



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los
docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Fajardo Ferrer, Sandra Sonali (orcid.org/0000-0003-4831-8766)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

COASESOR:

Dr. Granados Maguiño Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo al Señor todo poderoso quien encaminó y direccionó mi vida, igualmente a mis padres, esposo e hijos quienes son mi gozo y alegría.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y la asesora Dra. Robladillo Bravo Liz, por su paciencia y labor con nuestra investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Validación de juicio de expertos</i>	22
Tabla 2 <i>Confiabilidad piloto de la variable tecnoestrés y satisfacción laboral</i>	23
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencias de la variable tecnoestrés y sus dimensiones</i>	25
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones</i>	26
Tabla 5 <i>Tablas cruzadas de la variable tecnoestrés y satisfacción laboral</i>	26
Tabla 6 <i>Tabla cruzada de tecnosobrecarga y satisfacción laboral</i>	27
Tabla 7 <i>Tabla cruzada de tecnoinvasión y satisfacción laboral</i>	28
Tabla 8 <i>Tabla cruzada de tecnocomplejidad y satisfacción laboral</i>	29
Tabla 9 <i>Tabla cruzada de tecnoinseguridad y satisfacción laboral</i>	30
Tabla 10 <i>Tabla cruzada de tecnoincertidumbre y satisfacción laboral</i>	31
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad utilizando el Kolmogorov - Smirnov</i>	32
Tabla 12 <i>Grado de correlación del tecnoestrés y satisfacción laboral</i>	33
Tabla 13 <i>Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para el tecnoestrés en la satisfacción laboral</i>	34
Tabla 14 <i>Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para tecnosobrecarga en la satisfacción laboral</i>	35
Tabla 15 <i>Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnoinvasión en la satisfacción laboral</i>	36
Tabla 16 <i>Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnocomplejidad en la satisfacción laboral</i>	37
Tabla 17 <i>Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnoinseguridad en la satisfacción laboral</i>	38
Tabla 18 <i>Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnoincertidumbre en la satisfacción laboral</i>	39

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar en que medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. Siendo el diseño de la investigación de tipo básica, no experimental y, el nivel de investigación explicativo. La muestra fue censal y estuvo conformada por 80 docentes de dos (2) colegios pertenecientes a una asociación educativa. La técnica utilizada para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estandarizado para tecnoestrés de Salazar (2019) y satisfacción laboral de elaboración propia. Obteniendo un valor $Rho = -.353^{**}$ y $\rho = .001 < 0.05$, señalando una relación inversa entre tecnoestrés y satisfacción laboral, con una regresión logística ordinal chi cuadrado = 48,186 y $\rho = .014 < 0.05$, pseudo- R cuadrado de Nagelkerke .455. Concluyendo que el tecnoestrés incide en un 45.5% en la satisfacción laboral, hecho que explica que los docentes manifiestan altos niveles de tecnoestrés, causa por el cual se sienten moderadamente satisfechos con su trabajo.

Palabras Clave: Tecnoestrés, Tecnosobrecarga, Tecnoinvasión, Tecnocomplejidad, Satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine to what extent technostress affects the job satisfaction of teachers in a regular basic educational association, Lima 2022. The research design was basic, non-experimental and the level of research was explanatory. The sample was census and consisted of 80 teachers from two (2) schools belonging to an educational association. The technique used to collect the information was the survey and the instrument was the standardized questionnaire for technostress by Salazar (2019) and self-made job satisfaction. Obtaining an Rho value = $-.353^{**}$ and $\rho = .001 < 0.05$, indicating an inverse relationship between technostress and job satisfaction, with an ordinal logistic regression chi square = 48.186 and $\rho = .014 < 0.05$, pseudo- Nagelkerke's R square .455. We conclude that technostress affects 45.5% of job satisfaction, a fact that explains why teachers show high levels of technostress, which is the reason why they feel moderately satisfied with their work.

Keywords: Technostress, Technosurgency, Technoinvasion, Technocomplexity, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) la propagación por COVID-19, ha suscitado modificaciones en los patrones de producción en los últimos años, lo que ha hecho indispensable el manejo y utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se vuelven vitales en las actividades diarias, incluyendo el área académica.

A nivel mundial, las Instituciones Educativas en su misión de desarrollar y transmitir conocimiento y experiencia han logrado contribuciones significativas en la formación del desarrollo de la humanidad (UNESCO, 2019). En este contexto, se han producido cambios en todo el mundo como resultado de la revolución tecnológica. Es interesante destacar la Encuesta de Acceso y Uso de las TIC en empresas chilenas en las que revelan que el 71% de las grandes empresas interactúa con el Estado a través de internet, el 99% de las grandes empresas utilizan dispositivos electrónicos regularmente, el 99% Internet y el 96% de banda ancha (Ministerio de economía, fomento y turismo [MEFT], 2018). Alcanzado en los últimos cinco años un impulso acelerado al uso de las TIC, además la situación que vivimos actualmente (Cov-19), ha provocado que la brecha tecnológica este abierta entre naciones desarrolladas y las subdesarrolladas.

En este contexto, las empresas y las instituciones educativas necesitan recursos humanos capacitados para adaptarse rápidamente a los cambios de aprendizaje y enseñanza, lo que se traduce en una mayor eficiencia; por lo que, las empresas están en un estado de cambio constante, como es el manejo de redes sociales, correos electrónicos, plataformas institucionales, softwares especializados, etc. (Tapasco y Giraldo, 2017; Palacios et al., 2016). Haciendo para ello el uso frecuente de las TIC. Es por ello, que la dirección de los centros educativos debe evaluar y analizar frecuentemente el uso de las nuevas tecnologías, formar y adecuar al talento humano para su utilización; y, así buscar alinear el modelo educativo con el contexto social y económico, así como las capacidades de adaptabilidad e innovación en la organización (Malpartida et al., 2021).

Por tanto, si bien las TIC generan beneficios productivos a las instituciones educativas, ellas traen consigo problemas físicos y psicológicos a los educadores. Aunque por una parte hacen que la vida laboral sea mucho más confortable, por otro lado, acarrear efectos psicosociales negativos a medida que interactúan con ellas, generando sobrecarga de trabajo, estrés, frustración, alteración en la eficiencia organizacional, en la productividad y, por ende, en la satisfacción laboral de los mismos (Popescu et al., 2017). En ese contexto, se origina el tecnoestrés que se ha vuelto común entre las enfermedades vinculadas al trabajo cotidiano en forma de una adaptación tecnológica negativa producida en el individuo.

A nivel nacional, en el Perú, la pandemia por COVID-19 ha suscitado cambios dentro de la educación, optándose por establecer clases y reuniones virtuales, utilizando las TIC. Sin embargo, se conoce que el uso de las TIC es escaso en los contextos educativos nacionales y particulares, particularmente en los países subdesarrollados como Perú. Siendo esta forma de trabajo un nuevo desafío para los docentes, enfrentarse al uso de las tecnologías constantemente, que trae consigo mayores funciones laborales curriculares y extracurriculares (Encuesta Nacional a Docentes [ENDO], 2021).

Según una encuesta a 2050 peruanos, el 71% de los colaboradores entrevistados sufre estrés laboral producido por depresión laboral, mientras que el 29% no sufre depresión por estrés laboral crónico (El Comercio, 2021). Datos que indican que el estrés laboral es un problema que está afectando progresivamente la salud, el cual estaría repercutiendo en la satisfacción laboral y las condiciones de vida de los colaboradores. Es importante señalar que la satisfacción de los colaboradores es un indicador esencial en el desempeño para grandes corporaciones líderes en Europa. Por ello, mejorar la satisfacción laboral de los empleados debería ser una prioridad principal para las empresas (Chiavenato, 2017).

Asimismo, basados en la creciente adopción y uso de la TIC en el ámbito educativo, cobra importancia investigar y analizar el tecnoestrés o estrés tecnológico, que nace del uso personal de las TIC (Tarafdar et al., 2011). Son pocos los estudios que han abordado el tecnoestrés en educadores, existiendo incertidumbre sobre este fenómeno y sus factores asociados, mientras que la popularidad del concepto de la satisfacción laboral sí se ha relacionado con una

serie de aspectos importantes de la vida de una organización (Chiavenato, 2017). Sin embargo, es importante evaluar el estrés tecnológico en la satisfacción laboral del educador que actualmente hace uso intensivo de las TIC en el trabajo.

A nivel local, en la ciudad de Lima, la asociación educativa, no se ha visto ajena a continuar el aprendizaje y uso de las TIC, con el fin de seguir impartiendo educación básica regular con los nuevos cambios y avances tecnológicos que demanda la educación. Sin embargo, el uso constante de la tecnología, para cumplir con las funciones laborales curriculares y extracurriculares en los docentes, trajo como consecuencia el deterioro de la salud psicológica y física de los mismos, causado por la sobrecarga de trabajo, complejidad, frustración e incertidumbre en los cambios y avances tecnológicos, dando origen al estrés tecnológico, el cual está repercutiendo en la satisfacción laboral y productividad en la plana docente de la asociación educativa, que por motivos de salud dejan de laborar de forma parcial o total en las instituciones educativas, repercutiendo en el servicio educativo que brinda la asociación.

Por ello, en este estudio se abordó el problema causado por el uso constante de las TIC que es el tecnoestrés y cómo este afecta en la satisfacción laboral de los docentes. Esperando que sus resultados sean un parámetro para que se analice y recomiende medidas específicas para hacerle frente a este fenómeno.

Por consiguiente, dada la problemática presentada en este estudio, surge el siguiente problema general: ¿En qué medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022? Y como problemas específicos: a) ¿En qué medida la tecnosobrecarga incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022? b) ¿En qué medida la tecnoinvasión incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022? c) ¿En qué medida la tecnocomplejidad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una de una asociación educativa básica regular, Lima 2022? d) ¿En qué medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una de una asociación educativa básica regular, Lima 2022? e) ¿En qué medida la tecnoincertidumbre

incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?

Así pues, es una justificación teórica, por ser un resumen de las contribuciones teóricas de los autores que se relacionan con las variables de investigación. De igual manera, es una justificación social porque recomienda prevenciones a las instituciones educativas, con el fin de amortiguar los niveles de satisfacción laboral producidos por el tecnoestrés, ya que un docente con un mal estado de salud, no brindará un buen servicio educativo. De igual manera es una justificación práctica porque apoyará en la prevención de problemas existentes del tecnoestrés en los docentes. Además, cuenta con una justificación metodológica porque se adaptó un instrumento estandarizado para la variable tecnoestrés y para la variable satisfacción laboral fue de elaboración propia, aplicando la confiabilidad y jueces expertos. Asimismo, cuenta con una justificación investigativa pues los resultados se pueden utilizar como base para futuras propuestas o investigaciones experimentales.

Por otro lado, en el presente estudio se planteó el objetivo general: Determinar en que medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. Y los objetivos específicos: a) Determinar en que medida la tecnosobrecarga incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. b) Determinar en que medida la tecnoinvasión incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. c) Determinar en que medida la tecnocomplejidad incide en la satisfacción laboral de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. d) Determinar en que medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. e) Determinar en que medida la tecnoincertidumbre incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022.

Siendo la hipótesis general: El tecnoestrés incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. Y las hipótesis específicas: a) La tecnosobrecarga incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. b) La tecnoinvasión incide significativamente

en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. c) La tecnocomplejidad incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. d) La tecnoinseguridad incide significativa en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. Y, por último, e) La tecnoincertidumbre incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Según las investigaciones internacionales podemos mencionar los siguientes estudios:

Olvera et al. (2022) en su artículo su objetivo fue establecer el vínculo entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los empleados de una compañía de alimentos de consumo masivo en Ecuador. Metodología: Relacional. Los resultados obtenidos determinaron que existe una correlación negativa baja $r = -.20$. es decir, a menor tecnoestrés mayor satisfacción laboral, y a medida que aumenta el tecnoestrés disminuye la satisfacción laboral. Conclusión: Si bien existe satisfacción laboral en los empleados, se reflejó que pretenden buscar trabajo en otra empresa. Se evidenció que dentro de la empresa existen ciertos riesgos psicosociales relacionados con la carga y ritmo de trabajo y el desarrollo de habilidades.

Asimismo, Abarca et al. (2022) en su artículo su objetivo fue determinar la prevalencia del tecnoestrés en docentes y las diferencias entre sexos en el Ecuador. Metodología: Relacional. Los resultados indicaron que la escala de tecnoestrés entre los docentes de ambos sexos es independiente y similar en las instituciones académicas estudiadas, los cuales fueron, C1:47.66%, C2:46.49% y C3:46.23%, con una relación de tecnoinvasión y tecnosobrecarga $r = .74$. Conclusión: Incapacidad de las administraciones públicas para gestionar normativamente la docencia remota en tiempos emergentes, debido a que la financiación es insuficiente para enfrentar las contingencias de los medios digitales, porque se persiste en las ordenanzas de las estructuras académicas rígidas asentadas en la carga lectiva docente.

De igual manera Carrasco (2021) en su tesis su objetivo fue evaluar el impacto del estrés tecnológico en la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de Oriencoop - Chile. Metodología: Explicativa. Los resultados explican un 4,8%; $r = .22$. siendo bajo pero significativo sobre la satisfacción laboral, categorizado como débil. Conclusión: No hubo disminución de la satisfacción ya que lo que influye el tecnoestrés en la satisfacción laboral es extremadamente baja. Los cuales el 80% de los encuestados afirmaron estar contentos con su trabajo de alguna manera. Por lo

que el efecto del tecnoestrés disminuye mínimamente su compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Asimismo, Rodríguez-Vásquez et al. (2021) en su artículo su objetivo fue analizar el predominio del tecnoestrés, en variables que se asocian a este fenómeno y las diferencias significativas entre mujeres y varones - México. Metodología: Relacional. Resultado $r = .692$ entre tecno-complejidad y tecno-inseguridad lo que implicaría que los factores protectores no estarían haciendo su función de mitigar o disminuir el efecto dañino por el uso de las TIC. Conclusión: Explica la falta de capacitación previa, así como la abrupta aparición de nuevas condiciones y demandas laborales no dieron tiempo a los facilitadores de alfabetización, participación y apoyo técnico de ejercer su función protectora.

También, Avendaño et al. (2021) en su artículo su objetivo fue analizar la satisfacción laboral en los factores extrínsecos e intrínsecos - Colombia. Metodología: Descriptiva. Resultados: El 38% de los docentes manifestaron una posición extrínseca de rechazo por la remuneración económica baja y una postura intrínseca 49% favorable en lo referido con la responsabilidad que conlleva el trabajo en la formación integral, métodos de evaluación y recursos utilizados en el ejercicio académico para el alumnado. Conclusión: El cambio de la educación presencial a la instrucción asistida por la tecnología digital ha tenido impacto en la satisfacción laboral de los educadores, característica que ha traído consigo cargas de trabajo excesivas que no son reconocidas por la organización, exacerbando el alto grado de descontento de los alumnos en su rendimiento académico.

De la misma manera, Botía et al. (2020) en su tesis, su objetivo fue identificar los efectos del tecnoestrés en los maestros remotos y especificar los componentes que debe constituir una guía para reducir los signos del mismo en una escuela de Bogotá. Metodología: Descriptiva. En los resultados la tecnoincertidumbre no es alta, aunque mostraron un alto grado de estrés, frente a la necesidad de tener que mantenerse constantemente al día con las nuevas tecnologías, sin embargo, manifestaron seguridad y satisfacción laboral. Por otro lado, se manifestó baja tecnocomplejidad en los maestros encuestados porque consideran tener las habilidades necesarias para manejar la tecnología (autoeficacia) y no veían el tema de las innovaciones tecnológicas como un peligro para su empleo o seguridad personal. Por lo tanto, no manifestaron

tecnoinseguridad. Llegando a la conclusión: Los docentes de las escuelas manifestaron tecnosobrecarga, considerando que el uso de las TIC les exigió trabajar más rápido y durante más tiempo.

Asimismo, Cárdenas-Velásquez y Bracho-Paz (2020) en su investigación su objetivo fue analizar la existencia del tecnoestrés en los colaboradores de la empresa Vetco Gray en Venezuela. Metodología: Descriptiva. Resultados: Se evidenció baja ansiedad, alto nivel de fatiga, en el que les dificulta relajarse después del trabajo por agotamiento de trabajar con las nuevas TIC; además alto escepticismo frente a las TIC, manifestando poco interés en utilizarlas y dudando de sus resultados; así como media alta ineficacia. Conclusión: Los colaboradores manifiestan medianamente ineficaces con el uso de herramientas tecnológicas para realizar sus tareas de manera adecuada, sintiéndose inseguros de terminar correctamente las tareas. Sin embargo, a pesar de que no indican un caso mayor de tecnoestrés, son señales de advertencia que se deben prevenir para minimizar o eliminar las causas identificadas, con el fin de evitar que se manifieste mayor a futuro.

De igual forma, Araya y Ormeño (2020) en su tesis su objetivo general fue describir los efectos y las causas del tecnoestrés entre estudiantes y docentes causado por la transformación a clases online en instituciones superiores. Metodología: Explicativa. Los resultados en cuanto a los efectos del tecnoestrés en la satisfacción fue un $r = -.238$ el cual explica un 3% donde la sobrecarga de trabajo, conflicto trabajo-hogar, ambigüedad de rol son causantes significativos en los niveles de tecnoestrés en los docentes y estudiantes. Conclusión: El tecnoestrés generado por la ambigüedad, sobrecarga y conflicto trabajo-hogar están produciendo efectos negativos en estudiantes y docentes. Sin embargo, en torno a la satisfacción laboral, el efecto de tecnoestrés es pequeño, ya que el 90% de los docentes indicaron altos niveles de satisfacción.

Asimismo, Rosario-Rodríguez et al. (2020) en su artículo su objetivo fue describir las demandas laborales, tecnológicas y psicológicas de los teletrabajadores en tiempos de COVID-19 en Puerto Rico. Metodología: Exploratoria – descriptiva. Resultados: El 79.7% indicó que su carga de trabajo se incrementó. Conclusión: Los empleados expresan su descontento por la falta de

asistencia tecnológica para trabajar desde casa, así como el desbalance entre su vida laboral y familiar, por el estrés y cargas de trabajo.

De la misma manera, González y Pérez (2019) en su artículo su objetivo general fue describir las experiencias del Tecnoestrés y prevención manifestados por los maestros del colegio “Inmaculado Corazón de María” en Paraguay. Metodología: Descriptiva. Resultados: 10% de los maestros utilizan la computadora más de 7 hrs. diarias; el 35% de ellos entre 1 a 3 hrs diarias; el 22,5% utilizan esporádicamente o al menos 1 hr. diaria; mientras que el 10% utilizan entre 4 a 6 hrs. diarias. Conclusión: El tecnoestrés puede ocurrir en cualquier momento cuando un docente está en el trabajo, ya sea por un uso inadecuado o excesivo de la tecnología. Puede causar malestares como dolores de espalda, dolores de cabeza, molestias en los ojos, tensión muscular, ansiedad, cansancio y problemas de concentración, entre otros.

También, Pinillos (2020) en su investigación su objetivo fue analizar el estrés producido por el uso de las TIC en el teletrabajo - España. Metodología: Explicativa. Los resultados mostraron mayor predominio de Tecno-estresores en los maestros, siendo la variable tecno-inseguridad la única variable significativa $r = -.351$. y explica un 12,3%. Además de una tecnoinvasión $r = -.31$ Conclusión: Cuanto más fuerte sea el compromiso y la satisfacción, es menos probable que el colaborador deje su empleo. Por otro lado, los docentes, sienten sobrecarga laboral e invasión tecnología fuera del horario laboral impidiéndoles separar la vida familiar del trabajo.

De la misma forma, Acha y Castillo (2018) en su artículo su objetivo científico fue investigar el impacto del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño del maestro en los colegios de Barrios Altos - Lima. Metodología: Explicativa. Resultados: $\chi^2 = 115,746$, $gl = 16$, $p = 0.000$. Además, el nivel de predicción de los factores clima y satisfacción laboral explica el 86,6% en el desempeño docente. Conclusión: En las instituciones educativas examinadas existe un ambiente más o menos estable, aunque no necesariamente experimentan satisfacción hacia su trabajo. Sin embargo, el clima determina favorablemente el desempeño de los estudiantes.

Por otro lado, en el contexto nacional: Torres (2021) en su tesis su objetivo fue establecer la relación entre el tecnoestrés y liderazgo transformacional en los maestros de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC) en Tarma, 2020. Metodología: Relacional. El resultado fue $r = -.994$. Conclusión: La mayoría los docentes no estaban preparados para usar las TIC y las TAC en el trabajo no presencial, menos en una coyuntura de emergencia sanitaria, donde el riesgo de contagio es alto; Además, los directores tomaron malas decisiones en cuanto a cómo se desarrollarían los procesos administrativos y pedagógicos en relación a los docentes, dificultando aún más las limitaciones para adaptarse al uso de las tecnologías.

De la misma manera, Ibérico et al. (2021) en su tesis su objetivo fue determinar la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral de los teletrabajadores de Instituciones educativas adventistas. Metodología: Relacional. Los resultados señalan que el 55.7% presentan un nivel de tecnoestrés regular y un 36% de satisfacción regular. Además de existir una r de Pearson = $-.315$. Conclusión: Los teletrabajadores no reportan altos niveles de tecnoestrés, sin embargo, su satisfacción laboral es en promedio regular.

Asimismo, Pancorbo (2021) en su tesis su objetivo fue determinar la asociación entre la gestión de habilidades digitales y el tecnoestrés en maestros de una red educativa del Cusco, 2020. Metodología: Relacional. Resultados fueron $r = -.591$. Conclusión: Los docentes experimentan estrés por no poder gestionar de manera efectiva sus habilidades digitales, el cual genera dificultad al docente ya que, al ser adulto, mantiene esquemas mentales consolidados y esta "transformación", que es esencialmente necesaria, causa alguna perturbación en su estado mental.

También, Cari (2020) en su tesis su objetivo fue determinar la asociación entre el tecnoestrés y el desempeño docente en el nivel básico de las Instituciones Educativas Paucarpata en Arequipa 2020. Metodología: Relacional. Los resultados indican que el 53,3% de los educadores siente un nivel regular de tecnoestrés, mientras que el 46,70% percibe un nivel alto de tecnoestrés y un $Rho = -0,619$. Conclusión: El tecnoestrés ha ganado popularidad entre los trastornos asociados con el trabajo diario en forma de una adaptación tecnológica negativa desarrollada en el individuo.

De igual manera, Alcas et al. (2019) en su artículo su objetivo fue conocer el vínculo existente entre el tecnoestrés del docente y la apreciación de la calidad de servicio de una universidad del Perú. Metodología: Relacional. Los resultados: 19 docentes presentaron un nivel de tecnoestrés medio bajo (48.7%) y 18 docentes un nivel de tecnoestrés bajo (46.2%) y $\chi^2 = 85,731$; $p = 0.000$. Conclusión: Los maestros pueden tener anomalías psicofisiológicas en el trabajo debido a la tecnología, lo que puede hacer que sientan que el nivel de servicio que están ofreciendo aún es regular.

En relación a las teorías de la variable tecnoestrés, estas examinan el estrés psicológico integrado dentro un enfoque procesual, donde el problema estrés se aprecia como un proceso que conlleva un intercambio entre el sujeto y el ambiente, por ende, no está presente en ellos, sino en un proceso constante de intercambios de sujetos con sus entornos (Tarafdar et al., 2011). Por ende, tenemos las siguientes teorías: A) Teoría transaccional de estrés y afrontamiento, acorde con Ayyagari et al. (2011) expresan que la teoría forma parte de un paradigma cognitivo donde el estrés aparece por medio de un proceso de intercambio donde las demandas del ambiente resultan ser superiores que los recursos individuales, en el que concluye que el tecnoestrés afecta el compromiso organizacional, el ausentismo, la satisfacción laboral y la rotación.

Asimismo, B) Teoría de ajuste persona - entorno, para Ayyagari et al. (2011) dicha teoría se fundamenta en la existencia de vínculo de equilibrio entre las personas y su ambiente, al momento que la indicada asociación se halla en desequilibrio, deriva en estrés. De igual manera, C) Modelo de demandas - control, a causa de su sencillez como la práctica que resulta ser, este modelo fue uno de los más elogiados al momento de esclarecer el estrés en el trabajo y rediseñar puestos que sean saludables de forma psicológica. Una de las circunstancias laborales con mayores desventajas es aquella donde el sujeto percibe elevadas exigencias de trabajo acopladas con un escaso control laboral y apoyo organizacional (Salanova et al., 2013).

De la misma forma, D) Modelo de demandas laborales-recursos, el cual admite que el bienestar y la salud de los colaboradores son producto de un balance entre las características laborales negativas (demandas) y positivas (recursos). Las demandas no son por esencia inherentemente perjudiciales, el

demasiado esmero ligado con el cumplimiento de ellas puede desencadenar al agotamiento (Mahapatra & Pati, 2018). Además, Atanasoff y Venable (2017) manifestaron que las condiciones laborales influyen en el desgaste de la salud, la motivación de los colaboradores, desencadenando el agotamiento y la intención de marcharse; Por otro lado, los recursos de trabajo poseen un impacto positivo sobre la motivación y salud, el cual influye sobre el compromiso de los colaboradores, así como en la organización.

En relación a la definición variable tecnoestrés, Tarafdar et al. (2011) definen que este se expresa de forma conductual y psicológica como consecuencias desfavorables que perciben los usuarios de las TIC. Asimismo, indican que el tecnoestrés no se genera como consecuencia del efecto desfavorable de la tecnología, no obstante, depende del vínculo entre demandas-recursos disponibles y puede ser considerado como negativo o positivo según la personalidad de un individuo. Por otro lado, Hung et al. (2015) definen el tecnoestrés con respecto a la satisfacción laboral y su productividad, pende del grado de estrés que se ha experimentado, esto es, si los individuos experimentan una proporción moderada de tecnoestrés es posible tener una afectación favorable en su productividad, por el contrario, proporciones en exceso de tecnoestrés ocasionan una afectación desfavorable, por eso, colaboradores que perciben niveles exorbitantes de tecnoestrés, demuestran una productividad de nivel bajo e insatisfacción en el trabajo.

Además, considerando la D1.- Tecnosobrecarga o sobrecarga tecnológica, se encuentra ligada con las cargas laborales, presiones de tiempo y ritmo de trabajo, ello apunta al acrecentamiento de labor que obliga a los colaboradores a trabajar por más tiempo y de forma acelerada. Es posible que las variaciones tecnológicas provoquen un acrecentamiento de trabajo, lo cual incrementa las exigencias de la labor a continuar a un ritmo desigual donde la tecnología traslada una aglomeración relevante de información que el sujeto se encuentra inmerso a solucionar (Tarafdar et al., 2011). Del mismo modo Alam (2016) refirió que la tecnología moderna posibilita mejorar la eficiencia de los colaboradores, sin embargo, están sobrecargados y saturados que se torna complicado efectuar la labor, por ende, los colaboradores se sobrecargan y en efecto el rendimiento se menoscaba por el excesivo trabajo multitarea.

De la misma manera, la D2.- Tecnoinvasión o invasión tecnológica, la tecnología resulta ser intrusiva, mantiene la cotidianeidad en el día a día del trabajador, el cual su tiempo libre y su privacidad personal se encuentran vinculadas a su vida laboral (Tarafdar et al., 2011). De la misma manera Berger et al. (2016) definen que el constante uso de las TIC irrumpe la vida personal del colaborador, puesto que se encuentran de forma permanente en línea y conectados. Los sujetos afrontan expectativas de disponibilidad incesante y de respuesta veloz, su privacidad se halla invadida por la supervisión y el seguimiento (Barber & Santuzzi, 2015).

Asimismo, la conectividad constante durante horarios de labores desencadena que los colaboradores están subyugados al empleo de distintas aplicaciones, entre ellos, los celulares, los correos electrónicos, las videollamadas, llamadas, etc. inclusive en el transcurso de su tiempo libre, desplegando sus horas de labores habituales y sacrificio de su vida personal al estar irrumpidos por las TIC (Marchiori & Mainardes, 2016). En resumen, Leung y Zhang (2017) aseveraron que las demandas de labores y familias son contradictorias entre sí. Ello perjudica en los niveles de estrés del sujeto a causa de que su labor y su familia compiten por los mismos recursos limitados de energía (el tiempo, como la parte psicológica).

Por otro lado, D3.- Tecno complejidad o complejidad tecnológica refiere a la sensación de considerarse incompetente generando impresión en el sujeto que se haya frente a un entorno tecnológico demasiado complicado y que su saber no es prudente para ejecutar las labores y, por tal razón, se consideran en la obligación de invertir un mayor tiempo para adiestrarse sobre los sistemas ligados con las TIC (Berger et al., 2016). Puesto que exige a los usuarios adiestrarse y entender las distintas singularidades de las TIC (Tarafdar et al., 2011). La tecnocomplejidad resulta ser el estresor concerniente a la experiencia de los sujetos, ya que tienen que adiestrarse de forma constante a emplear sistemas información y en varias oportunidades les resulta complicado discernir las políticas de uso de estos (D'arcy et al., 2014). Asimismo, Alam (2016) aseveró que la complejidad tecnológica acarrea un conjunto de retos que involucran una elevada carga de trabajo, elevados costos operacionales y un incremento en la desventaja

competitiva, siendo la complejidad normalmente un precio imprescindible en la adopción de tecnología.

En cuanto a la D4.- Tecnoinseguridad o inseguridad tecnológica se vincula con el temor de perder el trabajo por alguna persona que se encuentra tecnológicamente con más formación o ser sustituidos por nuevos sistemas ligados con las TIC; este creador de tecnoestrés integra la sensación de inseguridad que afrontan los individuos cuando sienten que es posible que otras personas puedan tener un mayor conocimiento acerca de las nuevas tecnologías en comparación de ellos (Tarafdar et al., 2011). De igual manera, tecnoinseguridad está referida a la naturaleza de las TIC en variar de forma regular y constante y que ello amenace la seguridad laboral de los colaboradores (Berger et al., 2016).

Finalmente, la D5.- Tecnoincertidumbre o incertidumbre tecnológica, refiere a los incesantes cambios y actualizaciones del hardware y software por lo cual los colaboradores, se sienten en la obligación de modernizar sus conocimientos, lo cual puede acarrear estrés en los colaboradores (Berger et al., 2016). A su vez, los sujetos experimentan la incertidumbre tecnológica como un factor de estrés al momento que perciben que las TIC varían de forma vertiginosa (Tarafdar et al., 2011). En ese marco, la sobrecarga tecnológica, la complejidad y la incertidumbre podrían provocar un “desarreglo persona-tecnología” por carecer de habilidades para hacer frente las variaciones constantes, alteraciones que conllevan inconvenientes, equivocaciones o verse sumergidos de información (Wang & Li, 2019).

En relación de las teorías de la variable satisfacción laboral, en el transcurrir de los tiempos, diversos autores han evidenciado teorías sobre la satisfacción laboral, con el fin de poder discernir y conseguir conclusiones como es la satisfacción de los colaboradores en el ambiente laboral y su despliegue en las entidades; por ende, se considera en este estudio las siguientes teorías planteadas: A) Teoría Z o Método Japonés, según Antía (2018) indica que la teoría desarrollada por Ouchi tiene su cimiento en tres (3) principios esenciales como la intimidad, la sutileza y la confianza. Con dichos principios brinda atención a los vínculos humanos y al carácter social. Así, examina a los colaboradores no únicamente por su manera de laborar y de actuar en un contexto laboral, sino

también, considerando su vida personal para de dicha manera sea posible alcanzar un rendimiento superior y productividad.

Asimismo, la B) Teoría bifactorial de Herzberg, según Batistas et al. (2010), Herzberg tenía en cuenta que el trabajo es la actividad más imprescindible del sujeto. Acorde a ello, concluyó que la satisfacción en el trabajo y la insatisfacción son resultado de dos (2) tipos de factores, aquellos intrínsecos debido a que se vinculan con el contenido de la labor (el trabajo propiamente, la responsabilidad, etc.) y aquellos nominados extrínsecos en el contexto laboral (vínculos con el supervisor, el salario y los compañeros, por citar un ejemplo, no percibir un salario justo y conforme a las actividades efectuadas, no percibir beneficios que concorde la ley, todo colaborador debe recibir; llevar una relación desagradable con los colegas y/o supervisores.

En relación a la definición de la segunda variable satisfacción laboral, según Parra et al. (2018) definen a base de Herzberg que la satisfacción laboral es causada por los factores intrínsecos o motivadores, y la insatisfacción laboral es causada por los factores extrínsecos o higiénicos. Asimismo, Vallejo (2017) define como la actitud del empleado hacia su propio ámbito laboral. Esta actitud se basa en las opiniones y valores que el colaborador desarrolla en su entorno laboral. Las actitudes se determinan conjuntamente con las cualidades laborales del puesto y la percepción del trabajador. De igual manera Garcés y Valencia-Arias (2021) definen que la satisfacción laboral es cuando hay una respuesta afectiva y reacción emocional hacia un trabajo en particular.

Asimismo, Koontz y Welhrich (2014) definen a las emociones que vive el colaborador cuando logra cumplir una meta o ideal de trabajo, esto es, satisfacción en el resultado de una acción laboral. De la misma manera, Robbins et al. (2013) definieron que es un proceso para establecer lo exitosa que ha sido una entidad en la consecución de sus actividades e ideales de trabajo. De igual manera Chiang y Núñez (2013) acotaron que en el mundo de las organizaciones surge la idea de que la satisfacción laboral en los colaboradores desencadena efectos positivos con respecto al comportamiento en el trabajo, por ende, se considera que el comportamiento del colaborador está ligado con la satisfacción laboral, esto es, si el colaborador cuenta con un nivel de satisfacción alto, este se evidenciará con mayor disposición a continuar las normas y reglas de su empresa, caso contrario,

si se haya insatisfecho, mostrará un rendimiento bajo y su comportamiento en su centro de labor resultará ser menos favorable.

En este sentido, la satisfacción laboral brinda la oportunidad de aumentar la productividad, la eficiencia y el rendimiento óptimo; por un lado, la insatisfacción laboral provoca malestar en el trabajador; aquellos que están insatisfechos con sus trabajos tienen más probabilidades de ausentarse, desarrollar sentimientos de ansiedad, depresión, derrota y renuncia, aumentando las tasas de desempleo (Magnavita, 2018). Por otro lado, Cantón y Téllez (2016) afirman que no existe una definición única de satisfacción laboral. Pero a pesar de todo, al examinar diversas definiciones de esta variable, se demostró que la mayoría de las investigaciones del tema coinciden que representan el estado emocional de un empleado, determinado por las circunstancias laborales y personales que determina su nivel de insatisfacción o satisfacción con su trabajo.

Asimismo, considerando la D1.- La satisfacción intrínseca, según Parra et al. (2018) definen a base de Herzberg que la satisfacción intrínseca concierne a la naturaleza de las labores del puesto, también el sentir de los sujetos con referencia a su labor que ejecutan. Del mismo modo, Griffin et al. (2017) precisaron que conciernen a las tareas, los deberes y el contenido del puesto son los factores de naturaleza motivacional que producen efecto perdurable de satisfacción y de acrecentamiento de productividad como excelente, es decir, por encima de los niveles habituales, pero al ser inestable, suscitan baja satisfacción. Por otro lado, Goetz et al. (2016) destacan los factores que contribuyen a la motivación de un empleado a medida que aumenta el contenido del trabajo que realiza. En este sentido, podemos señalar el reconocimiento por su trabajo duro y oportunidad de enfrentar responsabilidades adicionales de avanzar en su carrera dentro de la empresa.

Por consiguiente, la D2.- La satisfacción extrínseca, según Parra et al. (2018) definen a base de Herzberg que la satisfacción extrínseca se asocia con aspectos del ambiente de labor, como lo es el salario y las prestaciones. Asimismo, según Griffin et al. (2017) manifiestan que concierne a las circunstancias que abordan al colaborador mientras labora, incorporando las condiciones de carácter físico y ambiental de la labor, el salario, el tipo de supervisión recibido, los beneficios de tipo social, las políticas empresariales, el

ambiente de los vínculos entre la dirección y los colaboradores, los reglamentos internos y las oportunidades que competen a la perspectiva ambiental. De la misma manera, Goetz et al. (2016) definen que atañe mayormente a cosas externas como el equipo de trabajo (computadoras y equipo de oficina) aspectos imprescindibles, porque su ausencia produce baja motivación e insatisfacción.

Definiciones conceptuales de los indicadores de la variable Tecnoestrés:

Los indicadores relacionados con la variable Tecnoestrés son los siguientes: Según Llorens et al. (2011) definen: I1.- Presión de tiempo, está definida como falta de tiempo para culminar una o varias tareas mediante las tecnologías, cuyo tiempo que le proporcionan para realizarlo es inferior al tiempo que disponen. Además, percibe que está bajo el dominio de las tecnologías y no viceversa, por lo que deben estar actualizados con los avances tecnológicos. I2.- Ritmo de trabajo, se refiere a cómo se realizan las tareas laborales del docente. Pueden ser consideradas tareas fáciles, complicadas, retadores o poco motivadoras, rutinarias o innovadoras. El desarrollo de estas tareas dependerá de las competencias que se requieran por cada una de estas.

Continuando con las I3.- Cargas Laborales, excesiva carga ergonómica del docente para preparar y desarrollar sus sesiones de aprendizaje, motivo por el cual, los docentes necesitan capacitarse constantemente para dominar correctamente las tecnologías y reducir el tiempo que demanda preparar una sesión. I4.- Conflicto Familia -Trabajo, se refiere a la incompatibilidad entre los roles familiares del docente con los de su trabajo. Lamentablemente, no existe norma que regule los intervalos de tiempo de atención docente, lo que exige al docente atender las demandas las 24 horas del día y los 7 días de la semana en horarios que dependerá más de la otra persona que del propio docente, lo que dificultará cumplir sus responsabilidades familiares, produciendo conflictos familiares.

Adicionalmente, Llorens et al. (2011) definen I5.- Conectividad constante, es considerado demandante para los que no tienen dominio en las tecnologías, ocasionarían en ellos problemas conductuales (errores tecnológicos), fisiológicos (cefaleas) y emocionales (tecnoestrés). I6.- Privacidad Invasada, es producida por el abuso de las tecnologías. El estar demasiadas horas utilizando diversas tecnologías reduciría las actividades sociales o incluso las deterioran mediante

cambios en los estados de ánimo en la vida familiar y laboral. I7.- Inseguridad laboral, se asocia al miedo de ser reemplazado en el trabajo, ser modificados los requisitos para un puesto laboral o incluso a desaparecer algunas funciones tradicionales por las tecnologías. Por otro lado, si incumple sus funciones podría ser suspendido en sus remuneraciones.

De igual manera Llorens et al. (2011) definen I8.- Desarrollo en las TIC, el experimentar cambios constantes de plataformas digitales de manera rápida, presionan a los trabajadores a dedicar mayor tiempo e incluso en horarios no laborables, en aprender a usar dichas plataformas, ocasionando que el trabajador brinde más tiempo a dichos aprendizajes, produciendo posiblemente niveles bajos de desempeño. I9.- Cambios Tecnológicos, tener experiencia con las diversas tecnologías que se incorporan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, genera actitudes positivas y negativas según la experiencia propia de cada trabajador. I10.- Constantes actualizaciones, se refiere a las estrategias conductuales y emocionales que tiene el trabajador para afrontar las demandas tecnológicas de su trabajo a través de prácticas de afrontamiento conductual, por ejemplo, inscribirse en cursos de TIC y/o Tecnologías de Aprendizaje y Comunicación (TAC), con el fin de mejorar sus prácticas de autocuidado o incluso, puede inclinarse a buscar estrategias emocionales, por ejemplo, bloquear los pensamientos negativos y reestructurar cognitivamente un pensamiento.

Igualmente, Llorens et al. (2011) definen: I11.- Incompetencia, caracterizado por tener pensamientos que engloban la idea de incapacidad de usar las tecnologías correctamente. I12.- Complejidad, la percepción que tiene el docente en relación a sus competencias para usar adecuadamente las tecnologías. Mientras mayor nivel de autoeficacia tiene el docente, menor es el nivel de tecnoestrés, y viceversa. I13.- Esfuerzo extra, referido a la sensación de estar cansado y agotado mentalmente, como efecto del manejo de las tecnologías.

Definiciones conceptuales de los indicadores de la variable satisfacción laboral:

Los indicadores relacionados con la variable satisfacción laboral son los siguientes: Según Castro et al. (2009) definen I1.- Condiciones laborales, refiere al bienestar (instalaciones sanitarias, custodia de bienes, suministro de agua potable, comedor, lugar de descanso), capacitación (para desempeñar el puesto),

tiempo (horario de trabajo, tipo de jornada, descansos), oportunidades de crecimiento (ascenso o para proseguir los estudios), limpieza y seguridad (equipamiento solicitado y ordenamiento del área de labor), Asimismo, 12.- Beneficios económicos, refiere a las singularidades que implica su ejecución e incorporan aspectos como: (remuneración, forma de pago, adecuación acorde a los gastos) incentivos (motivacionales y afectivo), prestaciones (servicios médicos, aguinaldo, vacaciones, transporte o utilidades).

Por otro lado, 13.- Realización personal, definida como el potencial de lograr una vida plena y rica humanamente (Juárez, 2022). 14.- Reconocimiento personal y/o social, refiere a situaciones en las que el sujeto es el resultado de un proceso formativo, cuyo punto de culminación es el reconocimiento intersubjetivo realizado dentro de marcos culturales e institucionales contruidos según esquemas normativos de inteligibilidad y reconocibilidad subjetiva (Abellon, 2021). Es decir, se define como la tendencia valorativa de la labor acorde al reconocimiento propio de los sujetos ligados al trabajo referente a sus logros en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, ya que no soluciona los problemas de forma inmediata, sin embargo, sirven de base teórica para otras investigaciones (Arias, 2021).

El estudio fue de diseño no experimental, debido a que no existen estímulos ni experimentos a las que se sometan las variables de estudio; los participantes de la investigación son evaluados en su medio natural sin alterar las variables de estudio (Arias, 2021). El diseño fue transversal, porque recoge los datos en un solo momento y solo una vez (Arias, 2021). Del mismo modo, según Salazar, et al. (2019), la característica principal de estos estudios es que se hacen en una sola instancia, por ello, no existe un seguimiento. Además de ser observacional, cuyo objetivo es observar y anotar los hechos sin interferir en su curso natural (Manterola et al., 2019).

Por otro lado, el nivel de investigación fue explicativo ya que intenta explicar las razones y factores de un problema, es decir, buscará una o dos causas mayores, así como dos o más causas menores, denominadas factores, que determina el grado de incidencia de una variable independiente sobre una dependiente (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

La investigación cuenta con una variable independiente de naturaleza cualitativa denominada tecnoestrés, definida por Tarafdar et al. (2011) en el que expresan que el tecnoestrés es una forma conductual y psicológica como consecuencias desfavorables que perciben los usuarios de las TIC.

El cual fue operacionalizado en sus cinco (5) dimensiones: Sobrecarga, invasión, complejidad, inseguridad e incertidumbre tecnológica y quince (15) indicadores, el cual fue medida mediante una escala ordinal.

De igual manera, cuenta con una variable dependiente de naturaleza cualitativa denominada satisfacción laboral, definida por Parra et al. (2018) a base de Herzberg en el que plantean que la satisfacción laboral es causada por los

factores intrínsecos o motivadores, y la insatisfacción laboral es causada por los factores extrínsecos o higiénicos.

El cual se operacionalizó en sus dos (2) dimensiones: Extrínsecos e intrínsecos y cuatro (4) indicadores, el cual fue medida mediante una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

La población de estudio estuvo conformada por 80 docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022. Palella y Martins (2012) definen a la población como el grupo de unidades de las que se busca información y se extraen conclusiones, como son las personas, los países, los hogares y las empresas son ejemplos de unidades. Asimismo, el establecimiento poblacional estará íntimamente relacionado con el objeto de estudio.

41 docentes = 1 Colegio

39 docentes = 2 Colegio

En tanto considerándose como justificación que sólo (2) colegios pertenecientes a la asociación participaron en la investigación por la accesibilidad de sus directores, por lo que, no se obtuvo accesibilidad a los demás colegios por la lejanía de sus establecimientos (provincia); y consecuencia de ello, no permitió que se pueda considerar a las otras instituciones educativas para aumentar el tamaño poblacional.

Por otro lado, la muestra fue censal porque se eligió toda la población por ser considerada un número accesible de sujetos. De acuerdo a Ramírez (2012) una muestra censal es aquella en la que todas las unidades de estudio se consideran muestra. En consecuencia, no se realizó ningún muestreo.

Asimismo, la unidad de análisis fueron docentes pertenecientes a dos (2) colegios de una asociación educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica utilizada fue la encuesta. De acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2016) la encuesta como técnica permite el recogimiento de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que proporcione información necesaria para la investigación.

Por otro lado, el instrumento fue el cuestionario, el cual estuvo direccionado especialmente a personas que pueden proporcionar información sobre sus percepciones, opiniones y comportamientos. La encuesta puede tener resultados cualitativos o cuantitativos y se centra en preguntas preestablecidas con sistema de respuestas escalonado y un orden lógico. En su mayoría se obtienen los datos de forma numérica (López-Roldán & Fachelli, 2016).

Asimismo, el presente trabajo de investigación tomó para la variable independiente tecnoestrés, un cuestionario estandarizado denominado “Creadores del Tecnoestrés” conformado por 23 Ítems y a cinco (5) escalas de Likert. El cual fue traducido al español por Salazar (2019), este cuestionario fue sometido a distintas pruebas para lograr la validez del inglés a español. Por un lado, el análisis factorial Test de Kaiser y Meyer Olkin (KMO) = 0.910; D1: KMO = 0.797; D2: KMO= 0.796; D3: KMO= 0.847; D4: KMO= 0.796; D5: KMO = 0.776. Y, por otro lado, la confiabilidad en alfa de cronbach de sus cinco dimensiones: D1: 0.89 (Alta), D2: 0.81 (Alta), D3: 0.84 (Alta), D4: 0.84 (Alta), D5: 0.82 (Alta). Revisado a la vez por tres expertos bilingües para precisar la traducción al español.

Sin embargo, se realizó igualmente la validez de contenido y de confiabilidad nuevamente por ser adaptado al estudio. Hernández y Mendoza (2018) sostiene que cada vez que se utiliza un instrumento de medición se debe calcular la confiabilidad y la validez de contenido.

Tabla 1

Validación de juicio de expertos

Nº de Jueces	Apellido y Nombres	Especialidad	Instrumentos
1er juez experto	Mg. Wilfredo Javier Marquina Mauny	Docente de Construcción de Pruebas Psicológicas	Aplicables
2er juez experto	Mg. Romero Amaya, Jessica Janett	MBA-Máster en administración y dirección de empresas	Aplicables
3er juez experto	Mg. Espinoza Cueva María Paulina	Master en planificación y gestión de procesos empresariales	Aplicables

Sin embargo, para la variable dependiente satisfacción laboral el instrumento fue de elaboración propia, conformado 17 ítems y a cinco (5) escalas

Likert. El cual también se realizó la validación de contenido por juicio de expertos y de confiabilidad en Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad piloto de la variable tecnoestrés y satisfacción laboral

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Tecnoestrés	0.966	23
Satisfacción Laboral	0.961	17

Según Hernández y Mendoza (2018) si la prueba de confiabilidad supera el 0.75 se puede decir que es aceptable, sin embargo, si es superior a 0.90 es elevada.

3.5. Procedimientos

El presente estudio se llevó a cabo mediante previa coordinación con los directores encargados de las instituciones educativas en estudio. Para ello, se envió una carta de presentación física y virtual para la aprobación y apoyo correspondiente. Posteriormente, se emplearon los cuestionarios que fueron elaborados en el formulario Google y se envió al whatsapp grupal y personal respectivo de los docentes de las instituciones en estudio. Luego de obtener las respuestas de los docentes encuestados, se analizó la fiabilidad estadística en el Alfa de Cronbach a cada instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenida la información, para el tratamiento estadístico se utilizó el programa estadístico Spss.27. Para la estadística descriptiva se identificó las frecuencias de las variables y dimensiones, asimismo se desarrolló las tablas cruzadas. Sin embargo, para el análisis inferencial se evaluó la prueba de normalidad, las correlaciones, la regresión logística ordinal y el Pseudo R cuadrado, para determinar el grado de incidencia de la variable independiente y sus dimensiones sobre la variable dependiente, simultáneamente se evaluó las hipótesis en estudio.

En otras palabras, según Kleinbaum y Klein (2012) enseñan que la regresión logística ordinal, permite vincular las variables independientes por medio de una ecuación idéntica al modelo lineal, aplicando una función de enlace para predecir la variable dependiente. Como resultado, la magnitud de la varianza estimada es una función de su valor predicho.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se consideró el derecho de autor de los diferentes autores que se recopilaron de los artículos científicos, revistas o libros con lo que se realizó la información. Además, se respetó los lineamientos planteados por la universidad y el American Psychological (APA 7), con respecto a las citas y referencias. Asimismo, se obtuvo en cuenta la anonimidad de los encuestados, para que puedan expresar sus opiniones con libertad y veracidad, siendo utilizados únicamente con fines de investigación académica. Cabe resaltar que, en algunos países, el incumplimiento de cualquiera de estos estándares puede constituir una violación de las leyes que rigen los derechos de los autores. Ya que existen tratados para proteger la propiedad intelectual a nivel global y para prevenir el uso no autorizado de ideas (Halabi, 2018).

IV. RESULTADOS

En este estudio se presentaron los resultados descriptivos en distribución de frecuencias de las variables y sus dimensiones con sus respectivas tablas cruzadas.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable tecnoestrés y sus dimensiones

	Bajo		Moderado		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tecnoestrés	18	22,5%	13	16,3%	49	61,3%
Tecnosobrecarga	19	23,8%	11	13,8%	50	62,5%
Tecnoinvasión	26	32,5%	24	30,0%	30	37,5%
Tecnocomplejidad	18	22,5%	11	13,8%	51	63,7%
Tecnoinseguridad	18	22,5%	8	10,0%	54	67,5%
Tecnoincertidumbre	56	70,0%	16	20,0%	8	10,0%

De la tabla 3, se observó que el 22,5% (18) de los docentes encuestados presentaron bajo nivel de tecnoestrés, el 16,3% (13) moderado y el 61,3% (49) alto. Asimismo, el 23,8% de los docentes presentaron bajo nivel de tecnosobrecarga, 13,8% (11) moderado y 62,5% (50) alto. De igual manera, el 32,5% (26) de los docentes encuestados presentaron bajo nivel de tecnoinvasión. 30% (24) moderado y 37,5% (30) alto. De igual forma el 22,5% (18) de los docentes presentaron alto nivel de tecnocomplejidad, 13,8% (11) moderado, 63,7% (51) alto. Asimismo, el 22,5% (18) de los docentes presentaron bajo nivel de tecnoinseguridad, 10% moderado y 67,5% (54) alto. Por último, el 70% (56) de los docentes encuestados presentaron un bajo nivel de tecnoincertidumbre, 20% (16) moderado y 10% (8) alto.

Tabla 4*Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Bajo		Regular		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Satisfacción Laboral	4	5%	42	52,5%	34	42,5%
Satisfacción Extrínseca	0		28	35%	52	65%
Satisfacción Intrínseca	0		32	40%	48	60%

De la tabla 4, se observó que el 52,5% (42) de los docentes encuestados presentaron un nivel de satisfacción laboral regular, mientras que 42,5% (34) alto. Asimismo, se observa que el 35% (28) de los docentes presentaron un nivel regular de satisfacción extrínseca, mientras que el 65% (52) alto. De igual forma, el 40% (32) de los docentes presentaron un nivel regular de satisfacción intrínseca, mientras que el 60% (48) un nivel alto.

Tabla 5*Tablas cruzadas de la variable tecnoestrés y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Tecnoestrés	Bajo	Recuento	0	3	15	18
		% del total	0,0%	3,8%	18,8%	22,5%
			1	8	4	13
	Moderado	Recuento				
		% del total	1,3%	10,0%	5,0%	16,3%
			3	31	15	49
Total	Alto	Recuento				
		% del total	3,8%	38,8%	18,8%	61,3%
			4	42	34	80
	Recuento					
	% del total	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%	

En la tabla 5, se observó que el 38,8% (31) de los docentes encuestados tienen un nivel moderado de tecnoestrés y satisfacción laboral. Sin embargo, el

18.8% (15) de los docentes encuestados presentaron bajo nivel de tecnoestrés y alta satisfacción laboral, asimismo 18.8% (15) de los docentes encuestados presentaron alto nivel de tecnoestrés y satisfacción laboral.

Tabla 6

Tabla cruzada de tecnosobrecarga y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Tecnosobrecarga		Recuento	0	5	14	19
	Bajo	% del total	0,0%	6,3%	17,5%	23,8%
			0	7	4	11
		Recuento				
	Moderado	% del total	0,0%	8,8%	5,0%	13,8%
			4	30	16	50
Total		Recuento				
	Alto	% del total	5,0%	37,5%	20,0%	62,5%
			4	42	34	80
		Recuento				
	% del total	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%	

En la tabla 6, se observó que el 37.5% (30) de los docentes encuestados tienen un nivel moderado de tecnosobrecarga y satisfacción laboral. Asimismo, el 20.0% (16) de los docentes encuestados presentaron alto nivel de tecnosobrecarga y satisfacción laboral. Por otro lado, 17.5% (14) de los docentes encuestados presentaron bajo nivel de tecnosobrecarga y alta satisfacción laboral.

Tabla 7*Tabla cruzada de tecnoinvasión y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Tecnoinvasión	Bajo	Recuento	1	7	18	26
		% del total	1,3%	8,8%	22,5%	32,5%
	Moderado	Recuento	2	14	8	24
		% del total	2,5%	17,5%	10,0%	30,0%
	Alto	Recuento	1	21	8	30
		% del total	1,3%	26,3%	10,0%	37,5%
Total		Recuento	4	42	34	80
		% del total	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%

En la tabla 7, se observó que el 26.3% (21) de los docentes encuestados presentaron alto nivel de tecnoinvasión y una satisfacción laboral regular. Por otro lado, el 22.5% (18) de los docentes se presentaron bajo nivel de tecnoinvasión y alto nivel de satisfacción, sin embargo, el 17.5% (14) de los docentes encuestados presentaron un nivel moderado de tecnoinvasión y satisfacción laboral.

Tabla 8*Tabla cruzada de tecnocomplejidad y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Tecnocomplejidad	Bajo	Recuento	0	3	15	18
		% del total	0,0%	3,8%	18,8%	22,5%
	Moderado	Recuento	1	6	4	11
		% del total	1,3%	7,5%	5,0%	13,8%
	Alto	Recuento	3	33	15	51
		% del total	3,8%	41,3%	18,8%	63,7%
Total	Recuento	4	42	34	80	
	% del total	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%	

En la tabla 8, se observó que el 41.3% (33) de los docentes encuestados tienen un nivel alto de tecnocomplejidad y satisfacción laboral regular. Sin embargo, el 18.8% (15) de los docentes presentaron alto nivel de tecnocomplejidad y satisfacción laboral. Por otro lado, el 18.8% (15) de los docentes encuestados presentaron alto nivel de tecnocomplejidad y satisfacción laboral.

Tabla 9*Tabla cruzada de tecnoinseguridad y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Tecnoinseguridad	Bajo	Recuento	0	3	15	18
		% del total	0,0%	3,8%	18,8%	22,5%
	Moderado	Recuento	1	5	2	8
		% del total	1,3%	6,3%	2,5%	10,0%
	Alto	Recuento	3	34	17	54
		% del total	3,8%	42,5%	21,3%	67,5%
Total		Recuento	4	42	34	80
		% del total	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%

En la tabla 9, se observó que el 42.5% (34) de los docentes encuestados presentaron alto nivel de tecnoinseguridad y una satisfacción laboral regular. Asimismo, el 21.3% (17) de los docentes encuestados presentaron alto nivel de tecnoinvasión y satisfacción laboral. Por otro lado, el 18.8% (14) de los docentes encuestados presentaron bajo nivel de tecnoinseguridad y alta satisfacción laboral.

Tabla 10*Tabla cruzada de tecnoincertidumbre y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Tecnoincertidumbre	Bajo	Recuento	4	26	26	56
		% del total	5,0%	32,5%	32,5%	70,0%
			0	12	4	16
	Moderado	Recuento				
		% del total	0,0%	15,0%	5,0%	20,0%
			0	4	4	8
	Alto	Recuento				
		% del total	0,0%	5,0%	5,0%	10,0%
			4	42	34	80
Total		Recuento				
	% del total	5,0%	52,5%	42,5%	100,0%	

En la tabla 10, se determinó que el 32.5% (26) de los docentes encuestados presentaron un nivel bajo de tecnoincertidumbre y satisfacción laboral regular. Asimismo, el 32.5% (26) de los docentes encuestados presentaron un nivel bajo de tecnoincertidumbre y alta satisfacción laboral. Por otro lado, el 15% (12) de los docentes presentaron un nivel moderado de tecnoincertidumbre y satisfacción laboral.

Asimismo, se presentaron los resultados inferenciales a partir de la prueba de normalidad y posteriormente se realizó las pruebas de hipótesis para determinar los objetivos.

Tabla 11

Prueba de normalidad utilizando el Kolmogorov - Smirnov

	K - W	gl	Sig. (ρ)
Tecnoestrés	,287	80	.001
Tecnosobrecarga	,277	80	.001
Tecnoinvasión	,211	80	.001
Tecnocomplejidad	,254	80	.001
Tecnoinseguridad	,262	80	.001
Tecnoincertidumbre	,126	80	.003
Satisfacción laboral	,098	80	.053

En la tabla 11, se realizó previamente la prueba de normalidad en el que arrojó mayoritariamente distribución no normal (sig. $\rho < 0.05$). por lo tanto, se realizó una prueba No paramétrica. Asimismo, como el estudio es Causal se realizó las pruebas de hipótesis mediante la regresión logística ordinal, con el fin de determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Además, se desarrolló la correlación rho spearman para conocer el grado de relación de las pruebas de hipótesis.

Tabla 12*Grado de correlación del tecnoestrés y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Tecnoestrés	-,353** ,001
	Tecnosobrecarga	-,361** ,001
	Tecnoinvasión	-,351** ,001
	Tecnocomplejidad	-,322** ,004
	Tecnoinseguridad	-,427** ,001
	Tecnoincertidumbre	-,280* ,012
	N	80

En la tabla 12, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman que las variables tecnoestrés y satisfacción laboral tienen una correlación negativa débil y significativa ($\rho = -.353$, $p = .001$). Asimismo, se evidenció que la tecnosobrecarga y la satisfacción laboral tienen una correlación negativa débil y significativa ($\rho = -.361$, $p = .001$). De igual forma la tecnoinvasión y la satisfacción laboral tienen un grado de correlación negativa débil y significativa ($\rho = -.351$, $p = .001$). Igualmente, la tecnocomplejidad y la satisfacción laboral tienen una correlación negativa débil y significativa ($\rho = -.322$, $p = .004$). De igual manera la tecnoinseguridad y la satisfacción laboral tienen un grado de correlación negativa moderada y significativa ($\rho = -.427$, $p = .001$). Finalmente, la tecnoincertidumbre y la satisfacción laboral tienen un grado de correlación negativa débil y significativa ($\rho = -.280$, $p = .012$).

Existe un vínculo entre las variables, sin embargo, a medida que aumentan los valores de X, los valores de Y disminuyen. Difieren en direcciones opuestas (Roy-García et al., 2019).

Prueba de hipótesis general

H0: El tecnoestrés no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

H1: El tecnoestrés incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 13

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para el tecnoestrés en la satisfacción laboral

	Chi Cuadrado	gl	Sig	Pseudo R cuadrado
Tecnoestrés en la satisfacción laboral	48,186	29	.014	Cox y Snell .452
				Nagelkerke .455
				McFadden .113

En la tabla 13, se observó los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, el cual determinó que el tecnoestrés incide significativamente en la satisfacción laboral, determinado por el chi cuadrado = 48,186 y el ρ valor = .014 < 0.05. Rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 . Asimismo, se muestra el resultado valor pseudo- R cuadrado de Nagelkerke arrojó .455, el cual indica que la variabilidad explicada por el modelo estima un 45.5%.

Prueba de hipótesis Específica 1

H0: La tecnosobrecarga no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

H1: La tecnosobrecarga incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 14

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para tecnosobrecarga en la satisfacción laboral

	Chi Cuadrado	gl	Sig	Pseudo	R cuadrado
Tecnosobrecarga en la satisfacción laboral	18,694	10	.044	Cox y Snell	.208
				Nagelkerke	.209
				McFadden	.044

En la tabla 14, se observó los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, el cual determinó que la tecnosobrecarga incide significativamente en la satisfacción laboral, determinado por el chi cuadrado = 18,694 y el ρ valor = .044 < .05. Rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 . Asimismo, se muestra el valor pseudo- R cuadrado de Nagelkerke arrojó .209, el cual indica que la variabilidad explicada por el modelo estima un 20.9%.

Prueba de hipótesis Específica 2

H0: La tecnoinvasión no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

H1: La tecnoinvasión incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 15

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnoinvasión en la satisfacción laboral

	Chi Cuadrado	gl	Sig	Pseudo	R cuadrado
Tecnoinvasión en la satisfacción laboral	18,901	12	.091	Cox y Snell	.210
				Nagelkerke	.211
				McFadden	.044

En la tabla 15, se observó los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, el cual determinó que la tecnoinvasión no incide significativamente en la satisfacción laboral, determinado por el chi cuadrado = 18,901 y el ρ valor = .091 > 0.05. Rechazándose la H1 y aceptándose la H0.

Este resultado fue sustentado por Roy-García et al. (2019), en el que expresan: Correlación no implicaría causalidad es decir cuando en un suceso existe relación entre las variables que no impliquen determinación causal entre ellas, sino el resultado de una tercera variable que no han sido considerada en el análisis, el cual sería la causante real. Pero correlación no es una condición suficiente de causalidad.

Prueba de hipótesis Específica 3

H0: La tecnocomplejidad no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

H1: La tecnocomplejidad incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 16

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnocomplejidad en la satisfacción laboral

	Chi Cuadrado	gl	Sig	Pseudo	R cuadrado
Tecnocomplejidad en la satisfacción laboral	22,481	8	.004	Cox y Snell	.245
				Nagelkerke	.246
				McFadden	.053

En la tabla 16, se observó los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, el cual determinó que la tecnocomplejidad incide significativamente en la satisfacción laboral, determinado por el chi cuadrado = 22,481 y el p valor = .004 < .05. Rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 . Asimismo, se muestra el valor pseudo- R cuadrado de Nagelkerke arrojó .246, el cual indica que la variabilidad explicada por el modelo estima un 24.6%.

Prueba de hipótesis Específica 4

H0: La tecnoinseguridad incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

H1: La tecnoinseguridad incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 17

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnoinseguridad en la satisfacción laboral

	Chi Cuadrado	gl	Sig	Pseudo R cuadrado
Tecnoinseguridad en la satisfacción laboral	26,260	13	.016	Cox y Snell .280
				Nagelkerke .281
				McFadden .061

En la tabla 17, se observó los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, el cual determinó que la tecnoinseguridad incide significativamente en la satisfacción laboral, determinado por el chi cuadrado = 26,260 y el ρ valor = .016 < 0.05. Rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 . Asimismo, se muestra el valor pseudo- R cuadrado de Nagelkerke arrojó .281, el cual indica que la variabilidad explicada por el modelo estima un 28.1%.

Prueba de hipótesis Específica 5

H0: La tecnoincertidumbre no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

H1: La tecnoincertidumbre incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 18

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la tecnoincertidumbre en la satisfacción laboral

	Chi Cuadrado	gl	Sig	Pseudo	R cuadrado
Tecnoincertidumbre en la satisfacción laboral	20,087	11	.044	Cox y Snell	.222
				Nagelkerke	.223
				McFadden	.047

En la tabla 18, se observó los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, el cual determinó que la tecnoincertidumbre incide significativamente en la satisfacción laboral, determinado por el chi cuadrado = 20,087 y el p valor = .044 < .05. Rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 . Asimismo, se muestra el valor pseudo- R cuadrado de Nagelkerke arrojó .223, el cual indica que la variabilidad explicada por el modelo estima un 22.3%.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, luego de haber aplicado la encuesta a los docentes de una asociación educativa, se procedió a realizar previamente la confiabilidad en alfa de cronbach a los instrumentos tecnoestrés y satisfacción laboral, los cuales constaron de 23 y 17 ítems respectivamente, otorgándole una evidencia de validez de consistencia interna de .966 y .961, considerándose al instrumento como excelente. El cual se procedió hacer aplicado a 80 docentes.

Luego de haber realizado los resultados del presente estudio, referimos el objetivo general de la investigación: Determinar en que medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que se determinó una incidencia del 45.5%. Además, se obtuvo una correlación inversa débil $\rho = -.353$ y $p = .001 < .05$.

Estos resultados se compararon con el estudio de Carrasco (2021) en su investigación impacto del estrés tecnológico en la satisfacción laboral y compromiso organizacional, en el que halló un $r = -.220$ y un 4,8% de incidencia. En el que refiere que, no hubo disminución en la satisfacción ya que la influencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral es extremadamente baja. Encontrando que el 80% de los encuestados manifestaron estar contentos con su trabajo de alguna manera por lo que el efecto del tecnoestrés disminuye mínimamente su compromiso organizacional y satisfacción laboral. A diferencia con el estudio de Ibérico et al. (2021) el cual no implicó causalidad en su investigación tecnoestrés y satisfacción laboral de los teletrabajadores de instituciones educativas adventistas, en el que arrojó un $r = -.315$. En el que señala que, los teletrabajadores no reportan altos niveles de tecnoestrés, sin embargo, su satisfacción laboral es en promedio regular.

Asimismo, se sostiene bajo la teoría de Tarafdar et al. (2011) en el que definen que este se expresa de forma conductual y psicológica como consecuencias desfavorables que perciben los usuarios de las TIC. De igual manera, indican que el tecnoestrés no se genera como consecuencia del efecto desfavorable de la tecnología, no obstante, depende del vínculo entre demandas-recursos disponibles y puede ser considerado como negativo o positivo según la personalidad de un individuo.

De igual manera, satisfacción laboral es sostenido por la teoría de Cantón y Téllez (2016) en el que afirman que no existe una definición única de satisfacción laboral, pero a pesar de todo, al examinar diversas definiciones de esta variable se demostró que la mayoría de las investigaciones del tema coinciden que representan el estado emocional de un empleado, definido por las circunstancias laborales y personales que determina su nivel de insatisfacción o satisfacción con su trabajo.

Por otro lado, referimos el primer objetivo específico de la investigación: Determinar en que medida la tecnosobrecarga incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que se determinó una incidencia del 20.9%. Además de una correlación inversa débil $\rho = -.361$. y $p = .001 < 0.05$.

Estos resultados se compararon con la investigación Araya y Ormeño (2020) en su investigación los efectos y causas del tecnoestrés entre estudiantes y docentes causado por la transformación a clases online en instituciones superiores. En el que se halló una relación inversa de $r = -.315$. y 3.1% de incidencia. En el que refieren que el tecnoestrés generado por la ambigüedad, sobrecarga y conflicto trabajo-hogar están produciendo efectos negativos en estudiantes y docentes. Sin embargo, en torno a la satisfacción laboral, el efecto de tecnoestrés es pequeño, ya que el 90% de los docentes indicaron altos niveles de satisfacción. Por otro lado, González y Pérez (2019) en su investigación experiencias del tecnoestrés y prevención manifestados en maestros, refirió que el uso inadecuado o excesivo de la tecnología puede causar malestares como dolores de espalda, dolores de cabeza, molestias en los ojos, tensión muscular, ansiedad, cansancio y problemas de concentración, entre otros.

De igual manera, se compararon con la investigación de Olvera et al. (2022) en su investigación estrés laboral y la satisfacción laboral de los empleados de una compañía. En el que se halló una relación inversa $r = -.209$, el cual no implicó causalidad, refirieron que, si bien existe satisfacción laboral en los empleados, se reflejó que pretenden buscar trabajo en otra empresa. Además, de evidenciar que dentro de la empresa existen ciertos riesgos psicosociales relacionados con la carga y ritmo de trabajo y el desarrollo de habilidades.

Asimismo, se sostiene bajo la teoría de Tarafdar et al. (2011) en el que definen que la tecnosobrecarga se encuentra ligada con las cargas laborales, presiones de tiempo y ritmo de trabajo, ello apunta al acrecentamiento de la labor que obliga a los colaboradores a trabajar por más tiempo y de forma acelerada. Asimismo, es posible que las variaciones tecnológicas provoquen un acrecentamiento de trabajo, lo cual incrementa las exigencias de la labor a continuar a un ritmo desigual donde la tecnología traslada una aglomeración relevante de información que el sujeto se encuentra inmerso en solucionar.

En esta misma línea referimos con el segundo objetivo específico de la investigación: Determinar en que medida la tecnoinvasión incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que no se determinó incidencia ($.091 > .05$). Sin embargo, se obtuvo una correlación inversa débil $\rho = -.351$. y $p = .001 < 0.05$. Demostrando que no es una causa que afecta la satisfacción laboral en los maestros.

Estos resultados se compararon con Pinillos (2020) en el que se halló la relación sin causalidad en su investigación analizar el estrés producido por el uso de las TIC en el teletrabajo. Hallándose un $r = -.31$, en el que refiere que los docentes sienten invasión tecnología fuera del horario laboral impidiéndoles separar la vida familiar del trabajo. Del mismo modo, Rosario-Rodríguez et al. (2020), en su investigación describir las demandas laborales, tecnológicas y psicológicas de los teletrabajadores, refirieron que los empleados expresan su descontento por la falta de asistencia tecnológica para trabajar desde casa, así como el desbalance entre su vida laboral y familiar por el estrés y cargas del trabajo.

Asimismo, se sostiene bajo la teoría de Tarafdar et al. (2011) en el que definen que la tecnología resulta ser intrusiva, mantiene la cotidianidad en el día a día del trabajador, el cual su tiempo libre y su privacidad personal se encuentran vinculadas a su vida laboral. De la misma manera, Berger et al. (2016) definen que el constante uso de las TIC irrumpe la vida personal del colaborador, puesto que se encuentran de forma permanente en línea y conectados.

De igual manera referimos el tercer objetivo específico: Determinar en que medida la tecnocomplejidad incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que se determinó una incidencia del 24.6%. Asimismo, en los resultados estadísticos descriptivos se obtuvo 41.3% de alta tecnocomplejidad y regular

satisfacción, además de una correlación inversa débil $\rho = -.322$. y $p = .004 < 0.05$.

A diferencia de Botía et al. (2020) en el que sólo se determinó la descriptiva, sin relación ni causalidad en su investigación repercusiones del tecnoestrés en los maestros remotos. En el que refieren que el 42% de los maestros encuestados presentan baja tecnocomplejidad, porque consideran tener las habilidades necesarias para manejar la tecnología (autoeficacia) y no veían el tema de las innovaciones tecnológicas como un peligro para su empleo o seguridad personal.

Asimismo, se sostiene bajo la teoría de Alam (2016) el cual aseveró que la complejidad tecnológica acarrea un conjunto de retos que involucran una elevada carga de trabajo, elevados costos operacionales y un incremento en la desventaja competitiva, siendo la complejidad normalmente un precio imprescindible en la adopción de la tecnología. Por otro lado, Berger et al. (2016) definen que es la sensación de considerarse incompetente generando impresión en el sujeto que se haya frente a un entorno tecnológico demasiado complicado y que su saber no es prudente para ejecutar las labores y, por tal razón, se consideran en la obligación de invertir un mayor tiempo para adiestrarse sobre los sistemas ligados con las TIC.

Por otra parte, referimos el cuarto objetivo específico: Determinar en que medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que se determinó una incidencia del 28.1%. Asimismo, en los resultados estadísticos descriptivos se obtuvo 42.5% de alta tecnoinseguridad y regular satisfacción, además de una correlación inversa moderada $\rho = -.427$ y $p = .001 < 0.05$.

A diferencia de Cárdenas-Velásquez y Bracho-Paz (2020) en el que sólo determinó la descriptiva, sin relación ni causalidad en su investigación analizar la existencia del tecnoestrés en los colaboradores de la empresa Vetco Gray. En el que concuerdan que los colaboradores manifiestan medianamente ineficaces con el uso de herramientas tecnológicas para realizar sus tareas de manera adecuada, sintiéndose inseguros de terminar correctamente las tareas

Asimismo, se sostiene bajo la teoría de Tarafdar et al. (2011) en el que refiere que la tecnoinseguridad se vincula con el temor de perder el trabajo por alguna persona que se encuentra tecnológicamente con más formación o ser sustituidos por nuevos sistemas ligados con las TIC; este creador de tecnoestrés integra la sensación de inseguridad que afrontan los individuos cuando sienten que es posible que otras personas puedan tener un mayor conocimiento acerca de las nuevas tecnologías en comparación de ellos.

Finalizando referimos el quinto objetivo específico: Determinar en que medida la tecnoincertidumbre incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que se determinó una incidencia del 22.3%. Asimismo, en los resultados estadísticos descriptivos se obtuvo 32.5% de baja tecnoincertidumbre y alta satisfacción, además de una correlación inversa débil $\rho = -.280$. y $p = .012 < 0.05$.

A diferencia de Botía et al. (2020) en el que sólo se determinó la descriptiva, sin relación, ni causalidad en su investigación repercusiones del tecnoestrés en los maestros remotos. En el que concuerdan que la tecnoincertidumbre no es alta (36%), aunque mostraron un alto grado de estrés, frente a la necesidad de tener que mantenerse constantemente al día con las nuevas tecnologías, sin embargo, manifestaron seguridad y satisfacción laboral.

Además, se sostiene bajo la teoría de Berger et al. (2016) refieren a los incesantes cambios y actualizaciones del hardware y software por lo cual los colaboradores se sienten en la obligación de modernizar sus conocimientos, lo cual puede acarrear estrés en los colaboradores. El cual, a su vez, los sujetos experimentan la incertidumbre tecnológica como un factor de estrés al momento que perciben que las TIC varían de forma vertiginosa (Tarafdar et al., 2011).

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó según la regresión logística ordinal pseudo- R cuadrado de Nagelkerke = .455, que el tecnoestrés incide en un 45.5% en la satisfacción laboral. Además, de una correlación inversa débil ($\rho = -.353$; $p = .001 < .05$). En el que explica que los docentes manifiestan altos niveles de tecnoestrés, causa por el cual se sienten moderadamente satisfechos con su trabajo.

Segundo: Se determinó según la regresión logística ordinal pseudo- R cuadrado de Nagelkerke = .209, que la tecnosobrecarga incide en un 20.9% en la satisfacción laboral de los docentes. Además, de una correlación inversa débil ($\rho = -.361$; $p = .001 < .05$). En el que explica que los docentes manifiestan altos nivel de tecnosobrecarga el cual causa efectos negativos en ellos, causa por el cual se sienten moderadamente satisfechos con su trabajo.

Tercero: Se determinó según la regresión logística ordinal, que la tecnoinvasión no incide en la satisfacción laboral de los docentes. En el que solo se halló correlación inversa débil ($\rho = -.351$; $p = .001 < .05$), sin embargo, no se encontró incidencia ($p = 0.91 > 0.05$). En el que refiere que los maestros presentan altos niveles de invasión tecnológica fuera del horario laboral impidiéndoles balancear la vida familiar del trabajo.

Cuarto: Se determinó según la regresión logística ordinal pseudo- R cuadrado de Nagelkerke = .246, que la tecnocomplejidad incide en un 24.6% en la satisfacción laboral de los docentes. Además, de una correlación inversa débil ($\rho = -.322$; $p = .004 < .05$). En el que explica que los maestros manifiestan alta complejidad tecnológica en el que consideran que necesitan mejorar sus habilidades tecnológicas para perfeccionar sus servicios educativos, causa por el cual se sienten moderadamente satisfechos con su trabajo.

Quinto: Se determinó según la regresión logística ordinal pseudo- R cuadrado de Nagelkerke = .281, que la tecnoinseguridad incide en un 28.1% en la satisfacción laboral de los docentes. Además, de una correlación inversa moderada ($\rho = -.427$; $p = .001 < .05$). En el que explica que los maestros manifiestan alta inseguridad tecnológica porque se consideran medianamente incapaces con el uso de las TIC para realizar correctamente sus tareas, causa por el cual se sienten moderadamente satisfechos con su trabajo.

Sexto: Se determinó según la regresión logística ordinal pseudo- R cuadrado de Nagelkerke = .223, que la tecnoincertidumbre incide en un 22.3% en la satisfacción laboral de los docentes. Además, de una correlación inversa débil ($\rho = -.280$; $p = .012 < .05$). En el que explica que los maestros manifiestan baja tecnoincertidumbre, pero a pesar de ello, se sienten estresados frente a la necesidad de actualizarse constantemente con las nuevas tecnologías, sin embargo, se sienten satisfechos con su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los directivos de la asociación educativa incluir el plan de seguridad y salud en el trabajo, orientado a prevenir el tecnoestrés. Diseñando planes de formación tecnológica para actualizar las competencias formativas del uso de las TIC, con el fin de adaptarse a los nuevos cambios. Además, de brindar soporte técnico a los centros educativos para garantizar tranquilidad y satisfacción laboral de los docentes.

Segundo: En cuanto a la Tecnosobrecarga se recomienda a los directores de las instituciones educativas, realizar talleres de formación, basadas en distribución de tiempo para realizar áreas laborales como: Planificación, organización y elaboración de calendarios laborales para todo el año lectivo.

Tercero: En cuanto a la Tecnoinvasión se recomienda a los coordinadores educativos, velar por el término de las tareas laborales del día de los docentes, para evitar que las demandas laborales interrumpen la vida familiar de sus colaboradores.

Cuarto: En cuanto a la Tecno complejidad se recomienda a los directivos de la asociación educativa, ofrecer capacitaciones periódicamente sobre las innovaciones del uso de los TIC, con el fin de instruir y formar las habilidades tecnológicas de los docentes.

Quinto: En cuanto a la Tecno inseguridad se recomienda a los directivos de la asociación educativa, evaluar al personal docente al término de las capacitaciones, para reforzar sus debilidades tecnológicas.

Sexto: En cuanto a la Tecno incertidumbre se recomienda a los directivos de la asociación actualizar periódicamente las herramientas tecnológicas (Cubicol, iDoceo, Google Classroom, Genially y Microsoft Teams) de sus instituciones y brindar las respectivas capacitaciones al personal educativo.

REFERENCIAS

- Abarca, R., Pesántez, C., Gallegos, F. & Moroch. (2022). The COVID-19 pandemic inducer of technostress in teachers of the Ecuadorian education of second level. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 62(2), 266-279. <http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/viewFile/470/648>
- Abellon, M. (2021). The post-Hegelian conception of recognition in Judith Butler' philosophy. *Fundación Dialnet*, 26(2), 61-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8072032>
- Acha, D. & Castillo, F. (2018). The labor climate and job satisfaction in the teaching performance of public educational institutions. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 271-286. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25788>
- Alam, M. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. En *Journal of Air Transport Management*,. (50), 62-70. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.003>.
- Alcas, Z., Apata, N., Alarcón, D. & Venturo, O. (2019). Teaching Technostress and Perception of the Quality of Service in a Private University in Lima. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 231-239. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Antía, D. (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral*. ICADE, Madrid. España.
- Araya, P. & Ormeño, V. (2020). *Efectos del tecnoestrés causado por la transformación a clases online en instituciones de educación superior*. (Doctoral dissertation, Universidad de Talca). <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12455/3/2020A000176.pdf>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION

- Atanasoff, L. & Venable, A. (2017). Technostress: Implications for adults in the workforce. En *The Career Development Quarterly*. 65(4), 326-338.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12111>
- Avendaño, W., Luna, H. & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Número Especial 5), 190-201.
<https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.26.E5.13>
- Ayyagari, R., Grover, V. & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. En *MIS Quarterly*. 35(4), 831-858.
<https://doi.org/10.2307/41409963>
- Barber, L. & Santuzzi, A. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. En *Journal of Occupational Health Psychology*,. 20(2), 172-189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Barreto, C. (2021). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67615>
- Batista, A., Gálvez, M. & Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral* 26 (2). 376-386.
- Berger, R., Romeo, M., Gidion, G. & Poyato, L. (2016). Media use and technostress. En *Proceedings of INTED2016 Conference*, 390-400.
<https://doi.org/10.21125/inted.2016.1092>
- Botía, O., Piñeros, M. & Riaño, D. (2020). *Diseño de una guía de manejo de tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del Covid-19*. Tesis de Especialización en Gerencia, Universidad ECCI, Colombia.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/830>
- Cantón, I. & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.

- Cárdenas - Velásquez, A. & Bracho-Paz, D. (2020). The Technoestres: A consequence of the inclusion of ICT in the work. *CIENCIAMATRIA*, VI(1), 295-314. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.308>
- Cari, V. (2020). *Tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa, 2020*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/19772>
- Carrasco, E. (2021). *Medición de la Relación del Tecnoestrés y sus factores sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en ORIENCOOP para evaluar los efectos de la virtualización completa de la empresa*. Tesis de Maestría, Universidad de Talca, Chile. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12528>
- Castro, A., Guadalupe, A., Padilla, M. & Ramírez, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Chiang, M. & Nuñez, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libros. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Bogota: McGraw-Hill Interamericana. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215270/>
- D'Arcy, J., Gupta, A., Tarafdar, M. & Turel, O. (2014). Reflecting on the "Dark Side" of information technology use. En *Communications of the Association for Information Systems*,. 35(1), 109-118. <https://doi.org/doi:10.17705/1CAIS.03505>.
- El Comercio. (01 de Febrero de 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus->

pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/

ENDO Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas publicas de educacion basica regular. (23 de setiembre de 2021). *Ministerio de Educación*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Garcés, L. & Valencia-Arias, A. (2021). Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones. *Revista Venezolana de gerencia*, 462-465. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.1>

Goetz, K., Szecsenyi, J., Rosemann, T., Hahn, K. & Hess, S. (2016). Job satisfaction of primary care physicians in Switzerland: an observational study. *Family practice*,. 33(5), 498-503. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/fampra/cmw047>

González, S. & Pérez, S. (2019). Teacher´s technostress: the other side of the use of new technologies. *Revista científica estudios e investigaciones*, 8(1), 21-35. <https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21>

Griffin, R., Phillips, J. & Gully, S. (2017). Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones (12ª. Ed). México: Cengage Learning Editores.

Halabi. (2018). Intellectual Property and the New International Economic Order. En *Oligopoly, Regulation, and Wealth Redistribution in the Global Knowledge Economy*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316823088>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <https://docer.com.ar/doc/nsx0vs0>

Hung, W., Chen, K, & Lin, C. (2015). Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment. En *Telematics and Informatics*,. 32(1), 143-157. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.06.002>.

- Iberico, S., Ascue, G. & Torres, G. (2021). *Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas*. Tesis Pregrado, Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5361>
- Juárez, A. (2022). *Intervención y control de los factores Psicosociales del estrés laboral*. Mexico: Bonilla distribución y Edición S.A. de C.V.
<https://doi.org/DOI: 10.30973/2021/intervencion-control-estres>
- Kleinbaum, D. & Klein, M. (2012). *Survival Analysis* (Third ed.). Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6646-9>
- Koontz, H. & Wehrich, H. (2014). *Administración*. (11ª. Edición ed.): McGraw-Hill.
- Leung, L. & Zhang, R. (2017). "Mapping ICT Use at Home and Telecommuting Practices: A Perspective from Work/Family Border Theory". *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-96.
- Llorens, S., Salanova, M. & Ventura, M. (2011). *Guías de Intervención Tecnoestrés*. Madrid: Editorial Síntesis.
- López-Roldan, P. & Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents. Capítulo I.2.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Magnavita, N. (2018). Obstacles and future prospects: considerations on health promotion activities for older Workers in Europe. *International journal of environmental research and public health*, 15(6), 1096.
- Mahapatra, M. & Pati, S. (2018). Technostress creators and burnout: A job demands-resources perspective. En *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*. 70-77.
<https://doi.org/10.1145/3209626.3209711>

- Malpartida, J., Olmos, D., Ogozi, J. & Cruz, K. (2021). Improvement of the educational process through virtual platforms. *Revista Venezolana de gerencia*, 26(5), 248-260. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.17>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. & Garcia, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Marchiori, D. & Mainardes, E. (2016). The relationship between the technostress creators factors and the perceived quality of information technology services. En *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 14(3), 6-28. <https://doi.org/10.19094/contextus.v14i3.820>
- Ministerio de economía, fomento y turismo. (01 de Julio de 2018). Informe General de Resultados: Encuesta de Acceso y Uso de Tecnología de Información y Comunicación (TIC) en Empresas. Chile. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-de-Resultados-Encuesta-TIC.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodlogia de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Olvera, J., Triviño, E. & Bastidas, C. (2022). Technostress and job satisfaction in employees of a food company during the COVID-19 pandemic. *PSIDIAL: Psicología y Diálogo de Saberes*, 1(1), 39-59. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5854850>
- Organización Mundial de la Salud. (14 de Abril de 2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy->
- Ormeño, G. (2020). *Efectos del tecnoestrés causado por la transformación a clases online en instituciones de educación superior*. (Doctoral dissertation). http://dspace.usalca.cl/bitstream/1950/12455/1/%c3%adndice_araya_hormaz%c3%a1bal.pdf

- Palacios, W., Felix, M. & Ormaza, M. (2016). Medición de la satisfacción con la calidad del servicio prestado en una dirección financiera municipal. *Revista ECA Sinergia. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas*, 8(1), 24-32. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v7i1.225
- Parella, S. & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pancorbo, Z. (2021). *Gestión de competencias digitales y estrés tecnológico en docentes de una red educativa de Cusco, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78278>
- Parra, C, Bayona, J. & Salamanca, T. (2018). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the Bifactorial Theory Proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27), 25-52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/>
- Pinillos, P. (2020). *Tecnoestrés y Teletrabajo*. Tesis en Magister, Universidad de la Laguna, España. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/22854>
- Popescu, C., Ilie, O. & Bondac, G. (2017). The "technostress" phenomenon and its consequences in the modern organization. En T. Ciulei y G. Gorghiu (Eds.). *Communicative Action & Transdisciplinarity in the Ethical Society*, (pp. 224-238) Iasi, Romania: LUMEN Proceedings. doi: 10.18662/lumproc.22
- Ramirez, F. (2012). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales. <http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>
- Robbins, S., Cenzo, D. & Coulter. (2013). *Fundamentals of Management: Essential concepts and applications*. 8ed. Essex: Pearson.Kootz.
- Rodríguez-Vásquez, D., Totolhua-Reyes, B., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. & De La Rosa-Díaz, B. (2021). Technostress: A descriptive analysis in university professors during the health contingency due to COVID-19.

- Enseñanza en Investigación en Psicología*, 3(2), 225-237.
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/198/124>
- Rosario-Rodríguez, A., Cruz – Santos, A. & Gonzalez - Rivera, J. (2020). Demandas Tecnológicas, Laborales, Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19. *Ciencias de la Conducta*, 35(1).
<https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/33/32>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R. & Pérez-Rodríguez, M. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Salanova, M., Llorens, S. & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *National Library of Medicine*, 48(3), 422-436.
<https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Salazar, C. (2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo. *Fundación Dialnet*, 87 - 91.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=292972>
- Salazar, F., Manterola, C., Quiroz, S., Garcia, M., Otzen, H., Mora, V. & Duque, P. (2019). Estudios de cohortes. 1ª parte. Descripción, metodología y aplicaciones. En *Revista de Cirugía*. 71(5).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35687/s2452-45492019005431>
- Tapasco, O. & Giraldo, J. (2017). Estudio Comparativo sobre Percepción y uso de las TIC entre Profesores de Universidades Públicas y Privadas. *Formación universitaria*, 10 (2), 0312. doi:
<https://dx.doi.org/10.4067/S071850062017000200002>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. & Ragu-Nathan, B. (2011). Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress. *ResearchGate*, 54(9), 113-120.
https://www.researchgate.net/publication/254002413_Crossing_to_the_Dark_Side_Examining_Creators_Outcomes_and_Inhibitors_of_Technostress

Torres, P. (2021). *Liderazgo transformacional y tecnoestrés en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa de la provincia de Tarma*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7444>

UNESCO. (19 de Febrero de 2019). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-educational-scientific-and-cultural-organization/>

Vallejo, O. (2017). Satisfacción laboral. En *Utopía o realidad*. Educosta.

Wang, X. & Li, A. (2019). Technostress among Teachers in Higher Education: Investigation from Multidimensional Person-Environment Misfit Theory. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/doi:10.3389/fpsyg.2019.01791>

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	METODOLOGÍA
GENERAL ¿En qué medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	GENERAL Determinar en que medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	GENERAL El tecnoestrés incide significativa en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	TECNOESTRÉS	Tecnosobrecarga	Presión de Tiempo. -Ritmo de trabajo -Cargas laborales	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	Tipo de investigación: Básico Diseño de investigación: No experimental Transversal - observacional Enfoque de investigación: Cuantitativo Nivel de la investigación Explicativo
ESPECÍFICOS ¿En qué medida la tecnosobrecarga incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	ESPECÍFICOS Determinar en que medida la tecnosobrecarga incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	ESPECÍFICAS La tecnosobrecarga incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022		Tecnoinvasión	- Conflicto Trabajo Familia - Conectividad constante. - Privacidad invadida		
¿En qué medida la tecnoinvasión incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	Determinar en que medida la tecnoinvasión incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	La tecnoinvasión incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022		Tecnocomplejidad	-Incompetencia -Complejidad -Esfuerzo Extra		
¿En qué medida la tecnocomplejidad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	Determinar en que medida la tecnocomplejidad incide en la satisfacción laboral de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	La tecnocomplejidad incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022		Tecnoinseguridad	-Inseguridad laboral		
¿En qué medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	Determinar en que medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	La tecnoinseguridad incide significativa en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022		Tecnoincertidumbre	-Desarrollo en las TIC -Cambios tecnológicos -Constantes actualizaciones		
SATISFACCIÓN LABORAL				Extrínseco	Condiciones Laborales	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	
¿En qué medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	Determinar en que medida la tecnoinseguridad incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	La tecnoinseguridad incide significativa en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022			Beneficios Económicos		
¿En qué medida la tecnoincertidumbre incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022?	Determinar en que medida la tecnoincertidumbre incide en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022	La tecnoincertidumbre incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022		Intrínseco	Importancia de la tarea Reconocimiento Personal		

Muestra censal: 80 docentes de una asociación educativa.

Procesamiento de datos
Programa SPSS v. 27

2. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Nivel y Rango
Tecno estrés	Tarafdar et al. (2011) definen que este se expresa de forma conductual y psicológica como consecuencias desfavorables que perciben los usuarios de las TIC., relacionados con la sobrecarga, invasión, inseguridad, incertidumbre complejidad Tecnológica.	Tecnoestrés es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa de escala ordinal politómica, se midió a través de la escala de Likert a sus cinco dimensiones formuladas y se aplicó a un cuestionario de 23 ítems.	1. Tecnosobrecarga	<ul style="list-style-type: none"> Presión de Tiempo Ritmo de trabajo Cargas laborales 	1,2,3 4 5	Ordinal	Bajo (23-53) Moderado (54-84) Alto (85-115)
			2. Tecnoinvación	<ul style="list-style-type: none"> Conflicto trabajo-familia Conectividad constante Privacidad Invasida 	6 7 8, 9		
			3. Tecnocomplejidad	<ul style="list-style-type: none"> Incompetencia Complejidad Esfuerzo extra 	10,11, 12, 13,14		
			4. Tecnoinseguridad	<ul style="list-style-type: none"> Inseguridad Laboral 	15,16,17,18,19		
			4. TecnoIncertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo en las TIC Cambios Tecnológicos Constantes Actualizaciones 	20 21,22 23		

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Nivel y Rango
Satisfacción Laboral	Según Parra et al. (2018) definen a base de Herzberg que la satisfacción laboral es causada por los factores intrínsecos o motivadores, y la insatisfacción laboral es causada por los factores extrínsecos o higiénicos	Satisfacción laboral es una variable de tipo categórica ordinal, de naturaleza cualitativa de escala ordinal politómica, se midió a través de la escala de Likert a sus dos dimensiones formuladas y se aplicó a un cuestionario de 17 ítems.	1.- Extrínseca	Condiciones Laborales	1,2,3,4	Ordinal	
				Beneficios Económicos	5,6,7,8	(5) Totalmente de acuerdo	Bajo. (17-39)
						(4) De acuerdo	Regular (40-62)
						(3) Indeciso	
			2.-. Intrínseca	Realización Personal	9,10,11,12,13	(2) En desacuerdo	
				Reconocimiento Personal	14,15,16,17	(1) Totalmente desacuerdo	Alto (63-85)

3. Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO – TECNOESTRÉS

Traducido al español: Salazar (2019)

Estimado colaborador (a), reciba un cordial saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado “Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022”. Mediante ello autorizo la utilización de la información mediante este cuestionario para cumplir con el objetivo de la investigación propuesta: SI NO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
Ítems	Dimensión: Tecnosobrecarga				1	2	3	4	5
	Presión de tiempo								
1.	Usar TIC me fuerza a trabajar mucho más rápido								
2.	Usar TIC me fuerza a hacer más trabajo del que puedo manejar								
3.	Por usar TIC me veo obligado a trabajar con horarios apretados								
	Ritmo de trabajo								
4.	Me veo obligado a cambiar mis hábitos de trabajo para adaptarme a las nuevas TIC								
	Cargas Laborales								
5.	Tengo una mayor carga de trabajo debido al aumento de la complejidad de las TIC								
Ítems	Dimensión: Tecnoinvasión				1	2	3	4	5

	Conflicto trabajo-familia					
6.	Paso menos tiempo con mi familia debido al uso de las TIC					
	Conectividad constante					
7.	Tengo que estar en contacto con mi trabajo, incluso durante mis vacaciones por las TIC					
	Privacidad Invasada					
8.	Tengo que sacrificar mis vacaciones y fines de semana por mantenerme al día con las nuevas TIC					
9.	Siento que mi vida personal está siendo invadida por las TIC					
Ítems	Dimensión: Tecno complejidad	1	2	3	4	5
	Incompetencia					
10	No sé lo suficiente sobre las TIC como para realizar mi trabajo satisfactoriamente					
11	Necesito mucho tiempo para comprender y utilizar las nuevas TIC					
	Complejidad					
12	No encuentro tiempo suficiente para estudiar y actualizar mis habilidades tecnológicas					
	Esfuerzo extra					
13	Encuentro que los nuevos docentes que se integran a la institución saben más sobre TIC que yo.					
14	A menudo me resulta demasiado complejo entender y utilizar las nuevas TIC.					
N°	Dimensión: Tecno inseguridad	1	2	3	4	5
	Inseguridad Laboral					
15	Siento una amenaza constante en la seguridad de mi trabajo debido a las nuevas TIC.					
16	Tengo que actualizar constantemente mis habilidades tecnológicas para evitar ser reemplazado.					
17	Me siento amenazado por los compañeros de trabajo que poseen nuevas habilidades tecnológicas.					
18	No comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo por temor a ser reemplazado.					
19	Siento que hay menos intercambio de conocimientos entre los compañeros de trabajo por temor a ser reemplazados.					
Ítems	Dimensión: Tecno incertidumbre	1	2		4	5

				3		
	Desarrollo en las TIC					
20	Siempre hay nuevos desarrollos en las TIC que utilizamos en nuestra institución.					
	Cambios Tecnológicos					
21	Hay constantes cambios en los programas informáticos en nuestra institución.					
22	Hay constantes cambios en los equipos informáticos en nuestra institución.					
	Constantes Actualizaciones					
23	Hay frecuentes actualizaciones en las redes de computadores en nuestra institución.					

Nota. Instrumento traducido al español por Salazar (2019)

CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador (a), reciba un cordial saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado “Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022”. Mediante ello autorizo la utilización de la información mediante este cuestionario para cumplir con el objetivo de la investigación propuesta: SI NO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Extrínseca		1	2	3	4	5
Ítems	Condiciones de trabajo					
1.	El entorno físico y el espacio que dispone la institución le permiten realizar sus actividades diarias.					
2.	Los recursos tecnológicos de la institución le permiten realizar sus labores diarias.					
3.	los materiales e inmuebles que dispone la institución le ayudan a su desempeño diario.					
4.	Las condiciones del horario de trabajo y su flexibilidad le satisface.					
Beneficios Económicos						
5.	El sueldo que recibe es adecuado al servicio que realiza.					
6.	El sueldo que recibe corresponde a su nivel o grado de preparación.					
7.	Los ingresos que percibe por su trabajo, le permiten satisfacer sus necesidades personales.					
8.	Está satisfecho con los beneficios remunerativos que recibe.					
Dimensión: Intrínseca		1	2	3	4	5

	Realización personal					
9.	La institución le ofrece las oportunidades de realizar actividades en el que usted destaca.					
10.	La institución le otorga libertad para elegir su propia metodología de trabajo.					
11	La institución le da la posibilidad de perfeccionarse y actualizar sus conocimientos.					
12.	Le satisface los resultados alcanzados en el trabajo.					
13.	Se siente realizado profesionalmente en su trabajo.					
	Reconocimiento Personal					
14.	Reconocen sus superiores su desempeño y esfuerzo.					
15.	Se promueve por los grados académicos logrados.					
16.	El trabajo que hace es estimado, aunque no le reconozcan las horas extras.					
17.	La institución le brinda oportunidades para desarrollar su carrera profesional en merito a su eficiencia.					

4. Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TECNOESTRES

	Dimensión 1: Tecnosobrecarga	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Usar TIC me fuerza a trabajar mucho más rápido							
2.	Usar TIC me fuerza a hacer más trabajo del que puedo manejar	X		X		X		
3.	Por usar TIC me veo obligado a trabajar con horarios	X		X		X		
4.	Me veo obligado a cambiar mis hábitos de trabajo para adaptarme a las nuevas TIC	x		x		x		
5.	Tengo una mayor carga de trabajo debido al aumento de la complejidad de las TIC							
	Dimensión 2: Tecnoinvasión	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Paso menos tiempo con mi familia debido al uso de las TIC	X		X		X		
7.	Tengo que estar en contacto con mi trabajo, incluso durante mis vacaciones por las TIC	X		X		X		
8.	Tengo que sacrificar mis vacaciones y fines de semana por mantenerme al día con las nuevas TIC	X		X		X		
9.	Siento que mi vida personal está siendo invadida por las TIC	X		X		X		
	Dimensión 3: Tecno complejidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10.	No sé lo suficiente sobre las TIC como para realizar mi trabajo satisfactoriamente	X		X		X		
11.	Necesito mucho tiempo para comprender y utilizar las nuevas TIC	X		X		X		
12.	No encuentro tiempo suficiente para estudiar y actualizar mis habilidades tecnológicas	X		X		X		
13.	Encuentro que los nuevos docentes que se integran a la institución saben más sobre TIC que yo	X		X		X		
14.	A menudo me resulta demasiado complejo entender y utilizar las nuevas TIC	X		X		X		



	Dimensión 4: Tecno inseguridad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
15.	Siento una amenaza constante en la seguridad de mi trabajo debido a las nuevas TIC.	X		X		X		
16.	Tengo que actualizar constantemente mis habilidades tecnológicas para evitar ser reemplazado	X		X		X		
17.	Me siento amenazado por los compañeros de trabajo que poseen nuevas habilidades tecnológicas	X		X		X		
18.	No comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo por temor a ser reemplazado	X		X		X		
19.	Siento que hay menos intercambio de conocimientos entre los compañeros de trabajo por temor a ser reemplazados	X		X		X		
	Dimensión 5: Tecno incertidumbre							
20.	Siempre hay nuevos desarrollos en las TIC que utilizamos en nuestra institución	x		x		x		
21.	Hay constantes cambios en los programas informáticos en nuestra institución	x		x		x		
22.	Hay constantes cambios en los equipos informáticos en nuestra institución	x		x		x		
23.	Hay frecuentes actualizaciones en las redes de computadores en nuestra institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mag. Wilfredo Javier Marquina Mauny**

DNI: 25620629

Especialidad del validador: **Psicólogo. Docente de Construcción de Pruebas Psicológicas.**

03 de noviembre del 2022

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

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

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

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

WILFREDO MARQUINA MAUNY
CPsP 21636
No. DNI: 25620629

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Satisfacción Extrínseca								
1.	El entorno físico y el espacio que dispone la institución le permiten realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
2.	Los recursos tecnológicos de la institución le permiten realizar sus labores diarias.	X		X		X		
3.	Los materiales e inmuebles que dispone la institución le ayudan a su desempeño diario	X		X		X		
4.	Las condiciones del horario de trabajo y su flexibilidad le satisface.	X		X		X		
5.	El sueldo que recibe es adecuado al servicio que realiza.	X		X		X		
6.	El sueldo que recibe corresponde a su nivel o grado de preparación.	X		X		X		
7.	Los ingresos que percibe por su trabajo, le permiten satisfacer sus necesidades personales.	X		X		X		
8.	Está satisfecho con los beneficios remunerativos que recibe.	X		X		X		
Dimensión: Satisfacción Intrínseca								
9.	La institución le ofrece las oportunidades de realizar actividades en el que usted destaca.	X		X		X		
10.	La institución le otorga libertad para elegir su propia metodología de trabajo.	X		X		X		
11.	La institución le da la posibilidad de perfeccionarse y actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
12.	Le satisface los resultados alcanzados en el trabajo.	X		X		X		
13.	Se siente realizado profesionalmente en su trabajo.	X		X		X		
14.	Reconocen sus superiores su desempeño y esfuerzo.	X		X		X		
15.	Se promueve por los grados académicos logrados.	X		X		X		



16.	El trabajo que hace es estimado, aunque no le reconozcan las horas extras.	X		X		X		
17.	La institución le brinda oportunidades para desarrollar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

[] **Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Wilfredo Javier Marquina Mauny**

DNI: 25620629

Especialidad del validador: Psicologo, Docente de Construcción de Pruebas Psicológicas.

03 de noviembre del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


WILFREDO MARQUINA MAUNY
CPsP 21636
 No. DNI: 25620629

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TECNOESTRES

Dimensión 1: Tecnosobrecarga		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Usar TIC me fuerza a trabajar mucho más rápido							
2.	Usar TIC me fuerza a hacer más trabajo del que puedo manejar	X		X		X		
3.	Por usar TIC me veo obligado a trabajar con horarios	X		X		X		
4.	Me veo obligado a cambiar mis hábitos de trabajo para adaptarme a las nuevas TIC	x		x		x		
5.	Tengo una mayor carga de trabajo debido al aumento de la complejidad de las TIC							
Dimensión 2: Tecnoinvasión		Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Paso menos tiempo con mi familia debido al uso de las TIC	X		X		X		
7.	Tengo que estar en contacto con mi trabajo, incluso durante mis vacaciones por las TIC	X		X		X		
8.	Tengo que sacrificar mis vacaciones y fines de semana por mantenerme al día con las nuevas TIC	X		X		X		
9.	Siento que mi vida personal está siendo invadida por las TIC	X		X		X		
Dimensión 3: Tecno complejidad		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	No sé lo suficiente sobre las TIC como para realizar mi trabajo satisfactoriamente	X		X		X		
11.	Necesito mucho tiempo para comprender y utilizar las nuevas TIC	X		X		X		
12.	No encuentro tiempo suficiente para estudiar y actualizar mis habilidades tecnológicas	X		X		X		
13.	Encuentro que los nuevos docentes que se integran a la institución saben más sobre TIC que yo	X		X		X		
14.	A menudo me resulta demasiado complejo entender y utilizar las nuevas TIC	X		X		X		

Dimensión 4: Tecno inseguridad		X		X		X		
15.	Siento una amenaza constante en la seguridad de mi trabajo debido a las nuevas TIC.	X		X		X		
16.	Tengo que actualizar constantemente mis habilidades tecnológicas para evitar ser reemplazado	X		X		X		
17.	Me siento amenazado por los compañeros de trabajo que poseen nuevas habilidades tecnológicas	X		X		X		
18.	No comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo por temor a ser reemplazado	X		X		X		
19.	Siento que hay menos intercambio de conocimientos entre los compañeros de trabajo por temor a ser reemplazados	X		X		X		
Dimensión 5: Tecno incertidumbre								
20.	Siempre hay nuevos desarrollos en las TIC que utilizamos en nuestra institución	x		x		x		
21.	Hay constantes cambios en los programas informáticos en nuestra institución	x		x		x		
22.	Hay constantes cambios en los equipos informáticos en nuestra institución	x		x		x		
23.	Hay frecuentes actualizaciones en las redes de computadores en nuestra institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Romero Amaya Jessica Janett

DNI: 41502539

Especialidad del validador: **Mg. Administración de la Educación**

Mg. MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas - Universidad de Alcalá (UAH) Madrid

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de noviembre del 2022

Mg. Jessica Janett Romero Amaya
Magister en Administración de la Educación
N° Resolución 0754-2021-UCV
Dip. 052-137680

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Satisfacción Extrínseca							
1.	El entorno físico y el espacio que dispone la institución le permiten realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
2.	Los recursos tecnológicos de la institución le permiten realizar sus labores diarias.	X		X		X		
3.	Los materiales e inmuebles que dispone la institución le ayudan a su desempeño diario	X		X		X		
4.	Las condiciones del horario de trabajo y su flexibilidad le satisface.	X		X		X		
5.	El sueldo que recibe es adecuado al servicio que realiza.	X		X		X		
6.	El sueldo que recibe corresponde a su nivel o grado de preparación.	X		X		X		
7.	Los ingresos que percibe por su trabajo, le permiten satisfacer sus necesidades personales.	X		X		X		
8.	Está satisfecho con los beneficios remunerativos que recibe.	X		X		X		
	Dimensión: Satisfacción Intrínseca							
9.	La institución le ofrece las oportunidades de realizar actividades en el que usted destaca.	X		X		X		
10.	La institución le otorga libertad para elegir su propia metodología de trabajo.	X		X		X		
11.	La institución le da la posibilidad de perfeccionarse y actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
12.	Le satisface los resultados alcanzados en el trabajo.	X		X		X		
13.	Se siente realizado profesionalmente en su trabajo.	X		X		X		
14.	Reconocen sus superiores su desempeño y esfuerzo.	X		X		X		
15.	Se promueve por los grados académicos logrados.	X		X		X		



16.	El trabajo que hace es estimado, aunque no le reconozcan las horas extras.	X		X		X		
17.	La institución le brinda oportunidades para desarrollar su carrera profesional en merito a su eficiencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Romero Amaya Jessica Janett

DNI: 41502539

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

Mg. MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas - Universidad de Alcalá (UAH) Madrid

02 de noviembre del 2022

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

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

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

Mg. Jessica Janett Romero Amaya
Magister en Administración de la Educación
Nº Resolución 0754-2021-UCV
Dip. 052-137680

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TECNOESTRES

Dimensión 1: Tecnosobrecarga		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1.	Usar TIC me fuerza a trabajar mucho más rápido	X		X		X		
2.	Usar TIC me fuerza a hacer más trabajo del que puedo manejar	X		X		X		
3.	Por usar TIC me veo obligado a trabajar con horarios	X		X		X		
4.	Me veo obligado a cambiar mis hábitos de trabajo para adaptarme a las nuevas TIC	X		X		X		
5.	Tengo una mayor carga de trabajo debido al aumento de la complejidad de las TIC							
Dimensión 2: Tecnoinvasión		SI	No	SI	No	SI	No	
6.	Paso menos tiempo con mi familia debido al uso de las TIC	X		X		X		
7.	Tengo que estar en contacto con mi trabajo, incluso durante mis vacaciones por las TIC	X		X		X		
8.	Tengo que sacrificar mis vacaciones y fines de semana por mantenerme al día con las nuevas TIC	X		X		X		
9.	Siento que mi vida personal está siendo invadida por las TIC	X		X		X		
Dimensión 3: Tecno complejidad		SI	No	SI	No	SI	No	
10.	No sé lo suficiente sobre las TIC como para realizar mi trabajo satisfactoriamente	X		X		X		
11.	Necesito mucho tiempo para comprender y utilizar las nuevas TIC	X		X		X		
12.	No encuentro tiempo suficiente para estudiar y actualizar mis habilidades tecnológicas	X		X		X		
13.	Encuentro que los nuevos docentes que se integran a la institución saben más sobre TIC que yo	X		X		X		
14.	A menudo me resulta demasiado complejo entender y utilizar las nuevas TIC	X		X		X		

Dimensión 4: Tecno inseguridad		X		X		X		
15.	Siento una amenaza constante en la seguridad de mi trabajo debido a las nuevas TIC.	X		X		X		
16.	Tengo que actualizar constantemente mis habilidades tecnológicas para evitar ser reemplazado	X		X		X		
17.	Me siento amenazado por los compañeros de trabajo que poseen nuevas habilidades tecnológicas	X		X		X		
18.	No comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo por temor a ser reemplazado	X		X		X		
19.	Siento que hay menos intercambio de conocimientos entre los compañeros de trabajo por temor a ser reemplazados	X		X		X		
Dimensión 5: Tecno incertidumbre								
20.	Siempre hay nuevos desarrollos en las TIC que utilizamos en nuestra institución	X		X		X		
21.	Hay constantes cambios en los programas informáticos en nuestra institución	X		X		X		
22.	Hay constantes cambios en los equipos informáticos en nuestra institución	X		X		X		
23.	Hay frecuentes actualizaciones en las redes de computadores en nuestra institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Espinoza Cueva María Paulina
Cédula: 0705914729
Especialidad del validador: Master Universitario en Planificación y Gestión de procesos empresariales – Reconocido por Senecyt
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

03 de noviembre del 2022

Universitat de Valencia
Nº de registro 7241159480
Firma del Experto Informante.

INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Satisfacción Extrínseca							
1.	El entorno físico y el espacio que dispone la institución le permiten realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
2.	Los recursos tecnológicos de la institución le permiten realizar sus labores diarias.	X		X		X		
3.	Los materiales e inmuebles que dispone la institución le ayudan a su desempeño diario	X		X		X		
4.	Las condiciones del horario de trabajo y su flexibilidad le satisface.	X		X		X		
5.	El sueldo que recibe es adecuado al servicio que realiza.	X		X		X		
6.	El sueldo que recibe corresponde a su nivel o grado de preparación.	X		X		X		
7.	Los ingresos que percibe por su trabajo, le permiten satisfacer sus necesidades personales.	X		X		X		
8.	Está satisfecho con los beneficios remunerativos que recibe.	X		X		X		
	Dimensión: Satisfacción Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	La institución le ofrece las oportunidades de realizar actividades en el que usted destaca.	X		X		X		
10.	La institución le otorga libertad para elegir su propia metodología de trabajo.	X		X		X		
11.	La institución le da la posibilidad de perfeccionarse y actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
12.	Le satisface los resultados alcanzados en el trabajo.	X		X		X		
13.	Se siente realizado profesionalmente en su trabajo.	X		X		X		
14.	Reconocen sus superiores su desempeño y esfuerzo.	X		X		X		
15.	Se promueve por los grados académicos logrados.	X		X		X		



16.	El trabajo que hace es estimado, aunque no le reconozcan las horas extras.	X		X		X		
17.	La institución le brinda oportunidades para desarrollar su carrera profesional en mérito a su eficiencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Espinoza Cueva María Paulina

Cédula: 0705914729

Especialidad del validador: Master Universitario en Planificación y Gestión de procesos empresariales – Reconocido por Senecyt

03 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


 Universitat de Valencia
 Nº de registro 7241159480

Firma del Experto Informante.

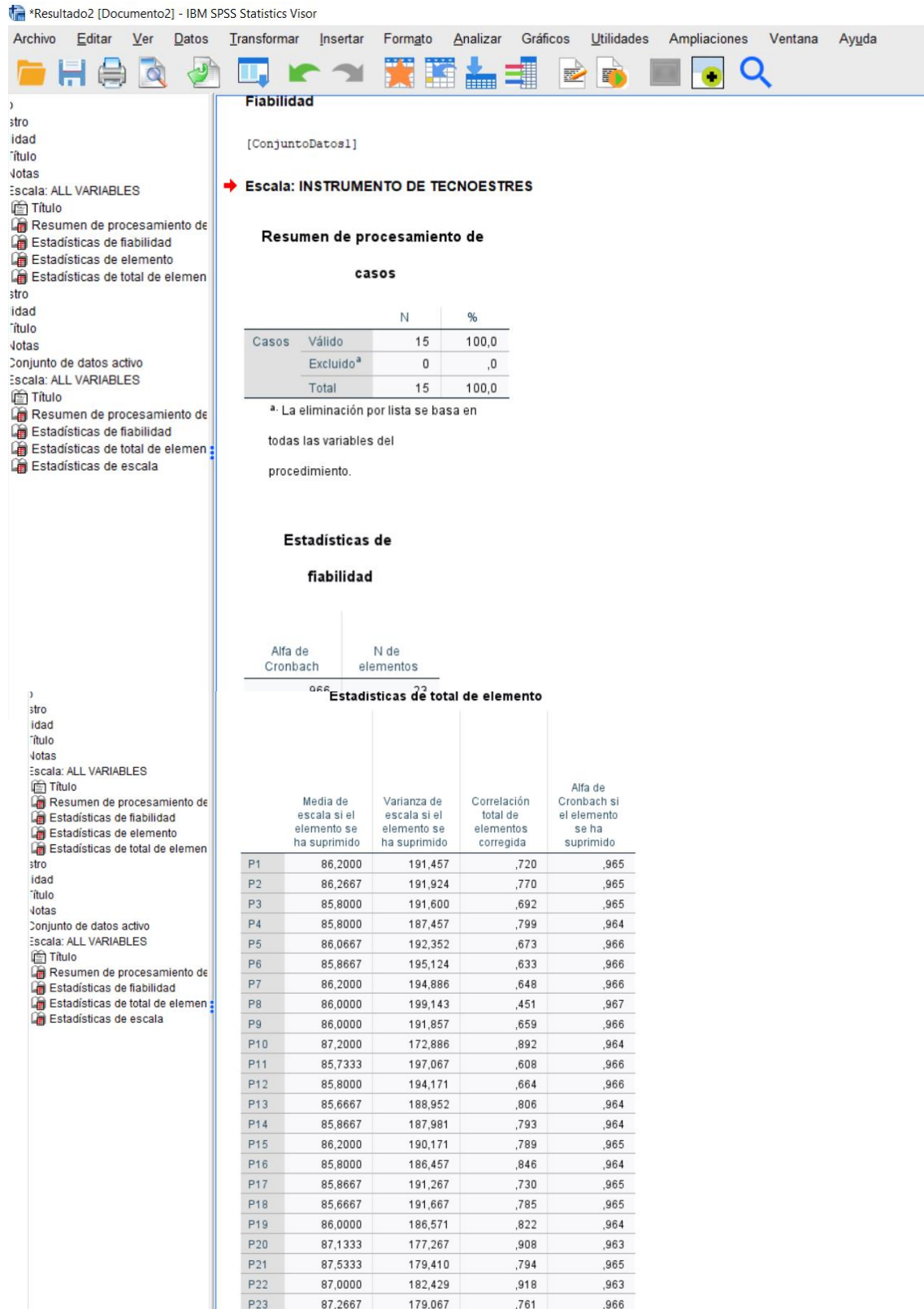
OTROS ANEXOS COMPLEMENTARIOS

5. Resultados del piloto

Prueba Piloto de Tecnoestrés

Figura 1

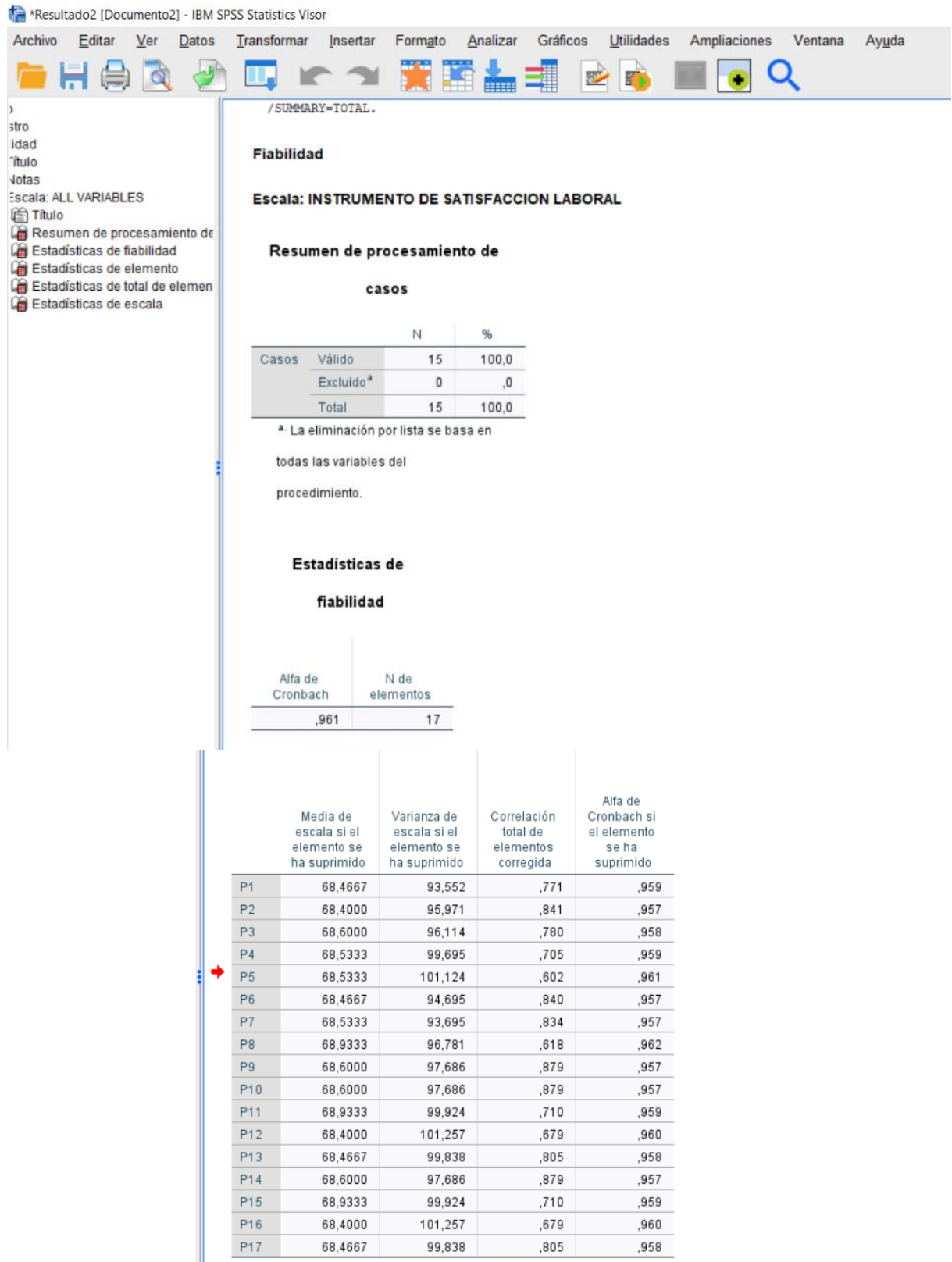
Confiabilidad Ítem por ítem de la prueba piloto de tecnoestrés



Prueba Piloto de Satisfacción laboral

Figura 2

Confiabilidad Ítem por ítem de la prueba piloto de satisfacción laboral



6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Buenos días estimados docentes pertenecientes a los colegios de la asociación educativa en estudio, le invitamos a participar de una investigación titulada:

Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022

Cuyo objetivo de la investigación es explicar en que medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral de los educadores de las instituciones en estudio de la asociación educativa. Esta investigación es desarrollada por la alumna Sandra Sonali Fajardo Ferrer, del programa de maestría de administración de negocios MBA, Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima - Norte. Aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de los directores de las instituciones educativas en estudio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente :

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá sus correos institucionales o personales y algunas preguntas sobre la presente investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 min y se realizará mediante este medio formulario Google, las repuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas y por ello se les pide su total sinceridad en sus respuestas.

Atentamente:

Investigadora: Fajardo Ferrer Sandra Sonali

Correo *

Correo válido

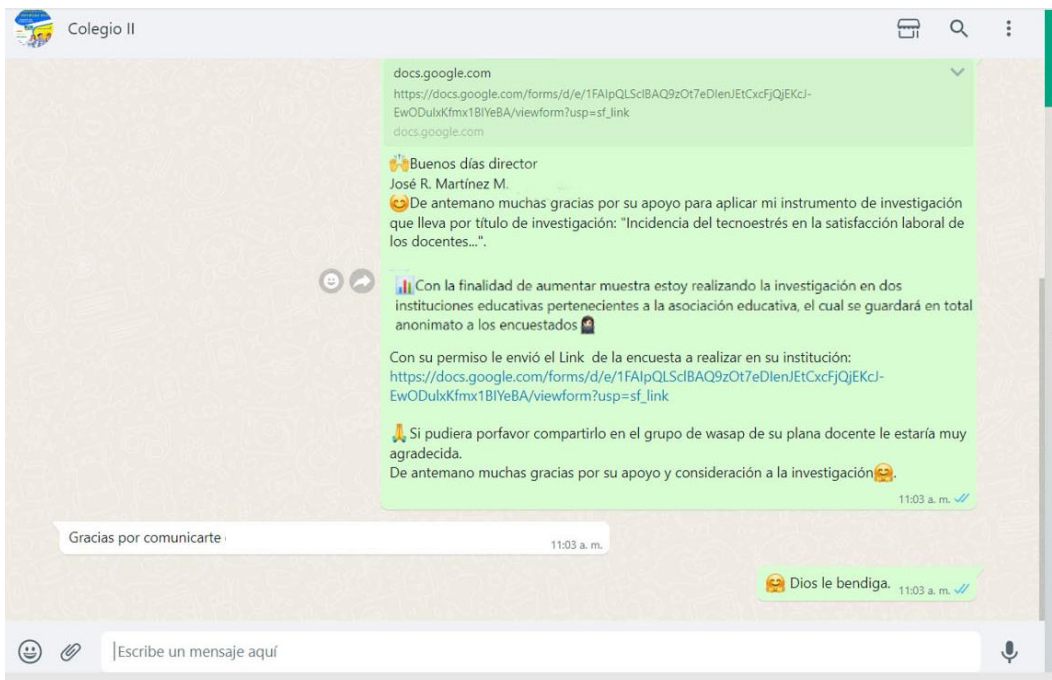
Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Estoy informado y estoy de acuerdo en contestar el presente cuestionario. *

Sí

No

7. Aplicación de los instrumentos a los colegios de la asociación



8. Autorización del autor para utilización del instrumento tecnoestrés (traducido al español)

S SANDRA SONALI FAJARDO FERRER <sfajardof@ucvvirtual.edu.pe>
para cristiansalazar@uach.cl ▾ dom, 2 oct, 23:38 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches Dr. Cristian Salazar Concha

Un cordial saludo y admiración.

Me presento, soy estudiante de la maestría de administración de negocios MBA de la Universidad César Vallejo (Lima - Perú), ruego a usted me pueda otorgar el permiso para utilizar el instrumento de tecnoestrés de las 5 dimensiones: Tecnosobrecarga, Tecnoinvasión, Tecno complejidad, Tecno inseguridad, Tecno inestabilidad de 23 ítems traducido al español. Con el objetivo de realizar mi investigación titulada "Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa básica regular, Ate Vitarte 2022."

Por lo expuesto
Ruego a usted acceder a mi solicitud

Lima 02 de octubre del 2022

Atte: Fajardo Ferrer Sandra Sonali

C Cristian Salazar C.
para mí ▾ lun, 3 oct, 7:43 ☆ ↶ ⋮

Estimada Sandra, junto con saludar cordialmente, felicito a usted el interés por querer investigar esta temática. Agradezco su solicitud y cuenta con mi permiso y apoyo para utilizar el instrumento de tecnoestrés en todas sus dimensiones.

Comparto el instrumento en documento adjunto y enlace publicado en la revista Anales de Psicología: Validation of the Spanish version of the Technostress Creators Scale in Chilean Workers. En apéndice 1. Encontrará el instrumento y sus ítems en español. (<https://revistas.um.es/analesps/article/view/509551>)

Cómo Citar: Salazar-Concha, C. , Ficapal-Cusí, P. , Peñarroja, V. , & Enache-Zegheru, M. (2022). Validación de la versión en español del Inventario de creadores de tecnoestrés en trabajadores chilenos. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 38(3), 518–529. <https://doi.org/10.6018/analesps.509551>

Por favor, no dude en comunicarse conmigo.

Sin otro particular, saluda atentamente,

Cristian Salazar Concha
Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento
Profesor Asociado Instituto de Administración
[Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas](#)
[Universidad Austral de Chile](#)

9. Fichas técnicas

Ficha técnica de tecnoestrés

FICHA TÉCNICA

Nombre : Creadores del Tecnoestrés

Autores originales : Tarafdar et al.(2007)

Administración : Colectivo /Individual

Objetivo : Predominio del Tecnoestrés

Traducido al español : Salazar (2019, pp 87 - 91)

Campos de aplicación: Administración y Negocios, Educación Básica y Superior,
Servicio de Ingeniería

Validez: : Juicio de expertos bilingües para la traducción al español

Consistencia interna : Alfa de Cronbach:

D1: 0.89 (Alta), D2: 0.81 (Alta), D3: 0.84 (Alta), D4:
0.84 (Alta), D5: 0.82 (Alta).

Análisis Factorial : Test de Kaiser y Meyer Olkin (KMO) : 0.910

Dimensiones : D1: Tecnosobrecarga (5 ítems)
D2: Tecnoinvasión (4 ítems)
D3: Tecno complejidad (5 ítems)
D4: Tecno inseguridad (5 ítems)
D5: Tecno incertidumbre (4 ítems)

D1: KMO = 0.797; D2: KMO= 0.796; D3: KMO=
0.847; D4: KMO= 0.796; D5: KMO = 0.776.

Cantidad de Ítems : 23 Ítems

Baremos:

Niveles y Rangos	Bajo	Medio	Alto
Tecnoestrés	(23-53)	(54-84)	(85-115)
D1	(5-11)	(12-18)	(19-25)
D2	(4-9)	(10-14)	(15-20)
D3	(5-11)	(12-18)	(19-25)
D4	(5-11)	(12-18)	(19-25)
D5	(4-9)	(10-14)	(15-20)

Tipo de Escala : Tipo Likert

Valores de escala : (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Nota. Información recopilada de la investigación de Salazar (2019).

Ficha técnica de satisfacción laboral

FICHA TÉCNICA

- Nombre : Satisfacción laboral
- Autor propio : Fajardo (2022)
- Administración : Colectivo /Individual
- Objetivo : Medir la satisfacción de los docentes de una institución educativa.
- Campos de aplicación: Trabajadores con relación laboral dependiente.
- Validez : Método de Jueces
- Consistencia interna : Alfa de Cronbach (Piloto) 0.961 (Alta)
- Dimensiones : D1: Extrínseco (8 ítems)
D2: Intrínseco (9 ítems)
- Cantidad de Ítems : Ítems 17:
- Tipo de Escala : Tipo Likert
- Valores de escala : (1)Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Baremos:

Niveles y Rangos	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción L.	(17-39)	(40-62)	(63-85)
D1	(8-18)	(19-29)	(30-40)
D2	(09-20)	(21-33)	(34-45)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022", cuyo autor es FAJARDO FERRER SANDRA SONALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 12-01-2023 22:26:44

Código documento Trilce: TRI - 0504942