que en las muestras no probabilísticas o dirigidas, "la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación" (p. 200). En el muestreo de tipo intencional "el criterio que prima es la intención que persigue la investigación" (Ñaupas et al., 2018, p. 342). Es decir se basa en la decisión o criterio del investigador. En tal sentido, se optó por realizar este estudio solo con los profesores nombrados y contratados en plazas orgánicas y con carga horaria en la Institución Educativa.

4.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

La investigación se valió de la encuesta como técnica para canalizar toda la investigación, procedimiento que hizo posible la categorización y sistematización del cuestionario. La encuesta permite examinar asuntos que se hacen de la subjetividad y asimismo facilita conseguir informes de un número determinado de entes estudiados (Enríquez, 2015).

4.4.2. Instrumentos

Los instrumentos de investigación que fueron empleados en su oportunidad son dos cuestionarios, mediante los cuales se acopiaron toda la información necesaria que exista en la muestra de estudio.

El cuestionario, es una herramienta práctica y objetiva compuesta de interrogantes respecto a las variables estudiadas. Están adecuadas de acuerdo con el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis tanto generales como específicas que se han planteado para el estudio (Valdez, 2017). Para tal efecto, se siguieron estrictamente los siguientes procesos sistemáticos para llevar a cabo la validación y confiabilidad de los instrumentos del estudio:

Validez. **“**El instrumento es válido cuando realmente mide lo que pretende medir o cuando muestra un resultado que verdaderamente refleja el estado de la variable que está midiendo” (Córdova, 2018, p. 109). Para determinar la efectividad de estos cuestionarios estructurados y poder ser aplicados a la muestra, se recurrió a la validación a través de juicio de expertos, quienes certificaron y dieron su consentimiento para su aplicación.

Confiabilidad. “Es la capacidad que tiene un instrumento de hacer una medición real de una variable, así como la consistencia o estabilidad de la medición” (Córdova, 2018, p. 120). La fiabilidad fue alcanzada gracias a la prueba piloto que se administró en 10 profesores, quienes a su vez se sumaron a la muestra de estudio, con la cual se determinó el nivel de confiabilidad y su respectiva validez con la ayuda del Alfa de Cronbach, arrojando resultados convenientes para la investigación: ,979 para el cuestionario que mide el tecnoestrés y ,963 en relación al instrumento para medir el desempeño docente. Esta puntuación de los resultados nos indica que los cuestionarios tienen una consistencia positiva de aplicabilidad.

Ficha técnica de los instrumentos de investigación

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario de la variable 1: Tecnoestrés

Ficha técnica	
Nombre	Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC
Autor	Susana Llorens et al.
Año de publicación	2011
Adaptación	Remigio Retis Ponce
Objetivo	Conocer los niveles de tecnoestrés
Administración	Individual
Tiempo	15 minutos
Nivel de confianza	95%
Niveles categóricos	7. Siempre 6. Casi siempre 5. Bastante a menudo 4. Regularmente 3. Algunas veces 2. Casi nunca 1. Nunca
Dimensiones	Escepticismo Fatiga Ansiedad Ineficacia Adicción
N° de ítems	22
Baremación	Severo [111 – 154] Moderado [67 – 110] Leve [22 – 66]

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario de la variable 2: Desempeño docente

Ficha técnica	
Nombre	Ficha de evaluación del desempeño docente
Autor	MINEDU
Año de publicación	2014
Adaptación	Remigio Retis Ponce
Objetivo	Conocer los niveles del desempeño docente.
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	35 minutos
Nivel de confianza	95%
Niveles categóricos	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca
Dimensiones	- Preparación para el aprendizaje. - Enseñanza para el aprendizaje. - Participación em la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
N° de ítems	36
Baremación	Satisfactorio [85 – 108] Regular [61 – 84] Deficiente [36 – 60]

4.5. Análisis estadístico

Con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics 25, los datos fueron tratados y analizados estadísticamente, y luego los resultados fueron presentados en tablas y figuras. De igual forma, para analizar e interpretar los datos se ha tomado en consideración lo sugerido por Pimienta y De la Orden (2017) que se resumen en estas etapas: (i) Depuración de datos, (ii) agrupar, organizar y presentar los datos pertenecientes a las variables, (iii) Análisis de comportamiento de las variables estudiadas, (iv) Síntesis y representación gráfica de las variables, (v) Las relaciones que se descubrieron se describen y explican, y (vi) el Contraste de los resultados. Asimismo, cabe mencionar que la Correlación de Pearson fue empleada a raíz de los resultados que se obtuvo en la prueba de normalidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Presentación y análisis de los resultados

Tabla 3

Contraste de las variables tecnoestrés y desempeño docente

		Desempeño Docente			Total
		Deficiente	Regular	Satisfactorio	
Tecnoestrés	Severo	12	1	0	13
		23,1%	1,9%	0,0%	25,0%
	Moderado	2	19	1	22
		3,8%	36,5%	1,9%	42,3%
	Leve	0	3	14	17
		0,0%	5,8%	26,9%	32,7%
Total		14	23	15	52
		26,9%	44,2%	28,8%	100,0%

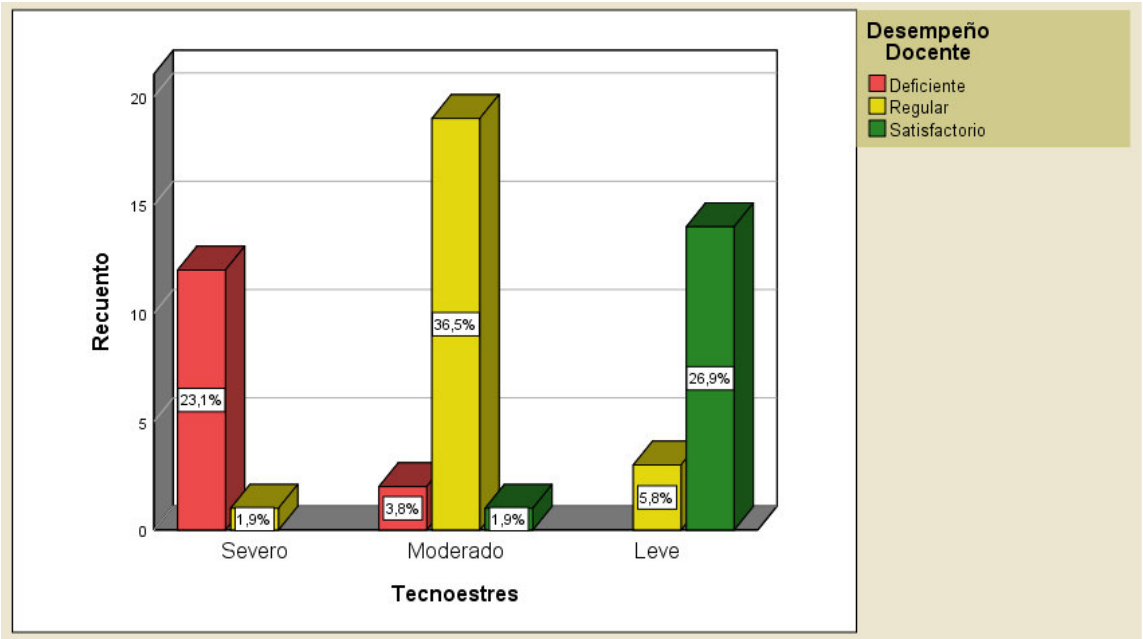


Figura 1. Niveles comparativos de la variable tecnoestrés y desempeño docente

Del 100% de los docentes: el 42,3% expresan un nivel de tecnoestrés moderado, de este porcentaje: el 3,8% muestra un desempeño docente deficiente, 36,5% regular y 1,9% muestra un desempeño docente satisfactorio. El 32,7% expresan que el nivel de tecnoestrés es leve, de este porcentaje: 26,9% muestra un desempeño docente satisfactorio, 5,8% regular y ningún docente muestra un desempeño deficiente. El 25% expresan que el nivel de tecnoestrés es severo, de este

porcentaje: 23,1% muestra un desempeño docente deficiente, 1,9% de manera regular y ninguno tiene un desempeño docente satisfactorio.

Tabla 4

Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			Total
		Deficiente	Regular	Satisfactorio	
Tecnoestrés	Severo	12	0	1	13
		23,1%	0,0%	1,9%	25,0%
	Moderado	6	12	4	22
		11,5%	23,1%	7,7%	42,3%
	Leve	0	5	12	17
		0,0%	9,6%	23,1%	32,7%
Total		18	17	17	52
		34,6%	32,7%	32,7%	100,0%

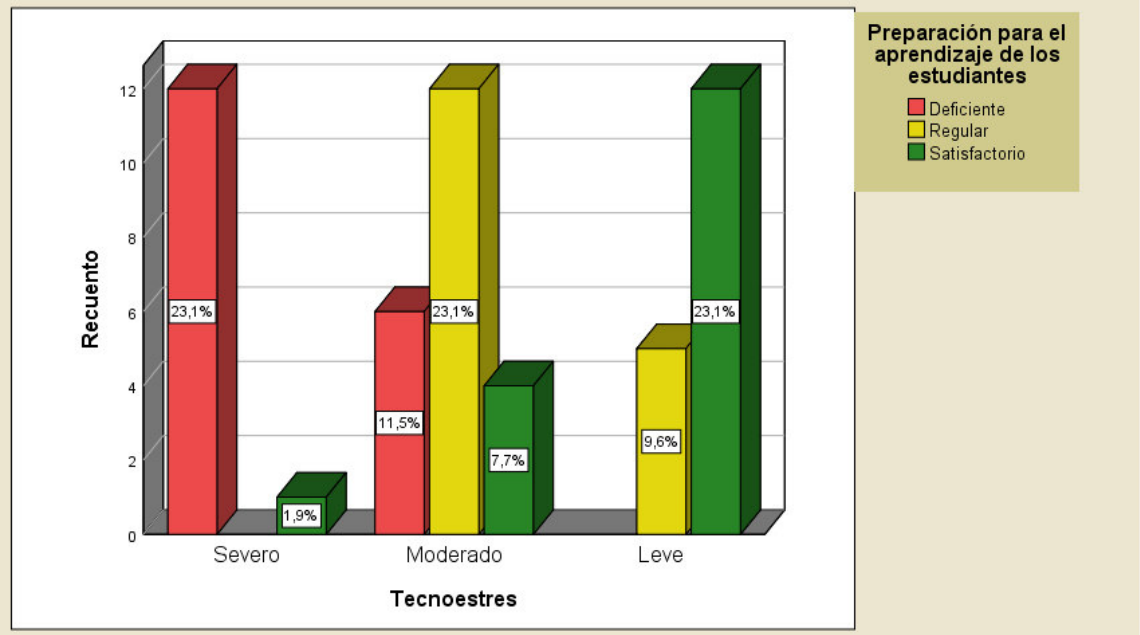


Figura 2. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

La tabla 4 evidencia el porcentaje predominante de docentes que equivale al 42,3% presentan tecnoestrés moderado; por otro lado, con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el porcentaje predominante equivale a 34,6% de docentes quienes se desempeñan de manera deficiente.

Tabla 5

Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			Total
		Deficiente	Regular	Satisfactorio	
Tecnoestrés	Severo	12	1	0	13
		23,1%	1,9%	0,0%	25,0%
	Moderado	3	16	3	22
		5,8%	30,8%	5,8%	42,3%
	Leve	1	2	14	17
		1,9%	3,8%	26,9%	32,7%
Total		16	19	17	52
		30,8%	36,5%	32,7%	100,0%

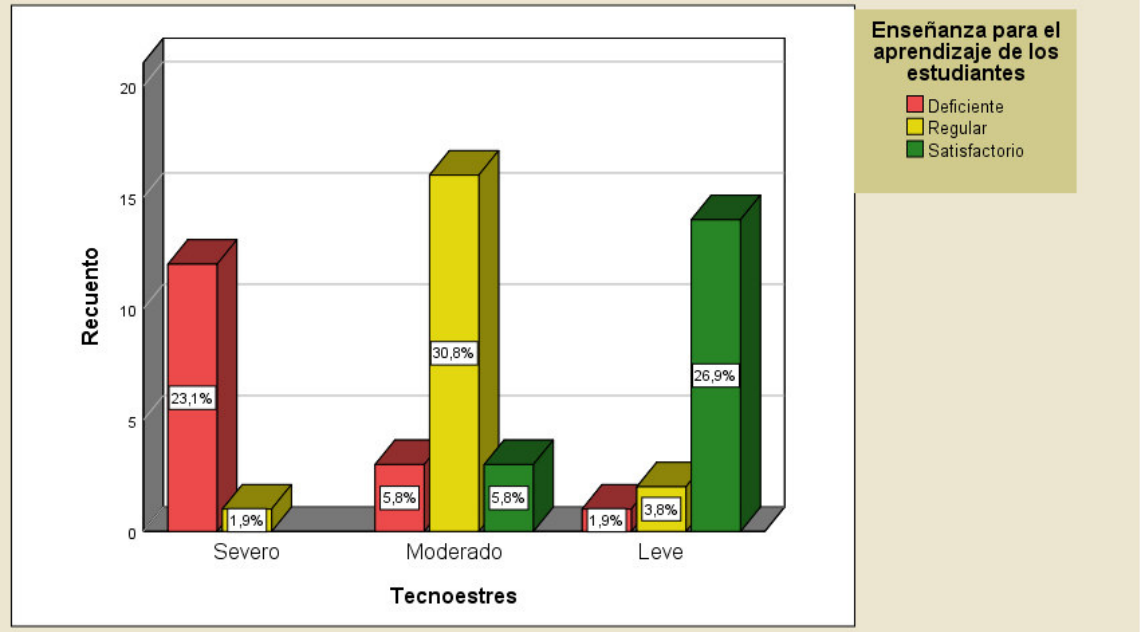


Figura 3. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La tabla 5 evidencia el porcentaje predominante de docentes que equivale a 42,3% quienes presentan tecnoestrés moderado; mientras que, referente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el porcentaje predominante equivale a 36,5% de docentes quienes se desempeñan de manera regular.

Tabla 6

Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad.

		Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad			Total
		Deficiente	Regular	Satisfactorio	
Tecnoestrés	Severo	12	1	0	13
		23,1%	1,9%	0,0%	25,0%
	Moderado	8	12	2	22
		15,4%	23,1%	3,8%	42,3%
	Leve	1	9	7	17
		1,9%	17,3%	13,5%	32,7%
Total		21	22	9	52
		40,4%	42,3%	17,3%	100,0%

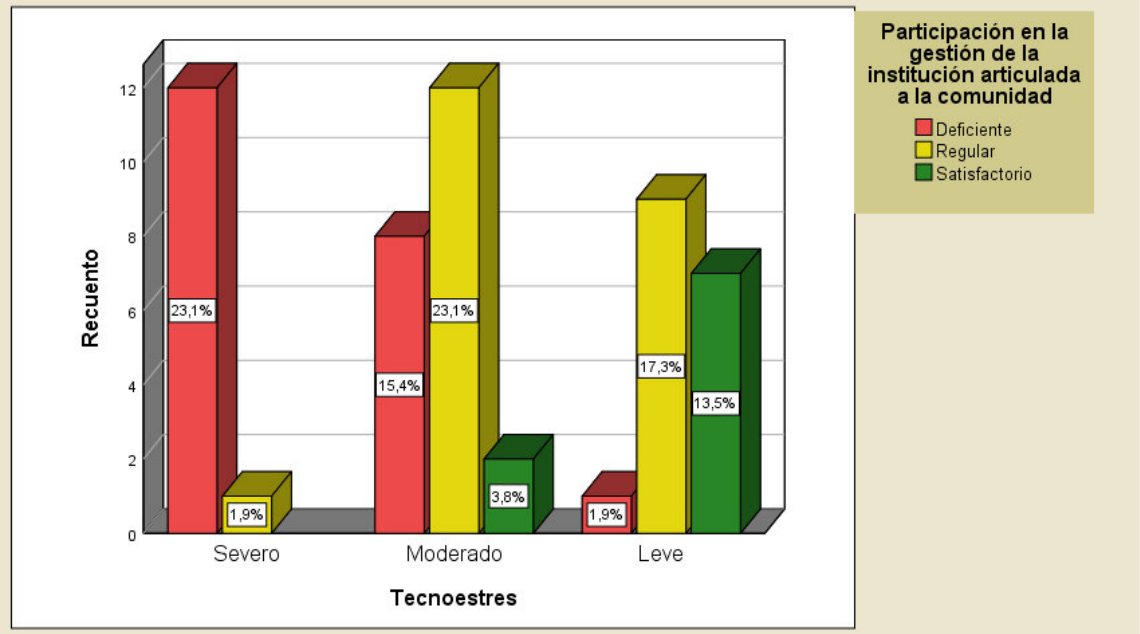


Figura 4. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión participación en la gestión de la institución

En la tabla 6, se evidencia el porcentaje predominante de docentes que equivale a 42,3% presentan tecnoestrés moderado; mientras que, referente a la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, el porcentaje predominante equivale a 42,3% de docentes quienes se desempeñan de manera regular.

Tabla 7

Contraste de la variable tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			Total
		Deficiente	Regular	Satisfactorio	
Tecnoestrés	Severo	12	1	0	13
		23,1%	1,9%	0,0%	25,0%
	Moderado	6	14	2	22
		11,5%	26,9%	3,8%	42,3%
	Leve	0	6	11	17
		0,0%	11,5%	21,2%	32,7%
Total		18	21	13	52
		34,6%	40,4%	25,0%	100,0%

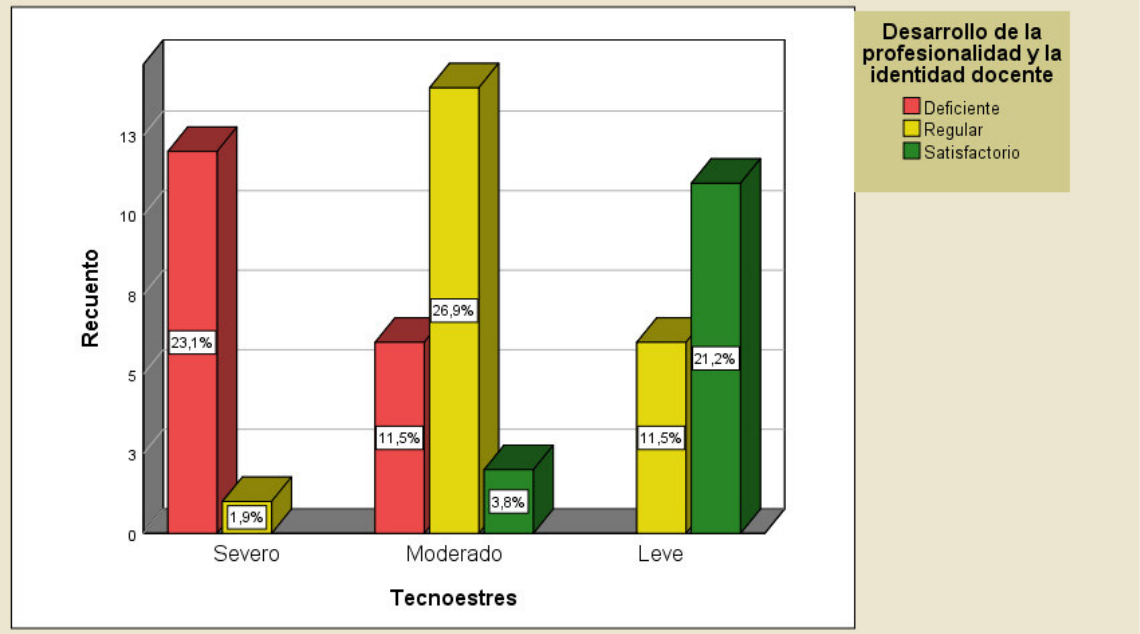


Figura 5. Comparación de la variable tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente

La tabla 7 pone a la vista el porcentaje predominante de docentes que equivale a 42,3% quienes presentan tecnoestrés moderado; por otra parte, en cuanto al desarrollo de la personalidad y la identidad docente, el porcentaje predominante equivale a 40,4% de docentes quienes muestran un desempeño regular.

Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Tecnoestrés	,114	52	,090
Desempeño docente	,125	52	,040

En la tabla 8 observamos que la significancia (Sig.) en ambas variables, alcanzan un valor mayor a 0,05; con respecto a la variable Tecnoestrés alcanza el 0,90 y del mismo modo la variable Desempeño docente alcanza el 0,40, estos resultados evidencian que los datos se encuentran distribuidos de forma normal, en concordancia con estos resultados, es preferible recurrir al empleo del coeficiente de correlación de Pearson.

5.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0: No existe relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021.

H_1: Existe relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021.

Nivel de significancia: Se asume al 5%

Tabla 9

Correlación de la variable tecnoestrés y desempeño docente

		Tecnoestrés	Desempeño Docente
V1 Tecnoestrés	Correlación de Pearson	1	-,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
V2 Desempeño Docente	Correlación de Pearson	-,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Decisión estadística. Se observa una correlación equivalente a -.825**, el cual refleja presencia de correlación negativa entre las variables: Tecnoestrés y Desempeño docente. Asimismo, resalta a la vista el p valor = 0.000; en consecuencia, se deniega la hipótesis nula y se

admite la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se concluye que existe correlación inversa y significativa entre las variables tecnoestrés y desempeño docente en la muestra de estudio.

Prueba de la primera hipótesis específica

H_0: No existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

H_1: Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de significancia: Se asume al 5%

Tabla 10

Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Tecnoestrés	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Tecnoestrés	Correlación de Pearson	1	-,754**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	-,754**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Decisión estadística. Se observa que la correlación de Pearson es equivalente a -.754**, lo que refleja presencia de correlación negativa y significativa de la variable: Tecnoestrés y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, se alcanzó un p valor = 0.000; debido a lo cual, se admite la hipótesis alternativa y se desestima la hipótesis nula.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H_0: No existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

H_1: Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de significancia: Se asume al 5%

Tabla 11

Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Tecnoestrés	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Tecnoestrés	Correlación de Pearson	1	-,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	-,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Decisión estadística. Se observa que la correlación de Pearson es equivalente a -.810**, lo que refleja presencia de relación negativa y significativa de la variable: Tecnoestrés y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, se alcanzó un p valor equivalente a 0.000; Por consiguiente, se admite la hipótesis alternativa y se deniega la hipótesis nula.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H_0: No existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad.

H_1: Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad.

Nivel de significancia: Se asume al 5%

Tabla 12

Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión participación en la gestión de la institución

		Tecnoestrés	Participación en la gestión de la institución, articulada a la comunidad
Tecnoestrés	Correlación de Pearson	1	-,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Participación en la gestión de la institución, articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	-,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Decisión estadística. Se observa que la correlación de Pearson es equivalente a -.725**, lo que evidencia presencia de relación inversa y significativa en la variable: Tecnoestrés y la

dimensión Participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad. Asimismo, se obtuvo un p valor = 0.000; de tal forma que, se deniega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

H_0: No existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H_1: Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nivel de significancia: Se asume al 5%

Tabla 13

Correlación de la variable tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente

		Tecnoestrés	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Tecnoestrés	Correlación de Pearson	1	-,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	-,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Decisión estadística. Se observa que la correlación de Pearson es equivalente a -.786**, lo que refleja presencia de relación significativa e inversa de la variable: Tecnoestrés y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Asimismo, se alcanzó un p valor = 0.000; de modo que, admitimos la hipótesis alternativa y desestimamos la hipótesis nula.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

El norte primordial de la investigación fue conocer si se da alguna correlación en las variables de estudio como son el tecnoestrés y el desempeño docente en el personal docente de una institución educativa, sito dentro de la jurisdicción del distrito de San Juan Bautista, provincia de Huamanga y en la región Ayacucho.

La manifestación del tecnoestrés empezó a ser una problemática a inicios del siglo XX, en especial en las naciones desarrolladas con una población laboral masiva que utilizaba continuamente medios tecnológicos. De acuerdo, Lloren et al (2011) el tecnoestrés es el "fenómeno negativo que afecta a las personas a nivel afectivo, cognitivo y conductual e incluso fisiológico" (p. 45). Estas alteraciones son objetos de investigación para definir si existe alguna relación de la variable tecnoestrés y el desempeño docente, debido a lo cual, podemos afirmar que existe una nueva problemática de estudio para el campo de la psicología laboral.

Por otro lado, en relación con el desempeño docente son acciones y comportamiento observables durante la mediación de los aprendizajes. Según Anchundia (2019) son las "acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje" (p. 824). A ello se suma, Minedu (2012) donde afirma que los docentes deben tener pleno dominio de sus competencias pedagógicas durante su trayectoria laboral para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Por consiguiente, es relevante lograr un buen desempeño docente en nuestro país para optimizar el proceso y el logro de aprendizajes bajo estándares nacionales e internacionales.

La hipótesis general determina que en efecto se puede corroborar la existencia de correlación bastante significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente. Esto se puede comprobar con los datos presentados en la Tabla 3, lo cual indica que un porcentaje mayoritario de los docentes experimentan tecnoestrés moderado correspondiente a 42,3%; con respecto al desempeño docente, considerando la evaluación de los coordinadores pedagógicos, el porcentaje predominante equivale a 44,2% de docentes que muestran un desempeño regular. Este resultado que es verificado con Collantes (2021), quien es su tesis sostiene que se evidencia una asociación adversa entre el estrés y el desempeño docente, asimismo se llega a la conclusión que cuando los niveles de estrés laboral son elevados, el desempeño docente es más deficiente, a ello se suma Cari

(2020) haciendo una afirmación que el tecnoestrés y el desempeño docente exhiben una correlación con bastante nivel de significatividad, en consecuencia, existe cierta asociación entre estas variables. Por su parte, Cornejo (2020) en su investigación encontró un porcentaje mayoritario de profesores que presentaban niveles elevados de fatiga, ansiedad, escepticismo e ineficiencia. Estas repercuten en el desempeño docente producto a falta de adaptación al uso de las TIC, etc. Teniendo en cuenta los resultados anteriores de diferentes autores, la hipótesis general queda corroborado.

Veamos la primera hipótesis especifica planteada, la información se puede constatar precisamente en la Tabla 4, en la cual resalta el porcentaje predominante de 42,3% de docentes que experimentan tecnoestrés moderado; mientras que, referente a la dimensión preparación del docente para el aprendizaje del estudiante, considerando los datos de medición por parte de los coordinadores pedagógicos, el porcentaje predominante equivale a 34,6% de docentes que evidencian un desempeño deficiente. Estos resultados concuerdan con Liu (2019) donde sostiene que la mayor parte del personal docente experimentan el tecnoestrés, sin embargo, manifiestan que las TIC es importante para mejorar la enseñanza. Por su parte, Cahuaza y Silva (2020) en su investigación halló docentes con nivel medio de tecnoestrés. La tarea del docente en esta dimensión es adaptar los recursos, contextualizar los materiales, crear actividades adicionales, elaborar instrumentos de evaluación y presentar documentos administrativos, etc. Para desarrollar todas estas actividades requiere que el docente domine las competencias digitales, caso contrario, tendrá limitaciones en desarrollar su trabajo pedagógico y esto genera tecnoestrés.

En relación a la segunda hipótesis específica, podemos corroborar la información que consiguió precisamente en la Tabla 5, en la cual se exhibe que la mayoría de los docentes (42,3%) experimentan tecnoestrés moderado; en cambio, si observamos la dimensión enseñanza del docente para el aprendizaje del estudiante, considerando los datos obtenidos a partir de la medición de los coordinadores pedagógicos, el porcentaje predominante equivale a 36,5% de docentes que evidencian un desempeño regular, resultado que se corrobora con González y Pérez (2019) que precisa el tecnoestrés está presente en el momento de la enseñanza para el aprendizaje, ya sea como resultado de un uso insuficiente o como el uso excesivo de la tecnología. Por otra parte, Alcas et al (2019) en su investigación midieron la correlación del tecnoestrés con la percepción de la calidad de servicio, quien halló una relación bastante considerable entre estas variables. En ese sentido, la segunda hipótesis puede ser corroborado.

Con relación a la tercera hipótesis específica que se planteó, podemos corroborar los datos encontrados precisamente en la Tabla 6, en la cual se demuestra que los docentes en su mayoría (42,3%) experimentan tecnoestrés moderado; en cambio, la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, considerando los resultados obtenidos de la medición hecha por los coordinadores pedagógicos, el porcentaje predominante equivale a 42,3% de docentes que evidencian un desempeño regular. A este resultado corroboran Magistra et al (2021) donde mencionan que el tecnoestrés tuvo un efecto significativo en el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores.

En lo que corresponde a la cuarta hipótesis especifica planteada, podemos corroborar la información precisa en la Tabla 7, la cual revela que la mayor parte del personal docente equivalente al 42,3% experimentan tecnoestrés moderado; en cambio, lo concerniente a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, teniendo como base a los datos obtenidos de la medición hecha por los coordinadores pedagógicos, se nota que el porcentaje predominante equivale a 40,4% de docentes que tienen un desempeño regular. Resultado que se verifica con Salazar (2019) manifiesta que el tecnoestrés presenta un efecto significativo en la productividad individual que está muy relacionado la identidad docente. En consecuencia, se debe prestar atención las características individuales de los docentes para no generar estrés laboral. A estos resultados se suman las investigaciones realizado por Estrada-Muñoz et al (2021) donde sostienen que el tecnoestrés es derivado por el uso irresponsable de las TIC.

Teniendo como referencia y sustento a los estudios mencionados, esta investigación concluye de manera objetiva demostrando que existe evidencia de una correlación significativa del tecnoestrés con el desempeño docente en el personal docente ($p < 0,05$); hallándose correlación inversa mediante la Correlación de Pearson = -.825, que denota que cuando los niveles de tecnoestrés son moderados, el desempeño docente es regular. Además se percibe que cuando los niveles de tecnoestrés son más elevados, los docentes muestran un desempeño más deficiente.

En suma, la investigación desarrollada es trascendental, debido a que permitió tener información sobre la presencia de una relación del tecnoestrés con el desempeño docente, estos hallazgos proporcionarán la base y el fundamento para conducir futuras investigaciones.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Las conclusiones que emanan producto de la investigación y que están en estrecha relación con los fines del estudio, del marco teórico y las hipótesis que se platearon previamente, se hacen mención en los siguientes párrafos:

Primera: Se constata la presencia de cierta correlación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente en el personal docente; determinándose una asociación inversa que se obtuvo con la asistencia de la Correlación de Pearson equivalente a -,825. De la misma manera, se exhibe que cuando el tecnoestrés se presenta de forma moderada, el desempeño docente es regular. Asimismo, se pone de manifiesto que cuando el tecnoestrés alcanza niveles elevados, el desempeño docente es más deficiente.

Segunda: Se determina la presencia de una correlación inversa y significativa (r = -,754) del tecnoestrés y la dimensión preparación del docente para el aprendizaje. Este resultado indica que existen profesores que experimentan tecnoestrés moderado y severo, lo cual repercuta directamente en su labor pedagógica, afectando la adecuada planificación curricular, la evaluación y en los procesos pedagógicos.

Tercera: Se determina la presencia de cierta correlación inversa y significativa (r = -,810) del tecnoestrés y la dimensión enseñanza del docente para el aprendizaje. Este resultado permite entender que el tecnoestrés afecta en el desenvolvimiento del profesor en su labor pedagógica, el manejo de relaciones interpersonales, uso inadecuado de estrategias pedagógicas y en los procesos de retroalimentación y acompañamiento al estudiante.

Cuarta: Se determina la presencia de cierta correlación inversa y significativa (r = -,725) entre el tecnoestrés y la dimensión participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad. Este resultado indica que los profesores con tecnoestrés moderado y severo no se involucran completamente en la gestión de la institución para optimizarla a favor de toda la comunidad educativa, además participan esporádicamente en trabajos colaborativos y de

intercambio de experiencias pedagógicas y tienen poca participación en proyectos de innovación pedagógica.

Quinta: Se determina que existe una correlación significativa e inversa (r = -,786) del tecnoestrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este resultado exhibe que los profesores que experimentan tecnoestrés moderado y severo tienen poca participación en cursos de actualización y perfeccionamiento de la carrera docente para el desarrollo y crecimiento profesional, y además de un involucramiento limitado en el planteamiento de políticas educativas con el designio de hacer mejoras en la educación dentro del contexto local y regional.

7.2. Recomendaciones

Primera: El Ministerio de Educación debe establecer políticas educativas para fortalecer la competencia digital docente y el uso responsable de las TIC para lograr la eficiencia en los procesos educativos en la educación remota y encaminar hacia una educación virtual e hibrida del futuro.

Segunda: La dirección regional de educación y UGEL deben velar por la salud física y mental del personal docente en la educación remota, puesto que muchos profesores aún no han desarrollado sus competencias digitales, para lo cual desarrollar talleres sobre el uso pedagógico de las herramientas digitales y recursos tecnológicos para mejorar la planificación curricular, integración de las TIC en las sesiones de aprendizaje y uso de estrategias pedagógicas adecuadas para la mediación.

Tercera: La institución educativa debe implementar talleres de alfabetización digital para los profesores con la mira de perfeccionar los procesos pedagógicos y aprovechar los recursos tecnológicos, así como también fomentar el uso de las TIC de manera segura en la jornada laboral, puesto que el uso en exceso e inadecuado de estas herramientas tecnológicas trae efectos adversos en la salud y por ende repercuta en la labor pedagógica del docente.

Cuarta: El personal directivo y jerárquico debe promover jornadas de reflexión y confraternidad para fortalecer el clima institucional, el involucramiento del personal docente en la

gestión institucional, asimismo, brindar apoyo y estímulos para que los profesores se encaminen a realizar investigaciones en su aula y propongan proyectos de innovación pedagógica.

Quinta: Los docentes deberían ser partícipes de cursos de actualización y perfeccionamiento de la carrera docente para mejorar su práctica pedagógica, así como también participar en políticas educativas locales y regionales para encaminar una educación de calidad. Además, se recomienda, realizar ejercicios de relajación, actividades físicas, hobbies y pasar más tiempo con sus familias para evitar los síntomas del tecnoestrés en la educación remota.

REFERENCIAS

Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70. https//doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.00

Ander-Egg, E. (2015). Diccionario de psicología. (3ª ed.). Córdoba: Editorial Brujas.

Bathia, M.S. (2009). *Dictionary of Psychology and Allied Sciences*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.

Bordens, K., & Abbott, B. (2018). *Research design and methods: a process approach.* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution.* Reading MA: Addison-Wesley.

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional, 1*, 8-14. https://dialnet.unirioja. es/servlet/articulo?codigo=131116

Cari, V. (2020). *Tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19767

Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 75-81. https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/212

Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081

Coon, D. & Mitterer, J. (2016). *Introducción a la psicología: el acceso a la mente y la conducta*. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Cruz-Aguayo, Y., Hincapié, D. & Rodríguez, C. (2020). *Profesores a prueba: claves para una evaluación docente exitosa*. Banco Interamericano de Desarrollo. http://dx.doi.org/10.18235/0002149

Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación. Lima*: Editorial San Marcos.

Cornejo, B. (2020). *Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54220

Dias, M., & Costa, J. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 127-139. https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/307

Enríquez, C. (2015). *Investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales.* Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación.

Galimberti, U. (2018). Nuovo dizionario di psicología, psichiatria, psicoanalisi, neuroscienze. Milano: Giangiacomo Feltrinelli.

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, *6*(2), 407-429. https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236

Gañan, A., Correa, J., Ochoa, S. & Orejuela, J. (2020). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Revista Trabalho (En) Cena*, 6(1), 54-76. https://doi.org/10.20873/2526-1487e021003

Gil-Monte, P. (2017). *Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores*. Universidad Internacional de Valencia.

González, S., & Pérez, S. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. *Revista Científica Estudios E Investigaciones*, 8(1), 21-35. https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mexico: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A.

Ho, R. (2018). *Understanding statistics for the social sciences with IBM SPSS.* Florida: CRC Press Taylor & Francis Group.

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo. (2018). Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosociales asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. NTP 1123. https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb

Jena, R.K. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academician. *Computers in Human Behavior*, 51(B), 1116-1123. https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.020

Johnson, B., & Christensen, L. (2016). *Educational research: quantitative, qualitative, and mixed approaches.* (6th ed.). California: SAGE Publications, Inc.

Liu, B. (2019). *Public school teacher's experience of technostress in a mandatory technology adoption policy environment* [Tesis de maestría, James Madison University].

Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). *Tecnoestrés*. Madrid: Editorial Síntesis, S. A.

Martín, O. (2020). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador; *Lan Harremanak*, 44, 164-183. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239.

Martínez, J. (2011). *Tecnoestrés: Ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías en la era digital.* Ediciones Paidós.

Maset, J. (2019, Febrero). Tecnoestrés laboral. Cinfasalud. https://cinfasalud.cinfa.com/p/tecnoestres-laboral/

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Grafica Navarrete.

Molina, A., Roque, L., Garcés, B., Rojas, Y., Dulzaides, M., & Selín, M. (2015). The Communication Process Mediated by Information Technologies. Advantages and Disadvantages in Various Spheres of Social Life. *MediSur*, 13(4), 481-493. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000400004&lng=es&tlng=en.

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualiatativa y redacción de la tesis.* (5ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Oviedo, C. (2021, Marzo). ¿Qué es el tecnoestrés? Definición, tipos y síntomas. *Revista Psiconetwork*. https://www.psiconetwork.com/que-es-el-tecnoestres-definicion-tipos-y-sintomas/

Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación.* (3ª ed.). México: Pearson Educación de México, S.A.

Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación.* (2ª ed.). Lima: San Marcos.

Pla, R. (2012). Fundamentos teóricos del desempeño docente desde un enfoque integral y contextualizado; *Educac Soc*, 10(4), 15-23.

Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica.* Madrid: Tecnos

Prado, A. (2018). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés. *Revista Digital De Salud Y Seguridad En El Trabajo*, (1), 1–23. https://idus.us.es/handle/11441/84090

Ragu-nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-nathan, B., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165

Riedl, R. (2013). On the Biology of Technostress: Literature Review and Research Agenda. *Data Base for Advances in Information Systems*, 44(1), 18-55. https://doi.org/10.1145/2436239.2436242

Rutkowski, A & Saunders, C. (2019). *Emotional and cognitive overload: the dark side of information technology.* New York: Routledge.

Sabino, C. (2016). *El proceso de investigación*. Venezuela: Fondo Cultural y Editorial Panapo.

Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225–246. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318057001

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Nogareda, C. (2007). Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Nota técnica de prevención, 730, 21ª Serie. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: technostress among information and comunication users. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436. https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460

Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P., & Boada-Grau, J. (2020). Tecnoestrés. Evolución del concepto y sus principales consecuencias. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad.*, *11*(17), 165-180. https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a9

Salazar, C. (2019). *Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo* [Tesis doctoral, Universitat Oberta de Catalunya].

Tarafdar, C., Cooper, C., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information systems journal*, 29(1), 6-42. https://doi.org/10.1111/isj.12169

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación.* La Habana: Pueblo y educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Valdez, R. (2017). *Diseño Metodológico de la Investigación Científica.* Cuba: Cultura Popular.

VandenBos, G. (2015). *APA Dictionary of Psychology*. (2ª ed.) Washington, DC: American Psychological Association.

Waters, S. (2020). Technostresseology. (2 ª ed). LAP LAMBERT Academic Publishing.

Weil, M. & Rosen, L. (1997). Technostress: Coping with Technology @ Work @ Home @Play. New York: Wiley.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Tecnoestrés y desempeño docente en una institución educativa de Huamanga, Ayacucho.

<table>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr>
<td rowspan="2">GENERAL
¿De qué manera el tecnoestrés se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021?

ESPECÍFICOS

¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes?

¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes?

¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad?

¿Qué relación existe entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?</td>
<td rowspan="2">GENERAL
Establecer la relación entre el tecnoestrés y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021.

ESPECÍFICOS

Precisar la correlación que existe entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

Precisar la correlación que existe entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

Medir la correlación entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad.

Medir la correlación entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td>
<td rowspan="2">GENERAL
El tecnoestrés y el desempeño docente se relacionan de manera significativa en la Institución Educativa Pública San Juan del distrito de San Juan Bautista, Huamanga, Ayacucho, 2021.
.
ESPECÍFICAS

Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.

Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y la participación de los docentes en la gestión de la institución articulada a la comunidad.

Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td>
<td>V_1
Tecnoestrés</td>
<td>• Fatiga
• Ansiedad
• Escepticismo
• Ineficacia
• Adicción</td>
<td rowspan="2">Tipo de investigación
Básica

Nivel de investigación
Descriptiva

Diseño de investigación
Transversal correlacional

Población
Constituida por 60 docentes de la Institución Educativa “San Juan”. Ayacucho.

Muestra
Es de 52 docentes.

Muestreo
La técnica de muestreo fue no probabilístico, intencional.

Técnicas
Encuesta

Instrumentos
Ficha de cuestionario</td>
</tr>
<tr>
<td>V_2
Desempeño docente</td>
<td>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
• Participación en la gestión de la institución, articulada a la comunidad.
• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td>
</tr>
</table>

Anexo 2: Instrumento de medición de la variable 1: Tecnoestrés

CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS RED-TIC

A continuación, visualizará preguntas que nos permitirán conocer nuestra situación actual en relación con el tecnoestrés causado por el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo remoto.

¿Cómo se siente cuando utiliza Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en su jornada pedagógica? Utilice la siguiente escala de respuesta y marque con una X:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTE A MENUDO	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1.	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Cada vez me siento menos interesado en el uso de las tecnologías.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Me estoy volviendo cada vez más pesimista sobre el impacto de la tecnología en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Dudo de la importancia de trabajar con tecnologías de información y comunicación.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando tecnologías.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Cuando acabo de trabajar con tecnologías, me siento agotado/a	1	2	3	4	5	6	7
7.	Estoy tan cansado/a cuando acabo de trabajar con tecnologías que no tengo interés en hacer nada más.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Es difícil que me concentre después de trabajar con tecnologías.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Me siento tenso y ansioso cuando trabajo con tecnologías.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de la tecnología.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Dudo en utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Trabajar con tecnologías me hace sentir incómodo, irritable e impaciente.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Me es difícil trabajar con tecnologías de la información y comunicación.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y comunicación.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Cometo errores utilizando las TIC.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Estoy inseguro de acabar bien mis trabajos cuando utilizo las TIC.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida diaria y laboral.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Me encuentro pensando en tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, buscar información en internet, revisar las redes sociales, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
20.	Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (Internet, correo electrónico, móvil, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
21.	Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar con amigos y familiares o a practicar hobbies o actividades de tiempo libre.	1	2	3	4	5	6	7

Prueba de confiabilidad: Cuestionario de tecnoestrés red-tic

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	22

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem_1	78,70	818,456	,876	,977
Ítem_2	78,00	810,889	,896	,977
Ítem_3	77,90	830,544	,924	,977
Ítem_4	78,30	804,456	,902	,977
Ítem_5	78,20	835,289	,853	,978
Ítem_6	78,10	818,767	,873	,977
Ítem_7	78,70	847,122	,544	,980
Ítem_8	78,30	824,011	,836	,978
Ítem_9	78,00	816,444	,835	,978
Ítem_10	78,20	804,400	,908	,977
Ítem_11	78,20	825,289	,827	,978
Ítem_12	78,30	809,567	,921	,977
Ítem_13	78,10	840,544	,793	,978
Ítem_14	77,90	816,989	,931	,977
Ítem_15	78,50	809,167	,887	,977
Ítem_16	78,00	833,778	,535	,981
Ítem_17	78,30	793,567	,918	,977
Ítem_18	77,20	827,733	,641	,979
Ítem_19	78,40	832,489	,697	,979
Ítem_20	77,90	820,989	,737	,979
Ítem_21	78,30	802,456	,860	,978
Ítem_22	78,40	806,933	,948	,977

Anexo 3: Instrumento de medición de la variable 2: Desempeño docente

Ficha de evaluación del desempeño docente

Estimado coordinador pedagógico.
El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, cuya finalidad es la recopilación de información sobre el desempeño laboral del personal docente. Esta información es confidencial y reservada.

Instrucciones:
Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y responde de manera más objetiva posible, marcando con una "X" en el recuadro correspondiente a cada ítem.

ESCALA DE VALORACIÓN		
NUNCA = 1	**A VECES = 2**	**SIEMPRE = 3**

N°	ÍTEMS DE DESEMPEÑO DOCENTE	VALORACIÓN		
		1	2	3
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.			
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
4	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.			
8	Establece, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
9	Orienta su práctica pedagógica a garantizar logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
10	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
11	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales			
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos			
13	Organiza entornos virtuales de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
14	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
16	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
18	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			

19	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
20	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
21	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales considerando el enfoque intercultural.			
22	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
23	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
24	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
25	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
26	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la Institución.			
27	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.			
28	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
29	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.			
30	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
31	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
32	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.			
33	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.			
34	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
35	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.			
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.			
Puntaje:				

Muchas gracias por su colaboración.

Prueba de confiabilidad: Ficha de evaluación del desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	36

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem_1	70,80	269,067	,693	,962
Ítem_2	71,00	260,889	,767	,962
Ítem_3	71,40	262,044	,720	,962
Ítem_4	71,30	252,456	,874	,961
Ítem_5	71,20	268,400	,560	,963
Ítem_6	71,30	255,789	,875	,961
Ítem_7	71,20	265,289	,706	,962
Ítem_8	70,80	274,178	,387	,963
Ítem_9	71,20	273,956	,441	,963
Ítem_10	71,00	263,778	,650	,962
Ítem_11	71,10	273,211	,401	,963
Ítem_12	71,10	266,767	,571	,963
Ítem_13	71,00	264,667	,778	,962
Ítem_14	71,20	274,622	,272	,964
Ítem_15	71,30	269,789	,588	,963
Ítem_16	71,10	271,433	,498	,963
Ítem_17	71,20	265,289	,568	,963
Ítem_18	71,30	268,011	,685	,962
Ítem_19	71,20	261,067	,733	,962
Ítem_20	71,20	258,178	,847	,961
Ítem_21	71,10	269,211	,619	,962
Ítem_22	71,30	258,678	,768	,962
Ítem_23	71,00	265,111	,755	,962
Ítem_24	71,30	249,789	,964	,960
Ítem_25	71,00	272,667	,590	,963
Ítem_26	71,00	273,556	,526	,963
Ítem_27	71,20	273,733	,456	,963
Ítem_28	71,40	261,600	,739	,962
Ítem_29	71,50	265,611	,551	,963
Ítem_30	71,10	265,878	,609	,963
Ítem_31	71,10	255,878	,872	,961
Ítem_32	71,20	266,622	,643	,962
Ítem_33	71,50	263,167	,797	,961
Ítem_34	71,70	266,678	,492	,963
Ítem_35	71,10	274,100	,354	,964
Ítem_36	70,60	272,933	,461	,963

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento 1

Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TECNOESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESCEPTICISMO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.	X		X		X		
2	Cada vez me siento menos interesado en el uso de las tecnologías.	X		X		X		
3	Me estoy volviendo cada vez más pesimista sobre el impacto de la tecnología en mi trabajo.	X		X		X		
4	Dudo de la importancia de trabajar con tecnologías de información y comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FATIGA	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando tecnologías.	X		X		X		
6	Cuando acabo de trabajar con tecnologías, me siento agotado/a	X		X		X		
7	Estoy tan cansado/a cuando acabo de trabajar con tecnologías que no tengo interés en hacer nada más.	X		X		X		
8	Es difícil que me concentre después de trabajar con tecnologías.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ANSIEDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
9	Me siento tenso y ansioso cuando trabajo con tecnologías.	X		X		X		
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de la tecnología.	X		X		X		
11	Dudo en utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.	X		X		X		
12	Trabajar con tecnologías me hace sentir incómodo, irritable e impaciente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: INEFICACIA	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando las TIC.	X		X		X		
14	Me es difícil trabajar con tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Cometo errores utilizando las TIC.	X		X		X		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis trabajos cuando utilizo las TIC.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: ADICCIÓN	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida diaria y laboral.	X		X		X		
18	Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		

19	Me encuentro pensando en tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, buscar información en internet, revisar las redes sociales, etc.).	**X**		**X**		**X**		
20	Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (Internet, correo electrónico, móvil, etc.).	**X**		**X**		**X**		
21	Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar.	**X**		**X**		**X**		
22	Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar con amigos y familiares o a practicar hobbies o actividades de tiempo libre.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

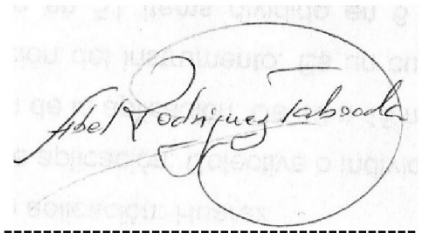
Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Abel Rodríguez Taboada **DNI:** 08012553

Especialidad del validador: Temático

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

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

30 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TECNOESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESCEPTICISMO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.	X		X		X		
2	Cada vez me siento menos interesado en el uso de las tecnologías.	X		X		X		
3	Me estoy volviendo cada vez más pesimista sobre el impacto de la tecnología en mi trabajo.	X		X		X		
4	Dudo de la importancia de trabajar con tecnologías de información y comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FATIGA	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando tecnologías.	X		X		X		
6	Cuando acabo de trabajar con tecnologías, me siento agotado/a	X		X		X		
7	Estoy tan cansado/a cuando acabo de trabajar con tecnologías que no tengo interés en hacer nada más.	X		X		X		
8	Es difícil que me concentre después de trabajar con tecnologías.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ANSIEDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
9	Me siento tenso y ansioso cuando trabajo con tecnologías.	X		X		X		
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de la tecnología.	X		X		X		
11	Dudo en utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.	X		X		X		
12	Trabajar con tecnologías me hace sentir incómodo, irritable e impaciente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: INEFICACIA	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando las TIC.	X		X		X		
14	Me es difícil trabajar con tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Cometo errores utilizando las TIC.	X		X		X		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis trabajos cuando utilizo las TIC.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: ADICCIÓN	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida diaria y laboral.	X		X		X		
18	Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		

19	Me encuentro pensando en tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, buscar información en internet, revisar las redes sociales, etc.).	**X**		**X**		**X**		
20	Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (Internet, correo electrónico, móvil, etc.).	**X**		**X**		**X**		
21	Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar.	**X**		**X**		**X**		
22	Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar con amigos y familiares o a practicar hobbies o actividades de tiempo libre.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Fredy Belito Hilario **DNI:** 41446311

Especialidad del validador: Temático

30 de setiembre del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TECNOESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESCEPTICISMO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.	X		X		X		
2	Cada vez me siento menos interesado en el uso de las tecnologías.	X		X		X		
3	Me estoy volviendo cada vez más pesimista sobre el impacto de la tecnología en mi trabajo.	X		X		X		
4	Dudo de la importancia de trabajar con tecnologías de información y comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FATIGA	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando tecnologías.	X		X		X		
6	Cuando acabo de trabajar con tecnologías, me siento agotado/a	X		X		X		
7	Estoy tan cansado/a cuando acabo de trabajar con tecnologías que no tengo interés en hacer nada más.	X		X		X		
8	Es difícil que me concentre después de trabajar con tecnologías.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ANSIEDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
9	Me siento tenso y ansioso cuando trabajo con tecnologías.	X		X		X		
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de la tecnología.	X		X		X		
11	Dudo en utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.	X		X		X		
12	Trabajar con tecnologías me hace sentir incómodo, irritable e impaciente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: INEFICACIA	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando las TIC.	X		X		X		
14	Me es difícil trabajar con tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Cometo errores utilizando las TIC.	X		X		X		
16	Estoy inseguro de acabar bien mis trabajos cuando utilizo las TIC.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: ADICCIÓN	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida diaria y laboral.	X		X		X		
18	Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		

19	Me encuentro pensando en tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, buscar información en internet, revisar las redes sociales, etc.).	**X**		**X**		**X**		
20	Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (Internet, correo electrónico, móvil, etc.).	**X**		**X**		**X**		
21	Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar.	**X**		**X**		**X**		
22	Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar con amigos y familiares o a practicar hobbies o actividades de tiempo libre.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

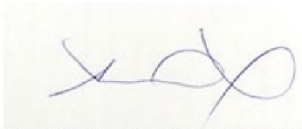
Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Francisca Amarilis Domínguez Palpa **DNI:** 22474204

Especialidad del validador: Psicología y Educación

30 de setiembre del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Certificado de validez de contenido del instrumento 2
Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Establece, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Orienta su práctica pedagógica a garantizar logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
10	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
11	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
13	Organiza entornos virtuales de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		

14	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	**X**		**X**		**X**		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	**X**		**X**		**X**		
16	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	**X**		**X**		**X**		
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	**X**		**X**		**X**		
18	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
19	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	**X**		**X**		**X**		
20	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	**X**		**X**		**X**		
21	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales considerando el enfoque intercultural.	**X**		**X**		**X**		
22	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
23	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
24	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	**X**		**X**		**X**		
25	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	**X**		**X**		**X**		
26	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la Institución.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
27	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	**X**		**X**		**X**		
28	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	**X**		**X**		**X**		
29	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	**X**		**X**		**X**		

30	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	**X**		**X**		**X**		
31	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	**X**		**X**		**X**		
32	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
33	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	**X**		**X**		**X**		
34	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	**X**		**X**		**X**		
35	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	**X**		**X**		**X**		
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	**X**		**X**		**X**		

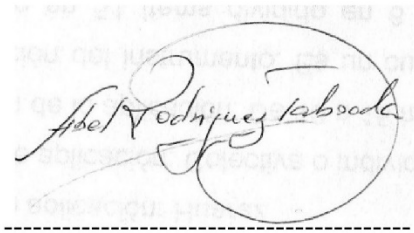
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Abel Rodríguez Taboada **DNI:** 08012553

Especialidad del validador: Temático

30 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

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

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

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Establece, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Orienta su práctica pedagógica a garantizar logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
10	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
11	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
13	Organiza entornos virtuales de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		

14	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	**X**		**X**		**X**		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	**X**		**X**		**X**		
16	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	**X**		**X**		**X**		
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	**X**		**X**		**X**		
18	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
19	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	**X**		**X**		**X**		
20	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	**X**		**X**		**X**		
21	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales considerando el enfoque intercultural.	**X**		**X**		**X**		
22	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
23	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
24	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	**X**		**X**		**X**		
25	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	**X**		**X**		**X**		
26	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la Institución.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
27	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	**X**		**X**		**X**		
28	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	**X**		**X**		**X**		
29	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	**X**		**X**		**X**		

30	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	**X**		**X**		**X**		
31	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	**X**		**X**		**X**		
32	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
33	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	**X**		**X**		**X**		
34	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	**X**		**X**		**X**		
35	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	**X**		**X**		**X**		
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Fredy Belito Hilario **DNI:** 41446311

Especialidad del validador: Temático

30 de setiembre del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
2	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Establece, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Orienta su práctica pedagógica a garantizar logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
10	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
11	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
13	Organiza entornos virtuales de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		

14	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	**X**		**X**		**X**		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	**X**		**X**		**X**		
16	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	**X**		**X**		**X**		
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	**X**		**X**		**X**		
18	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
19	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	**X**		**X**		**X**		
20	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	**X**		**X**		**X**		
21	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales considerando el enfoque intercultural.	**X**		**X**		**X**		
22	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
23	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	**X**		**X**		**X**		
24	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	**X**		**X**		**X**		
25	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	**X**		**X**		**X**		
26	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la Institución.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
27	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	**X**		**X**		**X**		
28	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	**X**		**X**		**X**		
29	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	**X**		**X**		**X**		

30	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	**X**		**X**		**X**		
31	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	**X**		**X**		**X**		
32	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
33	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	**X**		**X**		**X**		
34	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	**X**		**X**		**X**		
35	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	**X**		**X**		**X**		
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

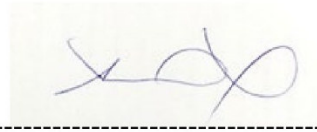
Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Francisca Amarilis Domínguez Palpa **DNI:** 22474204

Especialidad del validador: Psicología y Educación

30 de setiembre del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos de la variable 1: Tecnoestrés

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	7	7	1	1	6	6	2	1	4	5	2	3	6	2	1	6	2	7	7	6	3	2
2	4	4	3	4	2	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4
3	4	5	5	5	5	6	3	5	3	5	3	4	4	5	6	6	3	5	4	4	4	5
4	3	7	3	2	3	6	6	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
5	3	4	4	5	6	4	4	4	5	4	4	5	5	6	6	5	5	3	5	3	5	5
6	1	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	5	5	5	5	3	3	3	3	6	6	7	3	3
8	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	6	6	6	5	5	4	4	4	3	5
9	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4
10	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5
11	3	5	5	5	5	5	5	5	6	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4
12	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
13	4	4	5	5	4	5	5	4	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	4	5
14	2	1	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	4	3	1	1	1	5	3	1	2	1
15	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	6	3	4	5	5
16	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2
17	6	6	6	5	5	6	1	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	4	5	5	5
18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	7	1	6	5	6	1	3
19	4	7	4	2	4	7	7	2	7	2	4	4	6	4	2	4	4	7	4	7	4	4
20	5	5	4	4	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	4	5	5	6	5	4	4	5
21	3	4	3	4	5	6	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	2	4	4
22	2	3	2	2	3	2	2	3	1	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4
23	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	7	3	1	2
24	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	6	5	4	3	4	5	4	5
25	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4
26	3	6	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	3
27	2	3	2	3	4	2	2	1	2	4	4	2	1	2	4	3	3	6	7	3	2	4
28	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	5	6	6	6	6	6
29	3	1	1	3	6	7	5	3	3	3	1	5	2	3	1	1	3	3	4	2	1	4
30	6	5	7	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	5	7	5	5	6	5	4	4
31	5	6	6	6	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	5	6	7	7	7	7	7	7
32	6	6	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6
33	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	7	7	1	1	7	1	1	7	7	7	1
34	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
35	2	1	2	1	3	4	5	4	5	4	2	1	2	2	1	1	3	7	7	5	5	6
36	2	2	4	3	1	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3
37	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
38	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
39	3	7	4	1	2	4	2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2
40	1	2	1	1	2	4	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	5	4	4	5	2
41	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	4	3	4	3	4	3	3
42	6	7	5	6	6	7	7	6	5	5	5	7	5	4	5	6	5	5	6	7	6	6
43	6	6	6	5	7	7	6	7	7	6	6	5	6	7	7	6	6	5	4	5	5	5
44	6	6	4	5	6	7	7	6	6	5	7	7	6	7	5	6	7	7	6	6	6	6
45	2	3	2	3	4	2	2	1	3	4	4	1	1	2	4	3	3	6	6	3	2	4
46	6	7	6	5	6	7	7	7	7	4	5	7	7	6	6	5	5	6	5	6	7	6
47	4	5	5	6	7	7	7	7	7	4	5	6	5	6	4	5	5	5	5	6	5	7
48	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
49	2	2	3	2	6	6	6	6	7	7	4	5	3	3	3	3	5	7	7	7	5	3
50	4	3	5	6	7	7	7	7	6	6	6	5	6	7	4	6	4	4	4	6	5	6
51	2	2	1	1	6	7	6	3	3	2	1	1	7	2	1	7	7	7	6	3	1	1
52	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Anexo 7: Base de datos de la variable 2: Desempeño docente

N°	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
1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2
4	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3
5	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3
6	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3
7	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
8	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
9	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3
10	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2
11	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	3
12	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
13	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3
15	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
16	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3
17	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
18	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
19	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3
20	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
21	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
23	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3
25	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
29	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
30	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
31	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
32	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
35	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
36	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
37	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
41	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
42	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
43	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
44	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3
45	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
46	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
47	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
48	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
50	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2
51	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3
52	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2