



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO**

**COMPETENCIAS DIGITALES PARA LA EDUCACIÓN E  
LEARNING Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS  
DOCENTES DE LA I.E COLORING DREAMS 2021**

**PRESENTADA POR  
KATHERINE YESSENIA VILLAVERDE MEDRANO**

**ASESOR  
CÉSAR HERMINIO CAPILLLO CHÁVEZ**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN EN INFORMATICA Y TECNOLOGIA EDUCATIVA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN**

**SECCIÓN DE POSGRADO**

**COMPETENCIAS DIGITALES PARA LA EDUCACIÓN E-LEARNING Y EL  
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA I.E COLORING DREAMS  
2021.**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN EN INFORMATICA Y TECNOLOGIA EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:  
VILLAVERDE MEDRANO KATHERINE YESSENIA**

**ASESOR:  
DR.CÉSAR HERMINIO CAPILLLO CHÁVEZ**

**LIMA, PERÚ  
2022**

**COMPETENCIAS DIGITALES PARA LA EDUCACIÓN E-LEARNING Y EL SÍNDROME  
DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA I.E COLORING DREAMS 2021.**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR**

Dr. César Herminio Capillo Chávez

### **PRESIDENTE DEL JURADO**

Dr. Edwin Barrios Valer

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación principalmente a mis padres, por apoyarme siempre de diversas maneras para ser una buena persona y profesional. También a mi novio por motivarme a crecer cada día y perseverar en mis metas. Por último, a mis abuelos, mis ángeles guardianes de cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis amigos y grandes profesionales: Dra. Katherine Mini, el maestro Britto Zamora y la maestra Daniela Peña, quienes prestaron su tiempo y dedicación al ser jueces expertos para la validación del instrumento de investigación. A los directivos del Centro Inicial Coloring Dreams, quienes me dieron su entera disposición para el desarrollo de la investigación, así como a mis colegas docentes del plantel educativo. Finalmente, a mi asesor Dr. César Herminio Capillo Chávez, por haber sido guía en esta travesía de la investigación con la mejor disposición y dedicación en todo momento. A todos ustedes muchas gracias.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE .....	v
INIDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....	13
1.1 Antecedentes de la investigación .....	13
1.2 Bases teóricas .....	15
1.2.1 Competencias Digitales .....	15
1.2.2 Síndrome de Burnout.....	28
1.3 Definición de términos básicos .....	37
CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	40
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas .....	40
2.1.1 Hipótesis principal.....	40
2.1.2 Hipótesis derivadas.....	40
2.2 Variables y definición operacional ` .....	41
2.2.1 Variable 1: Síndrome de Burnout.....	41
2.2.2 Variable 2: Competencias Digitales .....	41
2.3 Operacionalización .....	42
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	49
3.1 Diseño metodológico .....	49
3.1.1 Diseño .....	49
3.1.2 Tipo .....	49



3.1.3 Enfoque.....	49
3.1.4 Nivel .....	49
3.2 Diseño muestral .....	50
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	50
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	50
3.5 Aspectos éticos .....	50
CAPITULO IV: RESULTADOS .....	51
4.1 Resultados descriptivos .....	51
4.2 Comprobación de Hipótesis.....	62
4.2.1 Hipótesis General.....	62
4.2.2 Hipótesis Específicas .....	64
CAPITULO V. DISCUSIÓN.....	70
CONCLUSIONES .....	72
RECOMENDACIONES .....	73
ANEXOS .....	82
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	1
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	3
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATO .....	10
ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	18

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones y subdimensiones de Competencias Digitales .....	19
Tabla 2 Dimensiones de Competencias Docentes Digitales.....	20
Tabla 3 Variable competencia digital .....	42
Tabla 4 Variable Síndrome de Burnout.....	46
Tabla 5 Distribución de frecuencias de competencias digitales para la educación E-Learning .....	51
Tabla 6 Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión tecnológica de las competencias digitales.....	53
Tabla 7 Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión informacional de las competencias digitales.....	54
Tabla 8 Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión axiológica de las competencias digitales.....	55
Tabla 9 Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión pedagógica de las competencias digitales.....	56
Tabla 10 Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión comunicativa de las competencias digitales.....	57
Tabla 11 Distribución de frecuencias de los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes. .....	58
Tabla 12 Distribución de frecuencia de la dimensión agotamiento emocional.....	59
Tabla 13 Distribución de frecuencia de la dimensión Despersonalización.....	60
Tabla 14 Distribución de frecuencia de la dimensión Realización Personal .....	61
Tabla 15 Descripción de la relación entre competencias digitales para la educación E- Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout. ....	62
Tabla 16 Prueba de Correlación de Spearman de las competencias digitales y el desarrollo del síndrome de Burnout.....	63

Tabla 17 Descripción de la relación entre competencias digitales y dimensión del Agotamiento Emocional .....	64
Tabla 18 Correlación de Spearman entre competencias digitales y la dimensión de Agotamiento Emocional .....	65
Tabla 19 Descripción de la relación entre las competencias digitales y la dimensión de Despersonalización.....	66
Tabla 20 Correlación de Spearman entre las competencias digitales y la dimensión de Despersonalización.....	67
Tabla 21 Descripción de la relación entre las competencias digitales y la dimensión de Realización Personal .....	68
Tabla 22 Correlación de Spearman entre las competencias digitales y la dimensión de Realización Personal .....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tridimensional de Competencias Digitales. ....	18
Figura 2 Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas en TICs .....	26
Figura 3 Profesores de instituciones públicas capacitados en TIC .....	27
Figura 4 Competencias digitales .....	52
Figura 5 Dimensión Competencias tecnológicas.....	53
Figura 6 Dimensión Competencia Informacional.....	54
Figura 7 Dimensión Competencia Axiológica .....	55
Figura 8 Dimensión Competencia Pedagógica .....	56
Figura 9 Dimensión Competencia Comunicativa.....	57
Figura 10 Síndrome de Burnout .....	58
Figura 11 Dimensión Agotamiento Emocional.....	59
Figura 12 Dimensión despersonalización.....	60
Figura 13 Dimensión Realización Personal.....	61

## RESUMEN

Se tuvo como objetivo determinar si existe relación entre competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo del Síndrome de Burnout en la I.E. Coloring Dreams 2021. La investigación de tipo aplicada, cuantitativa, transversal y nivel relacional, tuvo como muestra a 35 docentes. Los instrumentos usados en el estudio fueron el test *Maslach Burnout Inventory* y un instrumento de elaboración propia de competencias digitales que incluyen 30 preguntas. Los resultados indicaron que el 20% de docentes fueron diagnosticados con síndrome de Burnout, 17.1% alcanzaron un nivel básico en las competencias digitales. Por otro lado, la totalidad de docentes con capacidades avanzadas en competencias digitales 34% presentaron ausencia de dicho Síndrome de Burnout. En base a el Coeficiente Rho de Spearman se concluyó en general que: existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021 ( $p$ -valor=0.000). Asimismo, mediante el Coeficiente Rho de Spearman se concluyó la existencia de una asociación en sentido inverso y significativa entre competencias digitales y agotamiento emocional, entre competencias digitales y despersonalización (Rho= - 0,602,  $p$ =0.000; Rho= -0,593,  $p$ =0,000 respectivamente). Asimismo, se evidenció una asociación positiva y significativa entre competencias digitales y realización personal (Rho=0,583,  $p$ =0,000).

**Palabras clave:** Competencias digitales; Síndrome de Burnout; agotamiento emocional; despersonalización.

### ABSTRACT

The objective was to determine the existence of a relationship between digital skills for E-Learning education and the development of Burnout Syndrome in the I.E. Coloring Dreams 2021. The applied research, quantitative, cross-sectional and relational level, had a sample of 35 teachers. The instruments used in the study were the Maslach Burnout Inventory test, and an instrument of self-elaboration of digital competences that includes 30 questions. The results indicated that 20% of teachers were diagnosed with Burnout syndrome, 17.1% reached a basic level in digital skills 34% presented an absence of said Burnout Syndrome. It is concluded by affirming the existence of a significant relationship between the variables studied. Likewise, it is recommended to implement preventive strategies for the control of the Syndrome and increase the training of teachers in technological tools. Based on Coefficient of Spearman's Rho, it was generally concluded that: there is a significant relationship between digital skills for E- Learning education and the development of Burnout Syndrome in teachers of the I.E. Coloring Dreams 2021 ( $p$ -value=0,000). Likewise, using Coefficient of Spearman's Rho, the existence of an inverse and significant association was concluded between digital skills and emotional exhaustion, between digital skills and depersonalization (Rho=-0,602,  $p$ =0,000; Rho=-0,593,  $p$ =0,000 respectively). Likewise, a positive and significant association was found between digital skills and personal fulfillment (Rho=0,583,  $p$ =0,000).

**Keywords:** Digital skills; Burnout syndrome; emotional exhaustion; Depersonalization.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el contexto laboral ha traído consigo una serie de competencias y exigencias cada vez mayores para sus involucrados, pues estudiar una carrera profesional y obtener un título parece no ser suficiente en la actualidad. El dominio de otros idiomas, el manejo de la tecnología o la cantidad de capacitaciones y experiencia en el área, son decisivas a la hora de obtener o conservar un puesto de trabajo. “Debido a las presiones laborales, los trabajadores pueden llegar a esforzarse de manera extrema y prolongada en el tiempo, lo cual produce la aparición del denominado Síndrome de Burnout” (Martínez, 2010); El ámbito educativo no es ajeno a ello. Al respecto Arias y Jiménez (2013) mencionan que los docentes tienen una labor de orden psicosocial, al educar a individuos que conviven en una sociedad, al lidiar con la constante evolución de la educación, al responder a las necesidades tanto del alumnado como a las de sus padres y los directivos y al involucrar largas jornadas laborales como bien lo exige su ocupación. Por lo mencionado anteriormente, puede afirmarse que la comunidad docente está totalmente predispuesta a sufrir consecuencias en su salud física y sobre todo, mental.

Por otro lado, es inevitable mencionar que el año 2020 ha traído un escenario distinto a lo usualmente conocido debido a la pandemia mundial por el COVID-19. La educación se ha visto forzada a darse en modalidad virtual en su totalidad, lo cual ha exigido a los maestros la capacidad de adaptarse sobre la marcha a reformas educativas y sobre todo al uso de sus competencias digitales. En estos tiempos de la educación a distancia, la labor de los maestros demanda tener capacidad para adaptarse de manera continua a las modificaciones

educativas, los avances tecnológicos y las crisis sociales (Pinel et al. 2019) Es importante mencionar el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019), donde 22% de docentes entre 2° y 4° de Primaria y el 33.7% de docentes entre 2° y 5° de Secundaria han recibido capacitación de Tics en el último año. (Defensoría del Pueblo, 2020). Esto pone en evidencia que no todos los docentes cuentan actualmente con habilidades en herramientas digitales y tecnológicas para hacer frente a la nueva modalidad de educación virtual.

El tema de esta investigación nace de una observación personal respecto al nuevo modelo educativo impuesto a nivel nacional debido a la actual pandemia del coronavirus: la educación a distancia. El reto de una adaptación repentina de los maestros hacia la enseñanza virtual trajo consigo nuevas oportunidades, pero también produjo estragos en la salud mental. La pregunta que permitió el desarrollo de esta investigación fue: ¿Existe relación entre competencias digitales para la educación E-learning y el desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Coloring Dreams, 2021? Siendo los objetivos de la investigación los siguientes:

Objetivo general:

- ¿Existe relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2021?

Objetivos Específicos:

- ¿Existe relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el agotamiento emocional en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2021?
- ¿Existe relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y la despersonalización en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2021?



- ¿Existe relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y la realización personal en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2021?

A nivel teórico, esta investigación es relevante ya que propondrá datos, análisis y reflexiones sobre el síndrome de Burnout en docentes de nivel inicial, ampliando de esta manera el ámbito del estudio del síndrome en la región, ya que solamente se ha encontrado investigaciones en niveles de educación primaria, secundaria y superior. Además aportará resultados y mediciones del síndrome de burnout relacionados a la coyuntura actual, lo cual podrá ser de utilidad para comparaciones con años anteriores y ser motivo de nuevas reflexiones sobre el incremento de este en relación a la pandemia mundial. Por otro lado, este estudio también desarrollará la variable sobre competencias digitales en los docentes lo cual permitirá recoger datos sobre el nivel de capacitación y actualización tecnológica de los maestros que pueden ser útiles para futuros estudios e investigaciones en el ámbito de la educación.

A nivel práctico, es una investigación valiosa, ya que serviría para la planificación de proyectos para la prevención o tratamiento de la salud mental de los docentes en sus centros educativos. Síndromes como el estrés o la ansiedad, no han recibido la atención debida por parte de los directivos a pesar de que algunos estudios realizados anteriormente muestran que el sector docente suelen ser vulnerable a alto estrés y presión laboral por responder a las demandas del ambiente organizacional. Además, ya que esta investigación tiene como propósito identificar el síndrome de Burnout y su relación con las competencias digitales, puede ser de utilidad para la planificación de capacitaciones y proyectos de actualización en herramientas digitales para los maestros, contribuyendo así a mejorar su calidad de vida, y por ende, la calidad de la educación.

La viabilidad de la tesis fue positiva ya que contó con los recursos y acceso a la información necesaria para realizar el estudio ya que existen trabajos de investigación previos

relacionados al tema de investigación actual. Además, se tuvo total acceso a la población muestral ya que la investigadora pertenece a la institución elegida para el estudio, teniendo contacto estrecho con el grupo docente a analizar. Es así, que los directivos aprobaron la realización del estudio a sus colaboradores y así mismo, estos se encontraron prestos a colaborar para el desarrollo del proceso de medición.

Las limitaciones superadas radicaron en la coordinación de horario para la aplicación del instrumento en la población de estudio ya que ello estaba sujeto al tiempo disponible y horario laboral de cada docente. En adición a ello, debido a la coyuntura de la época los horarios podían modificarse de improviso, causando una ligera demora en el tiempo de la aplicación y recepción de los resultados de los instrumentos de medición.

Consecuentemente, se determinó la existencia de relación entre competencias digitales para la educación *E-Learning* y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E *Coloring Dreams 2021*. Además, se tiene la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E *Coloring Dreams 2021*. Este estudio se realizó de manera satisfactoria según lo exige el método de investigación. Es así que al estudio le corresponde el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, transversal, tipo aplicado ya que a partir de los resultados se generan propuestas para mejorar el problema del estudio. La investigación está estructurada siguiendo los lineamientos de la universidad y normas estandarizadas para estos efectos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

A nivel nacional e internacional se presentan los siguientes antecedentes:

Acevedo (2018) al estudiar el desenvolvimiento del docente en el ámbito profesional, incluyendo factores como vida personal, laboral y de satisfacción personal. Siguiendo el diseño metodológico previamente verificado, encontró un “nivel moderado de correlación mediante prueba de Spearman y un P-valor = 0,0567, indicando el coeficiente de correlación positiva y directa entre competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Collique-Lima, 2017”.

Albarracín (2019) en el estudio “Síndrome de Burnout en docentes de nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno 2019. Universidad Nacional del Altiplano-Puno” obtuvo como resultado: 45% de docentes presentó indicios de tener Síndrome de Burnout. Del porcentaje total de los afectados, el agotamiento emocional fue la más elevada con un 68%, presuntamente debido a que su labor no está exento al estrés que causa desempeñarse en la labor educativa al igual que en otros niveles educativos.

Guizado et al (2019) en el estudio “Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de los Olivos, Lima-Perú”. Al averiguar si los docentes se encuentran capacitados y actualizados al avance de la

tecnología y si son capaces de aplicarla a su labor profesional, encontró un índice de correlación estadística significativa ( $p$  Valor = 0.000) entre ambas variables.

Herencia (2017) al investigar “Autoeficacia y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio de Aplicación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú, encontró niveles altos de autoeficacia (89%), es decir, confían altamente en sus habilidades profesionales. De la misma manera se evidenció que los docentes no sufren altos grados en las dimensiones del síndrome, lo que indica estabilidad emocional y confianza en sí mismos. Es así que se confirmó la hipótesis del estudio en donde existe relación entre ambas variables.

Pinel et al. (2018) en la “Investigación sobre el Burnout en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. Universidad de Almería-España”. La metodología usada para llevar a cabo esta revisión sistemática fue a través de datos científicos consideradas relevantes en la investigación científica española, especialmente, aquellas relacionadas con educación, psicología y salud. Resultados: Se pudo observar cómo la Educación Secundaria, incluyendo el bachiller, está considerada una de las etapas en las que más situaciones adversas afrontan los profesores a lo largo de los años, siendo, por tanto, el centro de interés de la gran mayoría de investigaciones. En relación a los instrumentos, en más de la mitad de los casos se utiliza el MBI de Maslach y Jackson, o se realiza una modificación a partir de este instrumento, siendo a su vez el mejor considerado por los autores a la hora de determinar su fiabilidad y su eficacia en ámbitos educativos. También las investigaciones realizadas en los últimos diez años hacen hincapié en la importancia de su prevención antes que su tratamiento. Respecto a los factores protectores en contra del Burnout, los años de experiencia, la edad y el sexo son los más considerados en el análisis del Burnout docente, revelando que cuanto mayor es la edad y experiencia docente, mayor es el conocimiento sobre el abordaje de situaciones comprometedoras y la capacidad para afrontar diferentes momentos, y, por tanto, podría

augmentar la realización personal y disminuir la despersonalización y el agotamiento emocional.

Rodríguez et al. (2017) al estudiar el “Síndrome de Burnout en Docentes de una escuela secundaria mexicana”. Los resultados arrojaron como principal causa las situaciones de estrés generados en el contexto laboral que el individuo no puede afrontar efectivamente, viendo afectada como consecuencia su salud y su vida social representada en dolores físicos y desgaste emocional. Algunas medidas de prevención que recomienda el autor son mejorar las condiciones en el trabajo, así como la disminución de la responsabilidad académica para el docente.

Berthel et al. (2016) en el estudio “Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo-Colombia, 2016”, obtuvo que solo el 8% presentaron los 3 síntomas indicadores del Burnout. Al ser relacionado con el aprendizaje, existió niveles significativos en Agotamiento Emocional y Despersonalización.

Barragán, et al. (2017) en “Formación en TIC y competencia digital en la docencia en instituciones públicas de educación superior. Universidad de Guadalajara”. La metodología usada fue diseño cuantitativo-descriptivo correlacional. Finalmente, halló que existe relación de la competencia digital y formación de docentes y alumnos en TIC, resultando determinantes e importantes en el rendimiento académico de los alumnos.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Competencias Digitales**

**1.2.1.1. Definición de Competencia.** Según Perrenoud (2008), las competencias son acciones que involucran la aplicación correcta de los conocimientos adquiridos previamente en contextos determinados, como tareas cotidianas, situaciones complicadas, problemas, toma de decisiones y proyectos. Es decir, para Perrenoud las competencias pueden entenderse como “características que determinan la forma de actuar de un individuo para

hacer frente a obstáculos o problemas de un contexto determinado integrando habilidades tanto cognitivas como destrezas y valores”.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) valora el aspecto psicológico en una persona y lo reconoce como algo fundamental para poder resolver de manera satisfactoria diversas situaciones. Es así, que afirma que una competencia involucra más factores que los conocimientos o destrezas, sino también es necesario el apoyo de recursos psicosociales para poder enfrentar demandas complejas que nazcan de un contexto en particular. (OCDE ,2005)

**1.2.1.2. Definición competencias digitales.** En su libro, Ferrari (como se citó en Espinoza y Guzmán, 2018) define las competencias digitales como “las capacidades que se requieren al utilizar las TIC y recursos digitales para realización de labores, resolución de problemas, para la comunicación, creación y construcción de conocimiento de manera eficiente dentro de la sociedad actual en que vivimos”.

En la misma línea, “en el Marco Común de la Competencia Digital Docente realizada por el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado de España” se menciona que, la competencia digital no sólo se trata de adquirir conocimientos para prácticas operativas sino además se debe considerar el uso creativo, analítico e innovador que permita al individuo adaptarse a los retos establecidos por las nuevas tecnologías. (INTEF, 2019).

Debe resaltarse entonces que las competencias digitales no solo se relacionan al desempeño profesional de un individuo sino también a su vida en general, que involucra a la interacción, comunicación y el entretenimiento.

Además, la INTEF (2017) destaca la importancia y necesidad de adquisición de la competencia digital por las personas dentro de su educación, afirmando que las posibilidades y oportunidades que estas ofrecen de desempeñarse eficazmente en el nuevo contexto en el que vivimos como sociedad son amplias y positivas.

Según lo mencionado en los anteriores párrafos, las competencias digitales son capacidades integrales desarrolladas sobre las TIC y medios digitales para diversos fines laborales, educativos, recreativos y sociales.

**1.2.1.3. Competencias Digitales Docentes.** Nuestra sociedad actual, ha traído consigo muchos desafíos para otorgar una educación de calidad. La innovación tecnológica hoy en día ha requerido del sector educativo la necesidad de usar las TIC a favor de la enseñanza y el aprendizaje, convirtiéndose parte fundamental de las aulas presenciales o virtuales al conceder la oportunidad de una nueva forma de interacción, organización y comunicación entre todos los involucrados. Es así que la Unesco describe la educación actual como un nuevo contexto abordado por las nuevas tecnologías en el cual los docentes tienen el deber de instruirse.

En efecto, la modalidad de enseñanza, las metodologías, la forma de acceder y adquirir conocimientos, los recursos utilizados, entre otros aspectos, son afectados por estas tecnologías. Estos nuevos escenarios representan nuevos desafíos que la educación debe abordar y para los cuales los docentes en formación deben ser preparados. (UNESCO, 2008, p. 64).

Es así que la adquisición de competencias de las nuevas tecnologías se ha convertido en una capacidad básica para el desempeño profesional docente, quienes ahora deben aplicar adecuadamente los medios digitales en su faceta laboral educativa.

“La competencia digital docente, el uso básico de las TIC, el criterio pedagógico y el contexto educativo, implica un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos para mejorar las prácticas educativas y mejorar el propio desarrollo profesional docente” (Hall, et al., 2014). Ello conlleva a considerar que el docente sea “un profesional autónomo y reflexivo con respecto del uso y potencial de estas tecnologías en los procesos educativos”. (UNESCO, 2008, p.22).

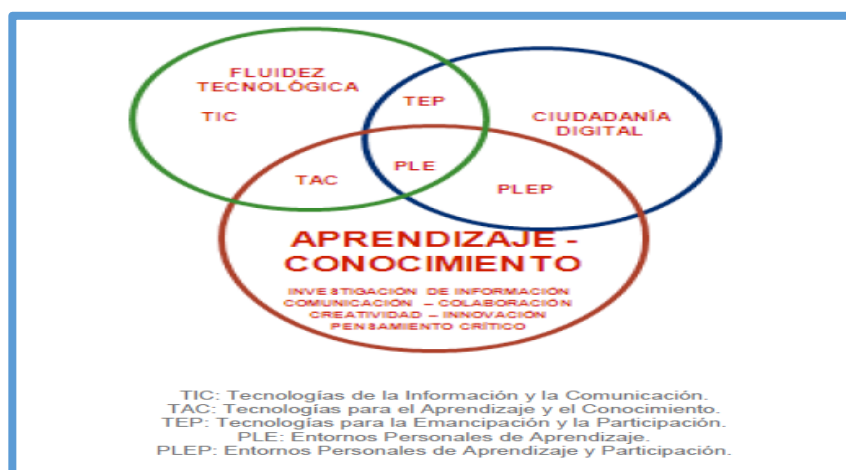
De esta manera, podemos entender que la importancia de las TIC se encuentra en preparar y capacitar tanto a los docentes en vigencia como a los docentes futuros “para hacer

uso de los nuevos métodos, procesos y herramientas de aprendizaje a través de la aplicación de las nuevas tecnologías” (UNESCO, 2008). Como afirman Pozos y Tejada, “no basta con disponer de los recursos (saberes), sino que es necesario resolver problemas de manera eficaz en contextos socio-profesionales para ser competente”. (Pozos y Tejada, 2018, p.62). En consecuencia, puede afirmarse que las competencias digitales docentes involucran el uso apropiado, crítico y reflexivo de las TIC para optimizar procedimientos educativos como la gestión de recursos, comunicación, evaluación y transferencia de conocimientos.

**1.2.1.4. Dimensiones de las Competencias Digitales.** Según el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación ISEI-IVEI (2012) “proponen seis dimensiones dentro de la competencia digital: Creatividad e innovación; Comunicación y colaboración; Investigación y localización efectiva de información; pensamiento crítico, solución de problemas, toma de decisiones; ciudadanía digital; operaciones y conceptos de las TIC” (p.12.). Así, “las dimensiones especificadas anteriormente se agruparon en tres, considerando la fluidez tecnológica, la ciudadanía digital y el aprendizaje-conocimiento” (ISEI-EVEI, 2012).

### Figura 1

*Tridimensional de Competencias Digitales.*



*Nota.* La figura muestra un planteamiento tridimensional que se adoptó para la capacitación digital del País Vasco en el periodo 2009 – 2013. Fuente: ISEI-EVEI (2012)



En el siguiente cuadro se manifiesta cada dimensión con sus propias competencias:

**Tabla 1**

*Dimensiones y subdimensiones de Competencias Digitales*

<p><b>Dimensión 1: Fluidez tecnológica</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de dispositivos.</li> <li>2. Manejo de software.</li> <li>3. Desenvolvimiento en entornos digitales de aprendizaje.</li> <li>4. Comunicación con otras personas utilizando las TIC.</li> <li>5. Organización de la información.</li> </ol> <p><b>Dimensión 2: Aprendizaje – Conocimiento</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Utilización y tratamiento de la información en investigaciones.</li> <li>7. Comunicación-colaboración para aprender y producir conocimiento.</li> <li>8. Creación e innovación utilizando recursos TIC.</li> <li>9. Pensamiento crítico.</li> </ol> <p><b>Dimensión 3: Ciudadanía digital</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Autonomía digital en la participación pública.</li> <li>11. Identidad digital y privacidad en la red.</li> <li>12. Propiedad intelectual.</li> </ol>
---

*Nota.* La tabla muestra el detalle de las dimensiones e indicadores respectivos de las competencias digitales. Fuente: ISEI-EVEI (2012).

Por otro lado, Rangel (2015) afirma que “las competencias docentes digitales involucran una práctica efectiva basada en la utilización de recursos de tipo tecnológico, informacional, axiológico, pedagógico, y comunicativo” como se ve a continuación en la tabla resumen:

Tabla 2

*Dimensiones de Competencias Docentes Digitales.*

DIMENSIÓN	FUENTE	CONCEPTO
Tecnológica	<i>Hernández (2008)</i> <i>ISTE (2008)</i> <i>Marquès (2008)</i> <i>UNESCO (2008)</i> <i>ENLACES (2010)</i>	Conocimientos básicos sobre el funcionamiento de las TIC y las redes y sobre el manejo de los programas de productividad (procesador de texto, hojas de cálculo, programas de presentación y bases de datos). Conocimientos sobre aspectos relacionados con la instalación, el mantenimiento y la seguridad de los equipos informáticos.
Informacional	<i>ISTE (2008)</i> <i>Marquès (2008)</i> <i>UNESCO (2008)</i>	Conocimientos y habilidades necesarios para el tratamiento (búsqueda, selección, almacenamiento, recuperación, análisis y presentación) de la información procedente de distinta fuente, soporte o lenguaje.
Axiológica	<i>ISTE (2008)</i> <i>Marquès (2008)</i> <i>UNESCO (2008)</i> <i>ENLACES (2010)</i>	Disposición personal para integrar las TIC al currículum y para mantenerse actualizado en temas relacionados con la tecnología. Valores y principios que aseguran un uso socialmente correcto de la información y de la tecnología.
Pedagógica	<i>Hernández (2008)</i> <i>ISTE (2008)</i> <i>Marquès (2008)</i> <i>UNESCO (2008)</i> <i>ENLACES (2010)</i>	Conocimiento sobre las implicaciones del uso y las posibilidades de aplicación de las TIC en la educación. Conocimientos y habilidades para diseñar recursos y ambientes de aprendizaje utilizando las TIC.
Comunicativa	<i>ISTE (2008)</i> <i>UNESCO (2008)</i>	Conocimientos y habilidades necesarios para establecer y mantener contacto con alumnos, expertos o colegas, con el propósito de compartir ideas, conocimientos y experiencias que enriquezcan el proceso educativo.

Fuente: Rangel (2015).: Dimensiones digitales y sus respectivos conceptos.

Para la presente investigación, nos alineamos con las dimensiones presentadas por Rangel, ya que lo consideramos más precisas al considerar también las TIC como facilitadoras de la gestión docente, así como capacitadoras para el desempeño profesional.

A continuación, se dará una breve explicación de lo que abarca cada dimensión:

**1.2.1.5. Dimensión Tecnológica:** La dimensión tecnológica contiene nociones básicas sobre las TIC “como el manejo de los softwares de productividad referida a creación y edición de documentos, hojas de cálculo, programas de presentaciones interactivas y sobre temas relacionados con la instalación, el mantenimiento y la seguridad de los dispositivos de tecnología” (Rangel, 2015)

### **Dimensión Informativa**

Esta dimensión incluye la capacidad de discernir sobre la “información de manera adecuada, al realizar una búsqueda, selección, análisis y presentación de la información de Internet. Además, se da relevancia a valores éticos que permitan asegurar un uso socialmente correcto de la información y la tecnología” (Rangel, 2015)

### **Dimensión Axiológica**

La Dimensión Axiológica “está relacionada a la elección de cada docente por mantenerse actualizado en los aspectos digitales e informáticos. También se da relevancia a los valores éticos y legales usados para las TIC que deben ser promovidos por los docentes” (Rangel, 2015)

### **Dimensión Pedagógica**

“Esta dimensión abarca el nivel de conocimiento sobre el uso y las posibilidades pedagógicas que ofrecen las TIC, así como, el nivel de integración y uso efectivo de estas en los procesos educativos” (Rangel, 2015)

### **Dimensión Comunicativa**

En esta quinta dimensión “está involucrada la capacidad necesaria para desarrollar una óptima comunicación con alumnos, expertos o colegas, con la finalidad de promover el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias que mejore la enseñanza-aprendizaje” (Rangel, 2015)

**Niveles competenciales.** El Marco Común de Competencia digital docente implanta tres niveles de desarrollo competencial para evidenciar el avance progresivo y autónomo del individuo” (INTEF, 2017). Estas se dividen de la siguiente manera según.

Nivel Básico:

A1: Se encuentra en el nivel más básico. Requiere de apoyo para lograr la competencia digital.

A2: Se encuentra en un nivel básico. Posee cierto nivel de autosuficiencia y con el apoyo necesario logrará desarrollar la competencia.

Nivel Intermedio:

B1: Se encuentra en un nivel intermedio. Es autosuficiente y solo es necesario resolver obstáculos simples para lograr su competencia.

B2: Se encuentra en un nivel intermedio. Trabaja de manera independiente y resolviendo problemas concretos logrará alcanzar su competencia digital.

Nivel Avanzado:

C1: Se encuentra en el nivel avanzado. Debido a su nivel de desarrollo y autonomía puede apoyar a otros individuos para desarrollar su competencia digital.

C2: Se encuentra en el nivel más avanzado y puede desarrollar con éxito su competencia en ambientes y situaciones nuevas. (INTEF, 2017)

Por otro lado, en Colombia Aprende (2013) del Ministerio de educación de Colombia, se plantean tres niveles de desarrollo de las competencias digitales llamándolos Exploración, Integración e Innovación.

**Exploración:** Es la primera experiencia con el uso de las herramientas tecnológicas, teniendo como objetivo la familiarización del individuo con ellas, la superación del miedo que este primer paso supone, abrirse a nuevas posibilidades y conocer las grandes oportunidades que ofrecen. (Colombia Aprende, 2013)

**Integración:** En este segundo nivel las competencias se desarrollan a un nivel autónomo han ganado confianza y se encuentran preparados para integrar las herramientas digitales a los procesos educativos. (Colombia Aprende, 2013)

**Innovación:** En el nivel de innovación los docentes se encuentran aptos para crear a través de las TIC y construir estrategias innovadoras que les permitan replantear y mejorar su práctica educativa. Además, se sienten en confianza

con las herramientas y valoran los errores que ayudan en el desarrollo de su aprendizaje. (Colombia Aprende, 2013, p.123)

La presente investigación se alinea a la estructura de niveles presentadas por ser gradual y concisa y más clara respecto a la definición de cada nivel.

**1.2.1.6 E-Learning.** Los entornos virtuales de aprendizaje nacieron durante el siglo XIX con el fin de proporcionar acceso a la educación a todos aquellos que por diversas razones no podían acceder a las clases presenciales". (Herrera y Villarroel 2005, p 44). Es decir, estos sistemas proporcionan la conexión entre docente y alumno aun cuando estos se encuentran separados geográficamente. Estos entornos se han ido construyendo y desarrollando a través de varias

generaciones que han podido colaborar para construir todas las posibilidades de aprendizaje que podemos conocer hoy en día en el E -Learning.

En un inicio se desarrollaban las primeras publicaciones y recursos en línea como cuestionarios y procesos para una evaluación a distancia. Más adelante se desarrolla la gamificación a través de juegos de computadora que colaboraban en el aprendizaje. En un tercer momento se dio origen a los LMS, fase muy importante en la historia y origen del E-Learning ya que permitió la creación de "aulas virtuales" para el almacenamiento de contenidos y la socialización e interacción entre maestros y estudiantes. Y actualmente tenemos el uso de dispositivos móviles, así como el espacio de almacenamiento en la red llamada "nube" y los cursos masivos en línea llamados MOOCs. (Gros, 2018)

Herrera y Villarroel (2005), mencionan que un sistema E-learning no sólo involucra el uso de las herramientas digitales, sino que debe tomarse como un nuevo método de enseñanza que involucre criterios pedagógicos. Además, resalta algunas oportunidades que ofrece este nuevo modelo:

El e-learning es un nuevo concepto de educación a distancia en el que se integra el uso de las NTICS y otros elementos didácticos para el aprendizaje y la enseñanza, y toma auge con la introducción de forma masiva de Internet en nuestra sociedad, ya

que aumentan de manera considerable las posibilidades de acceso a la formación y es posible ofrecer ambientes de estudio más complejos y elaborados. (Herrera y Villarroel, 2005, p.14)

El e-learning ofrece métodos eficaces de enseñanza, practicando la retroalimentación asociada, combinando actividades colaborativas con estudio autodirigido, adaptando los itinerarios de aprendizaje a las necesidades del alumno y empleando simulaciones y juegos. La calidad de la enseñanza es igual para todos los alumnos porque no depende de un instructor específico (FAO,2014, p.9)

En la época actual, el E learning ya no se considera únicamente un sistema de educación a distancia sino se ha tomado como un gran aliado para cualquier curso o programa formativo siendo una gran herramienta de apoyo. (Área, 2012) Es así que Área (2012) plantea lo siguiente:

Del mismo modo que hemos considerado que los libros o documentos impresos deben ser parte de las acciones de enseñanza-aprendizaje, también debiéramos asumir que las TIC (Web, Internet, dispositivos digitales) también tienen que ser parte de cualquier proceso de formación de la sociedad del siglo XXI” (p.4)

En síntesis, de lo recopilado por varios autores, se evidencia que, la formación a distancia que ha sufrido una evolución a lo largo del tiempo, el cual está estrechamente vinculado al desarrollo continuo de las nuevas tecnologías, las redes y a las nuevas necesidades educativas. Cabe resaltar que este nuevo método no solo involucra el uso de herramientas digitales sino también la capacidad del docente y los alumnos para manejar todas las herramientas digitales en pro del desarrollo de autonomía, razonamiento analítico y reflexivo.

**1.2.1.7 Perfil del docente E-learning.** Abarca más allá del uso de las tecnologías, siendo primordial el enfoque pedagógico y comunicativo con el que se use. Es así que el rol del docente también ha evolucionado en el ambiente de la enseñanza virtual, convirtiéndose en una de las tantas herramientas que ofrece el e-learning. Cabe mencionar que no se resta

la importancia del docente sino se ha ido modificando el papel que juega en la educación actual.

Los nuevos desafíos de la educación on-line están requiriendo un perfil del docente en constante actualización, requiriendo nuevas competencias para un óptimo desempeño. según Salinas (2012) son: “E-learning inclusivo: Maestría de dispositivos de aprendizaje en entornos digitales. E-learning extensivo: maestría de la ergonomía cognitiva sobre soportes móviles. E-learning contributivo: Maestría de dinámicas de contribución y reputación digital en redes sociales” (p.15).

Por otro lado, Blázquez y Alonso (2009) mencionan que las competencias o aptitudes del docente en línea dependen de su esfuerzo y motivación. Describen características del programa formativo y sus funciones, estas son:

En primer lugar, la función docente del e-tutor en algunos programas formativos está relacionada con el diseño de materiales didácticos, en la elaboración se incidirá en la claridad de exposición del temario y el dominio psicopedagógico del contenido. En segundo lugar, el docente debe tener la competencia del desempeño profesional, en el cual, el e-tutor debe realizar labores de orientación y seguimiento de sus alumnos, fomentando la motivación y la facilitación del aprendizaje mediante la empatía, amabilidad, comprensión, flexibilidad, valoración, interés, cercanía, respeto para que en síntesis el alumno no perciba sentimiento de aislamiento, cumpliendo horarios de tutorías. Referente a la función técnica del e-tutor, no parece necesario que éste desarrolle un conocimiento minucioso de la técnica, pero sí un dominio básico del medio. Es decir, el correcto manejo de las nuevas tecnologías y dominar aquellos que van a resultar básicos y estratégicos para los procesos de e-formación (p.214)

Como afirma desde un ángulo más integral, Morales (2007) el docente en línea es un profesional que acompaña y guía a sus estudiantes, teniendo como objetivo garantizar una educación efectiva. Es así que podemos decir que para la formación E learning el rol de docente ha requerido cambios y actualizaciones en su labor, así como también el de los

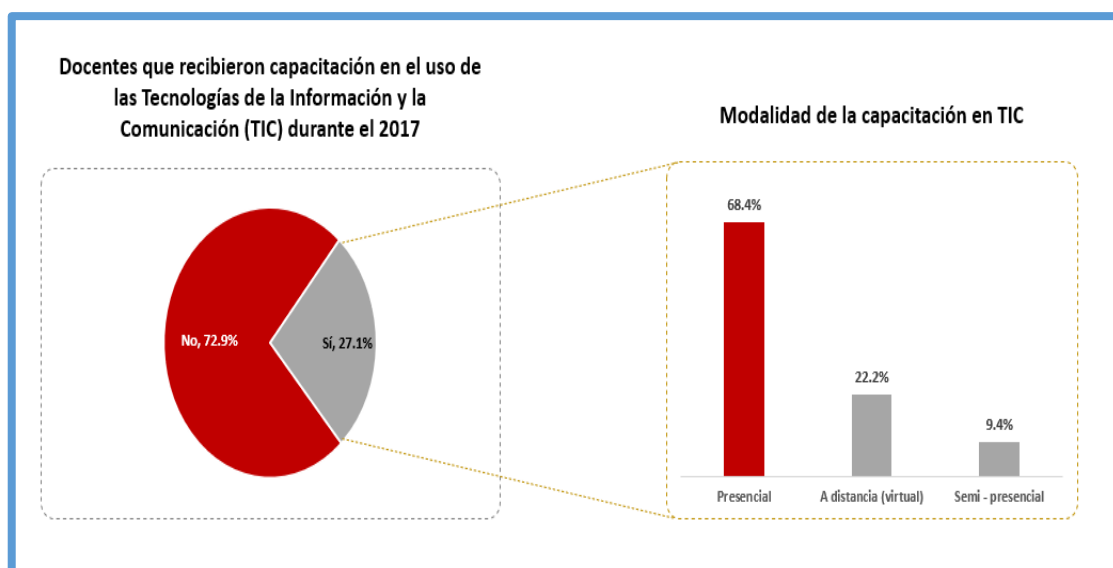
alumnos. El profesor ya no es la pieza principal del proceso enseñanza-aprendizaje sino se ha convertido en una guía que acompaña y orienta el aprendizaje del alumno a través de nuevas herramientas digitales y metodológicas.

**1.2.1.8 Desempeño del docente peruano en competencias digitales.** Según la ENDO (2018) se obtuvieron resultados sobre la formación docente en instituciones públicas y privadas.

(...) el 72,9% de los profesores públicos manifestó que no recibieron capacitación en el uso de las TIC durante el año 2017. Además, el 38,7% de docentes manifestó que le gustaría recibir formación para fortalecer su desempeño en competencias digitales y uso de las TIC. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.23)

**Figura 2**

*Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas en TICs*



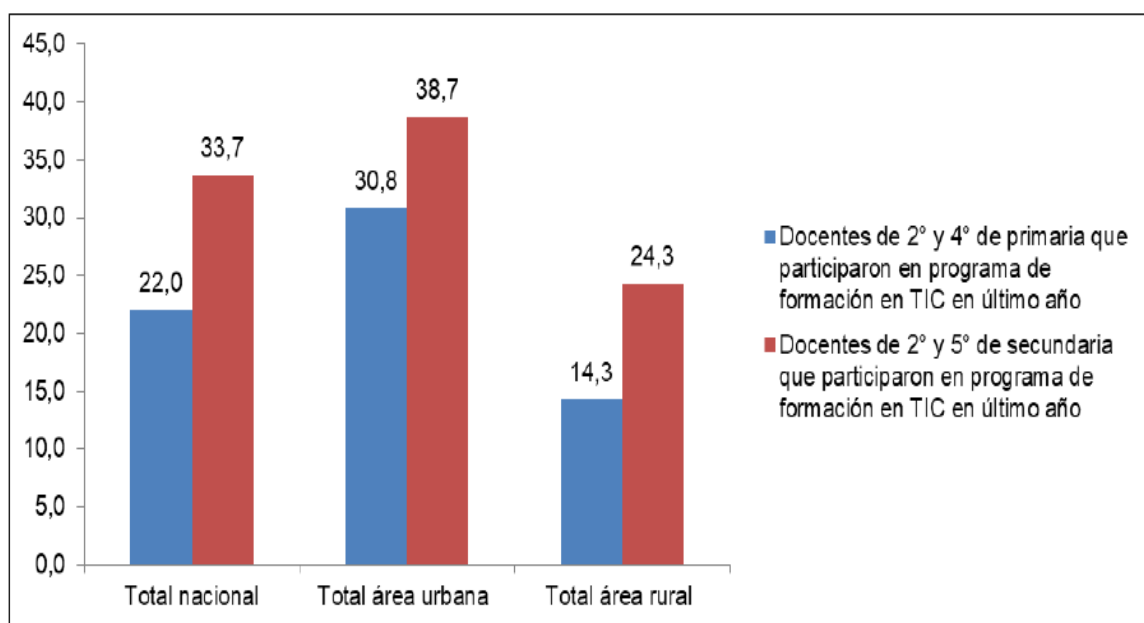
*Nota.* Se muestra en la presente figura los resultados de los docentes capacitados en Tic durante el año 2017. Fuente: ENDO (2018).



La figura muestra que solo el 22% de docentes de segundo grado a cuarto grado de primaria, participaron en un programa de formación sobre TIC, el 33,7% de profesores entre segundo y quinto de secundaria recibieron capacitación TIC. Sin embargo, estos porcentajes se reducen cuando se enfoca el estudio en la zona rural, “donde el 14,3% de profesores de segundo y cuarto de primaria participó en un programa de formación en TIC en el último año, mientras que en profesores de segundo y quinto de secundaria fue de 24,3%” (Defensoría del Pueblo, 2020, p.24).

**Figura 3**

*Profesores de instituciones públicas capacitados en TIC*



*Nota:* Fuente: Defensoría del Pueblo (2020).

Además, “se puede inferir del gráfico que los profesores de secundaria estarían más preparados para usar las TIC en comparación de los profesores de nivel primaria” (Defensoría del pueblo, 2020).

Como podemos observar luego de los párrafos anteriores, la mayoría de los docentes peruanos no se encuentran capacitados debidamente en las herramientas digitales. Esta

situación de nuestro sector educativo puede ser negativa para la enseñanza E-learning o a distancia, sobre todo en zonas rurales.

### **1.2.2 Síndrome de Burnout**

**1.2.2.1 Definición Síndrome de Burnout.** También llamado “Síndrome de quemarse en el trabajo, síndrome de estar quemado es el agotamiento profesional, desgaste profesional, estrés laboral asistencial que afecta a un profesional” (Núñez, 2010, p.12)

Según Joffre, el término fue definido por Freudenberg en el año 1974, pero quien fue pionera al usarlo de manera pública fue la psicóloga Cristina Maslach. Ella usó el concepto para referirse a cierto grupo de síntomas padecidos por trabajadores del sector salud, quienes tenían dentro de sus actividades laborales el contacto directo con el público. Ella pudo observar que a pesar que los trabajadores aparentaban ser exitosos en sus centros de labores, luego de algunos años terminaban sintiéndose extremadamente agotados y abrumados, lo que terminaba complicando su desempeño profesional. (Joffre 2009, p.45)

Es así que, debido a su investigación y experiencia en el tema, Maslach sostiene que es “Un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre en individuos trabajadores. Es una respuesta al esfuerzo emocional crónico por el trato extenso con otros seres humanos, principalmente problemáticos. Se considera un tipo de estrés laboral”. (Maslach 2003, citado en Noyola & Padilla, 2009, p.2)

Para Farber (1983) el síndrome se relaciona específicamente al sector laboral y resalta principalmente el sentimiento de falta de consideración al esfuerzo realizado por el trabajador. El Burnout es “un síndrome relacionado con el trabajo donde priman problemas y la percepción de discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía,

distanciamiento y sentimientos de incompetencia. Con síntomas de irritabilidad” (Farber 1983, citado en Quincenno & Vinaccia, p.118)

En la misma línea, Núñez reafirma que “el síndrome de Burnout ha sido descrito principalmente en los profesionales de las organizaciones de servicio: profesionales de enfermería, médicos, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, entre otros, que laboran en contacto directo con pacientes, alumnos, presos e indigentes” (Núñez ,2010, p.12)

Según lo anteriormente mencionado por diversos autores, hay consenso en catalogarla como un problema de salud de desgaste emocional y excesivo estrés que se origina principalmente por condiciones desfavorables, falta de valor al esfuerzo del trabajador y la interacción con personas que implica la labor.

**1.2.2.2 Síntomas Síndrome Burnout.** Según Quicenno y Vinaccia “el burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto”. (Quincenno y Vinaccia, 2007 p. 118). También afirman en su investigación haber encontrado más de cien síntomas pertenecientes al Burnout y enfatizan que este no debe ser confundido con otras enfermedades por la similitud de estos. (Quincenno y Vinaccia, 2007).

De la misma forma, Forbes (2011), afirma que el Burnout conlleva más síntomas que el cansancio laboral, pues este podría ser revertido con días de descanso, en cambio el burnout involucra una serie de signos y problemas tanto físicos, psicológicos, sociales como laborales.

Por otro lado, Ponce et al. (2005) organiza los síntomas del Burnout en:

Síntomas Psicosomáticos: cansancio, fatiga crónica, cefalea, malestar general, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, taquicardia e hipertensión. Síntomas conductuales: mala comunicación, abuso de sustancias psicoactivas y distanciamiento con el alumnado, entre otros. Síntomas emocionales:

distanciamiento, aburrimiento, cinismo, impaciencia, irritabilidad, depresión y frustración. Síntomas laborales: detrimento en la capacidad de trabajo, conflictos laborales y ausentismo (p.89)

Gil-Monte (2001) resume las principales manifestaciones psicológicas del Burnout de la siguiente manera:

Síntomas cognitivos: Sentirse contrariado, incapaz de realizar tareas, falta de control, sensación de inseguridad y pérdida de autoestima. Síntomas afectivo-emocionales: nerviosismo, irritabilidad, disgusto, frustración, tristeza y depresión. Síntomas actitudinales: apatía, pasividad, intolerancia, evaluación negativa de los compañeros de trabajo, indiferencia y culpabilizar a los demás de la situación. Síntomas conductuales: aislamiento, negación. Síntomas físicos: cansancio. (citado en Águila, 2015, p.20)

En conclusión, según los estudios realizados, los síntomas del Burnout pueden ser tanto físicos, emocionales como psicológicos. En la parte emocional, las personas afectadas se sienten principalmente desmotivadas e indiferentes a actividades o cosas de las que solían gustar, así como poco sociables. Finalmente pueden tener problemas de baja autoestima, pensamientos negativos y desvalorización.

**1.2.2.3 Dimensiones Síndrome Burnout.** Según Águila (2015) “Luego de realizar diversos estudios de los procesos emocionales que sufren los afectados pudo crear una definición tridimensional de lo que conlleva el Burnout. Este se divide en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal”. Se explica a continuación:

Agotamiento emocional: aspecto definido como “cansancio y fatiga, que aparece tanto física como mentalmente. Implica sensación de sobreesfuerzo físico, cansancio emocional y sentimiento de insatisfacción laboral. El trabajador sienta que no puede dar más de sí mismo es un síntoma principal del síndrome” (Águila 2015).

“Este agotamiento emocional se caracteriza por un tedio que resulta de las constantes interacciones de los trabajadores con sus clientes y usuarios” (Montoya & Moreno, 2012, p. 209). Despersonalización: “Hace referencia al desarrollo de sentimientos, actitudes, respuestas negativas y frías hacia las personas a quienes prestan sus servicios. Existe un incremento de irritabilidad, pérdida de motivación hacia la situación laboral” (Torres et al., 2018). Además, “el individuo toma una actitud distante del equipo del trabajo, mostrándose bastante irritable y poco tratable” (Águila, 2015, p.13). Falta de realización personal: surge una actitud inadecuada del individuo hacia su trabajo, otorgando respuestas negativas hacia sí mismo y hacia sus empleadores. Como menciona Joffre, es “un sentimiento inadecuado al puesto de trabajo y a las tareas que desempeñan, acompañado de la percepción de que se han logrado pocos o nulos éxitos personales y profesionales” (Joffre 2009, p.17)

Explicadas las dimensiones anteriores podemos entender que el Burnout afecta al individuo que lo padece en varios aspectos de su personalidad, en sus emociones y en su desempeño profesional, llevándolo a asumir una postura de autodefensa que conlleva involucra las características anteriormente mencionadas.

**1.2.2.4. Instrumentos de medición de Burnout.** La medición en forma cuantitativa en cualquier estudio es de gran importancia. Se han creado diversos instrumentos de evaluación, los cuales ayudan a detallar y entender mejor el desarrollo del Síndrome en el individuo que lo padece:

“El Inventario MBI, ha sido el instrumento más empleado por los investigadores convirtiéndose en la medida dominante del Burnout, sin embargo, este inventario estandarizado ha pasado por etapas de modificación a través de los años” (Salanova 2006). Una de las características de este instrumento es su medición a través de las dimensiones de Maslach: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

Así lo menciona Salanova (2006):

La escala evaluaba tres dimensiones por medio de tres subescalas. Debido al hecho de que el cuestionario podía aplicarse de una forma rápida y sencilla ha sido muy utilizado, facilitando así que la definición de burnout implícita en el MBI se convirtiese en la más aceptada. No obstante, diversos autores como Aronson, Leiter, Schaufeli o Pines, entre otros, apelan a la idea de que esta sintomatología también puede afectar a personas que no trabajan en el sector asistencial y así se han diseñado diferentes instrumentos para la medida del burnout teniendo en cuenta el tipo de trabajo que se desempeña (p.30)

Este cuestionario se compone de 22 ítems que involucran preguntas del aspecto emocional, actitudinal y de satisfacción en el trabajo valorados por la escala de Likert en donde el valor del 0 se entiende como "nunca" y el valor del 6 se entiende como "a diario". (Águila, 2015, p.13)

Existe una variación de este instrumento adaptado para el ambiente laboral docente, pues como afirma Salanova, "también existe una versión del MBI-HSS exclusiva para educadores (el MBI-ES, Educators Survey) en donde los ítems son los mismos que los del HSS, pero parafraseados para educadores" (Salanova 2006, p.30)

Otra escala que es usada para el Burnout es la Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP), "diseñada especialmente para trabajadores del área médica. Se compone de 20 ítems que evalúan las reacciones cognitivas, afectivas, conductuales y psicofisiológicas que comprenden el síndrome de Burnout". (Torres et al. 2018, p.109).

Otro instrumento confiable es el Burnout Measure (BM) de Pines, Aronson y Kafry "que relaciona el Burnout con el cansancio. Aplica para los trabajadores de sectores de servicios. Compuesto por 21 ítems, en una versión resumida, que mide la frecuencia de aparición del agotamiento mental, físico y emocional" (Torres et al. 2018, p.14)

Por último, se menciona a la Teacher Burnout Scale de Seidman y Zager (1987). “Este instrumento cuenta con 21 marcadores basados en resultados de análisis de respuestas de 365 profesores para medir: Satisfacción con la carrera, Apoyo administrativo percibido, cómo enfrentar el estrés relacionado con el trabajo y actitudes hacia los estudiantes”. (Torres, 2018, p.110)

**1.2.2.5. Síndrome de Burnout en el profesional docente.** Noyola y Padilla afirman que la labor docente suele ser pensada como un trabajo simple y cómodo, sin embargo, estudios han demostrado que “las situaciones de cansancio extremo y estrés crónico son comunes, al tener contacto directo y continuo con alumnos, directivos, colegas, padres de alumnos y otras personas involucradas en el centro laboral” (Noyola y Padilla, 2006)

Arias y Jiménez mencionaron que en su estudio acerca del Burnout en una institución de educación básica en Arequipa, “el índice de profesores que padece de síndrome de burnout es de 92,7%; de ellos, el 6,9% presenta síndrome de Burnout en un grado severo”. Más adelante, mencionan que “En cuanto a las dimensiones de síndrome de burnout, en nuestra investigación, 13,3% de docentes presenta agotamiento emocional, 51,5% presenta despersonalización, y 66,1% baja realización personal en grados severos”. (Arias y Jiménez, 2013, p.70).

Además, Arias y Jiménez (2013) resaltan que al ser el profesor el encargado principal de la orientación, aprendizaje y motivación del alumno, y que este segundo sea dependiente de él, lo hace predispuesto al síndrome. Por ello, menciona que “la profesión docente, las profesiones asistenciales son las de más alto riesgo laboral y se relacionan con altos niveles de ansiedad (...)” (Arias y Jiménez ,2013, p.54).

Respecto al factor del tipo de institución, pudieron hacer una diferenciación entre los colegios privados y nacionales. Arias y Jiménez, (2013) llegaron a la conclusión de que:

Los profesores de instituciones educativas nacionales presentan mayor despersonalización que los docentes de instituciones privadas. Este dato es

congruente con un hecho percibido en las instituciones educativas nacionales y privadas, ya que, mientras en las primeras los docentes demuestran mayor distanciamiento con sus estudiantes, en las segundas, están expuestos a más trabajo dentro y fuera de la escuela. Este hecho deviene en su baja realización personal, más aún, si el sueldo que se recibe en las instituciones educativas privadas es en muchos casos inferior al que reciben los profesores que trabajan en colegios nacionales. (p.70)

Por otro lado, respecto al factor del género, llegaron a la conclusión de que las docentes mujeres presentan un grado más severo de Burnout. “De hecho, el 93,7% de profesores presenta un grado moderado de burnout y el 6,3% poseen un grado severo, mientras que el 91,5% de las docentes presenta un grado moderado y el 7,5% muestra un grado severo de síndrome de burnout; es decir, el estrés es más severo en las mujeres.” (Arias y Jiménez, 2013, p.1).

Quizás esta ligera diferencia entre las mujeres y los varones sea en consecuencia de que las la mayoría de profesoras, cumplen paralelamente su labor profesional y de familia y el hogar, en comparación con los hombres. Como menciona Aldrete (2003) “pudiera ser que la severidad del estrés se deba a un mayor compromiso en el trabajo, ya que se ha señalado que las docentes idealizan más su trabajo y tienden a demostrar mayor entrega”. (Aldrete et al., 2003, citado en Arias & Jiménez, 2013, p.72).

En cuanto al tiempo de servicio, llegaron a la conclusión que para las docentes mujeres, mientras más tiempo de servicio tengan, menor es el grado de estrés que presentan, a pesar que existen otros estudios que arrojan un resultado inverso. Sin embargo, estudios que se alinean en los resultados con el de Arias y Jiménez, concuerdan en que esta relación puede darse ya que “(...) los docentes menos expertos suelen tener mayores sentimientos de ineficacia, lo que los conduce a desarrollar una sintomatología de desgaste por el trabajo” (Arias y Jiménez, 2013, p. 71).



Finalmente, podemos concluir en que a pesar de que exista una creencia que define al trabajo docente como sencillo o simple, es falso. Hemos evidenciado que los docentes están propensos por diversos factores al estrés laboral que puede llegar a niveles máximos de desarrollo y provocar resultados adversos en el desempeño profesional del afectado.

**1.2.2.6. Causas del Síndrome de Burnout Docente.** Napione (2011) cita a: “La sobrecarga laboral y emocional con director, padres y alumnos; conflictos, falta de apoyo social y coordinación con compañeros; apatía e indisciplina del alumnado y obstáculos técnicos como material didáctico, fallas y averías en instalaciones. (p.28).

Arias (2013) consideran además a “la pobre cultura escolar: caracterizada por un reglamento interno inadecuado, falta de consensos, actitudes y conductas negativas del director, falta de capacitaciones y bajos salarios” (p.55).

Águila (2015) cita como factores característicos que conlleva el trabajo docente y que desembocan en causas de Burnout: “Exigen interacción personal constante con los alumnos. A la evaluación constante por probables competidoras. Trabaja con personas que no aceptan beneficiarse de la enseñanza” (p.17):

En la misma línea, Bryne (1998) agrega que muchos de los factores causales del estrés en los docentes no son temas físicos sino emocionales o mentales como, por ejemplo, la interacción diaria con el alumnado. Es así que la mitad de los profesores principiantes desertan de sus puestos laborales entre los primeros siete años siendo los más críticos el segundo y quinto año. (Bryne, 1998, citado en Arquero & Donoso, 2006, p.6).

En resumen, se puede afirmar que las causas del síndrome de Burnout se deben a factores tanto internos como externos a la situación laboral, que afectan las emociones o salud mental del docente, relacionados a los alumnos, las condiciones laborales, factores sociales o familiares.

**1.2.2.7. Consecuencias.** “Como consecuencia del desarrollo de este síndrome aparecen una serie de alteraciones conductuales, psicológicas y físicas que terminan en repercusiones perjudiciales para los trabajadores y las instituciones” (Núñez 2013).

Respecto a las consecuencias personales, destacan “la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias” (Moriana y Herruzo 2004, p.605).

Las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece Burnout son: “falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autculpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad(...)” (Moriana y Herruzo 2004 p.606)

Por otro lado, Arquero y Donoso, 2006 (citando a Edelwich & Brodsky, 1980) mencionan tres fases de aparición de las consecuencias de este Síndrome:

Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración. Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales (núcleo central del síndrome). Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración. (p.6)

En síntesis, como consecuencias del Burnout podemos afirmar según los diversos autores citados que trae diversos problemas tanto físicos como psicológicos, que en sus máximas manifestaciones pueden ser peligrosas para la vida del trabajador.

**1.2.2.8. Prevención del Síndrome de Burnout.** Un componente importante para la prevención del Burnout en profesores “está ligado a suministrar recursos educativos, aumento

de la remuneración, apoyo en la carrera profesional con publicidad, analizar la vida del profesor y tratar de otorgarle la oportunidad del equilibrio entre el trabajo y el hogar” (Moriana y Herruzo 2004).

Thomaé et al. (2006), menciona que, según House, los tipos de apoyo para la prevención del Burnout son:

1) Apoyo emocional: relacionado con el afecto, confianza y preocupación que un individuo experimenta proveniente de otro.

2) Apoyo instrumental: que son los recursos materiales económicos o de servicio con los que cuenta el profesional.

3) Apoyo informativo: que le permita a un sujeto conocer una situación y poseer unos instrumentos para afrontarlo.

4) Apoyo evaluativo: que es un feed-back de las acciones que el profesional va emprendiendo y le permite procesar su efectividad (p.20)

En conclusión, podemos afirmar que existen medidas de prevención que pueden ser de ayuda para el mercado laboral. Sin embargo, una información completa sobre causas y consecuencias del síndrome y el apoyo del gobierno, empresas e instituciones son claves en la prevención de la enfermedad.

### **1.3 Definición de términos básicos**

Agotamiento emocional: “Estado de cansancio y fatiga emocional, que puede aparecer tanto física como mentalmente. Es la sensación de sobre esfuerzo físico que desemboca en sentimientos de desmotivación y fracaso, sintiendo que ha llegado al máximo de su voluntad y empeño” (Águila 2015, p. 5)

Competencias: “Es una actuación multidimensional que integra el saber ser (actitudes), el saber hacer (habilidades), el saber conocer (conocimientos) para desenvolverse

eficazmente en contextos complejos manteniendo la idoneidad y la ética” (Perrenoud, 2008).

Competencias Digitales: “son el uso reflexivo y consciente de las tecnologías y no solo se relacionan al desempeño profesional de un individuo sino también a su vida en general, que involucra a la interacción, comunicación y el entretenimiento” (INTEF, 2017)

Despersonalización: “Estado emocional que reúne actitudes y respuestas pesimistas que evidencian un incremento en la irritabilidad y pérdida de eficacia y motivación en la actividad laboral. Toma actitudes distantes hacia el trabajo y hacia situaciones conflictivas en lugar de enfrentarlas” (Águila, 2015)

Educación a distancia: “es una modalidad que supone el proceso de enseñanza en un ambiente virtual total o parcial que permite que los factores de tiempo, espacio y tiempo no limiten el proceso enseñanza-aprendizaje” (Heedy y Uribe, 2008)

Ergonomía cognitiva: “en educación, es el estudio de los procesos como la percepción, aprendizaje, solución de problemas en un ambiente específico. En un ambiente de educación virtual trata sobre el diseño de la tecnología, los ambientes de aprendizaje y los sistemas organizacionales” (Robledo et al. 2016)

E-tutor: un E-tutor “es un profesional docente con competencias tecnológicas, profesionales y actitudinales encargados de la orientación, organización y de ser el principal impulsor de la materia que imparte a través de la modalidad e-learning” (Bonfill, et al., 2015)

LMS: (Sistema de gestión del aprendizaje traducido en español) “es un software alojado en la web que posee herramientas y recursos tecnológicos que tienen como función principal gestionar, almacenar y distribuir los recursos necesarios para el desarrollo completo del proceso de enseñanza-aprendizaje en forma virtual” (Maldonado, 2015)

Niveles competenciales: “Son conjuntos de conocimientos, capacidades y destrezas para desenvolverse en un contexto específico que ha demostrado un individuo en alguna evaluación realizada, estos divididos según los estándares de logro o alcance de objetivos obtenidos” (ISEI-IVEI, 2012)

Realización personal: Proceso de Enseñanza-aprendizaje: “es el procedimiento guiado por un docente, mediante el cual se transmiten y construyen conocimientos específicos o generales sobre un tema, con el fin de otorgar una educación integral al futuro profesional” (Abreu et al., 2018)

Síndrome de Burnout: “Caracterizado por el agotamiento emocional y estrés severo relacionado con el trabajo que desempeña el individuo afectado, originándose por una disconformidad entre el esfuerzo y lo conseguido en el ámbito laboral” (Farber, 1983)

Síntomas Psicosomáticos: “signos o señales de toda enfermedad cuyo origen y desarrollo puede ser influido de manera importante por factores psicológicos” (González, 1980)

TIC: “son un conjunto de recursos tecnológicos indispensables para la comunicación en el proceso educativo actual, facilitando así el diálogo, la interacción y la difusión de conocimientos entre docentes y estudiantes” (Cruz et al. 2019).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### ***2.1.1 Hipótesis principal***

Existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.

#### ***2.1.2 Hipótesis derivadas***

Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y agotamiento emocional en docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.

Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y despersonalización en docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.

Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y realización personal en docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.

## **2.2 Variables y definición operacional**

### **2.2.1 Variable 1: Síndrome de Burnout**

**2.2.1.1 Definición conceptual.** “El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (Forbes 2011)

**2.2.1.2 Definición Operacional.** Se midió en sus 3 dimensiones. Para ello se adaptó el cuestionario de Maslach y Jackson al contexto laboral docente. Para ello, se ha realizado un cuestionario constituido con 23 preguntas y escalas valores de forma politómica y ordinal.

### **2.2.2 Variable 2: Competencias Digitales**

**2.2.2.1 Definición conceptual.** “Es el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad”. (INTEF 2017)

**2.2.2.2 Definición operacional.** Se midieron en sus 5 dimensiones según Rangel (2015) Tecnológica, Informativa, Axiológica, Pedagógica y Comunicativa. Para ello, se ha realizado un cuestionario de elaboración propia constituido con 33 preguntas y escalas valores de forma politómica y ordinal: Sí y lo podría explicar (5), Sí, siempre (4), Si, pero con ayuda (3), No soy capaz (2) y Lo desconozco (1).

## 2.3 Operacionalización

**Tabla 3**

*Variable competencia digital.*

<b>Variable:</b> Competencias Digitales		
<b>Definición Conceptual:</b> “el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad”. (INTEF 2017)		
<b>Instrumento:</b> Elaboración propia		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>
Dimensión 1  Dimensión Tecnológica	1. Maneja y utiliza las principales funciones de dispositivos informáticos y/o tecnológicos en su actividad docente.	1. ¿Manejo de forma autónoma las principales funciones de dispositivos tecnológicos como la computadora, laptop, Tablet o celular?  2. Si tengo un problema de índole tecnológico (hardware o software), ¿Puedo resolverlo con ayuda del internet sin la intervención de otra persona?  3. ¿Conozco el concepto de los siguientes términos? Disco duro



		<p>2. ¿Utilizo herramientas y/o programas de internet para la transferencia de archivos con diversos usuarios y dispositivos?</p> <p>3. ¿Envío documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook)?</p> <p>4. ¿He usado las siguientes plataformas en algún momento para transferir archivos de gran tamaño? We transfer, Dropbox, OneDrive y Google Drive.</p> <p>5. ¿Estoy suscrito a grupos o páginas en las redes sociales con el fin de obtener y compartir información de interés para mi labor docente?</p>
<p>Dimensión 3 Axiológica</p>	<p>1: Mantiene una actualización constante de sus competencias y habilidades tecnológicas.</p>	<p>1. ¿Consulto constantemente páginas web que me informan sobre nuevas herramientas digitales y recursos tecnológicos para mi actividad docente?</p> <p>2. ¿Suelo capacitarme en habilidades informáticas y herramientas tecnológicas para mejorar mi práctica docente?</p> <p>3. ¿Siempre estoy en busca de encontrar maneras eficaces de involucrar las herramientas digitales a mi programación curricular?</p>

<p>Dimensión 4</p> <p>Dimensión Pedagógica</p>	<p>1: Conoce e implementa herramientas digitales pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>1. ¿Uso programas y/o aplicaciones para crear contenidos pedagógicos interactivos y motivantes para mis alumnos?</p> <p>2. ¿Uso programas de edición de video, imágenes y audio para crear o adaptar material pedagógico a mi práctica docente? (Audacity, Photoshop, Premiere, Final Cut, Quick time, entre otros).</p> <p>3. ¿Diseño ejercicios, cuestionarios o actividades interactivas con herramientas en línea para motivación del alumnado?</p>
	<p>2: Se desenvuelve eficazmente en los ambientes virtuales de aprendizaje que usa en su actividad laboral.</p>	<p>1. ¿Conozco el concepto de LMS, MOOC, E-LEARNING, FLIPPED CLASSROOM, ¿así como sus principales características y herramientas para la enseñanza a distancia?</p> <p>2. ¿Me desenvuelvo cómodamente en plataformas de video conferencia como “zoom” o “Google Meets” y todas sus funciones educativas?</p> <p>3. ¿Sé como digitalizar mi material pedagógico para compartirlo por el aula virtual o videoconferencia al alumnado?</p>

	3. Usa programas y recursos digitales para el seguimiento y evaluación del alumnado.	<p>1. ¿Diseño quizzes o cuestionarios sencillos en línea para evaluar competencias o habilidades en mis alumnos?</p> <p>2. ¿Diseño y/o uso herramientas digitales para desarrollar una autoevaluación del alumnado?</p> <p>3. ¿Uso programas como Excel o Numbers para registrar las notas de mis alumnos y obtener estadísticas sobre sus avances?</p>
Dimensión 5 Comunicativa	1: Utiliza las TIC para mejorar el proceso de comunicación e interacción entre alumnos, docentes y personal administrativo.	<p>1. ¿Creo y uso grupos de conversación a través de redes sociales para el diálogo y organización con mi comunidad educativa?</p> <p>2. ¿Organizo y programo videoconferencias a través de Zoom, Google meets o WhatsApp para trabajo de coordinación académica?</p> <p>3. ¿Uso google docs. para editar archivos de forma colaborativa con mis colegas?</p>
	2: Utiliza y comparte recursos de gestión académica que le permiten optimizar los procesos de coordinación y organización laboral.	<p>1. ¿Dispongo de servicios de almacenamiento en la web para guardar y organizar información laboral?</p> <p>2. ¿Conozco como comprimir archivos para optimizar el espacio de almacenamiento que poseo?</p>
		3. ¿Uso aplicaciones digitales para organizar mi tiempo y actividades laborales, así como para crear y compartir documentos administrativos?

Tabla 4

Variable Síndrome de Burnout

<b>Variable:</b> Síndrome de Burnout		
<b>Definición Conceptual:</b> "El <del>síndrome</del> de burnout, también conocido como <del>síndrome</del> de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo" (Forbes 2011)		
<b>Instrumento:</b> MBI (Inventario del Burnout de Maslach)		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>
Agotamiento Emocional	Se encuentra exhausto emocionalmente debido a su ambiente laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debido a mi trabajo ¿me siento emocionalmente agotado?</li> <li>2. Al final de la jornada laboral, ¿me siento exhausto?</li> <li>3. ¿Pienso que al levantarme por las mañanas me siento cansado y aún así tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?</li> <li>4. ¿Interactuar todos los días con los alumnos, padres de familia y directores me causa mucha tensión?</li> <li>5. ¿Me siento abrumado por el trabajo y no tengo tiempo para mi vida familiar y/o personal?</li> <li>6. ¿Siento que el trabajo ocupa la mayor parte de mi tiempo en mi día a día?</li> <li>7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y poco valorado?</li> </ol>

		<p>8. ¿Trabajar actualmente con mis alumnos me produce altos niveles de estrés y preocupación?</p> <p>9. En este momento ¿siento que estoy al límite de mis posibilidades?</p>
Despersonalización	Mantiene una actitud fría y distinta con su entorno.	<p>1. ¿Siento que trato a algunos alumnos con actitud fría e impaciente?</p> <p>2. ¿Creo que tengo un comportamiento menos afectuoso y sociable con mis colegas y familiares desde que hago este trabajo?</p> <p>3. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?</p> <p>4. ¿Siento que no me preocupa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos en el futuro?</p> <p>5. ¿Siento que los padres de familia me culpan de todos los problemas de sus hijos?</p>

<p>Realización personal</p>	<p>Siente que posee bajos niveles de autoeficacia y realización personal.</p>	<p>1. ¿Pienso que mi trabajo me ayuda a crecer en forma profesional y personal?</p> <p>2. ¿Puedo ayudar a resolver muy bien las dificultades que presentan mis alumnos?</p> <p>3. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?</p> <p>4. ¿Siento mayor confianza como profesional cada día en mi ambiente laboral?</p> <p>5. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera amigable y amena</p>
		<p>en mis clases?</p> <p>6.¿Me encuentro animado justo después de trabajar con mis alumnos?</p> <p>7. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?</p> <p>8. ¿Siento que cada vez mi trabajo se hace mas sencillo debido a la experiencia y recursos que he ganado con el tiempo?</p>



## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 *Diseño*

Cabezas, Andrade y Torres (2018) afirman que, “en este tipo de investigación las variables estudiadas no se manipulan en forma intencionada, la finalidad de esta investigación es observar los fenómenos tal como se comportan en su contexto natural, para luego analizarla. En los estudios experimentales las situaciones son reales, se observan situaciones existentes.” (p.79). La presente tesis es no experimental.

#### 3.1.2 *Tipo*

Corresponde al tipo aplicado, debe entenderse como “la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general”. (Vargas, 2009, p.159)

#### 3.1.3 *Enfoque*

“Se fundamenta y utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder las preguntas que se plantean en un inicio de la investigación” (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). El enfoque es cuantitativo.

#### 3.1.4 *Nivel*

Además, esta investigación es de nivel relacional ya que “tienen como propósito evaluar la relación existente en dos o más conceptos, variable o categorías” (Cabezas,

Andrade y Torres, 2018, p.69). Por último, es transversal pues “su propósito es describir las variables y estudiar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p.79).

### **3.2 Diseño muestral**

La muestra fue de 35 docentes del nivel inicial, dentro del cual se recolectarán datos. Este fue representativo de la población.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

En esta investigación, se utilizó la encuesta y el cuestionario cerrado que para la variable competencias digitales, consistió en 30 preguntas. Las preguntas estuvieron referidas a las dimensiones tecnológica, informacional, axiológica, pedagógica y comunicativa. Para el Síndrome de Burnout, el cuestionario tipo escala de Likert estuvo conformado por 22 preguntas, referidas al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de la I.E. Coloring Dreams.

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Se realizaron análisis descriptivos e inferenciales. Se realizaron tablas de frecuencias y de contingencia, así como gráficos de barras. Almacenamiento de los datos: en Excel y procesamiento en SPSS versión 25.

Procesamiento de datos: Prueba de hipótesis: esto ingresa en procesamiento de datos, colocando la prueba estadística que se utilizará con un nivel de confianza del 95% y con un nivel de significancia del 0.05

### **3.5 Aspectos éticos**

En la investigación se practicó el respeto a la privacidad integral de los participantes. Se firmó el consentimiento informado, documento que proporcionó las garantías de no revelar la identidad ni información obtenida. Asimismo, se acordó no invadir la imagen ni autoestima bajo ninguna circunstancia. Finalmente, se consigna a todos los autores respetando las fuentes primarias.



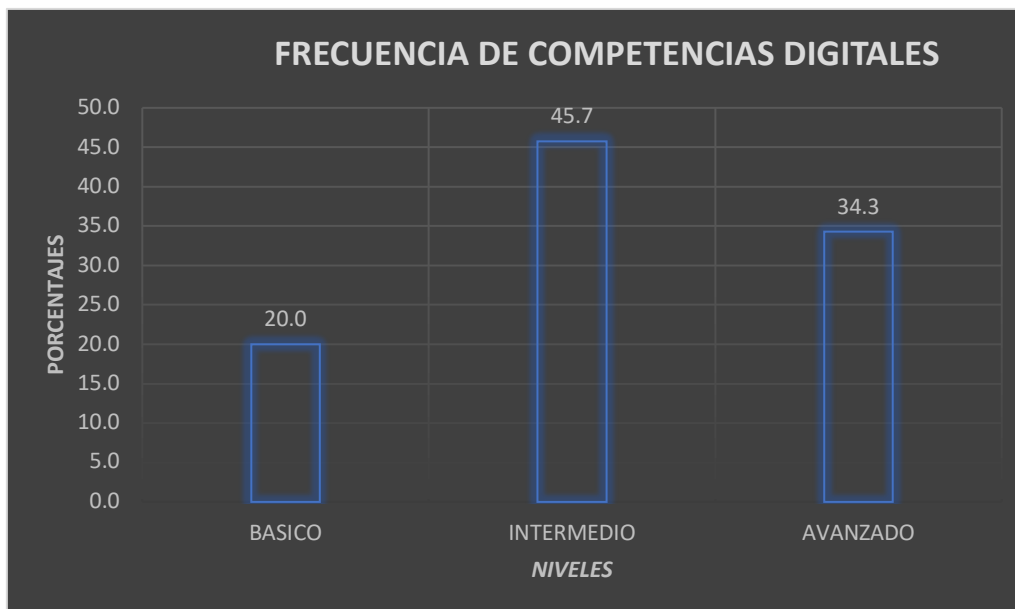
## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de competencias digitales para la educación E-Learning*

COMPETENCIA		
DIGITAL	Frecuencia	Porcentaje
BÁSICO	7	20
INTERMEDIO	16	45.7
AVANZADO	12	34.3
Total	35	100.0

**Figura 4***Competencias digitales*

En la tabla 5 y figura 4 se presenta los niveles de competencias digitales de docentes del centro educativo inicial Coloring Dreams. Se observa que un 34.3% poseen un conocimiento avanzado, el 45.7 % un nivel intermedio y el 20% un nivel básico en dichas competencias. Estos resultados muestran que solo el 34.3% del cuerpo docente se encuentra preparado para otorgar una educación E-Learning eficiente mientras que el 65.7% restante aun no logra el nivel óptimo.

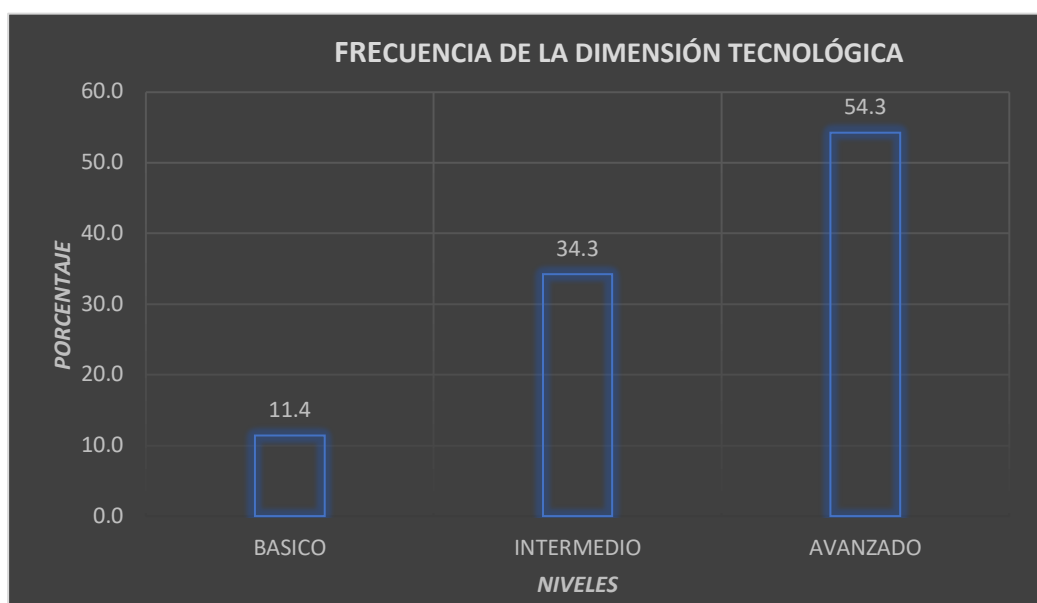
**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión tecnológica de las competencias digitales.*

D1: TECNOLÓGICA	Frecuencia	Porcentaje
BÁSICO	4	11.4
INTERMEDIO	12	34.3
AVANZADO	19	54.3
Total	35	100.0

**Figura 5**

*Dimensión Competencias tecnológicas*



En cuanto a la dimensión tecnológica, en la tabla 6 y figura 5 se observa que un 54.3% de los docentes poseen un conocimiento avanzado, el 34.3 % poseen un nivel intermedio y el 11.4% un nivel básico. Se evidencia que al menos la mitad del cuerpo docente se encuentra capacitado en la instalación, mantenimiento y seguridad de dispositivos de tecnología y las TIC mientras que la otra mitad aun no logra el nivel óptimo.

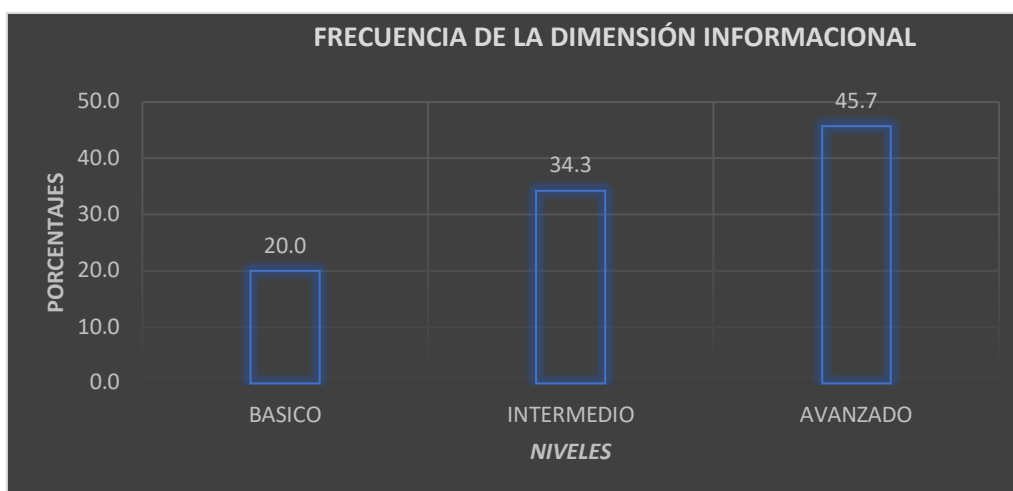
**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión informacional de las competencias digitales.*

D2: INFORMACIONAL	Frecuencia	Porcentaje
BÁSICO	7	20.0
INTERMEDIO	12	34.3
AVANZADO	16	45.7
Total	35	100.0

**Figura 6**

*Dimensión Competencia Informacional*



En la dimensión informacional de competencias digitales, en la tabla 7 y Figura 6 se presentan los niveles de la dimensión informacional de las competencias digitales, se observa que el 45.7% de los docentes poseen un conocimiento avanzado, el 34.3 % el nivel intermedio y el 20% un nivel básico. Se evidencia que casi la mitad del cuerpo docente se encuentra capacitado en la búsqueda, manejo y selección de la información en internet mientras que un 54.3 % aun no logra el nivel esperado.

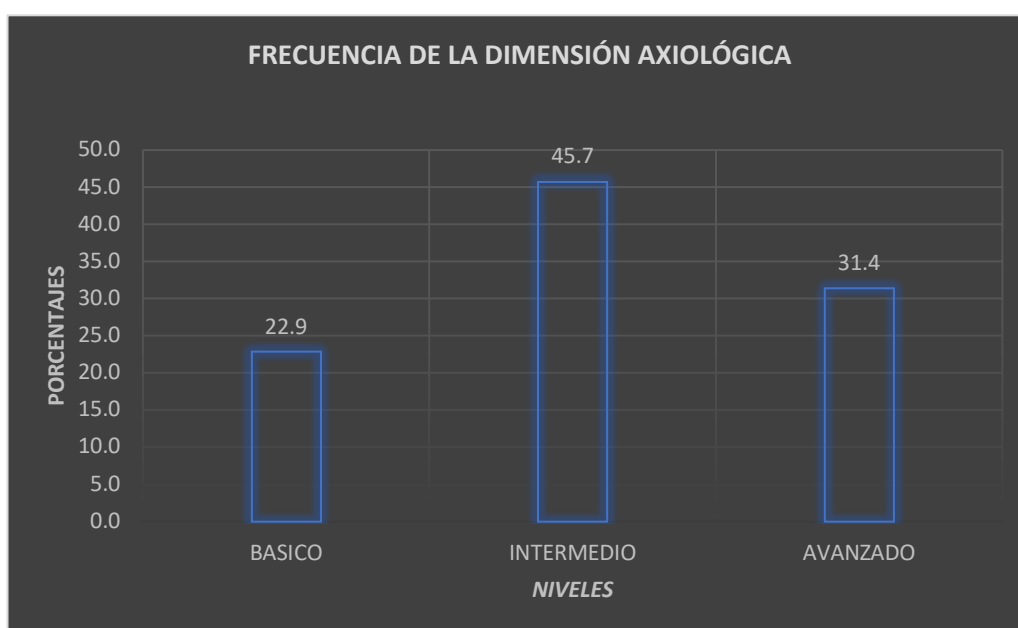
**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión axiológica de las competencias digitales.*

D3: AXIOLÓGICA	Frecuencia	Porcentaje
BÁSICO	8	22.9
INTERMEDIO	16	45.7
AVANZADO	11	31.4
Total	35	100.0

**Figura 7**

*Dimensión Competencia Axiológica*



En la dimensión axiológica de las competencias digitales, en la tabla 8 y figura 7 se observa que un 31.4% de los docentes poseen un conocimiento avanzado, el 45.7 % presentaron un nivel intermedio y el 22.9% un nivel básico. Asimismo, el 68.6% de los docentes no tienen un nivel óptimo, encontrándose la mayoría en un nivel intermedio y los docentes restantes en el nivel básico.

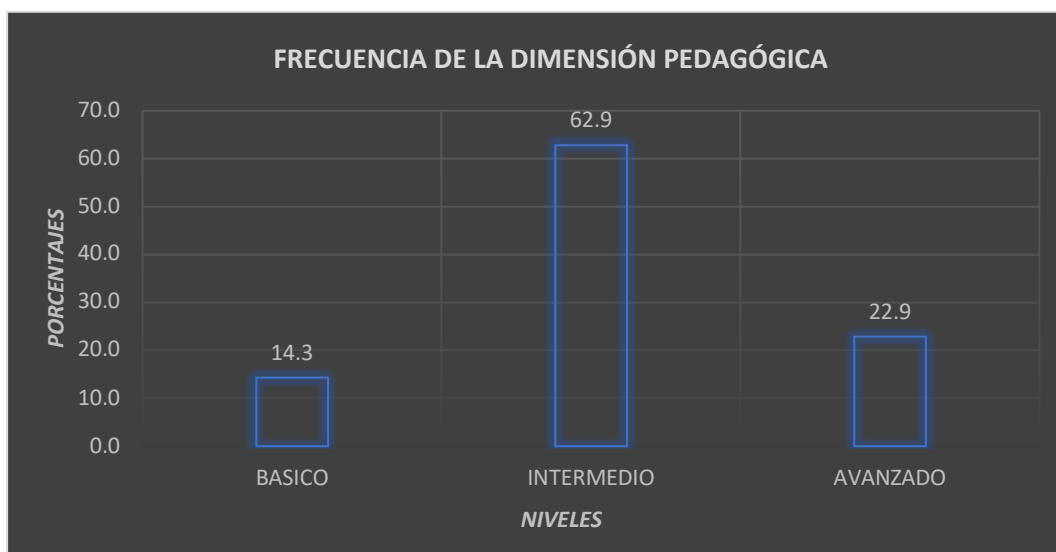
**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión pedagógica de las competencias digitales.*

D4: PEDAGÓGICA	Frecuencia	Porcentaje
BÁSICO	5	14.3
INTERMEDIO	22	62.9
AVANZADO	8	22.9
Total	35	100.0

**Figura 8**

*Dimensión Competencia Pedagógica*



Respecto a la dimensión pedagógica de las competencias digitales, en tabla 9 y figura 8 se observa que el 22.9% de docentes posee un nivel avanzado, el 62.97 % un nivel intermedio y el 14.3% un nivel básico. Este último porcentaje revela que aún no han logrado un buen nivel de integración y uso efectivo las TIC para el proceso de enseñanza.

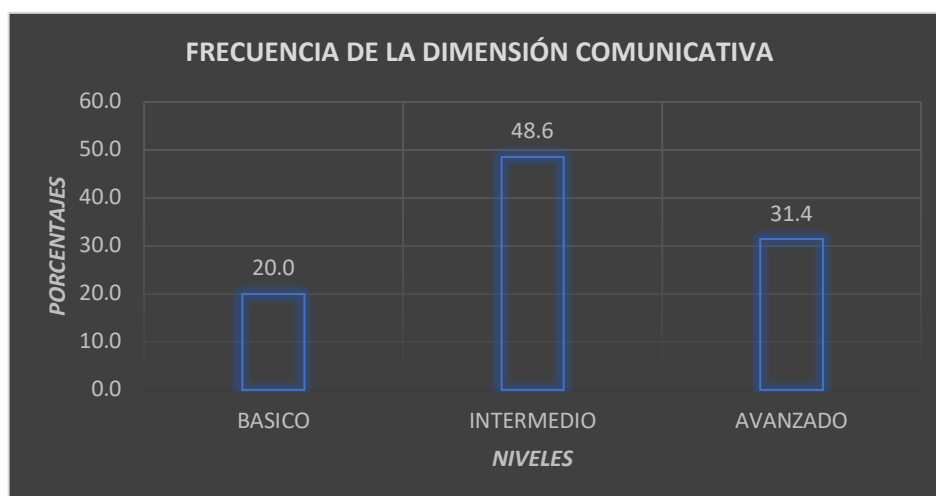
**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión comunicativa de las competencias digitales.*

D5: COMUNICATIVA	Frecuencia	Porcentaje
BÁSICO	7	20.0
INTERMEDIO	17	48.6
AVANZADO	11	31.4
Total	35	100.0

**Figura 9**

*Dimensión Competencia Comunicativa*



En la dimensión comunicativa de las competencias digitales, en la tabla 10 y figura 9 se observa que el 31.4% de los encuestados poseen un nivel avanzado, el 48.6 % un nivel intermedio y el 20% un nivel básico. Es decir, aproximadamente un tercio de los docentes tienen un nivel eficiente respecto a la dimensión comunicativa que involucra el uso de las TICs para la comunicación efectiva con todos los involucrados en un ambiente educativo.

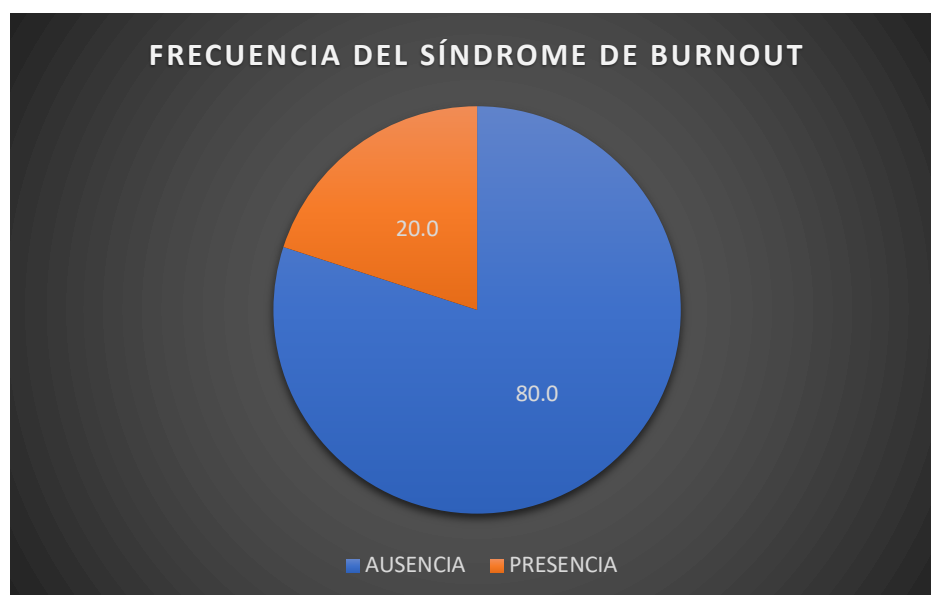
**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes.*

SINDROME BURNOUT	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA	28	80.0
PRESENCIA	7	20.0
Total	35	100.0

**Figura 10**

*Síndrome de Burnout*



En la tabla 11 y figura 10, se observa que solo el 20% de los encuestados manifiesta tener el Síndrome de Burnout. El 80% no presenta confluencia de tres síntomas básicos.



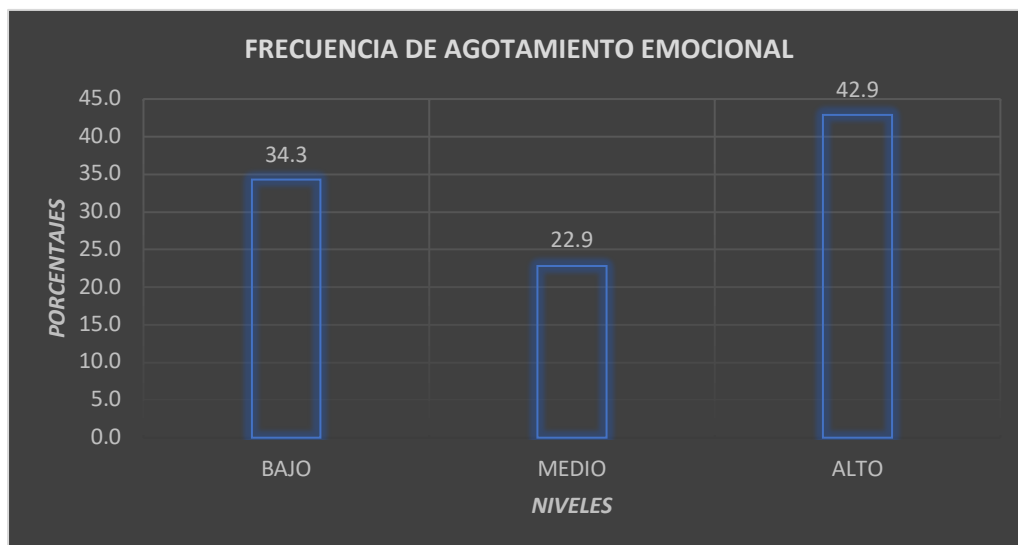
**Tabla 12**

*Distribución de frecuencia de la dimensión agotamiento emocional.*

D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	34.3
MEDIO	8	22.9
ALTO	15	42.9
Total	35	100.0

**Figura 11**

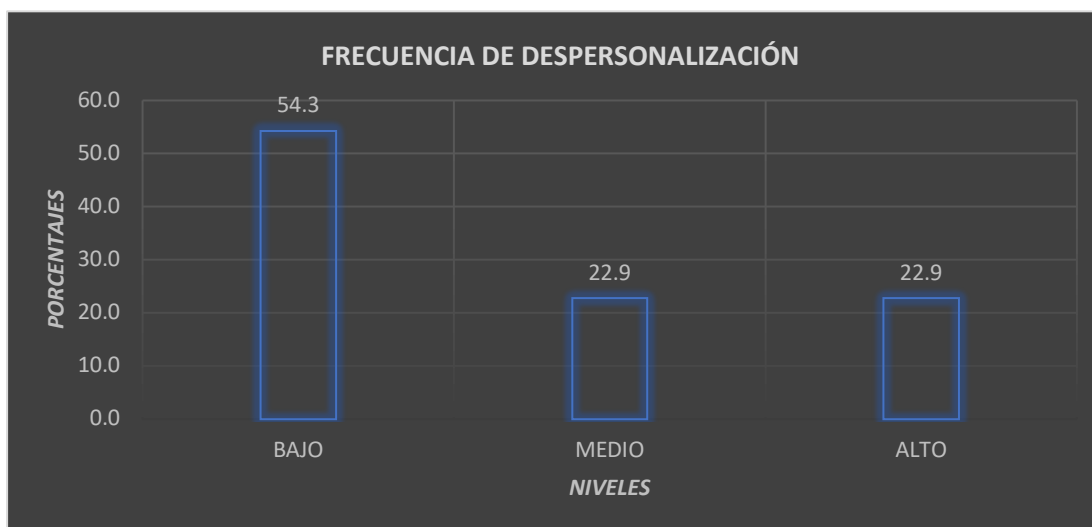
*Dimensión Agotamiento Emocional*



En la tabla 12 y figura 11 se visualiza que el 42.9% de docentes presenta un nivel alto de agotamiento emocional, el 22.9 % un nivel medio y el 34.3% un nivel bajo.

**Tabla 13***Distribución de frecuencia de la dimensión Despersonalización*

D2: DESPERSONALIZACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	54.3
MEDIO	8	22.9
ALTO	8	22.9
Total	35	100.0

**Figura 12***Dimensión despersonalización*

En la tabla 13 y figura 12 se observa que el 22.9% de los docentes presentan un nivel alto de despersonalización, otro 22.9 % un nivel medio y el 54.3% un nivel bajo. Los resultados son alentadores por el nivel bajo de despersonalización que presentan los docentes.

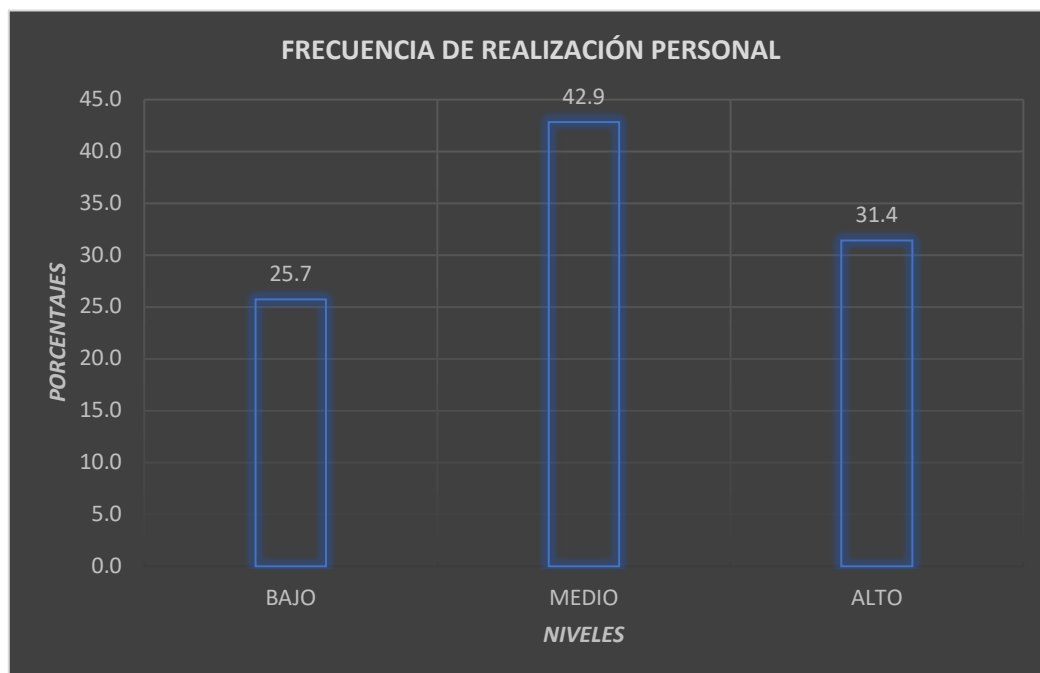
**Tabla 14**

*Distribución de frecuencia de la dimensión Realización Personal*

D3: REALIZACIÓN PERSONAL		
PERSONAL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	25.7
MEDIO	15	42.9
ALTO	11	31.4
Total	35	100.0

**Figura 13**

*Dimensión Realización Personal*



En

la tabla 14 y figura 13 se observa que el 31.4% de docentes poseen un nivel alto de realización personal, el 42.9 % un nivel medio y el 25.7% posee un nivel bajo. Es decir, solo un tercio de los encuestados están conformes con su realización personal.

## 4.2 Comprobación de Hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

H: Existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

**4.2.1.2 Pruebas de contrastación de Hipótesis.** Aplicable para todas las contrastaciones de hipótesis:

Nivel de significancia: 0,05

Nivel de Confianza: 95%

Regla de decisión: p-valor <0,05 Rechazo H

**Tabla 15**

*Descripción de la relación entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout.*

		SÍNDROME		
		AUSENCIA	PRESENCIA	Total
COMPETENCIAS DIGITALES	BÁSICO	1 2.9%	6 17.1%	7 20.0%
	INTERMEDIO	15 42.9%	1 2.9%	16 45.7%
	AVANZADO	12 34.3%	0 0.0%	12 34.3%
Total		28 80.0%	7 20.0%	35 100.0%

En la tabla 15 se evidencia que el 20% de docentes presentan el síndrome de Burnout, el 17.1% corresponde al nivel básico de competencias digitales, el 2,9% al nivel intermedio y

ningún porcentaje al nivel avanzado. Por defecto, el 80% de la muestra no presentó presencia del síndrome.

**Tabla 16**

*Correlación de Spearman entre las competencias digitales y el desarrollo del síndrome de Burnout*

<i>Correlación de Spearman</i>			Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coefficiente de correlación	- ,502**
		p-valor	0.000
		N	35

En la tabla 16, Al resultado de aplicar la correlación de Spearman se evidenció a través del p-valor (0.000) el rechazo a la hipótesis nula (H0). Es decir, se asume verdadera la hipótesis donde “existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021”.

#### 4.2.2 Hipótesis Específicas

##### Hipótesis Específica 1

H0: No existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y agotamiento emocional en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

H: Existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y agotamiento emocional en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

**Tabla 17**

*Descripción de la relación entre competencias digitales y dimensión del Agotamiento Emocional*

		D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
COMPETENCIAS DIGITALES	BÁSICO	0	0	7	7
		0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	INTERMEDIO	4	6	6	16
		11.4%	17.1%	17.1%	45.7%
	AVANZADO	8	2	2	12
		22.9%	5.7%	5.7%	34.3%
Total		12	8	15	35
		34.3%	22.9%	42.9%	100.0%

La tabla 17 muestra que siete docentes (20%) del nivel básico y 17.1% del nivel intermedio alcanzaron competencias digitales y presentaron un nivel alto de agotamiento emocional. Por otro lado, solo el 5.7% del nivel avanzado obtuvieron un nivel bajo en agotamiento emocional.

**Tabla 18**

*Correlación de Spearman entre competencias digitales y la dimensión de Agotamiento Emocional*

<i>Correlación de Spearman</i>			
			D1
Rho de	COMPETENCIA	Coeficiente de	-,602**
Spearman		correlación	
		p-valor	0.000
		N	35

En la tabla 18 se observa un coeficiente de correlación negativa (Rho= -0,602) y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre competencias digitales y agotamiento emocional en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

### **Hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y Despersonalización de docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y Despersonalización de docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

**Tabla 19**

*Descripción de la relación entre las competencias digitales y la dimensión de Despersonalización*

*Tabla cruzada*

		D2: DESPERSONALIZACIÓN			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
COMPETENCIAS DIGITALES	BÁSICO	0	1	6	7
		0.0%	2.9%	17.1%	20.0%
	INTERMEDIO	10	4	2	16
		28.6%	11.4%	5.7%	45.7%
	AVANZADO	9	3	0	12
		25.7%	8.6%	0.0%	34.3%
Total		19	8	8	35
		54.3%	22.9%	22.9%	100.0%



La tabla 19 muestra que diez docentes (28.6%) del nivel básico y 25.7% del nivel avanzado alcanzaron competencias digitales y presentaron un nivel bajo de despersonalización. Por otro lado, el 17.1% del nivel básico reportaron un nivel alto de despersonalización.

**Tabla 20**

*Correlación de Spearman entre las competencias digitales y la dimensión de Despersonalización*

		<i>Correlación de Spearman</i>	
		D2	
Rho de Spearman	COMPETENCIA	Coeficiente	-,593**
		de	
		correlación	
		p-valor	0.000
		N	35

En la tabla 20 se observa una correlación negativa (Rho= -0,593), es decir están asociadas en sentido inverso y es significativa porque el ( $p=0,000 < 0,05$ ) entre competencias digitales y la despersonalización de docentes, es decir, “existe relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y despersonalización de docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

**Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y Realización Personal en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

H<sub>a</sub>: Existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y Realización Personal en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021.

**Tabla 21**

*Descripción de la relación entre las competencias digitales y la dimensión de Realización Personal*

		D3: REALIZACIÓN PERSONAL			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
COMPETENCIAS DIGITALES	BÁSICO	7	0	0	7
		20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	INTERMEDIO	1	10	5	16
		2.9%	28.6%	14.3%	45.7%
	AVANZADO	1	5	6	12
		2.9%	14.3%	17.1%	34.3%
Total		9	15	11	35
		25.7%	42.9%	31.4%	100.0%

La tabla 21 muestra que el 20% de docentes que obtuvieron un nivel básico en competencias digitales presentaron a la vez un nivel bajo de Realización personal. En tanto que el 28% del nivel intermedio presentaron a la vez un nivel medio de Realización personal. Por otro lado, el 17.1% (de un total de 34.3%) de aquellos docentes que alcanzaron competencias avanzadas a su vez tuvieron un alto nivel de realización personal.

**Tabla 22**

*Correlación de Spearman entre las competencias digitales y la dimensión de Realización Personal*

		<i>Correlación de Spearman</i>	
		D3	
Rho de Spearman	COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	,583**
		p-valor	0.000
		N	35

En la tabla 22 se evidencia una correlación positiva (Rho= 0,583) y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las competencias digitales y realización personal. Es decir, “existe relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y la realización personal de docentes de la I.E Coloring Dreams.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN**

En la investigación, a través del p-valor (0.000, se estableció una relación significativa entre competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E Coloring Dreams 2021. Estos resultados difieren con los estudios de Acevedo (2018) quien encontró un nivel moderado de correlación con un P-valor = 0,0567, indicando el coeficiente de correlación positiva y directa entre competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Collique-Lima, 2017”.

Asimismo, se determinó una correlación negativa ( $Rho = -0,602$ ) y significativa ( $p=0,000$ ) entre competencias digitales y agotamiento emocional. En ese sentido, Albarracín (2019) en un centro de educación inicial de Puno, encontró que del 45% de docentes con síntomas de Síndrome de Burnout, el 68% del porcentaje primigenio presentó agotamiento emocional.

También se encontró una correlación negativa ( $Rho = -0,593$ ) y significativa ( $p=0,000$ ) entre competencias digitales y despersonalización de docentes. Herencia (2017) en un colegio de aplicación de Lima, encontró altos niveles de autoeficacia (89%) lo que indica estabilidad emocional y confianza en sí mismos. Berthel et al (2016) en un centro de educación básica de Colombia encontró que solo el 8% tenían síntomas de Burnout, aunque con niveles significativos de Agotamiento Emocional y Despersonalización.

Finalmente, se evidenció una correlación positiva ( $Rho= 0,583$ ) y significativa ( $p=0,000$ ) entre las competencias digitales y realización personal. Al respecto, Barragán et al (2017) en una institución superior de México halló una relación de la competencia digital en cuanto a la formación de docentes en TIC, resultando una realización personal importante. Guizado et al (2019) en docentes de dos instituciones básicas de los Olivos, encontró una relación significativa ( $P \text{ valor}=0,000$ ) entre competencia digital y desarrollo profesional.

## CONCLUSIONES

- ❖ “Existe una relación significativa entre competencias digitales para la educación *E Learning* y desarrollo del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Coloring Dreams 2021” (Rho de Spearman -0,502; p valor= 0,000).
- ❖ “Existe relación significativa entre competencias digitales y agotamiento emocional” (Rho de Spearman= -0,602; p valor=0.000).
- ❖ “Existe relación significativa entre competencias digitales y despersonalización” (Rho de Spearman= -0,593; p valor=0.000).
- ❖ Existe relación significativa entre competencias digitales y realización personal (Rho de Spearman= 0,583; p valor=0.000).

## RECOMENDACIONES

- 📌 Debido a que solo el 34.3% de docentes posee un nivel avanzado, se recomienda al director de la I.E. Coloring Dreams a crear programas de capacitación para sus docentes en habilidades y herramientas digitales y supervisar la aplicación en los procesos de enseñanza.
- 📌 Habiéndose evidenciado que el 20% sufre del síndrome de Burnout, se recomienda al director de la mencionada Institución Educativa propiciar una política interna sobre el cuidado de la salud mental de los docentes.
- 📌 Al director de la I.E., se recomienda hacer un seguimiento en el diagnóstico y tratamiento cada fin de año, para garantizar la salud y eficiencia del cuerpo docente.
- 📌 Al director de la I.E. Coloring Dreams, motivar al personal docente para mantenerse capacitados y actualizados respecto a las herramientas digitales.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Abreu Alvarado, Y., Barrera Jiménez, A., Brejio Worosz, T. y Bonilla Vichot, I. (2018) El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Mendive. Revista de educación*,16(4),610-623. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1462>

Acevedo Lemus, L.L (2018) *Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de los colegios Fe y Alegría de Año Nuevo- Collique en el 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14483>

Águila Otero, A. (2015) *El síndrome de Burnout en profesores: relación con el trabajo emocional y el Tecnoestrés*. [tesis de maestría,Universidad de Oviedo]. [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33958/TFM\\_Alba%20Águila.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33958/TFM_Alba%20Águila.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Albarracín Quisca, Y.T (2019) *Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13653>



Área Moreira, M. (2012) E-learning y las Competencias Digitales: Algunas Reflexiones Y Propuestas para la Escuela Judicial. *Revista de educación y derecho*, (5) 1-18.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6092634>

Arias Gallegos, W., y Jiménez Barrios, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>

Arquero Montaña, J. y Donoso Anes, j. Instrumento de medición del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en profesores universitarios. *Contabilidad Y Auditoría*, 23(12)

<https://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/110>

Blázquez Entonado, F. y Alonso Díaz, L. (2009). Funciones del profesor de E-learning. Pixel-Bit: Revista de medios y educación, 34, 205-215.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2873797>

Bonfill, C.I (2010). Las buenas prácticas del e-tutor. Sus percepciones acerca del ejercicio de este rol. Documento de Trabajo N° 259, Universidad de Belgrano.

<http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/699>

Cabezas Mejía, E.D., Naranjo, D.A. y Torres Santamaría, J. (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cruz Pérez, M.A., Pozo Vinuesa, M.A., Aushay Yupanqui, H.R y Arias Parra, A.D.(2018) Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil.

*e-Ciencias de la Información*. 9(1).

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/33052>

Defensoría del Pueblo (2020) La educación frente a la emergencia sanitaria: brechas del servicio educativo público y privado<sup>[1]</sup> que afectan una educación a distancia accesible y de calidad. Serie de Informes Especiales. <https://www.defensoria.gob.pe/informes/serie-informes-especiales-no-027-2020-dp/>

Espinoza Guzmán, J. y González Arredondo, L (2018). El reto de ser digitalmente competente en el siglo XXI. *La revista Investiga.TEC*, 32, 19-21. [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga\\_tec/article/view/3587](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga_tec/article/view/3587)

Forbes Álvarez, R. (2011) El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial. Cegesti*, 160. <https://publicaciones.cegesti.org/component/mtree/search/sindrome+burnout.html>

González de Rivera, J. L. (1980). Patología psicosomática. *Psiquis*, 6, 164-166. [https://www.psicoter.es/\\_arts/80\\_A015\\_01.pdf](https://www.psicoter.es/_arts/80_A015_01.pdf)

Guizado et al (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima- Perú. [https://www.researchgate.net/publication/332768553\\_Competencia\\_digital\\_y\\_](https://www.researchgate.net/publication/332768553_Competencia_digital_y_)

Gros Salvat, B. (2018) la evolución del E-learning: del aula virtual a la red. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 69-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6461862>

Herencia Otiniano, A.M (2017) *Autoeficacia y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio de Aplicación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1351>

Herrera Solórzano, P.I. y Villarroel Mosquera, W.S (2005) *E-learning, desarrollo de un sistema básico de administración de aulas virtuales* [Tesis de grado, Escuela Politécnica del Ejército de Ecuador].

<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/396?show=full>

Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (2017) Marco Común de Competencia Digital Docente. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, [https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017\\_1020\\_Marco-Común-de-Competencia-Digital-Docente.pdf](https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Común-de-Competencia-Digital-Docente.pdf)

ISEI-IVEI (2012). *Competencia en el tratamiento de la información y competencia digital: marco teórico*. Gobierno Vasco. Departamento de Educación, Universidades e Investigación, <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/206251>

Joffre Velázquez, V.M. (2009) *Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en el hospital general "Dr. Carlos Canseco"* [Tesis Doctoral. Universidad de Granada]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=69162>

López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 20(1),311-322. [fecha de Consulta 7 de junio de 2021]. ISSN: 1138-414X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>

Maldonado, J.J.(2015) Modelo de calidad de un LMS. Cedia. Red Nacional de Investigación y Educación Ecuatoriana. <http://repositorio.cedia.org.ec/bitstream/123456789/1002/1/Reporte%20Técnico%20>

Martínez Pérez, A. (2010) El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat academia. (112),42-80. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

- Martínez Royert, J. C., Berthel Regino, Y., y Vergara Díaz, M. S. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 118-128. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-)
- Martínez Uribe, C. (2008). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual. *Educación*, 17(33). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1532>
- Ministerio de Educación Nacional (2013) Competencias TIC Para el Desarrollo Profesional Docente. Colección Sistema Nacional de Innovación Educativa con uso de Nuevas Tecnologías, <https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article->
- Montoya Zuluaga, P. Y Moreno Moreno, S. (2012) Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el caribe*, 29(1), 204-227. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21323171011.pdf>
- Morales Morgado, E.M (2007) *Gestión del conocimiento en sistemas E-learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos*. [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=18457>
- Moriana Elvira, J.A. y Herruzo Cabrera, J. (2004) Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4(3),597-621. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=33740309>
- Napione Bergé, M. (2011). *¿Cuándo se “quema” el profesorado de secundaria?* Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid. [https://books.google.com.pe/books?id=GlsDrAw\\_kYIC&printsec=frontcover&dq=](https://books.google.com.pe/books?id=GlsDrAw_kYIC&printsec=frontcover&dq=)

Noyola Cortés, V.S y Padilla González, L.E (2009). *Desgaste profesional (síndrome Burnout) en profesores de escuelas primarias públicas del Municipio de Aguascalientes*. X Congreso Nacional de Investigación Educativa.  
[https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009\\_Noyola\\_y\\_Padilla.pdf](https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Noyola_y_Padilla.pdf)

Núñez Zarazú, LL. (2010) El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en el profesorado de educación básica de una zona andina del Perú.  
<https://www.cies.org.pe/es/investigaciones/educacion/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-sqt-en-el-profesorado-de-educacion>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008) *Estándares de Competencias en Tic para docentes*. UNESCO,  
<http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2014) *Metodologías de E-Learning. Una guía para el diseño y desarrollo de cursos de aprendizaje empleando tecnologías de la información y comunicaciones*, FAO,  
<https://es.scribd.com/document/237781387/Capacitacion-e-Learning>

Organización Médica Colegial de España. (28 de Mayo de 2019) La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”.  
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Pinel Martínez, C., Pérez-Fuentes, M.C., y Carrión Martínez, J.J (2019) *Investigación sobre el burnout en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación*. *Bordón*, 71 (1), 115-131.  
<https://www.researchgate.net/publication/331569772>

- Perrenoud, P. (2008) Construir las competencias, ¿Es darle la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria*, 6(2). <https://revistas.um.es/redu/article/view/35261>
- Quinceno Japsy, M. y Vinaccia Alpi, Stefano (2007) Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Rangel Baca, A. (2015) Competencias docentes digitales: propuesta de un perfil. Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, 46 (1), 235-248. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36832959015>
- Robledo Ramírez, E. Delgado Coellar, A. E. y Márquez Villeda, H. (2016). Ergonomía cognitiva: Diseño de ambientes virtuales." *Revista Internacional de Pedagogía y Currículo*, 3(1), 51-66. <https://doi.org/10.18848/2474-5111/CGP/v03i01/51-66>
- Rodríguez et al (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista. Investig. Educ. REDIECH* vol 8 No. 14 Chihuahua abri.2019. México. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)
- Salanova, M. (2006). *Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas* en Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L. y Schaufeli W. B. (Ed.), El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales, 27-43. Diputación de Valencia. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2006\\_Salanova-Medida-y-evaluación-del-burnout.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2006_Salanova-Medida-y-evaluación-del-burnout.pdf)
- Salinas Ibáñez, J.M. (2012) La investigación ante los desafíos de los escenarios de aprendizaje futuros. *RED. Revista de Educación a Distancia* 32, 4-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4954144>

- Tobón Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos*. *Acción Pedagógica*, 16 (1), 14-28.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968540>
- Torres Hernández, E.F., El Sahili González, L.F. y Gutiérrez Olivares, V. (2019) Análisis del "Burnout" y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa ReDIE: Revista Electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 11(20), 106-124.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>
- Thomaé, M. N., Ayala, E.A., Sphan, M.S. y Stortti, M.A. (2006) Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la VI Cátedra de Medicina*, 153, 18-21.  
[https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5\\_153.htm](https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.htm)
- Vargas Cordero, Z.R. (2009) La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Zempoalteca Durán, B., Barragán López, J, F., González Martínez, J., y Guzmán Flores, T. (2017). *Formación en TIC y competencia digital en la docencia en instituciones públicas de educación superior*, 9(1), 80-96. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n1.922>

**ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Informática y Tecnología Educativa
AUTOR(ES):	Katherine Yessenia Villaverde Medrano

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Existe relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-learning y el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes de la I?E Coloring Dreams, 2020?	Determinar la existencia de relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.	Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.	Competencias Digitales  Síndrome de Burnout	-Tecnológica -Informativa -Axiológica -Pedagógica -Comunicativa  -Agotamiento Emocional -Despersonalización -Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Nivel: Correlacional transversal</li> <li>• Tipo: Aplicada</li> <li>• Diseño: No experimental</li> <li>• Unidad de Análisis: Profesores de I.E Coloring Dreams</li> <li>• Población: Todos los docentes de la I.E. Coloring Dreams. Total.</li> </ul>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Existe relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-learning y el desarrollo de la dimensión de agotamiento emocional en	Determinar la existencia de relación significativa en las competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo de la dimensión de agotamiento emocional	Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo de la dimensión de agotamiento emocional			

<p>los docentes de la I?E Coloring Dreams 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa entre las competencias digitales y el desarrollo de la dimensión de despersonalización en los docentes de la I?E Coloring Dreams 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa entre las competencias digitales y el desarrollo de la dimensión de realización personal en los docentes de la I?E Coloring Dreams 2020?</p>	<p>en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.</p> <p>Determinar la existencia de relación significativa en las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo de la dimensión de despersonalización en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.</p> <p>Determinar la existencia de relación significativa en las competencias digitales para la educación E-Learning y desarrollo de la dimensión de realización personal en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.</p>	<p>en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo de la dimensión de despersonalización en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias digitales para la educación E-Learning y el desarrollo de la dimensión de realización personal en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020.</p>			
---	---	--	--	--	--

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>Variable:</b> Competencias Digitales		
<b>Definición Conceptual:</b> “el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad”. (INTEF 2017)		
<b>Instrumento:</b> Elaboración propia		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS DEL INSTRUMENTO
Dimensión 1 Dimensión Tecnológica	1. Maneja y utiliza las principales funciones de dispositivos informáticos y/o tecnológicos en su actividad docente.	<p>1. ¿Manejo de forma autónoma las principales funciones de dispositivos tecnológicos como la computadora, laptop, Tablet o celular?</p> <p>2. Si tengo un problema de índole tecnológico (hardware o software), ¿Puedo resolverlo con ayuda del internet sin la intervención de otra persona?</p> <p>3. ¿Conozco el concepto de los siguientes términos? Disco duro externo, disco duro interno, tarjeta de memoria, USB, disco de estado sólido, memoria RAM, unidad ZIP.</p> <p>4. ¿Identifico con claridad los siguientes conceptos? Sistema operativo, Banda Ancha, copias de seguridad, plataformas digitales, navegador y aplicaciones.</p>
	2. Posee y utiliza herramientas de programas y/o aplicaciones de productividad laboral.	1. ¿Utilizo herramientas en línea para crear, editar y compartir archivos de forma colaborativa con otras personas como Google Docs, One Drive, entre otros?

		<p>2. ¿Me desenvuelvo eficientemente en programas de office y sus herramientas para la creación, edición y diseño de documentos? (Word, Excel, Power Point)?</p> <p>3. ¿Descargo constantemente aplicaciones de productividad para mejorar mi organización personal y laboral (Evernote, Wunderlist, Todoist, Google calendar, etc.)?</p>
Dimensión 2 Informacional	1. Conoce y utiliza las posibilidades que ofrece el internet para la búsqueda, uso y transferencia de información.	<p>1. ¿Conozco diferentes buscadores y servidores web (Explorer, Firefox, Safari, Chrome) en donde filtrar información útil para mi práctica docente?</p> <p>2. ¿Utilizo herramientas y/o programas de internet para la transferencia de archivos con diversos usuarios y dispositivos?</p> <p>3. ¿Envío documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook)?</p> <p>4. ¿He usado las siguientes plataformas en algún momento para transferir archivos de gran tamaño? We transfer, Dropbox, OneDrive y Google Drive.</p> <p>5. ¿Estoy suscrito a grupos o páginas en las redes sociales con el fin de obtener y compartir información de interés para mi labor docente?</p>

<p>Dimensión 3 Axiológica</p>	<p>1: Mantiene una actualización constante de sus competencias y habilidades tecnológicas.</p>	<p>1. ¿Consulto constantemente páginas web que me informan sobre nuevas herramientas digitales y recursos tecnológicos para mi actividad docente?</p> <p>2. ¿Suelo capacitarme en habilidades informáticas y herramientas tecnológicas para mejorar mi práctica docente?</p> <p>3. ¿Siempre estoy en busca de encontrar maneras eficaces de involucrar las herramientas digitales a mi programación curricular?</p>
<p>Dimensión 4 Dimensión Pedagógica</p>	<p>1: Conoce e implementa herramientas digitales pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>1. ¿Uso programas y/o aplicaciones para crear contenidos pedagógicos interactivos y motivantes para mis alumnos?</p> <p>2. ¿Uso programas de edición de video, imágenes y audio para crear o adaptar material pedagógico a mi práctica docente? (Audacity, Photoshop, Premiere, Final Cut, Quick time, entre otros.</p> <p>3. ¿Diseño ejercicios, cuestionarios o actividades interactivas con herramientas en línea para motivación del alumnado?</p>
	<p>2: Se desenvuelve eficazmente en los ambientes virtuales de aprendizaje que usa en su actividad laboral.</p>	<p>1. ¿Conozco el concepto de LMS, MOOC, E-LEARNING, FLIPPED CLASSROOM, ¿así como sus principales características y herramientas para la enseñanza a distancia?</p> <p>2. ¿Me desenvuelvo cómodamente en plataformas de video conferencia como “zoom” o google meets” y todas sus funciones educativas?</p>

		3. ¿Sé como digitalizar mi material pedagógico para compartirlo por el aula virtual o videoconferencia al alumnado?
	3. Usa programas y recursos digitales para el seguimiento y evaluación del alumnado.	1. ¿Diseño quizzes o cuestionarios sencillos en línea para evaluar competencias o habilidades en mis alumnos? 2. ¿Diseño y/o uso herramientas digitales para desarrollar una autoevaluación del alumnado? 3. ¿Uso programas como Excel o numbers para registrar las notas de mis alumnos y obtener estadísticas sobre sus avances?
Dimensión 5 Comunicativa	1: Utiliza las TIC para mejorar el proceso de comunicación e interacción entre alumnos, docentes y personal administrativo.	1. ¿Creo y uso grupos de conversación a través de redes sociales para el diálogo y organización con mi comunidad educativa? 2. ¿Organizo y programo videoconferencias a través de Zoom, Google meets o WhatsApp para trabajo de coordinación académica? 3. ¿Uso google docs para editar archivos de forma colaborativa con mis colegas?
	2: Utiliza y comparte recursos de gestión académica que le permiten optimizar los procesos de coordinación y organización laboral.	1. ¿Dispongo de servicios de almacenamiento en la web para guardar y organizar información laboral? 2. ¿Conozco como comprimir archivos para optimizar el espacio de almacenamiento que poseo? 3. ¿Uso aplicaciones digitales para organizar mi tiempo y actividades laborales, así como para crear y compartir documentos administrativos?

## Operacionalización de la variable 2

<b>Variable:</b> Síndrome de Burnout		
<b>Definición Conceptual:</b> “El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (Forbes 2011)		
<b>Instrumento:</b> MBI (Inventario del Burnout de Maslach)		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS DEL INSTRUMENTO
Agotamiento Emocional	Se encuentra exhausto emocionalmente debido a su ambiente laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debido a mi trabajo ¿me siento emocionalmente agotado?</li> <li>2. Al final de la jornada laboral, ¿me siento exhausto?</li> <li>3. ¿Pienso que al levantarme por las mañanas me siento cansado y aún así tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?</li> <li>4. ¿Interactuar todos los días con los alumnos, padres de familia y directores me causa mucha tensión?</li> <li>5. ¿Me siento abrumado por el trabajo y no tengo tiempo para mi vida familiar y/o personal?</li> <li>6. ¿Siento que el trabajo ocupa la mayor parte de mi tiempo en mi día a día?</li> <li>7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y poco valorado?</li> <li>8. ¿Trabajar actualmente con mis alumnos me produce altos niveles de estrés y preocupación?</li> <li>9. En este momento ¿siento que estoy al límite de mis posibilidades?</li> </ol>

Despersonalización	Mantiene una actitud fría y distinta con su entorno.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Siento que trato a algunos alumnos con actitud fría e impaciente?</li> <li>2. ¿Creo que tengo un comportamiento menos afectuoso y sociable con mis colegas y familiares desde que hago este trabajo?</li> <li>3. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?</li> <li>4. ¿Siento que no me preocupa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos en el futuro?</li> <li>5. ¿Siento que los padres de familia me culpan de todos los problemas de sus hijos?</li> </ol>
Realización personal	Siente que posee bajos niveles de autoeficacia y realización personal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Pienso que mi trabajo me ayuda a crecer en forma profesional y personal?</li> <li>2. ¿Puedo ayudar a resolver muy bien las dificultades que presentan mis alumnos?</li> <li>3. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?</li> <li>4. ¿Siento mayor confianza como profesional cada día en mi ambiente laboral?</li> <li>5. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera amigable y amena en mis clases?</li> <li>6. ¿Me encuentro animado justo después de trabajar con mis alumnos?</li> </ol>



		<p>7. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?</p> <p>8. ¿Siento que cada vez mi trabajo se hace mas sencillo debido a la experiencia y recursos que he ganado con el tiempo?</p>
--	--	--

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout para docentes de la I.E Coloring Dreams						
Autor del Instrumento:		Adaptado de (Seisdedos 1997)						
Definición Conceptual:		“El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (Forbes 2011)						
Población:		Docentes de la I.E Coloring Dreams.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Se encuentra exhausto emocionalmente debido a su ambiente laboral	1. Debido a mi trabajo ¿me siento emocionalmente agotado?					
			2. Al final de la jornada laboral, ¿me siento exhausto?					
			3. ¿Pienso que al levantarme por las mañanas me siento cansado y aún así tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?					
			4. ¿Interactuar todos los días con los alumnos, padres de familia y directores me causa mucha tensión?					
			5. ¿Me siento abrumado por el trabajo y no tengo tiempo para mi vida familiar y/o personal?					
			6. ¿Siento que el trabajo ocupa la mayor parte de mi tiempo en mi día a día?					

			7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y poco valorado?					
			8. ¿Trabajar actualmente con mis alumnos me produce altos niveles de estrés y preocupación?					
			9. En este momento ¿siento que estoy al límite de mis posibilidades?					
	Despersonalización	Mantiene una actitud fría y distinta con su entorno.	1. ¿Siento que trato a algunos alumnos con actitud fría e impaciente?					
			2. ¿Creo que tengo un comportamiento menos afectuoso y sociable con mis colegas y familiares desde que hago este trabajo?					
			3. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?					
			4. ¿Siento que no me preocupa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos en el futuro?					
			5. ¿Siento que los padres de familia me culpan de todos los problemas de sus hijos?					
	Realización personal	Siente que posee bajos niveles de autoeficacia y realización personal.	1. ¿Pienso que mi trabajo me ayuda a crecer en forma profesional y personal?					
			2. ¿Puedo ayudar a resolver muy bien las dificultades que presentan mis alumnos?					
			3. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?					

			4. ¿Siento mayor confianza como profesional cada día en mi ambiente laboral?					
			5. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera amigable y amena en mis clases?					
			6. ¿Me encuentro animado justo después de trabajar con mis alumnos?					
			7. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?					
			8. ¿Siento que cada vez mi trabajo se hace mas sencillo debido a la experiencia y recursos que he ganado con el tiempo?					

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir las competencias digitales docentes de la I.E Coloring Dreams						
Autor del Instrumento:		Elaboración propia						
Definición Conceptual:		"el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad". (INTEF 2017)						
Población:		Docentes de la I.E Coloring Dreams.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Competencias digitales	Dimensión Tecnológica	1: Maneja y utiliza las principales funciones de dispositivos informáticos y/o tecnológicos en su actividad docente.	1. ¿Manejo de forma autónoma las principales funciones de dispositivos tecnológicos como la computadora, laptop, Tablet o celular?					
			2. Si tengo un problema de índole tecnológico (hardware o software), ¿Puedo resolverlo con ayuda del internet sin la intervención de otra persona?					
			3. ¿Conozco el concepto de los siguientes términos? Disco duro externo, disco duro interno, tarjeta de memoria, USB, disco de estado sólido, memoria RAM, unidad ZIP.					
			4. ¿Identifico con claridad los siguientes conceptos? Sistema operativo, Banda Ancha, copias de seguridad, plataformas digitales, navegador y aplicaciones.					

		2. Posee y utiliza herramientas de programas y aplicaciones de productividad y oficina.	1. ¿Utilizo herramientas en línea para crear, editar y compartir archivos de forma colaborativa con otras personas como Google Docs, One Drive, entre otros?					
			2. ¿Me desenvuelvo eficientemente en programas de office y sus herramientas para la creación, edición y diseño de documentos? (Word, Excel, Power Point)					
			3. ¿Descargo constantemente aplicaciones de productividad para mejorar mi organización personal y laboral (Evernote, Wunderlist, Todoist, Google calendar, etc.)?					
Dimensión Informacion al	1. Conoce y utiliza las posibilidades que ofrece el internet para la búsqueda, uso y transferencia de información.		1. ¿Conozco diferentes buscadores y servidores web (Explorer, Firefox, Safari, Chrome) en donde filtrar información útil para mi práctica docente?					
			2. ¿Utilizo herramientas y/o programas de internet para la transferencia de archivos con diversos usuarios y dispositivos?					
			3. ¿Envío documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook)?					
			4. ¿He usado las siguientes plataformas en algún momento para transferir archivos de gran tamaño? We transfer, Dropbox, OneDrive y Google Drive.					

			5. ¿Estoy suscrito a grupos o páginas en las redes sociales con el fin de obtener y compartir información de interés para mi labor docente?					
	Dimensión Axiológica	1. Mantiene una actualización constante de sus competencias y habilidades tecnológicas.	<p>1. ¿Consulto constantemente páginas web que me informan sobre nuevas herramientas digitales y recursos tecnológicos para mi actividad docente?</p> <p>2. ¿Suelo capacitarme en habilidades informáticas y herramientas tecnológicas para mejorar mi práctica docente?</p> <p>3. ¿Siempre estoy en busca de encontrar maneras eficaces de involucrar las herramientas digitales a mi programación curricular?</p>					
	Dimensión Pedagógica	1. Utiliza programas y herramientas digitales pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.	<p>1. ¿Uso programas y/o aplicaciones para crear contenidos pedagógicos interactivos y motivantes para mis alumnos?</p> <p>2. ¿Uso programas de edición de video, imágenes y audio para crear o adaptar material pedagógico a mi práctica docente? (Audacity, Photoshop, Premiere, Final Cut, etc.).</p> <p>3. ¿Diseño ejercicios, cuestionarios o actividades interactivas con herramientas en línea para motivación del alumnado?</p>					

		<p>2: Se desenvuelve eficazmente en los ambientes virtuales de aprendizaje que usa en su actividad laboral.</p>	<p>1. ¿Conozco el concepto de LMS, MOOC, E-LEARNING, FLIPPED CLASSROOM, ¿así como sus principales características y herramientas para la enseñanza a distancia?</p>					
			<p>2. ¿Me desenvuelvo cómodamente en plataformas de video conferencia como “zoom” o google meets” y todas sus funciones educativas?</p>					
			<p>3. ¿Sé cómo digitalizar mi material pedagógico para compartirlo por el aula virtual o videoconferencia al alumnado?</p>					
		<p>3. Usa programas y recursos digitales para el seguimiento y evaluación del alumnado.</p>	<p>1. ¿Diseño quizzes o cuestionarios sencillos en línea para evaluar competencias o habilidades en mis alumnos?</p>					
			<p>2. ¿Diseño y/o uso herramientas digitales para desarrollar una autoevaluación del alumnado?</p>					
			<p>3. ¿Uso programas como Excel o numbers para registrar las notas de mis alumnos y obtener estadísticas sobre sus avances?</p>					
	Dimensión Comunicativa	<p>1: Utiliza plataformas digitales para la interacción y comunicación entre alumnos, docentes y personal administrativo.</p>	<p>1. ¿Creo y uso grupos de conversación a través de redes sociales para el diálogo y organización con mi comunidad educativa?</p>					
			<p>2. ¿Organizo y programo videoconferencias a través de Zoom, Google meets o WhatsApp para trabajo de coordinación académica?</p>					



			3. ¿Uso google docs para editar archivos de forma colaborativa con					
		2: Utiliza programas y/o aplicaciones de productividad para facilitar la gestión y organización laboral.	1. ¿Dispongo de servicios de almacenamiento en la web para guardar y organizar información laboral?					
			2. ¿Conozco como comprimir archivos para optimizar el espacio de almacenamiento que poseo?					
			3. ¿Uso aplicaciones digitales para organizar mi tiempo y actividades laborales, así como para crear y compartir documentos administrativos?					



## ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X )            2. Guía de entrevista ( )            3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

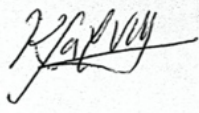
1. Cualitativo ( )            2. Cuantitativo (X )            3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

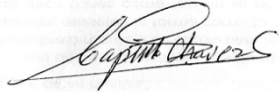
Título del proyecto de tesis:	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020
Línea de investigación:	Tecnología Educativa

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autora del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Villaverde Medrano Katherine Yessenia	

Asesor del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez Cesar Herminio	

Chorrillos, 04 de febrero de 2021


## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Britto Daniel Zamora Tapia
Sexo:	Hombre ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Mujer ( <input type="checkbox"/> )      Edad 39 (años)
Profesión:	Docente - Música
Especialidad:	Educación Superior - Música
Años de experiencia:	10
Cargo que desempeña actualmente:	Profesor a Tiempo Completo en Facultad de Artes Contemporáneas
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Firma:	

	Medición de competencias digitales docentes					
Autor del Instrumento	Katherine Villaverde					
Variable 2:	Variable independiente					
Definición Conceptual:	“el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad”. (INTEF 2017)					
Población:	Docentes de la I.E Coloring Dreams					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1 Tecnológica</b> 1. Maneja y utiliza las principales funciones de dispositivos informáticos y/o tecnológicos en su actividad docente.	1. ¿Manejo de forma autónoma las principales funciones de dispositivos tecnológicos como la computadora, laptop, Tablet o celular?	4	4	4	4	
	2. Si tengo un problema de índole tecnológico (hardware o software), ¿Puedo resolverlo con ayuda del internet sin la intervención de otra persona?	4	4	4	4	
	3. ¿Conozco el concepto de los siguientes términos? Disco duro externo, disco duro interno, tarjeta de memoria, USB, disco de estado sólido, memoria RAM, unidad ZIP.	4	4	4	4	
	4. ¿Identifico con claridad los siguientes conceptos? Sistema operativo, Banda Ancha, copias de seguridad, plataformas digitales, navegador y aplicaciones.	4	4	4	4	
2. Posee y utiliza herramientas de programas y aplicaciones de	1. ¿Utilizo herramientas en línea para crear, editar y compartir archivos de forma colaborativa con otras personas como Google Docs, One Drive, entre otros??	4	4	4	4	

productividad y oficina.	2. ¿Me desenvuelvo eficientemente en programas de office y sus herramientas para la creación, edición y diseño de documentos? (Word, Excel, Power Point)?	4	4	4	4	
	3. ¿Descargo constantemente aplicaciones de productividad para mejorar mi organización personal y laboral (Evernote, Wunderlist, Todoist, Google calendar, etc.)?	4	4	4	4	
<b>D2 Informativa</b> 1. Conoce y utiliza las posibilidades que ofrece el internet para la búsqueda, uso y transferencia de información.	1. ¿Conozco diferentes buscadores y servidores web (Explorer, Firefox, Safari, Chrome) en donde filtrar información útil para mi práctica docente?	4	4	4	4	
	2. ¿Utilizo herramientas y/o programas de internet para la transferencia de archivos con diversos usuarios y dispositivos?	4	4	4	4	
	3. ¿Envío documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook)?	4	4	4	4	
	4. ¿He usado las siguientes plataformas en algún momento para transferir archivos de gran tamaño? We transfer, Dropbox, OneDrive y Google Drive.	4	4	4	4	
	5. ¿Estoy suscrito a grupos o páginas en las redes sociales con el fin de obtener y compartir información de interés para mi labor docente?	4	4	4	3	
<b>D3 Axiológica</b> 1. Mantiene una actualización constante de sus competencias y habilidades tecnológicas.	1. ¿Consulto constantemente páginas web que me informan sobre nuevas herramientas digitales y recursos tecnológicos para mi actividad docente?	4	4	4	4	
	2. ¿Suelo capacitarme en habilidades informáticas y herramientas tecnológicas para mejorar mi práctica docente?	4	4	4	4	
	3. ¿Siempre estoy en busca de encontrar maneras eficaces de involucrar las	4	4	4	4	

	herramientas digitales a mi programación curricular?					
<b>D4 Pedagógica</b>  1.Utiliza programas y herramientas digitales pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.	1. ¿Uso programas y/o aplicaciones para crear contenidos pedagógicos interactivos y motivantes para mis alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Uso programas de edición de video, imágenes y audio para crear o adaptar material pedagógico a mi práctica docente? (Audacity, Photoshop, Premiere, Final Cut, Quick time, entre otros.	4	4	4	4	
	3. ¿Diseño ejercicios, cuestionarios o actividades interactivas con herramientas en línea para motivación del alumnado?	4	4	4	4	
2.Se desenvuelve eficazmente en los ambientes virtuales de aprendizaje que usa en su actividad laboral.	1. ¿Conozco el concepto de LMS, MOOC, E-LEARNING, FLIPPED CLASSROOM, ¿así como sus principales características y herramientas para la enseñanza a distancia?	4	4	4	4	
	2. ¿Me desenvuelvo cómodamente en plataformas de video conferencia como “zoom” o google meets” y todas sus funciones educativas?	4	4	4	4	
	3. ¿Sé cómo digitalizar mi material pedagógico para compartirlo por el aula virtual o videoconferencia al alumnado?	4	4	4	4	
3. Usa programas y recursos digitales para el seguimiento y evaluación del alumnado.	1. ¿Diseño quizzes o cuestionarios sencillos en línea para evaluar competencias o habilidades en mis alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Diseño y/o uso herramientas digitales para desarrollar una autoevaluación del alumnado?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso programas como Excel o numbers para registrar las notas de mis alumnos y obtener estadísticas sobre sus avances?	4	4	4	4	
<b>D5 Comunicativa</b>	1. ¿Creo y uso grupos de conversación a través de redes sociales para el diálogo y	4	4	4	4	



1: Utiliza plataformas digitales para la interacción y comunicación entre alumnos, docentes y personal administrativo.	organización con mi comunidad educativa?					
	2. ¿Organizo y programo videoconferencias a través de Zoom, Google meets o WhatsApp para trabajo de coordinación académica?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso google docs para editar archivos de forma colaborativa con mis colegas?	4	4	4	4	
2: Utiliza programas y/o aplicaciones de productividad para facilitar la gestión y la organización laboral.	1. ¿Dispongo de servicios de almacenamiento en la web para guardar y organizar información laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Conozco como comprimir archivos para optimizar el espacio de almacenamiento que poseo?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso aplicaciones digitales para organizar mi tiempo y actividades laborales, así como para crear y compartir documentos administrativos?	4	4	4	4	



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (  )      2. Guía de entrevista (  )      3. Guía de focus group (  )  
4. Guía de observación (  )      5. Otro \_\_\_\_\_ (  )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

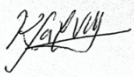
2. Cualitativo (  )      2. Cuantitativo (  )      3. Mixto (  )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.


Título del proyecto de tesis:	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020
Línea de investigación:	Tecnología Educativa

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autora del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Villaverde Medrano Katherine Yessenia	

Asesor del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez Cesar Herminio	

Chorrillos, 04 de febrero de 2021

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

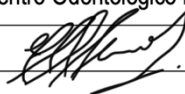
Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

36.pdf

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Catherine Joan Mini Benavides
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( x )      Edad <u>  29  </u> (años)
Profesión:	Estomatóloga
Especialidad:	Odontopediatría / Máster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Años de experiencia:	5 años
Cargo que desempeña actualmente:	Odontóloga General
Institución donde labora:	Centro Odontológico Particular
Firma:	Centro Odontológico Particular



	Medición de competencias digitales docentes					
Autor del Instrumento	Katherine Villaverde					
Variable 2:	Variable independiente					
Definición Conceptual:	"el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad". (INTEF 2017)					
Población:	Docentes de la I.E Coloring Dreams					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1 Tecnológica</b> 1. Maneja y utiliza las principales funciones de dispositivos informáticos y/o tecnológicos en su actividad docente.	1. ¿Manejo de forma autónoma las principales funciones de dispositivos tecnológicos como la computadora, laptop, Tablet o celular?	4	4	4	4	
	2. Si tengo un problema de índole tecnológico (hardware o software), ¿Puedo resolverlo con ayuda del internet sin la intervención de otra persona?	4	4	4	4	
	3. ¿Conozco el concepto de los siguientes términos? Disco duro externo, disco duro interno, tarjeta de memoria, USB, disco de estado sólido, memoria RAM, unidad ZIP.	4	4	4	4	
	4. ¿Identifico con claridad los siguientes conceptos? Sistema operativo, Banda Ancha, copias de seguridad, plataformas digitales, navegador y aplicaciones.	4	4	4	4	
2. Posee y utiliza herramientas de programas y aplicaciones de productividad y oficina.	1. ¿Utilizo herramientas en línea para crear, editar y compartir archivos de forma colaborativa con otras personas como Google Docs, One Drive, entre otros?	3	4	4	4	
	2. ¿Me desenvuelvo eficientemente en programas de office y sus herramientas para la creación, edición y diseño de documentos? (Word, Excel, Power Point)?	4	4	4	4	

	3. ¿Descargo constantemente aplicaciones de productividad para mejorar mi organización personal y laboral (Evernote, Wunderlist, Todoist, Google calendar, etc.)?	4	4	4	4	
<b>D2 Informativa</b> 1. Conoce y utiliza las posibilidades que ofrece el internet para la búsqueda, uso y transferencia de información.	1. ¿Conozco diferentes buscadores y servidores web (Explorer, Firefox, Safari, Chrome) en donde filtrar información útil para mi práctica docente?	4	4	4	4	
	2. ¿Utilizo herramientas y/o programas de internet para la transferencia de archivos con diversos usuarios y dispositivos?	4	4	4	4	
	3. ¿Envío documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook)?	4	4	4	4	
	4. ¿He usado las siguientes plataformas en algún momento para transferir archivos de gran tamaño? We transfer, Dropbox, OneDrive y Google Drive.	4	4	4	4	
	5. ¿Estoy suscrito a grupos o páginas en las redes sociales con el fin de obtener y compartir información de interés para mi labor docente?	4	4	4	3	
<b>D3 Axiológica</b> 1. Mantiene una actualización constante de sus competencias y habilidades tecnológicas.	1. ¿Consulto constantemente páginas web que me informan sobre nuevas herramientas digitales y recursos tecnológicos para mi actividad docente?	4	4	4	4	
	2. ¿Suelo capacitarme en habilidades informáticas y herramientas tecnológicas para mejorar mi práctica docente?	4	4	4	4	
	3. ¿Siempre estoy en busca de encontrar maneras eficaces de involucrar las herramientas digitales a mi programación curricular?	4	4	4	4	
<b>D4 Pedagógica</b> 1. Utiliza programas y herramientas digitales	1. ¿Uso programas y/o aplicaciones para crear contenidos pedagógicos interactivos y motivantes para mis alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Uso programas de edición de video, imágenes y audio para crear o adaptar					

pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.	material pedagógico a mi práctica docente? (Audacity, Photoshop, Premiere, Final Cut, Quick time, entre otros.	4	4	4	4	
	3. ¿Diseño ejercicios, cuestionarios o actividades interactivas con herramientas en línea para motivación del alumnado?	4	4	4	4	
2. Se desenvuelve eficazmente en los ambientes virtuales de aprendizaje que usa en su actividad laboral.	1. ¿Conozco el concepto de LMS, MOOC, E-LEARNING, FLIPPED CLASSROOM, ¿así como sus principales características y herramientas para la enseñanza a distancia?	4	4	4	4	
	2. ¿Me desenvuelvo cómodamente en plataformas de video conferencia como “zoom” o google meets” y todas sus funciones educativas?	4	4	4	4	
	3. ¿Sé como digitalizar mi material pedagógico para compartirlo por el aula virtual o videoconferencia al alumnado?	4	4	4	4	
3. Usa programas y recursos digitales para el seguimiento y evaluación del alumnado.	1. ¿Diseño quizzes o cuestionarios sencillos en línea para evaluar competencias o habilidades en mis alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Diseño y/o uso herramientas digitales para desarrollar una autoevaluación del alumnado?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso programas como Excel o numbers para registrar las notas de mis alumnos y obtener estadísticas sobre sus avances?	3	4	4	4	
<b>D5 Comunicativa</b>  1: Utiliza plataformas digitales para la interacción y comunicación entre alumnos, docentes y personal administrativo.	1. ¿Creo y uso grupos de conversación a través de redes sociales para el diálogo y organización con mi comunidad educativa?	4	4	4	4	
	2. ¿Organizo y programo videoconferencias a través de Zoom, Google meets o WhatsApp para trabajo de coordinación académica?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso google docs para editar archivos de forma colaborativa con mis colegas?	4	4	4	4	

2: Utiliza programas y/o aplicaciones de productividad para facilitar la gestión y la organización laboral.	1. ¿Dispongo de servicios de almacenamiento en la web para guardar y organizar información laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Conozco como comprimir archivos para optimizar el espacio de almacenamiento que poseo?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso aplicaciones digitales para organizar mi tiempo y actividades laborales, así como para crear y compartir documentos administrativos?	4	4	4	4	





## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (  )      2. Guía de entrevista (  )      3. Guía de focus group (  )  
4. Guía de observación (  )      5. Otro \_\_\_\_\_ (  )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:


1. Cualitativo (  )      2. Cuantitativo (  )      3. Mixto (  )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

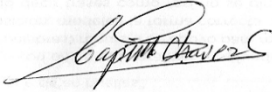
Título del proyecto de tesis:	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020
Línea de investigación:	Tecnología Educativa

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Villaverde Medrano Katherine Yessenia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez Cesar Herminio	


Chorrillos, 04 de febrero de 2021

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<p><b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<p><b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p><b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/71113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/71113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Sonia Daniela Peña Carrillo
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( x )      Edad 28 (años)
Profesión:	Docente de Educación Inicial
Especialidad:	Magister en Inteligencia Emocional
Años de experiencia:	8 años
Cargo que desempeña actualmente:	Tutoría del nivel de Nursery (3 años)
Institución donde labora:	Coloring Dreams by San Ignacio de Recalde School
Firma:	

	Medición de competencias digitales docentes					
Autor del Instrumento	Katherine Villaverde					
Variable 2:	Variable independiente					
Definición Conceptual:	"el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad". (INTEF 2017)					
Población:	Docentes de la I.E Coloring Dreams					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1 Tecnológica</b> 1. Maneja y utiliza las principales funciones de dispositivos informáticos y/o tecnológicos en su actividad docente.	1. ¿Manejo de forma autónoma las principales funciones de dispositivos tecnológicos como la computadora, laptop, Tablet o celular?	4	4	4	4	
	2. Si tengo un problema de índole tecnológico (hardware o software), ¿Puedo resolverlo con ayuda del internet sin la intervención de otra persona?	4	4	3	3	
	3. ¿Conozco el concepto de los siguientes términos? Disco duro externo, disco duro interno, tarjeta de memoria, USB, disco de estado sólido, memoria RAM, unidad ZIP.	4	4	4	4	
	4. ¿Identifico con claridad los siguientes conceptos? Sistema operativo, Banda Ancha, copias de seguridad, plataformas digitales, navegador y aplicaciones.	4	4	4	4	
2. Posee y utiliza herramientas de programas y aplicaciones de productividad y oficina.	1. ¿Utilizo herramientas en línea para crear, editar y compartir archivos de forma colaborativa con otras personas como Google Docs, One Drive, entre otros?	4	4	4	4	
	2. ¿Me desenvuelvo eficientemente en programas de office y sus herramientas para la creación, edición y diseño de documentos? (Word, Excel, Power Point)?	4	4	4	4	

	3. ¿Descargo constantemente aplicaciones de productividad para mejorar mi organización personal y laboral (Evernote, Wunderlist, Todoist, Google calendar, etc.)?	4	4	4	4	
<b>D2 Informativa</b> 1. Conoce y utiliza las posibilidades que ofrece el internet para la búsqueda, uso y transferencia de información.	1. ¿Conozco diferentes buscadores y servidores web (Explorer, Firefox, Safari, Chrome) en donde filtrar información útil para mi práctica docente?	4	4	4	4	
	2. ¿Utilizo herramientas y/o programas de internet para la transferencia de archivos con diversos usuarios y dispositivos?	4	4	4	4	
	3. ¿Envío documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook)?	4	4	4	4	
	4. ¿He usado las siguientes plataformas en algún momento para transferir archivos de gran tamaño? We transfer, Dropbox, OneDrive y Google Drive.	4	4	4	4	
	5. ¿Estoy suscrito a grupos o páginas en las redes sociales con el fin de obtener y compartir información de interés para mi labor docente?	4	4	4	3	
<b>D3 Axiológica</b> 1. Mantiene una actualización constante de sus competencias y habilidades tecnológicas.	1. ¿Consulto constantemente páginas web que me informan sobre nuevas herramientas digitales y recursos tecnológicos para mi actividad docente?	4	4	4	4	
	2. ¿Suelo capacitarme en habilidades informáticas y herramientas tecnológicas para mejorar mi práctica docente?	4	4	4	4	
	3. ¿Siempre estoy en busca de encontrar maneras eficaces de involucrar las herramientas digitales a mi programación curricular?	4	4	4	4	
<b>D4 Pedagógica</b> 1. Utiliza programas y herramientas digitales	1. ¿Uso programas y/o aplicaciones para crear contenidos pedagógicos interactivos y motivantes para mis alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Uso programas de edición de video, imágenes y audio para crear o adaptar	4	4	4	4	

pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.	material pedagógico a mi práctica docente? (Audacity, Photoshop, Premiere, Final Cut, Quick time, entre otros.					
	3. ¿Diseño ejercicios, cuestionarios o actividades interactivas con herramientas en línea para motivación del alumnado?	4	4	4	3	
2. Se desenvuelve eficazmente en los ambientes virtuales de aprendizaje que usa en su actividad laboral.	1. ¿Conozco el concepto de LMS, MOOC, E-LEARNING, FLIPPED CLASSROOM, ¿así como sus principales características y herramientas para la enseñanza a distancia?	4	4	4	4	
	2. ¿Me desenvuelvo cómodamente en plataformas de video conferencia como “zoom” o google meets” y todas sus funciones educativas?	4	4	4	4	
	3. ¿Sé como digitalizar mi material pedagógico para compartirlo por el aula virtual o videoconferencia al alumnado?	4	4	4	4	
3. Usa programas y recursos digitales para el seguimiento y evaluación del alumnado.	1. ¿Diseño quizzes o cuestionarios sencillos en línea para evaluar competencias o habilidades en mis alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Diseño y/o uso herramientas digitales para desarrollar una autoevaluación del alumnado?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso programas como Excel o numbers para registrar las notas de mis alumnos y obtener estadísticas sobre sus avances?	4	4	4	4	
<b>D5 Comunicativa</b>  1: Utiliza plataformas digitales para la interacción y comunicación entre alumnos, docentes y personal administrativo.	1. ¿Creo y uso grupos de conversación a través de redes sociales para el diálogo y organización con mi comunidad educativa?	4	4	4	4	
	2. ¿Organizo y programo videoconferencias a través de Zoom, Google meets o WhatsApp para trabajo de coordinación académica?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso google docs para editar archivos de forma colaborativa con mis colegas?	4	4	4	4	

2: Utiliza programas y/o aplicaciones de productividad para facilitar la gestión y la organización laboral.	1. ¿Dispongo de servicios de almacenamiento en la web para guardar y organizar información laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Conozco como comprimir archivos para optimizar el espacio de almacenamiento que poseo?	4	4	4	4	
	3. ¿Uso aplicaciones digitales para organizar mi tiempo y actividades laborales, así como para crear y compartir documentos administrativos?	4	4	4	3	





## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (  ) 2. Guía de entrevista (  ) 3. Guía de focus group (  )  
4. Guía de observación (  ) 5. Otro \_\_\_\_\_ (  )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

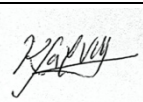
1. Cualitativo (  ) 2. Cuantitativo (  ) 3. Mixto (  )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

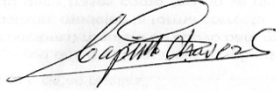
Título del proyecto de tesis:	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020
Línea de investigación:	Tecnología Educativa

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autora del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Katherine Yessenia Villaverde Medrano	

Asesor del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez Cesar Herminio	

Chorrillos, 04 de febrero del 2021

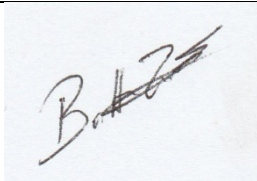
## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Britto Daniel Zamora Tapia
Sexo:	Hombre ( X )          Mujer (   )          Edad 39 (años)
Profesión:	Docente - Música
Especialidad:	Educación Superior - Música
Años de experiencia:	10
Cargo que desempeña actualmente:	Profesor a Tiempo Completo en Facultad de Artes Contemporáneas
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Firma:	

## VARIABLE 2 (Síndrome de Burnout)

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout para docentes de la I.E Coloring Dreams					
Autor del Instrumento	Katherine Villaverde					
Variable 2:	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	"El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo" (Forbes 2011)					
Población:	Docentes de la I.E Coloring Dreams					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1 Agotamiento Emocional</b> Se encuentra exhausto emocionalmente debido a su ambiente laboral	1. Debido a mi trabajo ¿me siento emocionalmente agotado?	4	4	4	4	
	2. Al final de la jornada laboral, ¿me siento exhausto?	4	4	4	4	
	3. ¿Pienso que al levantarme por las mañanas me siento cansado y aún así tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?	4	3	4	4	
	4. ¿Interactuar todos los días con los alumnos, padres de familia y directores me causa mucha tensión?	4	4	4	4	
	5. ¿Me siento abrumado por el trabajo y no tengo tiempo para mi vida familiar y/o personal?	4	4	4	4	
	6. ¿Siento que el trabajo ocupa la mayor parte de mi tiempo en mi día a día?	4	4	4	4	
	7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro?	4	4	4	4	
	8. ¿Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés?	4	4	4	3	
	9. ¿En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades?	4	4	4	4	
		1. ¿Siento que trato a algunos alumnos con actitud fría e impaciente?	4	4	4	4

<b>D2 Despersonalización</b>  Mantiene una actitud fría y distinta con su entorno.	2. ¿Creo que tengo un comportamiento menos afectuoso y sociable con mis colegas y familiares desde que hago este trabajo?	4	4	4	4	
	3. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?	4	4	4	4	
	4. ¿Siento que no me preocupa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos en el futuro?	4	4	4	4	
	5. ¿Siento que los padres de familia me culpan de todos los problemas de sus hijos?	4	4	4	4	
<b>D3 Realización Personal</b>  Siente que posee bajos niveles de autoeficacia y realización personal.	1. ¿Pienso que mi trabajo me ayuda a crecer en forma profesional y personal	4	4	4	4	
	2. ¿Puedo ayudar a resolver muy bien las dificultades que presentan mis alumnos?	4	4	4	4	
	3. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?	4	4	4	4	
	4. ¿Siento mayor confianza como profesional cada día en mi ambiente laboral?	4	4	4	4	
	5. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera amigable y amena en mis clases?	4	4	4	4	
	6. ¿Me encuentro animado justo después de trabajar con mis alumnos?	4	4	4	4	
	7. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿Siento que cada vez mi trabajo se hace más sencillo debido a la experiencia y recursos que he ganado con el tiempo?	4	4	4	4	



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (  )      2. Guía de entrevista (  )      3. Guía de focus group (  )  
4. Guía de observación (  )      5. Otro \_\_\_\_\_ (  )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

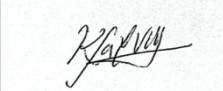
5. Cualitativo (  )      2. Cuantitativo (  )      3. Mixto (  )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

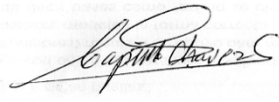
Título del proyecto de tesis:	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020
Línea de investigación:	Tecnología Educativa

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Katherine Yessenia Villaverde Medrano	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
	


Chorrillos, 04 de febrero del 2021



### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<p><b>1. mSUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<p><b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p><b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Sonia Daniela Peña Carrillo
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( x )      Edad 28 (años)
Profesión:	Docente de Educación Inicial
Especialidad:	Magister en Inteligencia Emocional
Años de experiencia:	8 años
Cargo que desempeña actualmente:	Tutoría del nivel de Nursery (3 años)
Institución donde labora:	Coloring Dreams by San Ignacio de Recalde School
Firma:	

## VARIABLE 2 (Síndrome de Burnout)

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout para docentes de la I.E Coloring Dreams					
Autor del Instrumento	Katherine Villaverde					
Variable 2:	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	“El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (Forbes 2011)					
Población:	Docentes de la I.E Coloring Dreams					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1 Agotamiento Emocional</b>  Se encuentra exhausto emocionalmente debido a su ambiente laboral	1. Debido a mi trabajo ¿me siento emocionalmente agotado?	4	4			
	2. Al final de la jornada laboral, ¿me siento exhausto?	4	4			
	3. ¿Pienso que al levantarme por las mañanas me siento cansado y aún así tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?	4	4			

	4. ¿Interactuar todos los días con los alumnos, padres de familia y directores me causa mucha tensión?	4	4			
	5. ¿Me siento abrumado por el trabajo y no tengo tiempo para mi vida familiar y/o personal?	4	3			
	6. ¿Siento que el trabajo ocupa la mayor parte de mi tiempo en mi día a día?	4	4			
	7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro?	4	3			
	8. ¿Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés?	4	4			
	9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4			
<b>D2</b>	1. ¿Siento que trato a algunos alumnos con actitud fría e impaciente?	4	4			
Mantiene una actitud fría y distinta con su entorno.	2. ¿Creo que tengo un comportamiento menos afectuoso y sociable con mis colegas y familiares desde que hago este trabajo?	4	4			
	3. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?	4	4			

	4. ¿Siento que no me preocupa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos en el futuro?	4	4			
	5. ¿Siento que los padres de familia me culpan de todos los problemas de sus hijos?	4	4			
<b>D3 Realización Personal</b>	1. ¿Pienso que mi trabajo me ayuda a crecer en forma profesional y personal	4	4			
Siente que posee	2. ¿Puedo ayudar a resolver muy bien las dificultades que presentan mis alumnos?	4	4			
bajos niveles de autoeficacia y realización personal.	3. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?	4	4			
	4. ¿Siento mayor confianza como profesional cada día en mi ambiente laboral?	4	4			
	5. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera amigable y amena en mis clases?	4	4			
	6. ¿Me encuentro animado justo después de trabajar con mis alumnos?	4	4			
	7. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?	4	4			
	8. ¿Siento que cada vez mi trabajo se hace mas sencillo debido a la	4	4			

	experiencia y recursos que he ganado con el tiempo?					
--	--	--	--	--	--	--



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (  )    2. Guía de entrevista (  )    3. Guía de focus group (  )  
 4. Guía de observación (  )    5. Otro \_\_\_\_\_ (  )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

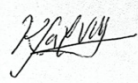
5. Cualitativo (  )    2. Cuantitativo (  )    3. Mixto (  )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

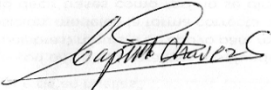
Título del proyecto de tesis:	Las competencias digitales para la educación E-Learning y el Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E Coloring Dreams 2020
Línea de investigación:	Tecnología Educativa

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autora del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Villaverde Medrano Katherine Yessenia	

Asesor del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez Cesar Herminio	

Chorrillos, 04 de febrero de 2021



## VARIABLE 2 (Síndrome de Burnout)

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

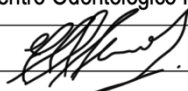
Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

36.pdf

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Catherine Joan Miní Benavides
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( x )      Edad <u>  29  </u> (años)
Profesión:	Estomatóloga
Especialidad:	Odontopediatria / Máster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Años de experiencia:	5 años
Cargo que desempeña actualmente:	Odontóloga General
Institución donde labora:	Centro Odontológico Particular
Firma:	Centro Odontológico Particular



Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout para docentes de la I.E Coloring Dreams					
Autor del Instrumento	Katherine Villaverde					
Variable 2:	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	"El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo" (Forbes 2011)					
Población:	Docentes de la I.E Coloring Dreams					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1 Agotamiento Emocional</b> Se encuentra exhausto emocionalmente debido a su ambiente laboral	1. Debido a mi trabajo ¿me siento emocionalmente agotado?	4	4	4	4	
	2. Al final de la jornada laboral, ¿me siento exhausto?	4	4	4	4	
	3. ¿Pienso que al levantarme por las mañanas me siento cansado y aún así tengo que enfrentarme a otro día de trabajo?	4	4	4	4	
	4. ¿Interactuar todos los días con los alumnos, padres de familia y directores me causa mucha tensión?	4	4	4	4	
	5. ¿Me siento abrumado por el trabajo y no tengo tiempo para mi vida familiar y/o personal?	4	4	4	4	
	6. ¿Siento que el trabajo ocupa la mayor parte de mi tiempo en mi día a día?.	4	4	4	4	

	7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro?	4	4	4	4	
	8. ¿Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés?	4	4	4	4	
	9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4	
<b>D2</b> <b>Despersonalización</b>	1. ¿Siento que trato a algunos alumnos con actitud fría e impaciente?	4	4	4	4	
Mantiene una actitud fría y distinta con su entorno.	2. ¿Creo que tengo un comportamiento menos afectuoso y sociable con mis colegas y familiares desde que hago este trabajo?	4	4	4	4	
	3. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?	4	4	4	4	
	4. ¿Siento que no me preocupa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos en el futuro?	4	4	4	4	
	5. ¿Siento que los padres de familia me culpan de todos los problemas de sus hijos?	4	4	4	4	
<b>D3 Realización Personal</b>	1. ¿Pienso que mi trabajo me ayuda a crecer en forma profesional y personal	4	4	4	4	
Siente que posee bajos niveles de autoeficacia y realización personal.	2. ¿Puedo ayudar a resolver muy bien las dificultades que presentan mis alumnos?	4	4	4	4	
	3. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?	4	4	4	4	
	4. ¿Siento mayor confianza como profesional cada día en mi ambiente laboral?	4	4	4	4	

	5. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera amigable y amena en mis clases?	4	4	4	4	
	6. ¿Me encuentro animado justo después de trabajar con mis alumnos?	4	4	4	4	
	7. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿Siento que cada vez mi trabajo se hace más sencillo debido a la experiencia y recursos que he ganado con el tiempo?	4	4	4	4	