



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES,
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL
NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PAUCARPATA - AREQUIPA 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

AUTORA

CARI CALCINA, VERONICA GUMERCINDA

ORCID: 0000-0002-7092-0879

ASESOR

MACHICADO VARGAS, CIRO

ORCID: 0000-0003-0197-3181

LIMA – PERÚ

2020

Equipo de trabajo

AUTORA

Cari Calcina, Veronica Gumercinda

ORCID: 0000-0002-7092-0879

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESOR

Machicado Vargas, Ciro

ORCID: 0000-0003-0197-3181

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Educación y
Humanidades, Escuela Profesional de Educación Primaria, Lima, Perú

JURADO

Zela Ilaita, Mafalda Anastacia

ORCID: 0000-0002-9813-9742

Yanqui Núñez, Evangelina

ORCID: 0000-0001-8412-4358

Mayorga Rojas, Yaneth Vanessa

ORCID: 0000-0001-6912-7251

Hoja de firma del jurado y asesor

Dra. Mafalda Anastacia Zela Ilaita
Presidente

Mgtr. Evangelina Yanqui Núñez
Miembro

Mgtr. Yaneth Vanessa Mayorga Rojas
Miembro

Mgtr. Ciro Machicado Vargas
Asesor

Agradecimiento

A la Universidad y los docentes, por acogerme en su casa estudiantil, siendo parte de la familia universitaria y darme la oportunidad de ser profesional.

A mi esposo Eduardo y mi hijo Imanol, agradezco, por brindarme un momento de su tiempo, para culminar satisfactoriamente mi carrera.

Dedicatoria

Doy gracias a Dios y a la Virgen de Chapi, por esta oportunidad e iluminar mi camino y darme sabiduría en la presente investigación.

A la familia, es lo más importante que nos dio Dios, es el motor y motivo para continuar y culminar uno de nuestros objetivos.

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020. La metodología de investigación fue cuantitativa, correlacional, no experimental – transversal. La muestra estuvo constituida por 45 docente de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario RED TIC creado por (Llorens, Salanova, & Ventura, 2011) y la ficha de observación emitido por (MINEDU, 2018). El análisis estadístico de datos, se realizó con el programa Excel 2017 y con el programa SPSS v.23. el estadígrafo de dispersión con el coeficiente de correlación de Rho Ssearman. En los resultados, se evidenció en el nivel de tecnoestrés, que un 53,3% de los docentes perciben un nivel regular y el 46,70% perciben un nivel alto. Se evidenció en el nivel de desempeño docente, que un 93,3% de los docentes perciben un nivel regular y el 6,70% perciben un nivel eficiente del personal docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata. En la estadística inferencial se muestra una correlación positiva moderada significativa y un p-valor de significancia de 0.00 ($p < 0.05$) de igual forma con un coeficiente de Rho de Spearman muestra un valor de 0,619 ($p < 0.01$), En conclusión, es decir que, si existe una relación entre el tecnoestrés y el desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa, 2020.

Palabras claves: ansiedad, desempeño laboral, fatiga, tecnoestrés

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between techno-stress and teaching performance at the primary level of the Paucarpata Educational Institutions - Arequipa 2020. The research methodology was quantitative, correlational, not experimental - transversal. The sample consisted of 45 teachers from primary-level educational institutions in the Paucarpata district, Arequipa province. For data collection, two instruments were applied: the RED TIC questionnaire created by (Llorens, Salanova, & Ventura, 2011) and the observation sheet issued by (MINEDU, 2018). The statistical analysis of data was carried out with the Excel 2017 program and with the SPSS v.23 program. the scatter statistic with the Rho Ssearman correlation coefficient. In the results, it was evidenced in the level of techno-stress, that 53.3% of teachers perceive a regular level and 46.70% perceive a high level. It was evidenced in the level of teaching performance, that 93.3% of the teachers perceive a regular level and 6.70% perceive an efficient level of the teaching staff at the primary level of the educational institutions of the Paucarpata district. In the inferential statistics, a significant moderate positive correlation is shown and a p-value of significance of 0.00 ($p < 0.05$) in the same way with a Spearman's Rho coefficient shows a value of 0.619 ($p < 0.01$), In conclusion, it is say that, if there is a relationship between techno-stress and teacher performance at the primary level of educational institutions Paucarpata, Arequipa, 2020.

Keywords: anxiety, job performance, fatigue, techno-stress.

Contenido

	Página
Equipo de trabajo.....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido.....	viii
Índice de gráficos.....	xii
Índice de tablas	xiii
Índice de cuadros	xv
I. Introducción	1
II. Revisión de literatura.....	5
2.1 Antecedentes	5
2.1.1 Antecedentes internacionales	5
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.1.3 Antecedentes locales	10
2.2 Bases teóricas de la investigación	13
2.2.1 Tecnoestrés.....	13
2.2.1.1 Definición de tecnoestrés	13
2.2.1.2 Enfoque teórico del tecnoestrés	14
2.2.1.3 Prevención de tecnoestrés	15
2.2.1.4 Afrontamiento del tecnoestrés.....	16
2.2.1.5 Categorías del tecnoestrés	17
2.2.1.6 Componentes de proceso del tecnoestrés	18
2.2.1.7 Consecuencias del tecnoestrés	19
2.2.1.8 Causas de tecnoestrés	21
2.2.1.9 Formas de tecnoestrés	23
2.2.1.10 Tipos de tecnoestrés	24
2.2.1.11 Estrategias de prevención del tecnoestrés	26
2.2.1.12 Estrategias de intervención del tecnoestrés	28

2.2.1.13 Dimensiones de tecnoestrés	29
2.2.2 Desempeño docente	30
2.2.2.1 Definición del desempeño docente	30
2.2.2.2 Enfoque teórico del desempeño	31
2.2.2.3 Factores críticos del desempeño docente	32
2.2.2.3.1 Factor de aire.....	33
2.2.2.3.2 Factor de temperatura.....	33
2.2.2.3.3 Factor de sonido	34
2.2.2.3.4 Factor de luz y color.....	34
2.2.2.3.5 Factor espacial.....	35
2.2.2.4 Características del desempeño.	35
2.2.2.5 Importancia del desempeño docente	36
2.2.2.6 Competencias del desempeño docente	37
2.2.2.7 Evaluación del desempeño	38
2.2.2.8 Beneficios de la evaluación del desempeño	38
2.2.2.8.1 Beneficios para el director	38
2.2.2.8.2 Beneficios para el docente	39
2.2.2.8.3 Beneficios para la organización	39
2.2.2.9 Dimensiones del desempeño docente.....	39
2.2.2.9.1 Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	40
2.2.2.9.2 Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	40
2.2.2.9.3 Dimensión III: Participación en la gestión de la institución.	41
2.2.2.9.4 Dimensión IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .	41
III. Hipótesis.....	41
IV. Metodología	42
4.1 Diseño de la investigación	42
4.2 Población y muestra	43
4.2.1 Población.....	43
4.2.2 Muestra.....	43
4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores	45
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
4.4.1 Técnicas.....	47

4.4.2 Instrumentos.....	47
4.5 Plan de análisis.....	48
4.6 Matriz de consistencia.....	49
4.7 Principios éticos.....	50
V. Resultados.....	51
5.1 Resultados.....	51
5.1.1 Respecto al objetivo específico: Establecer el nivel de tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	51
5.1.2 Respecto al objetivo específico: Evaluar el nivel de desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	57
5.1.3 Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el tecnoestrés en el desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	63
5.2 Análisis de resultados.....	66
5.2.1 Respecto al objetivo específico: Establecer el nivel de tecnoestrés de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020.....	66
5.2.2 Respecto al objetivo específico: Evaluar el nivel de desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020.....	68
5.2.3 Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020.....	70
VI. Conclusiones.....	73
Aspectos complementarios.....	74
Referencias bibliográficas.....	75
Anexos.....	79
Anexo 1: Solicitud para la aplicación del instrumento.....	79
Anexo 2: Consentimiento informado (Cargo).....	80
Anexo 3: Informe de la aplicación del instrumento firmado por el director de la institución educativa donde se aplicó el instrumento.....	81

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos (adjunte la validez del instrumento si usted lo realizó la validación)	82
Anexo 5: Base de datos para el procesamiento estadístico.....	99
Anexo 6. Evidencias (dos fotos comentadas)	103
Anexo 7: Pantallazo del informe de originalidad de Turnitin	107

Índice de gráficos

Página

Gráfico 1. Porcentajes de la dimensión ansiedad de la variable tecnoestrés del docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	51
Gráfico 2. Porcentajes de la dimensión fatiga de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	53
Gráfico 3. Porcentajes de la dimensión escepticismo de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	54
Gráfico 4. Porcentajes de la dimensión ineficacia de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	55
Gráfico 5. Porcentajes de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	56
Gráfico 6. Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	57
Gráfico 7. Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	59
Gráfico 8. Porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la institución de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	60
Gráfico 9. Porcentajes de la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	61
Gráfico 10. Porcentajes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	62

Índice de tablas

Página

Tabla 1. Muestra de docentes de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata	44
Tabla 2. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión ansiedad de la variable tecnoestrés del docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	51
Tabla 3. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión fatiga de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	53
Tabla 4. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión escepticismo de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	54
Tabla 5. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión ineficacia de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	55
Tabla 6. Distribución de frecuencia de porcentajes de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020	56
Tabla 7. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020...	57
Tabla 8. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020...	59
Tabla 9. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la institución de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	60
Tabla 10. Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020	61

Tabla 11. Distribución de frecuencia de porcentajes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020.....	62
Tabla 12. Distribución de frecuencia de porcentajes del tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020	63
Tabla 13. Correlaciones del tecnoestrés y Desempeño docente	64

Índice de cuadros

Cuadro 1: Operacionalización de variables e indicadores	45
Cuadro 2. Matriz de consistencia.....	49

I. Introducción

Los avances tecnológicos obligan a la sociedad actual a adaptarse continuamente a este medio, sin embargo, la capacidad de adaptación es diferente según las aptitudes y la actitud de cada individuo. Por lo general, los mayores problemas de adaptación surgen en el ámbito laboral, más que en el familiar o de ocio. Mientras que en el primero los cambios tecnológicos vienen por imposición debido a su incorporación en las organizaciones, en el segundo, a menudo, es el usuario es quién determina los cambios y si quiere adaptarse o no a los mismos, (Foment del Treball Nacional, 2020).

En la actualidad el ser humano cuenta con una oportunidad y un desafío. Se hace imperativa la tarea de descubrir un sentido y uso de las TICs que permita desarrollar sociedades más democráticas e inclusivas, que fomente la colaboración, la creatividad y la distribución más justa del conocimiento científico y que contribuya a una educación más equitativa y de calidad para todos, (Coppari, 2018).

Por otro lado, el tecnoestrés es, un tipo de estrés provocado por la exposición continuada al uso nuevas tecnologías de información y comunicación, tales como internet, la telefonía móvil, la televisión digital, los ordenadores portátiles, Asistentes Digitales Personales (PDAs), el teletrabajo.... Una exposición que se produce tanto dentro, como fuera del ámbito laboral y que puede producirnos ansiedad y temor ante su uso, o provocarnos una dependencia, que nos haga necesitar continuamente estos estímulos tecnológicos, (UGT, 2008).

Asimismo, según Bunk, el docente tiene que estar dotado de ciertas cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real, (Martínez Benítez et al., 2017).

De acuerdo, Defensoría del Pueblo, (2020) el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales tienen la responsabilidad de prevenir y evitar que los estudiantes abandonen sus estudios en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Lo cual la educación optó en realizar clases virtual “Aprendo en casa”. El profesor es el principal agente del proceso educativo y tiene la responsabilidad de contribuir en la formación de sus estudiantes. Como se expuso previamente, las normas emitidas por el Minedu ordenan que los profesores realicen actividad pedagógica, acompañen y monitoreen el proceso de aprendizaje de sus estudiantes por medios remotos, (Defensoría del Pueblo, 2020).

En la actualidad, la educación nacional, se ha visto perjudicada y sometida a nuevos cambios bruscos por lo que está suscitando en nuestro país por la emergencia sanitaria por el Covid-19. Ante esta situación, el docente se encarga de implementar estrategias educativas a distancia de preparar sus clases virtuales con el uso de medios y recursos de la tecnología de la información y comunicación (TIC) para proceso de enseñanza y aprendizaje. Para lo cual, es un problema para el docente de una institución educativa pública que no esté capacitado en el uso de las herramientas tecnológicas (Defensoría del Pueblo, 2020).

Todo ello afecta a las labores pedagógicas del personal docente con los efectos en su estado emocional y psicológico, con la presencia de estados de estrés que aún, es más comprensible.

Esto genera la sobrecarga de trabajo por la cantidad de horas al procesar en los procesos institucionales. Rutina en las tareas o complejidad de estas, para lograr resultados aceptables y controlar las repercusiones de los posibles errores en el manejo

de las TIC. Existe poco conocimiento en el uso adecuado de las tecnologías y el debido cumplimiento de los horarios laborales. Cambios frecuentes en las sesiones y currículos. Los informes de trabajo remoto. La pérdida de una comunicación adecuada y las relaciones interpersonales, (Moscoso, Pineda, Pérez, & Jerez, 2019).

Hoy en día, los docentes de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata del nivel primaria, los docentes presentaron un alto uso de las tecnologías, lo cual causó: la depresión, ansiedad, fatiga, ineficacia, escepticismo. Y todo ello genera tecnoestrés en los docentes que provocó la reducción en el desempeño docente como: en la preparación, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión y desarrollo de la personalidad, sometiéndose a los docentes a trabajar más tiempo, más rápido de lo que creen que son capaces de hacer.

Asimismo, la educación de hoy es virtual, es muy diferente a la de otros años atrás, debido a la situación o la pandemia COVID-19, muchos docentes les tocó enfrentar desafíos y retos acerca de la integración de las TIC y conocimiento para el uso de las TIC. Lo cual tuvieron que aprender a usar las tecnologías y actualizar los equipos y programas que implica mayor tiempo en el celular, computadora y sobrecargas de tareas, falta de sueño. Todo este cambio, produce problemas que afecta la labor docente que padecen dolencias de tipo mental, psicosocial, psicológicas y físico. Es por ello, que los docentes sufren tecnoestrés por el estado de agotamiento, cansancio físico, mental y emocional, que afecta al desempeño docente. Esperemos, que pronto volveremos a nuestras aulas y a nuestra rutina diaria, para disminuir nuestro tecnoestrés de la sobrecarga laboral por la educación virtual que se maneja en la actualidad.

Por consiguiente, el enunciado del problema: ¿Cuál es la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020?

Por otro lado, el objetivo general, fue determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020. En seguida, los objetivos específicos fue establecer el nivel de tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020 y evaluar el nivel de desempeño docente del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020

El presente trabajo de investigación, fue conocer los beneficios que aportan las nuevas tecnologías, como también el uso y abuso excesivo; la sobrecarga de información, prolongación de la jornada laboral, pérdida progresiva, por la mayor dependencia de los dispositivos tecnológicos y por la velocidad de evolución de dichos dispositivos dificulta su usabilidad de manera que requiere una continua actualización de conocimientos y la percepción de falta de control, todo esto, repercute en el desempeño docente (Foment del Treball Nacional, 2020).

En cuanto al aspecto social, los beneficiados los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Paucarpata y los estudiantes.

En cuanto al aspecto teórico; se tomará como base los estudios realizados por García, (2019) define como “una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”

Chiavenato, (2011) el desempeño docente “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos formulados; el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p.245)

En cuanto a lo pedagógico, la investigación despertó el interés como docente, ya que dentro de nuestra experiencia profesional acerca de la pandemia que viene suscitando, Los docentes han aumentado la intensidad del trabajo por las nuevas tecnologías de la información y comunicación y exceso de tiempo en el dispositivo que causa una carga de trabajo y emocional que afecta su calidad de vida. Esto con lleva, a la actualización, formación continua y capacitación constante de los docentes para lograr un desempeño adecuado.

II. Revisión de literatura

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Flores Amador, Romero Soto, & Sarmiento Lanuza (2017), realizó su investigación denominada: Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016. Su objetivo de Identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre del 2016. La metodología utilizada se planteó en base a un estudio mixto, abarcando instrumentos de índole cuali-cuantitativos con preponderancia cuantitativa. El diseño de investigación es de carácter exploratorio y cuenta con características de un estudio descriptivo. La información obtenida se analizó a partir del procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 22. También se utilizaron sistema de categorías basado en las variables y respaldado

en los instrumentos aplicados a cada uno de los agentes informantes. Los principales resultados obtenidos revelan que la muestra abordada no presenta un nivel significativo de tecnoestrés que este inmiscuido dentro de sus acciones intrínsecas, lo que indica que no perciben el tecnoestrés como algo que les genere una inferencia negativa en su desempeño laboral. De igual manera se llegó a concluir que en este estudio no existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño laboral, descartándose así la hipótesis de investigación, y retomándose la Hipótesis Nula.

Muxin Rodríguez (2012), realizó su investigación denominada: Conocer la diferencia sobre Tecnoestrés entre un grupo de Ingenieros en Sistemas y un grupo de Psicólogos Industriales. El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la influencia de Tecnoestrés entre un grupo de Psicólogos Industriales e Ingenieros en Sistemas que trabajan en diversas empresas de la ciudad de Guatemala. Los sujetos que formaron la población de esta investigación fueron 40 personas de género masculino y femenino, quienes poseen experiencia en su área de trabajo. Se les aplicó el cuestionario, "Perfil de Tecnoestrés", con el cual se pretende identificar la influencia que genera el tecnoestrés en cada una de las profesiones que afecta dentro del ámbito laboral. El estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo. Los resultados obtenidos fueron que si existe una diferencia moderadamente alta entre el sujeto promedio del grupo de media mayor de Ingeniería en Sistemas que supera en adicción al 77% del grupo de media menor Psicología Industrial. Por lo tanto, la muestra de Ingenieros en Sistemas tiene mayor probabilidad de padecer el Síndrome de Tecnoestrés al comparar los síntomas de tecnoddependencia fue evidente, ya que el tipo de trabajo y de profesión sí influye a que las personas puedan sufrir tecnoestrés.

Rengifo Rivera (2018), realizó su investigación denominada: Tecnoestrés y las enfermedades profesionales en los colaboradores del Servicio de Rentas Internas Agencia Latacunga, Provincia de Cotopaxi. Como objetivo principal la identificación de la incidencia del tecnoestrés en las enfermedades profesionales de los colaboradores del Servicio de Rentas Internas Agencia Latacunga, Provincia de Cotopaxi, por lo tanto la metodología de investigación se realiza con un enfoque cualitativo y cuantitativo, pues permite una búsqueda amplia de carácter numérico con la aplicación de un test dirigido a toda la institución y al análisis e interpretación de los mismos, además se usa la investigación bibliográfica, de campo, descriptiva, exploratoria y correlacional para saber el grado de relación que tienen las variables independiente y dependiente, a partir de aquí se puede encontrar en los colaboradores niveles altos de tecnoestrés los cuales han dado paso a la aparición de enfermedades profesionales, es decir, no existen políticas que promuevan la calidad de vida en el trabajo y el mejoramiento de la salud física y mental, además consideran que estos factores se deben mejorar mediante estrategias de intervención tanto a nivel individual como organizacional con el fin de preservar el talento de los colaboradores y potencializar sus habilidades, considerando el análisis de las preguntas con más relevancia que recae en fatiga y ansiedad, se concluye que se deben mejorar las condiciones de trabajo ya que cuentan con estrategias aplicables a corto y largo plazo que permiten regular el manejo de las tecnologías en la organización y controlar el brote de enfermedades. Posteriormente, se desarrolla un artículo académico que permita mantener una base teórica y de resultados que impacte de manera positiva al desarrollo de esta investigación.

Rey Beltrán, Piñeros Ramírez, & Rojas Ochoa (2018), se realizó la investigación denominada: Evaluación del tecnoestrés como Riesgo Psicosocial en el área de

Planeación de la Demanda en Empresa Altipal. El objetivo principal evaluar como los Riesgos Psicosociales que están asociados con el Tecnoestrés afecta en el desempeño laboral de los colaboradores en el área de Planeación de la Demanda de la empresa Altipal, Altipal es una compañía dedicada a la almacenamiento, distribución y comercialización de productos en Colombia. Este proyecto es de tipo cualitativo, el instrumento utilizado fue un cuestionario basado en una intervención psicosocial y prevención orientada a las tecnologías y a las personas, fue aplicado a los colaboradores que constituyen el área (9 personas) con un total de 10 preguntas por cuestionario. Los resultados para los dos servicios que fueron analizados evidencian que los tiempos no alcanzan respecto a la serie de actividades que se deben desarrollar para dar cumplimiento al servicio por tanto influyen en el desempeño laboral, como recomendación primordial se expone la construcción de un catálogo de servicios que tome en cuenta los tiempos de respuesta reales que tardaría un colaborador, garantizando que exista un análisis a profundidad respecto al flujo de trabajo que tiene el área en general y finalmente se podrán equilibrar las cargas laborales, reducir los niveles de estrés e incrementar el desempeño laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Espichán Beretta (2019), realizó su investigación denominada: Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2015. La investigación presento como objetivo: Establecer la relación que existe entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación con el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016; es una investigación básica, de diseño no experimental y transversal correlacional, tomo una

muestra de 128 participantes con instrumentos validados y determinados su confiabilidad, las conclusiones del estudio indican que: Existe relación directa y significativa entre el Uso de las tecnologías de información y comunicación y el Desempeño docente según estudiantes de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.611 y un valor $p= 0,000$ menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas. Lo que indica que a mejor uso de las tecnologías de la información y comunicación se espera que el desempeño docente sea alto.

Diaz Marticorena (2017), realizó su investigación denominada: Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción. El objetivo, Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en los sujetos de la muestra. La hipótesis fue: Existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca - Concepción. Este estudio fue descriptivo, con diseño correlacional; formaron la población todos los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca - Concepción y la muestra constituyeron 70 docentes de las instituciones educativas, a los que se aplicó los cuestionarios sobre estrés laboral y cuestionario sobre desempeño docente; se procesó con los estadígrafos la media aritmética, desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson y, para la prueba de hipótesis, la T de Student. Se llegó a la conclusión: los docentes del género femenino presentan una correlación positiva y significativa al 5%; en cambio los docentes del género masculino no evidencian

correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente; en las otras variables de edad y condición laboral las correlaciones no son significativas.

(Figuroa Anchivilca, 2018), realizó su investigación denominada: Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018. Su objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Esta investigación fue hecha con la intención de conocer más acerca del estrés laboral, considerado en la actualidad como una enfermedad que no sólo perjudica el estado físico del docente sino también su situación laboral y familiar lo cual es muy grave y realmente se necesita un tratamiento para combatirlo. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 90 docentes que laboran en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador. Se aplicó a los docentes cuestionarios sobre el estrés laboral y el desempeño docente. Previamente a la investigación, se verificó el grado de confiabilidad de dichos instrumentos y luego se procedió a su aplicación. El resultado obtenido muestra que existe una alta relación negativa entre las variables estrés laboral (Rho de Spearman - ,791) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada.

2.1.3 Antecedentes locales

Quispe Mollapaza & Llerena Hilarés (2016), realizó su investigación denominada: Niveles de apropiación de la tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en el JEC en IIEE Estatales de la Provincia de Islay-2016. Su

objetivo determinar la relación que existe entre los niveles de apropiación de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas estatales de la Provincia de Islay en los cuales se viene implementando la Jornada escolar completa para lograr el fortalecimiento de las capacidades en TIC de los docentes a fin de que puedan desarrollar más estrategias y una metodología activa para la consecución de los logros de aprendizaje. Se trata de una investigación descriptiva con un diseño correlacional transversal, la población está constituida por 125 docentes; para recoger los datos se aplicó la técnica de la encuesta; utilizándose para la variable niveles de apropiación tecnológica un cuestionario así como un test de apropiación tecnológica que fue formulado considerando la escala de Likert el cual nos permitió medir la actitud de los docentes frente a las TIC y para la variable Desempeño docente se aplicó un cuestionario con una escala de valoración el cual nos permitió realizar una evaluación general fuerte y espontánea de los docentes; así mismo se realizó una entrevista a un grupo de docentes a través de la técnica del Focus Group para realizar un análisis cualitativo mediante la utilización del software ATLAS.TI a fin de confirmar la información cuantitativa que se ha recogido con los instrumentos antes mencionados.

Ochoa Cacya (2017), realizó su investigación denominada: El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017. Su objetivo general fue Determinar la relación que se da entre estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa. El método utilizado no es experimental. El nivel de investigación es la base. El tipo de investigación es descriptivo y relacionado. Estas técnicas son de prueba y observación. El instrumento es una guía de prueba y un

medidor de observación. Su población es de 60 profesores. Según los resultados obtenidos, debido al cansancio, la despersonalización y la realización personal, los docentes de nivel medio soportarán el 68% de la presión laboral. En los resultados obtenidos, el 65% de los docentes mostró un desempeño docente promedio.

Escalante Luzquiños, (2015), realizó su investigación denominada: Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa. Su objetivo es identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de colegios particulares secundarios Arequipa. La metodología de investigación es el nivel descriptivo y correlacional, por conveniencia, se seleccionaron 143 maestros de secundaria de una institución de educación privada en Arequipa. Para la valoración del estrés laboral y sus factores de influencia se utilizó la escala de valoración del estrés desarrollada por Fernández Seara y Mielgo Robles (2001), y la escala de satisfacción laboral para la valoración de la satisfacción laboral utilizando la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2006). Considere los factores importantes de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y / o social y los intereses económicos. Los resultados generales muestran que existe una correlación negativa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, lo que demuestra que los dos influyen mutuamente en el trabajo diario de los profesores. Se reduce al mínimo. En conclusión, en la población docente evaluada se encuentra que el nivel medio de estrés y satisfacción es dominante, el factor importancia de la tarea es mayoritariamente satisfactorio y las condiciones laborales y beneficios económicos se encuentran en un nivel medio. El reconocimiento personal y / o social está polarizado.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Tecnoestrés

2.2.1.1 Definición de tecnoestrés

El tecnoestrés se relaciona con el estrés relacionado con la tecnología. El término “tecnoestrés” se utilizó por primera vez en 1984 y se definió como la descripción de una situación de estrés experimentada por un individuo debido a la incapacidad de adaptarse a la introducción de nueva tecnología de manera saludable.

De acuerdo, Foment del Treball Nacional (2020), está íntegramente relacionado con los efectos que ha originado la disruptiva implantación de las tecnologías de la información y la comunicación, también conocidas por sus siglas «TIC», incidiendo negativamente en el bienestar físico y mental de las personas.

Según Martínez Selva. J. (2016) citado por (UGT, 2019), “estrés laboral es el que se produce como consecuencia del entorno y condiciones de trabajo, y obedece a factores muy diferentes, la mayor parte de los cuales se ven afectados también por las nuevas tecnologías; éstas no generan directamente el estrés, pero su combinación con otros factores provoca tecnoestrés, o estrés inducido o influido por las nuevas tecnologías”.

Según el estudio realizado por García (2019), define como “una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”. Patología, por tanto, derivada de la introducción y uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, o amenaza de su uso futuro, situando su causa en la incompetencia en el afrontamiento de las TICs cuando aparecen como novedad en el proceso productivo.

El uso de las TIC provoca en las personas diferentes experiencias. Algunos individuos disfrutan de los nuevos desarrollos tecnológicos y les genera bienestar, otros, por el

contrario, lo perciben como una experiencia estresante, que implica diferentes exigencias, razón por la cual les resulta displacentero, (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

El tecnoestrés se entenderá como un estado provocado por el uso constante de la tecnología; se da porque los cambios que producen la aceleración tecnológica no dan tiempo a la adaptación de la persona, (Letona, 2016).

2.2.1.2 Enfoque teórico del tecnoestrés

Partiendo principalmente del modelo transaccional, el estrés se ha definido como "una respuesta psicológica individual a una situación, en la que las demandas de la situación superan la capacidad / recursos individuales y situacionales o la capacidad para hacer frente a la situación" (Folkman y Lazarus, 1980; Lazarus y Folkman, 1984). Utilizando la teoría sociotécnica y la teoría, Tarafdar et al. (2007) explicaron que estos factores estresantes son las condiciones (creadores) que se originan desde lo social o rol (rol estresante) y técnico o de tareas (tarea estresante) o el uso de las TIC (tecnología estresante). Estudios de investigación anteriores postulan a las TIC como una de las causas del estrés. El término "Technostress" fue introducido por primera vez por Brod (1984) y definido como "una enfermedad moderna de adaptación causada por una incapacidad para hacer frente a las nuevas tecnologías del mundo de la informática de una manera malsana". Clark y Kalin (1996) describieron que "el tecnoestrés no es una enfermedad, sino un impacto psicológico, conductual y fisiológico negativo causado, directa o indirectamente, por la tecnología". Los creadores de tecnoestrés se conceptualizan como "demandas laborales que requieren altas habilidades físicas, sociales y cognitivas, con un costo psicológico asociado" (Mahapatra & Pati, 2018). Tecnofobia se refiere a diferentes terminologías como la tecnofobia y la ansiedad

informática (Hung et al. , 2011; Laspinas, 2015). Tarafdar y col. (2007) definieron al tecnoestrés como un “problema de adaptación que experimenta el individuo, cuando es incapaz de hacer frente a las nuevas tecnologías”. Y propusieron una escala multidimensional con cinco componentes tecno-sobrecarga, tecno-invasión, tecno-complejidad, tecno-inseguridad y tecno-incertidumbre, (Tarafdar, Cooper, & Stich, 2019).

De acuerdo a Tarafdar, Cooper, & Stich (2019), propuso un marco revisado de Technostress como una trifecta al considerar el diseño de sistemas de información, tecno-eustress, tecno-distress. El marco incorpora resultados positivos y negativos del tecnoestrés, junto con la mitigación de los efectos negativos a través de un diseño apropiado de IS. El marco define el tecno-eustreso como el proceso en el que un individuo percibe ES como desafiante o emocionante, y el individuo experimenta un buen estrés y da como resultado resultados positivos. La tecno-angustia se define como el proceso en el que un individuo evalúa SI como una amenaza, experimenta un estrés "malo" y encuentra resultados desfavorables.

2.2.1.3 Prevención de tecnoestrés

De acuerdo a Robelo (como se citó en Letona, 2016) hace mención que el estrés tecnológico es una realidad, y algunos psicólogos han comenzado a estudiar este problema con el fin de brindar soluciones a la gran cantidad de tecnodependientes que se han multiplicado durante los últimos años.

Debido a los problemas de las personas, se han divulgado tres técnicas preventivas que son: adoptar una postura antiestrés, crear condiciones suficientes en el área de trabajo para hacer un buen trabajo e implementar una serie de medidas de actividades de ejercicio físico y relajación muscular.

2.2.1.4 Afrontamiento del tecnoestrés

El uso activo de las tecnologías de la información es imprescindible en todas las organizaciones. En la medida en que éstas innovan y mejoran su rendimiento usando las tecnologías, gerentes y empleados deben advertir el daño potencial asociado a su uso, Pirkkalainen, Salo, Makkonen & Tarafdar (como se citó en Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

En este sentido, la incorporación de las tecnologías al contexto laboral supone un cambio tanto en el contenido como en el ambiente de trabajo, los cuales pueden constituirse en factores de riesgo psicosocial. Salanova et al. (1999) afirman que el tecnoestrés podría aparecer, dependiendo de la manera como se gestiona el proceso de incorporación de las TIC (introducción y gestión de implantación) y de las características individuales del trabajador (experiencia previa, actitudes hacia la tecnología y características de personalidad), previamente descrito.

Así las cosas, bajo las actuales circunstancias derivadas de la emergencia provocada por el Covid-19; las medidas de aislamiento social, movilidad restringida y trabajo remoto, han acelerado la incursión de las TIC y maximizado su uso mediante protocolos poco o medianamente estructurados, que aumentan el control y la carga laboral para asegurar la productividad y disminuir los costes asociados a la pandemia. Es factible que tales circunstancias abonen condiciones de vulnerabilidad al tecnoestrés, que deban asumirse en el marco de la corresponsabilidad empresa-trabajador, (Quiroz et al., 2018).

La literatura científica sobre estrés y afrontamiento ha servido de base para la comprensión del tecnoestrés y ha generado evidencia empírica para prevenir su evolución y disminuir su impacto. De manera que, al enfrentar una situación

potencialmente estresante, la persona realiza una evaluación primaria o un juicio sobre el significado de la situación (en este caso, asociada a la tecnología) que puede ser positiva, negativa o neutra. Indudablemente, las circunstancias antes descritas (falta de previsión, preparación del personal, diseño del trabajo, etc.), así como la experiencia previa y habilidades para el manejo de las TIC, marcan el rumbo de esta primera evaluación hacia el polo negativo (percepción de amenaza), con sus consecuentes reacciones físicas y psicológicas. Esta percepción inicial da paso a una evaluación secundaria. En este momento el sujeto identifica los recursos (opciones o alternativas) disponibles para enfrentar la amenaza. Si existe desequilibrio entre las demandas o exigencias de la situación y los recursos que tiene el sujeto para hacerle frente, sobreviene la respuesta de estrés, (Quiroz et al., 2018).

2.2.1.5 Categorías del tecnoestrés

Según Prado (2018), agrupándolos en cinco categorías:

- a) Estresores del medio ambiente físico. Aquí se incluyen factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, la vibración y movimiento, el aire contaminado y el nivel de toxicidad, las condiciones climatológicas y la disponibilidad y disposición del espacio para el trabajo.
- b) Estresores individuales. Entre ellos se encuentran, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, la sobrecarga de trabajo, la responsabilización por otros y el desarrollo de carreras.
- c) Estresores grupales. Por ejemplo, la falta de cohesión del grupo, el apoyo inadecuado del grupo, las presiones del grupo y los conflictos intra e intergrupales.

d) Estresores organizacionales. Se incluyen en este tipo: el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio de la organización, las características de la tarea, la tecnología (las nuevas tecnologías), el liderazgo y las políticas de turnos de trabajo.

e) Estresores extraorganizacionales. Como son: la familia, haber sufrido un proceso de reubicación, presiones económicas y financieras y estresores residenciales.

2.2.1.6 Componentes de proceso del tecnoestrés

Según Salazar, (2019) describe los componentes del proceso de tecnoestrés como son:

Persona: En el proceso de estrés, los individuos percibirán y evaluarán las necesidades externas antes de formular un comportamiento de supervisión. Por tanto, el componente humano incluye todas las estructuras que pueden afectar el proceso de percepción y evaluación. Estas estructuras incluyen características personales, como variables de personalidad o actitudes hacia la tecnología o la capacidad de manejar estas tecnologías usted mismo.

El entorno de tareas, incluye las necesidades de las personas causadas por roles formales e informales en la organización (por ejemplo, tareas que son parte de la descripción formal de su trabajo y aquellas tareas causadas por otros roles en la organización) (por ejemplo, para colegas sin experiencia) dar apoyo), (Salazar, 2019).

El entorno organizacional, es principalmente una unidad que contiene variables relacionadas con tareas y formas, las cuales son generadas por la interacción social de miembros actuales o anteriores de la organización , (Salazar, 2019).

El entorno social contiene factores estresantes y recursos de afrontamiento de las relaciones interpersonales. La descripción se centra en las interacciones sociales no relacionadas con el entorno laboral, pero relacionadas con el ámbito privado, (Salazar, 2019).

El entorno tecnológico, comprende las tecnologías y sus características que los individuos usan a lo largo del día no solo en el entorno organizativo sino también en el dominio privado (por ejemplo, dispositivos móviles, que pueden cruzar fácilmente estos dominios), (Salazar, 2019).

Factores estresante, los estresores son demandas (o en general, una presión) que fuerza a una variable más allá de su rango de estabilidad , (Salazar, 2019).

Tensiones, las tensiones son los efectos adverso de los factores estresantes en el nivel psicológico, físico y / o conductual de una persona, (Salazar, 2019).

Afrontamiento, los individuos o personas adoptan principalmente conductas de afrontamiento para reducir los efectos dañinos de los factores estresantes en su salud, aunque también pueden existir intervenciones organizativas que pueden ayudar a reducir el estrés (por ejemplo, apoyo técnico), (Salazar, 2019).

2.2.1.7 Consecuencias del tecnoestrés

De acuerdo UGT (2008), las consecuencias para la salud de una exposición prolongada al estrés laboral, es por la naturaleza de los trastornos que nos origina:

Consecuencias físicas: Gastrointestinales: Úlcera péptica, dispepsia funcional, intestino irritable, colitis ulcerosa, aerofagia. Cardiovasculares: Hipertensión, enfermedades coronarias, arritmias cardíacas. Respiratorios: Asma bronquial, hiper-ventilación, disnea, sensación de opresión en el pecho. Endocrinos: Hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo, síndrome de Cushing. Sexuales: Impotencia, vaginismo, alteraciones de la libido. Dermatológicos: Prurito, dermatitis atópica, sudoración excesiva, alopecia. Músculo-esqueléticos: Alteraciones en los reflejos musculares (hiper- e hiporeflexia) y Otros: Cefaleas, alteraciones inmunológicas (gripe, herpes), artritis reumatoide

Consecuencias psicológicas: Secuelas negativas: Incapacidad para concentrarse y/o tomar decisiones, sensación de confusión, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, frecuentes olvidos, hiper- sensibilidad a las críticas, consumo de sustancias, mal humor, bloqueos mentales, desorientación y preocupación excesiva. Trastornos psicológicos: Trastornos del sueño, ansiedad, depresión, miedos, fobias, adicciones, trastornos afectivos, alteración de conductas de alimentación, trastornos de personalidad, esquizofrenia. Manifestaciones externas y conductuales: Hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación al actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer compulsivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa, bostezos frecuentes.

Otras consecuencias del tecnoestrés según, Quiroz, Ruíz, & Caballero (2018).

- Sobrecarga de roles: aumenta la percepción de complejidad de las tareas y las contradicciones de rol; lo que se manifiesta en extensión del tiempo de trabajo, conflictos entre trabajo y hogar, etc., (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

- Reducción de la satisfacción laboral: los profesionales que experimentan tecnoestrés tienden a realizar evaluaciones negativas de sus trabajos.

- Baja motivación e innovación en las tareas: la sobrecarga tecnológica produce un procesamiento de información ineficaz que no deja tiempo al pensamiento creativo y la imaginación.

- Reducción de la productividad: La tecno-complejidad obliga a los usuarios a mantenerse actualizados frente a las innovaciones tecnológicas y posiblemente a incurrir en errores que implican pérdida del tiempo. La incertidumbre tecnológica puede requerir la resolución de problemas y asistencia técnica.

- Insatisfacción con el uso de la tecnología: vinculada con la sobrecarga de información que dificulta la identificación de información útil, la complejidad de algunas aplicaciones puede resultar abrumadora e intimidante, asimismo, la incertidumbre frente a la pérdida de datos y bloqueos del sistema.

- Bajo nivel de compromiso: El tecnoestrés está asociado a un bajo compromiso de las personas con los objetivos y valores de la organización.

Finalmente, conviene tener en cuenta las repercusiones sociales dado que el tecnoestrés está asociado con el distanciamiento social y, en consecuencia, a la imposibilidad de estrechar lazos sociales de forma presencial, esto a su vez, puede aumentar los problemas de comunicación, dado que la comunicación mediada por las tecnologías puede dificultar la transmisión de emociones, mensajes con contenido afectivo y como resultado se ven afectadas las relaciones interpersonales, (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

2.2.1.8 Causas de tecnoestrés

Según Foment del Treball Nacional, (2020) Sin desdeñar la extensísima variedad de beneficios que aportan las nuevas tecnologías al conjunto de la sociedad y los sectores que la aplican (sanidad, investigación y desarrollo, industria, educación, ocio, comercio, entre muchos otros), su uso y abuso puede también generar algunos inconvenientes:

- Sobrecarga de información.
- Prolongación de la jornada laboral.
- Pérdida progresiva de las relaciones interpersonales.

Además, el mundo virtual reproduce, a menudo, fenómenos no deseados del mundo real, como el ciberacoso, adicciones, fraudes, entre otros.

Por otro lado, Quiroz, Ruíz, & Caballero (2018). manifiesta otras causas del tecnoestrés

Experiencia previa y actitudes hacia las TICS: la experiencia con el uso de la tecnología por sí sola no modera los efectos en la salud mental, para que ello ocurra se requiere una valoración positiva de la experiencia previa y una aceptación por parte del usuario. Este proceso de aceptación implica un diseño del trabajo que genere una percepción de control, autonomía y competencia, (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

Características de personalidad y sociodemográficas: la personalidad se refiere a un conjunto estable de características que determinan los aspectos en común y las diferencias entre individuos, así como sus formas típicas de comportarse ante una determinada situación. Las personas agradables, socialmente adaptables y orientados a la comunidad, (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

Creencias de autoeficacia hacia la tecnología: la investigación ha demostrado, desde hace ya varios años, que las creencias de eficacia tienen la posibilidad de amortiguar el estrés (Salanova, 2003). En este sentido, las creencias de autoeficacia son un mecanismo de motivación para las personas, que promueve una evaluación constante de las propias competencias, para, a partir de allí, plantearse nuevas metas que movilicen un esfuerzo, orienten el cumplimiento de los objetivos, siendo persistente ante los obstáculos que se presenten, (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

Complejidad, incertidumbre e invasión de las TIC: los usuarios de la tecnología se ven enfrentados a nuevos contenidos, aplicaciones y actualizaciones a menudo imprevistas, con un ciclo de vida corto. La tecno- incertidumbre asociada a la incapacidad de anticipar los cambios puede ser una fuente de agotamiento tecnológico

sobre todo si los cambios y la incertidumbre son acumulativos, (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

Estresores sociales: las personas perciben el entorno social en las redes como un factor estresante cuando son incapaces de controlar la información y la exposición a la interacción. Pueden considerarse situaciones estresantes: la exposición no deseada al contenido social (sobrecarga informacional), las conversaciones múltiples (sobrecarga comunicacional) y la percepción de tener que cuidar de amigos virtualmente (sobrecarga de acción social), (Quiroz, Ruíz, & Caballero, 2018).

2.2.1.9 Formas de tecnoestrés

Según Brillhart (como se citó por Prado, 2018), distingue cuatro formas de tecnoestrés:

a) “Síndrome de fatiga informativa” (Data smog). Se refiere a la sobrecarga de información que experimentamos al usar Internet. Ésta llega incluso a perjudicar nuestro rendimiento, al obligarnos a analizar y dar forma a demasiada información, añadiendo consecuentemente estrés a nuestra vida. Un estudio realizado por el “Institute for the Future” a mil empleados de la compañía Fortune, encontró que éstos mandaban y recibían al día una media de 178 mensajes, a través del teléfono, fax, e-mail, mensajes de voz y del buscapersonas. El 84% decía que dichos mensajes les interrumpían el trabajo al menos tres veces cada hora.

b) “Locura Multitarea” (Multitasking Madness). Mientras que los ordenadores pueden ejecutar numerosas tareas a la vez, la mente humana no está preparada para seguir ese ritmo. Por ello, cuantas más tareas se quieren realizar a la vez, menos eficiente se logra ser en cada una de ellas. Por otra parte, propicia el incremento del estrés, disminuye la percepción de control y causa problemas físicos como dolor de cabeza y de estómago. Estudios realizados en este sentido confirman que los trabajadores que, por ejemplo, están a la

vez usando un procesador de textos, atendiendo al teléfono y charlando con los compañeros o jefes, están continuamente interrumpiendo su tarea, siendo incapaces de concentrarse diez minutos seguidos, lo que implica un coste a las empresas de entre un 20 y un 40% de pérdida de eficiencia. c) “Problemas informáticos” (Computer hassles). Es uno de los principales causantes del tecnoestrés y afecta prácticamente a casi todos los usuarios de las TICS. Los principales problemas suelen venir causados por la lentitud y averías del sistema, por la cantidad de mensajes electrónicos recibidos, incluidos spam, todo tipo de informaciones fraudulentas y anuncios (pop-ups), virus y pérdida de ficheros. d) “Síndrome de estar quemado” (Burnout). Es la forma más importante de tecnoestrés y se produce como consecuencia de un proceso acumulativo que conduce a un agotamiento emocional, lo definen como “un sentimiento de agotamiento general que desarrollan aquellas personas que experimentan a la vez demasiada presión y demasiadas pocos motivos de satisfacción”. Las consecuencias del burnout son numerosas y muy perjudiciales, como: cansancio emocional, desgaste, agotamiento, fatiga, irritabilidad, actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia los demás y falta de realización personal, con respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo. Un dato especialmente preocupante, según Brillhart, es que este fenómeno es una importante amenaza para las organizaciones ya que, desgraciadamente, se suele dar en aquellos trabajadores que suelen ser valiosos para la empresa y que se caracterizan por su dedicación, lealtad, esfuerzo y excelente trabajo.

2.2.1.10 Tipos de tecnoestrés

De acuerdo Foment del Treball Nacional, (2020) manifiesta los tipos del tecnoestrés

Tecnoadicción; en mayor o menor medida, todas las personas padecen algún tipo de dependencia e incluso disfrutan de ellas: el tabaco, el alcohol, hacia los seres queridos, los dulces, el fútbol o de los deportes en general, un grupo de música o cantante, e incluso a series cinematográficas. La adicción puede considerarse como el hábito de conductas peligrosas o consumo de determinadas sustancias del que no se puede prescindir o es muy difícil de hacerlo por razones de dependencia psicológica y/o fisiológica, (Foment del Treball Nacional, 2020).

Se puede contactar a las personas en cualquier lugar y en cualquier momento. Estar constantemente conectado se entromete en el tiempo y el espacio personal que se extiende hasta después del horario laboral, incluidas las vacaciones, difuminando las líneas entre el trabajo y el hogar.

La tecnoansiedad; es, probablemente, el tipo de tecnoestrés más conocido, en el que la persona experimenta altos niveles de ansiedad, sintiendo tensión y malestar por el uso presente y/o futuro de algún tipo de tecnología. La propia ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de las tecnologías, a la vez que genera pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia sobre ellas, (Foment del Treball Nacional, 2020).

La sobrecarga de información describe la situación en la que las personas están expuestas a más información de la que son capaces de manejar, lo que produce fatiga de la información.

La tecnofatiga; en cambio, se caracteriza por la sensación de cansancio, agotamiento mental y cognitivo derivado del uso excesivo de las TIC. Este caso también lleva a tener actitudes escépticas y creencias de ineficacia respecto al uso de las nuevas tecnologías, (Foment del Treball Nacional, 2020).

La complejidad y las empinadas curvas de aprendizaje asociadas con la tecnología requieren que los profesionales inviertan tiempo y esfuerzo para aprender completamente la nueva tecnología.

2.2.1.11 Estrategias de prevención del tecnoestrés

Las estrategias de prevención van dirigidas a individuos y grupos sanos, que no están en condiciones de riesgo. No existe ninguna señal de problemática, por lo que son las estrategias de prevención genuinas. En principio todo está correcto, de ahí la relevancia de estas estrategias: se interviene antes de que aparezca cualquier indicio, con el objetivo de impedir que aparezca el tecnoestrés en un futuro. Son de carácter general y se dirigen a todos los empleados, (Llorens et al., 2011).

a) Estrategias de prevención sobre el sistema social: el usuario

Dos son las principales estrategias de prevención del tecnoestrés que se centran en producir cambios sobre el usuario: (1) Survey Feedback y (2) workshops.

Sesiones de Survey Feedback, la realización de la evaluación y diagnóstico del tecnoestrés no alcanza su máximo sentido si no se informa a los participantes de los resultados obtenidos de dicha evaluación, y no se pone en funcionamiento un plan de mejora mediante sesiones de Survey Feedback. Esta estrategia está basada en la comunicación bidireccional entre los facilitadores y las personas sobre las que se ha realizado la evaluación-diagnóstico del tecnoestrés. Y tiene un doble objetivo: conocer mejor el fenómeno del tecnoestrés y plantear estrategias de mejora, (Llorens et al., 2011).

Workshops o talleres, la segunda estrategia de prevención es el workshop o taller, específico sobre tecnoestrés. Consiste en una reunión de trabajo para solucionar un posible problema común para un grupo de usuarios: el tecnoestrés. Con esta técnica se

pretende: (1) aproximar a los participantes al estudio del problema psicosocial desde el propio autodiagnóstico, (2) que sepan aplicar estos procesos a “su” propia situación, (3) que conozcan medidas de evaluación-diagnóstico del tecnoestrés y (4) que aprendan a discriminar estrategias de prevención e intervención psicosocial que tengan una influencia en ellos. Generalmente, está dirigido por un responsable (facilitador) y suele tener lugar fuera de la propia organización durante un período de corta duración. Se realizan ejercicios muy prácticos que tengan una utilidad posterior cuando los usuarios de la tecnología regresen a sus trabajos, (Llorens et al., 2011).

b) Estrategias de prevención sobre el sistema social: la organización

Las principales estrategias de prevención primaria del tecnoestrés que se centran en producir cambios en el sistema social, pero en este caso a nivel organizacional, son: (1) información y comunicación, (2) rediseño, mejora o enriquecimiento de puestos y (3) participación, (Llorens et al., 2011).

Información y comunicación, la estrategia de información y comunicación resulta una estrategia sencilla de aplicar y con consecuencias muy beneficiosas para las personas que han participado en la evaluación-diagnóstico del tecnoestrés. Consiste en dar información a los usuarios, supervisores, y en general a todas aquellas personas que van a verse o están implicadas en los cambios que tendrán lugar en la organización como consecuencia del uso de la tecnología, (Llorens et al., 2011).

Re/diseño, mejora o enriquecimiento de puestos, esta estrategia implica diseñar o enriquecer los puestos de trabajo en los que se va a implantar la tecnología. El objetivo es promocionar el desarrollo de los usuarios de la tecnología tanto a nivel individual, social y profesional; así como facilitar que la tecnología se perciba por los usuarios

finales no como una demanda que excede sus capacidades para hacerla frente, sino como un recurso para facilitar el trabajo, (Llorens et al., 2011).

Participación en la toma de decisiones, otra estrategia fundamental consiste en favorecer la participación en la toma de decisiones relacionadas con la tecnología. En esta estrategia se engloban cuatro tipos de participación que hacen referencia al proceso global de implantación y evaluación de la tecnología, (Llorens et al., 2011).

c) Estrategias de prevención sobre el sistema tecnológico

Las estrategias de prevención también pueden orientarse a cambiar el sistema tecnológico por medio del diseño de la tecnología, se asume que la tecnología tendrá éxito cuando cumpla con tres criterios básicos: (1) el diseño de la tecnología tenga en cuenta los criterios de ergonomía y posturales, que sea cómodo, (2) que sea “usable”, es decir que sea funcional, que pueda utilizarse por el usuario de la tecnología y se aproveche al máximo su potencialidad para asegurar el uso de la tecnología y (3) que sea “amigable”, sencillo, fácil de usarse con éxito, tanto para los expertos como para aquellos usuarios que no lo son, (Llorens et al., 2011).

2.2.1.12 Estrategias de intervención del tecnoestrés

a) Estrategias de intervención secundaria del tecnoestrés, su objetivo es minimizar o eliminar el riesgo para que el problema no se agrave. Se trata de estrategias que: (1) son aminorativas por cuanto se aplican cuando comienzan a manifestarse los primeros síntomas de daños psicosociales y/o organizacionales; (2) su ámbito de actuación es más reducido y personalizado, ya que sólo se aplica a aquellos usuarios o grupos en los que se haya detectado algún síntoma y (3) son curativas, donde el usuario es un agente activo por cuanto su papel es fundamental en la puesta en práctica de estas estrategias, (Llorens et al., 2011).

b) Estrategias de intervención terciaria del tecnoestrés, se ponen en marcha en individuos y grupos enfermos donde el tecnoestrés ya ha aparecido en toda su sintomatología. Su objetivo es reducir la severidad o discapacidad asociada al tecnoestrés, intentando que las personas se recuperen. Estas estrategias son de naturaleza terapéutica y curativa, tratan de recuperar y rehabilitar a los trabajadores y los grupos que han sufrido tecnoestrés, (Llorens et al., 2011).

2.2.1.13 Dimensiones de tecnoestrés

De acuerdo, Ventura, Salanova, & Llorens (2015), podemos evaluar diferentes tipos específicos de tecnoestrés como son: tecnoansiedad (que se produce en aquellos trabajadores con altos niveles de ansiedad, escepticismo e ineficacia), tecnofatiga (en aquellos trabajadores con altos niveles de fatiga, escepticismo e ineficacia) y tecnoadicción (que se caracteriza por altos niveles de dependencia psicológica hacia la tecnología y ansiedad).

Ansiedad: debido al uso actual o futuro de ciertos tipos de TIC, la persona experimentará muchas actividades físicas desagradables y se sentirá nerviosa e incómoda. La misma ansiedad lleva al escepticismo sobre el uso de la tecnología y pensamientos negativos sobre las propias habilidades y capacidades TIC del individuo.

Fatiga: debido al uso de la tecnología, se caracteriza por sensaciones de fatiga y agotamiento mental y cognitivo. Se materializa en la interacción entre necesidades y agotamiento, y la relación entre recursos y participación laboral puede explicarse mediante la teoría de la promoción de la salud.

Escepticismo: el estado se llama actitud de escepticismo. A través de actitudes de indiferencia, alienación, evitación o negación, las personas tienen dudas o dudas sobre el uso de herramientas electrónicas, al mismo tiempo que las personas tienen

pensamientos negativos sobre la capacidad y habilidad para usar herramientas electrónicas.

Ineficacia: la falta de creencias de autoeficacia por distancia generacional o capacidad de renovación insuficiente para el uso de las TIC se puede solucionar porque la razón es simplemente la falta de conocimiento.

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1 Definición del desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación, (2020) de la RM N° 005-2020, del Marco de Buen Desempeño Docente para orientar el diseño e implementación de las acciones formativas de la formación docente en servicio, la elaboración de instrumentos de evaluación docentes y el establecimiento de criterios de reconocimiento profesional bajo una lógica de continuidad y desarrollo progresivo.

Para Chiavenato, (2011) el desempeño docente “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos formulados; el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p.245)

Es de suma importancia el desempeño docente en las instituciones educativas, donde se evidencia la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de mejorar la calidad educativa.

Define que el desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. El autor Chiavenato expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Vega, Jacqueline, & Martín, 2015)

“El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo” (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)

El desempeño docente, es el resultado del trabajo de una persona o grupo en una organización en un momento particular que refleja qué tan bien persona o grupo alcanza la calificación de un trabajo en una misión de logro de objetivos de la organización. Muchos factores podrían influir en el desempeño laboral del empleado, incluidos los equipos, el entorno físico de trabajo, el trabajo significativo, los procedimientos operativos estándar, la recompensa por los sistemas buenos o malos, la expectativa de desempeño, la retroalimentación sobre el desempeño, además del conocimiento, las habilidades y las actitudes.

2.2.2.2 Enfoque teórico del desempeño

Según Mavárez (2002), en su trabajo de investigación señala que el ser humano, propone sus acciones, las ejecuta y evalúa sus consecuencias. Cuando el resultado está en línea con sus intenciones, da la bienvenida a su diseño; cuando el resultado es desfavorable, lo modifica. El punto principal de la teoría se basa en el comportamiento humano, y el comportamiento humano está relacionado con la teoría de la acción que lo determina o regula. Dado que la teoría es normativa, puede explicar o incluso predecir el comportamiento. De lo anterior, esta teoría se basa en el valor como pilar rector de la acción.

Ahora que se han definido las construcciones de satisfacción laboral y desempeño laboral y se ha revisado el historial de la relación satisfacción laboral-desempeño laboral, paso a discutir los posibles modelos causales subyacentes a la relación entre los dos.

Al observar el desempeño laboral, Judge et al. (2001) especificaron y encontraron cinco modelos diferentes para ser empíricamente posibles. También discuten dos modelos adicionales de las relaciones de satisfacción-desempeño, que concluyen que no son adecuados. Uno de estos modelos es que en realidad no existe una relación entre la satisfacción y el desempeño, y el otro es que se deben utilizar conceptualizaciones alternativas del desempeño. Debido a que no se sugiere que estos dos modelos sean plausibles, no se discutirán más a fondo.

The Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) sugiere que las actitudes con respecto a un comportamiento conducen a intenciones de realizar, y luego al desempeño real del comportamiento.

Cuando se considera la relación entre satisfacción y desempeño, si la satisfacción con el trabajo no tiene que ver con comportamientos de desempeño, entonces la actitud no necesariamente conducirá a estos comportamientos. Por ejemplo, un empleado con bajo rendimiento podría estar muy satisfecho en el trabajo porque es extrovertido y disfruta de las oportunidades que ofrece el trabajo en términos de poder interactuar con otras personas. En esta situación, el empleado basa su actitud en el aspecto social del trabajo más que en la tarea y desempeño, por lo tanto, la satisfacción con el trabajo no necesariamente conduciría a niveles más altos de desempeño.

2.2.2.3 Factores críticos del desempeño docente

Basado en una descripción de lo que se entiende por ambiente de trabajo y hallazgos de revisión de literatura, se encuentra una fuerte interacción entre el desempeño laboral y el ambiente de trabajo físico.

El entorno físico en el trabajo es crítico para el desempeño, la satisfacción, las relaciones sociales y la salud de los empleados. En general, se entiende que el diseño

físico de las oficinas y las condiciones ambientales en los lugares de trabajo son factores importantes en el desempeño organizacional.

Podrá presentar varios factores que se incluyen en el entorno de trabajo y sus efectos en el desempeño laboral. El estudio de Badayai (2012) ha confirmado estudios previos y ha clasificado cinco factores principales del ambiente de trabajo no agradable.

2.2.2.3.1 Factor de aire

El aire en el ambiente de trabajo, especialmente sus componentes, puede desempeñar una función considerable en relación con el comportamiento laboral, específicamente el desempeño laboral. Como lo indican Ossama, Gamal y Amal (2006), la calidad del aire interior es muy importante para la salud, la comodidad y el desempeño laboral de los empleados. Los niveles de contaminación en interiores con frecuencia exceden los niveles de aire abierto y la mayoría de las veces los trabajadores pueden pasar hasta el 90% del tiempo solos en el interior. Los contaminantes del aire interior más peligrosos son el radón, el asbesto, el material inorgánico, el humo ambiental del tabaco, la radiación orgánica, biológica y no ionizante. Otros contaminantes como los olores y el polvo pueden causar molestias críticas y sentimientos de falta de voluntad, eso puede conducir a una reducción en la productividad y el trabajo actuación. (Ossama, Gamal y Amal, 2006)

2.2.2.3.2 Factor de temperatura

Una buena temperatura ambiental aumenta la productividad y reduce el estrés en los trabajadores, ya que desempeña un papel notable en el entorno laboral. La temperatura efectiva indica qué tan caliente o frío nos hace sentir realmente nuestro entorno (Aamodt, 2004). Las altas temperaturas pueden afectar el desempeño de los

empleados, particularmente las tareas requeridas en las tareas cognitivas, físicas y de percepción. (Badayai, 2012).

Chandrasekar (2011) afirma que las altas temperaturas pueden tener un impacto directo en la salud y provocar estrés por calor y agotamiento por calor. Además, Sehgal (2012) aclaró que, según una persona delgada, una temperatura más alta puede ser mejor. Sin embargo, para alguien que no es tan delgado, una temperatura más baja puede funcionar mejor.

2.2.2.3.3 Factor de sonido

El ruido definido como sonido no deseado, es la queja más común en el lugar de trabajo de las oficinas. Muchos investigadores indican que los lugares ruidosos y la exposición de los empleados a tales condiciones pueden afectar la calidad de su desempeño laboral. Melamed, Fried y Froom (2001) confirmaron que la exposición a altos niveles de sonido puede conducir a varias enfermedades, como enfermedades cardiovasculares, reacciones endocrinas y digestivas, particularmente en trabajos complejos, no en trabajos sencillos. Las empresas de hoy tienden a usar un diseño de oficina abierta para aumentar el trabajo en equipo, la productividad y la comunicación; sin embargo, los estudios de los investigadores indican que estos espacios interactivos abiertos aumentan el ruido en el lugar de trabajo. El ruido puede afectar el desempeño de las tareas de los trabajadores de oficina.

2.2.2.3.4 Factor de luz y color

La luz del día se considera la característica natural número uno en el lugar de trabajo, ya que los investigadores siempre descubrieron que la exposición a la luz natural en un espacio de oficina afecta la calidad de vida de los empleados. La cantidad de luz necesaria en el lugar de trabajo depende del tipo de tareas que se realizan, ya sea al

aire libre o en interiores, o cuando se realizan, de día o de noche. Como consecuencia, aumentará o disminuirá el rendimiento. La iluminación incómoda es una fuente de angustia, lo que conduce a un bajo rendimiento laboral.

Eso sucede cuando el empleado está expuesto a un ambiente de trabajo incómodo en el que hay un alto resplandor, o poco volumen, o falta de luz natural en la oficina. (Schultz y Schultz, 2006). El brillo de la luz de la oficina influye en la concentración, el estado de alerta y el rendimiento de la tarea. Modificar la calidad y la naturaleza de la luz puede mejorar considerablemente la experiencia laboral y la productividad. (Sehgal, 2012)

2.2.2.3.5 Factor espacial

El diseño físico real de una oficina es muy importante cuando se trata de maximizar la productividad entre los empleados.

Hoy en día, los entornos de trabajo admiten nuevas formas de trabajo y lugares de trabajo flexibles que muestran facilidad de comunicación y acceso interpersonal en contraste con oficinas privadas completamente cerradas, y este cambio a una oficina de plan abierto ha aumentado la productividad de los empleados en paralelo a los espacios de oficina cerrados (Becker, 2002). La estación de trabajo individual que está demasiado llena y restringida provocará estrés, presión y otros efectos psicológicos. Un empleado individual puede sentirse inestable y tener falta de libertad y motivación, a corto plazo, puede conducir a un ambiente muy estresante, lo que disminuye la calidad del desempeño laboral.

2.2.2.4 Características del desempeño.

Las características del desempeño según Subaldo (2012), señala que las características atribuidas al desempeño laboral son los siguientes aspectos:

-Es de naturaleza consciente.

-Se manifiesta por medio del cumplimiento de ciertas labores, trabajos y/o compromisos que son propios a la profesión u oficio.

-Se expresa a través de una determinada calidad, en correspondencia con el estado de los factores asociados a él.

Las evaluaciones del desempeño laboral, esta variable se evaluará mediante un instrumento denominado ficha de observación del desempeño, presentando como dimensiones: eficiencia, eficacia y calidad en el trabajo.

2.2.2.5 Importancia del desempeño docente

La importancia del desempeño para Millán (2001), en la actualidad presenta otro enfoque en la cual los líderes ya no son simples administradores de información, han dejado de ser solo analizadores de temas; para convertirse en líderes y guías, por lo que los administradores cumplen un rol protagónico en el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores.

El docente debe tener presente la función que cumple; asimismo el trabajo que realiza no solo debe de quedarse en la oficina. Sino debe trascender hasta la gerencia, puesto que es indispensable para lograr desarrollar eficiencia y un desempeño de calidad.

Es muy importante que el trabajador no se enfrente a su compañero ante ninguna circunstancia de manera que no se arriesgue a que éste le falte al respeto; es por ello que el empleador o jefe debe estar preparado para actuar frente a ciertas situaciones que se le presenta, por otro lado, el empleador debe manejar un léxico que sea el idóneo para llegar al trabajador.

2.2.2.6 Competencias del desempeño docente

Las competencias del desempeño docente planteado por Zabalza (como se citó en Tapia Ccallo & Tipula Mamani, 2017), consideradas para el estudio son: a) diseño y planificación de la docencia es determinar la estructura completa del programa: contextualización, objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía. b) El uso del espacio, se caracteriza por el equilibrio entre elementos móviles, semimóviles y fijos, implementado con mobiliario ergonómico y recursos didácticos de calidad. c) La selección de contenidos considera: presentación, incorporación de organizadores, relación con otras materias y visión de conjunto - elemento. d) Los materiales de apoyo para los estudiantes (guías, dossiers, información complementaria) e) La metodología didáctica, tiene que ver con el estilo de aproximación a los contenidos, grado de dependencia- independencia de la sesión e interacción entre los alumnos. f) La incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos, constituye un plus en la docencia universitaria, la importancia variará según la carrera o materia; también dependerá de la edad, experiencia, actitudes del profesor. g) La atención personal a los estudiantes, es el papel de los docentes universitarios establecer una relación humana con su estudiante. h) Las estrategias de coordinación con los colegas, los docentes tienden a actuar de una forma autónoma e individualista; deben plantearse el reto de la colegialidad para mejorar los resultados formativos. i) El sistema de evaluación constituye la apreciación del aprendizaje del alumno y de certificación de las habilidades. Finalmente, j) Mecanismo de revisión del proceso que es una práctica enriquecedora de reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para plantear una propuesta de reajustes.

2.2.2.7 Evaluación del desempeño

Es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Mientras que Dolan, Valle, Jackson y Schuler comentan que es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. Aunque la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando éstos existen en una organización, el enfoque de la ED en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos, (Chiang & Neira, 2015).

2.2.2.8 Beneficios de la evaluación del desempeño

De acuerdo Chiavenato, (2011) dice: “cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo” (p.207). En líneas generales los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad

2.2.2.8.1 Beneficios para el director

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

2.2.2.8.2 Beneficios para el docente

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etcétera).
- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

2.2.2.8.3 Beneficios para la organización

- Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.
- Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.
- Dinamizar su política de RH mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

2.2.2.9 Dimensiones del desempeño docente

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza,

centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad, (Ministerio de Educación, 2018). La RM 0547-2012-D, el Marco de Buen Desempeño, considera cuatro dominios (para el estudio se consideran como Dimensiones), las mismas que se detallan a continuación.

2.2.2.9.1 Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje, (Ministerio de Educación, 2012).

2.2.2.9.2 Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos

que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar, (Ministerio de Educación, 2012).

2.2.2.9.3 Dimensión III: Participación en la gestión de la institución.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes, (Ministerio de Educación, 2012).

2.2.2.9.4 Dimensión IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, (Ministerio de Educación, 2012).

III. Hipótesis

Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020

IV. Metodología

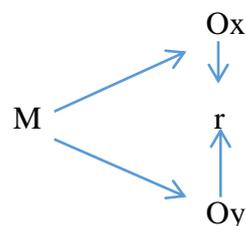
4.1 Diseño de la investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El nivel de investigación fue correlacional - descriptivo. Estudio correlaciona, tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Estudio descriptivo, busca especificar las propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación fue no experimental – corte transeccional. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la investigación no experimental, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Siendo el esquema de investigación utilizado el siguiente:



Donde:

M: Representa la muestra

Ox: Representa la Tecnoestrés

Oy: Representa la Desempeño docente

r: Representa el grado de relación que existe entre las variables

4.2 Población y muestra

La población se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, (Hernández et al., 2014).

4.2.1 Población

La población fue conformada por 45 docente de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa.

4.2.2 Muestra

De acuerdo, Hernández, Fernández, & Baptista (2014), es no probabilística o dirigida Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

La muestra está compuesta por 45 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa.

Tabla 1.

Población y muestra de docentes de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata

Institución Educativa	Cantidad
Miguel Grau	16
40178 Víctor Raúl Haya de la Torre	19
Neptali Ampuero Valderrama	10
TOTAL	45

Fuente: Escala de Minedu

4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Cuadro 1:

Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1: Tecnoestrés	García, (2019) define como “una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”	Se divide en 4 dimensiones: ansiedad, fatiga, escepticismo e ineficacia, compuesta por 16 ítems	Ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad por el uso de herramientas y sistemas tecnológicos • Actividad fisiológica no placentera • Tensión y malestar 	1,2,3,4
			Fatiga	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga relacionada con el uso de la tecnología • Sentimientos de cansancio • Agotamiento mental 	5,6,7,8
			Escepticismo	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud de indiferencia • Evitación o negación 	9,10,11,12
			Ineficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias de ineficacia en el uso de la tecnología • Falta de autoeficacia • Falta de habilidad para actualizarse 	13,14,15,16

VARIABLES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 2: Desempeño docente	Chiavenato, (2011) el desempeño docente “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos formulados; el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p.245)	Se divide en 4 dimensiones: preparación, enseñanza, participación y desarrollo en la gestión, compuesta por 40 ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoce y comprenden las características de sus estudiantes. ▪ Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes. 	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. ▪ Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. 	11,12,13,14 15,16,17,18, 19,20,21,22,23
			Participación en la gestión de la institución	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos. ▪ Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión 	24,25,26,27,28 29,30,31,32,33 34,35
			Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad. ▪ Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje. ▪ Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas. 	36,37,38,39,40

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

Para la Variable 1: Encuesta

Para la Variable 2: Observación

4.4.2 Instrumentos

Cuestionario y Ficha de observación

Variable 1: Tecnoestrés; Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC, emitido por (Llorens et al., 2011), el cuestionario consta de 16 ítems agrupados en 4 dimensiones centrados en las consecuencias del uso de la tecnología.

Variable 2: Desempeño docente; La Ficha sobre Desempeño Docente, emitido por el Ministerio de educación, en el marco de Buen Desempeño Docente. El instrumento considera las respuestas de 35 desempeños. Los puntajes directos por dimensión se convierten a una escala vigesimal, (Ministerio de Educación, 2018).

La Ficha está estructurada en cuatro dimensiones (dominios) y en 34 ítems o desempeños.

Las respuestas de los ítems fueron codificados con los números 1, 3, y 5; donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 3; y Siempre, el valor 5. Los puntajes directos por dimensión se convierten a una escala vigesimal.

La escala valorativa para medir el desempeño Docente, fueron: Inicio, proceso y Logro previsto, de acuerdo al Ministerio de Educación.

4.5 Plan de análisis

Aplicación del instrumento hasta el procesamiento estadístico

Se procedió a realizar los siguientes: la aplicación de los instrumentos a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata, con la finalidad de determinar los niveles de tecnoestrés y desempeño docente.

Por otro lado, se utilizó la estadística descriptiva para la construcción de tablas de distribución de frecuencias, elaboración de figuras porcentuales con sus respectivas interpretaciones, desarrollado de acuerdo a las variables de estudio y objetivos de investigación.

Asimismo, se utilizó la estadística inferencial, mediante el software Excel 2017 y SPSS versión 23. Dentro de ello se aplicó la Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre tecnoestrés y desempeño docente según dimensiones. Como también la Prueba Kolmogorov Smirnov a un nivel de significancia al 1%. Coeficiente de Rho Spearman, para determinar la relación entre variables. Si $p\text{-valor} < 0,05$.

4.6 Matriz de consistencia

Cuadro 2.

Matriz de consistencia

Enunciado del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020?	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020</p> <p>Específico</p> <p>Establecer el nivel el tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020</p> <p>Evaluar el nivel de desempeño docente del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020</p>	Ha: Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020	<p>Variable 1: Tecnoestrés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Fatiga • Escepticismo • Ineficacia <p>Variable 2</p> <p>Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la institución • Desarrollo de la personalidad y la identidad docente 	<p>Tipo: cuantitativo</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Población: 45 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta, Observación</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario y Ficha de observación</p>

4.7 Principios éticos

El presente estudio cumple con los principios éticos mencionados en la resolución Aprobado con Resolución N° 0973-2019-CU-Uladech, código de ética de investigación (Uladech,2019)

Protección a las personas; durante el estudio se respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad de Alumnos.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. – mediante el estudio tenemos conciencia sobre la importancia del medio ambiente y por ello no la afectaremos desde el inicio hasta el final.

Libre participación y derecho a estar informado. - Se procederá a informar al Director Docente y Alumnos el propósito y finalidad del estudio, el cual se realizó antes de aplicar el instrumento de evaluación.

Justicia. – las personas sometidas al estudio tendrán las mismas oportunidades para la obtención de resultados, practicando la equidad y justicia.

Integridad científica. - durante el curso de esta investigación se practicará la identidad científica cumpliendo con las normas deontológica.

V. Resultados

5.1 Resultados

5.1.1 Respecto al objetivo específico: Establecer el nivel de tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Tabla 2.

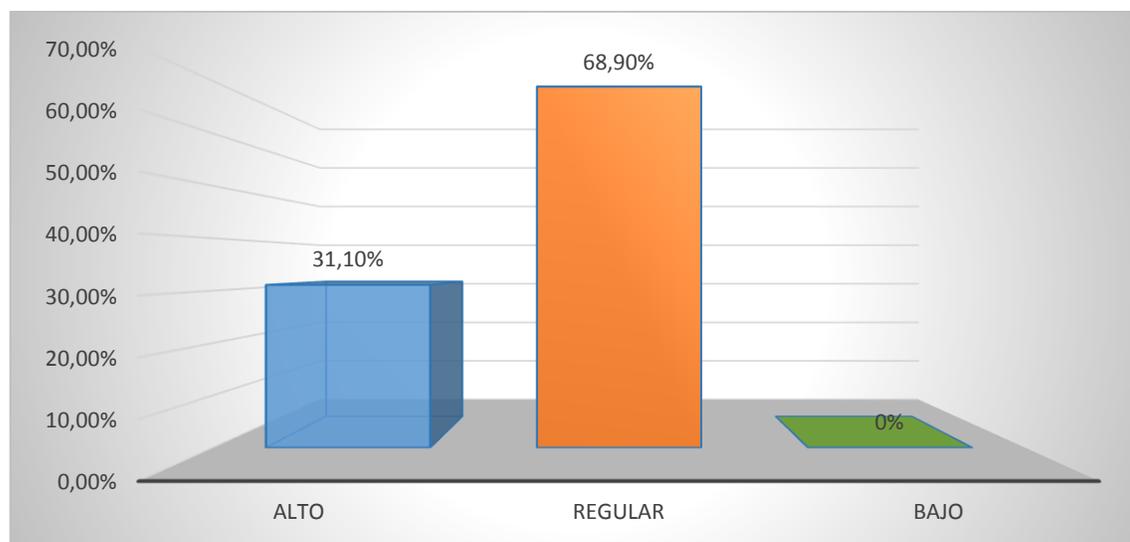
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión ansiedad de la variable tecnoestrés del docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	Fi	Hi	hi%
Alto	15 – 24	14	0,311	31,10
Regular	5 – 14	31	0,689	68,9
Bajo	0 – 4	0	0,00	0,0
Total		45	0,100	100

Fuente: Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC

Gráfico 1.

Porcentajes de la dimensión ansiedad de la variable tecnoestrés del docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2 gráfico 1, con respecto a la dimensión ansiedad de la variable tecnoestrés del personal docente, se aprecia que el 68,9% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 31,10% de los encuestados perciben que el nivel es alto del personal docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata. Podemos decir que los docentes perciben un nivel regular la dimensión ansiedad.

Tabla 3.

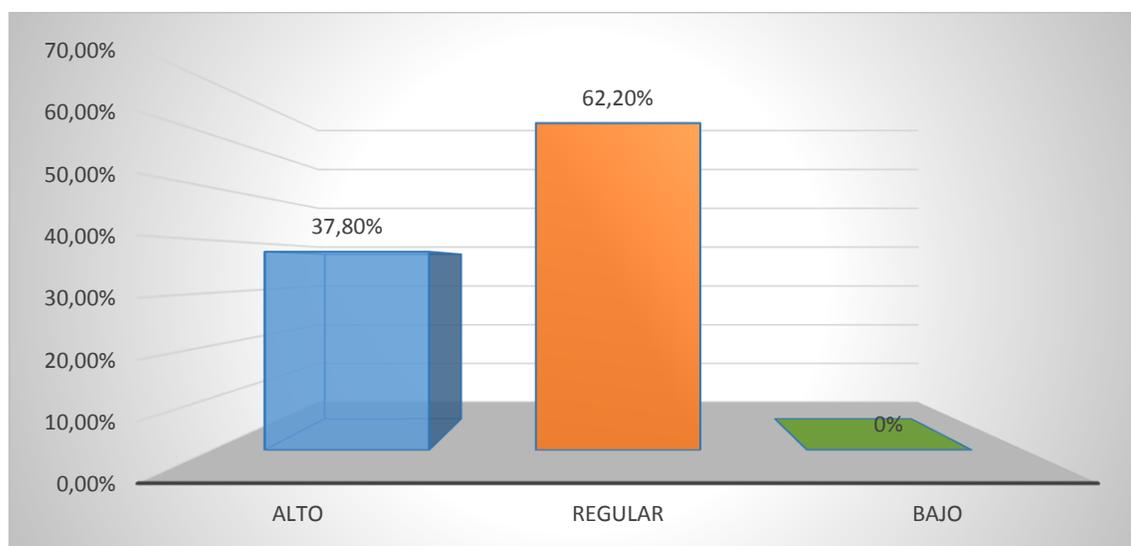
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión fatiga de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Alto	15 – 24	17	0,378	37,80
Regular	5 – 14	28	0,622	62,2
Bajo	0 – 4	0	0,00	0,0
	Total	45	0,100	100

Fuente: Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC

Gráfico 2.

Porcentajes de la dimensión fatiga de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3 gráfico 2, con respecto a la dimensión fatiga de la variable tecnoestrés del personal docente, se aprecia que el 62,2% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 37,80% de los encuestados perciben que el nivel es alto del personal docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata. Podemos decir que los docentes perciben un nivel regular la dimensión fatiga.

Tabla 4.

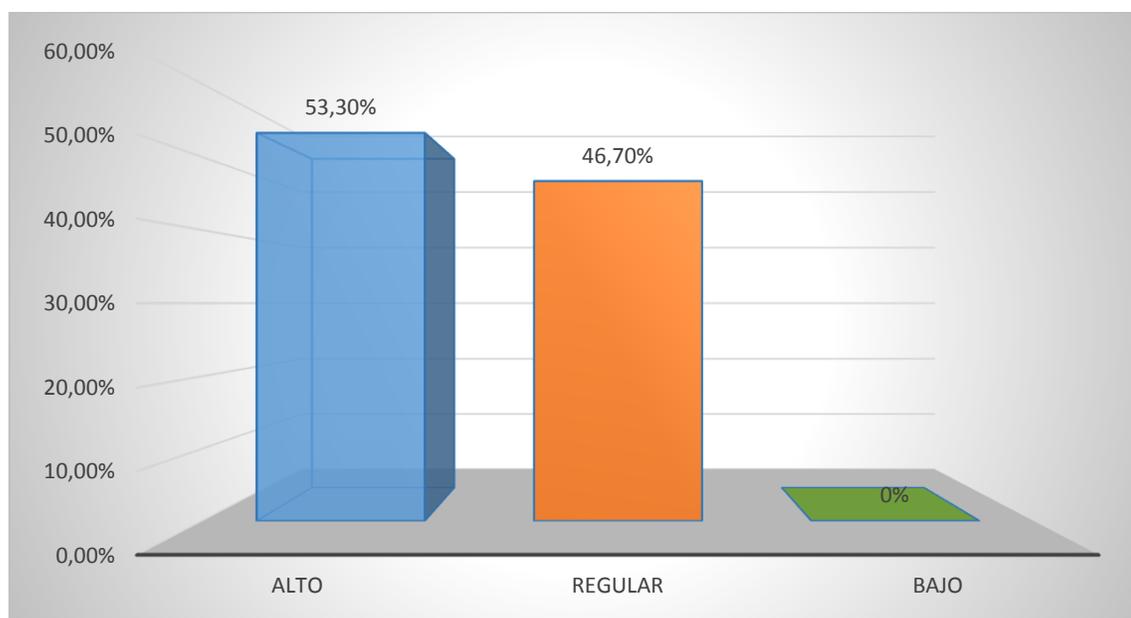
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión escepticismo de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Alto	15 – 24	24	0,533	53,30
Regular	5 – 14	21	0,467	46,70
Bajo	0 – 4	0	0,00	0,00
	Total	45	0,100	100

Fuente: Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC

Gráfico 3.

Porcentajes de la dimensión escepticismo de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4 gráfico 3, con respecto a la dimensión escepticismo de la variable tecnoestrés del personal docente, se aprecia que el 53,3% de los docentes perciben que el nivel es alto y el 46,70% de los encuestados perciben que el nivel es regular, es decir que la mayoría de docentes perciben un nivel alto de escepticismo.

Tabla 5.

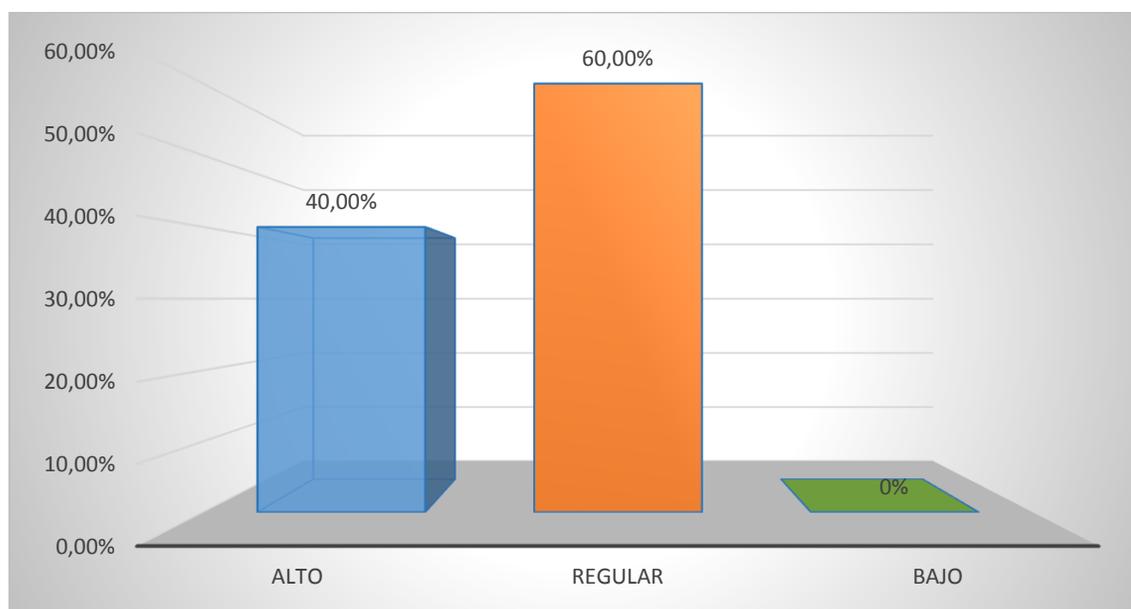
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión ineficacia de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Alto	15 – 24	18	0,40	40,00
Regular	5 – 14	27	0,60	60,00
Bajo	0 – 4	0	0,00	0,00
	Total	45	0,100	100

Fuente: Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC

Gráfico 4.

Porcentajes de la dimensión ineficacia de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5 gráfico 4, con respecto a la dimensión ineficacia de la variable tecnoestrés del personal docente, se aprecia que el 60% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 46,70% de los encuestados perciben que el nivel es alto, es decir que los docentes perciben un nivel regular de ineficacia.

Tabla 6.

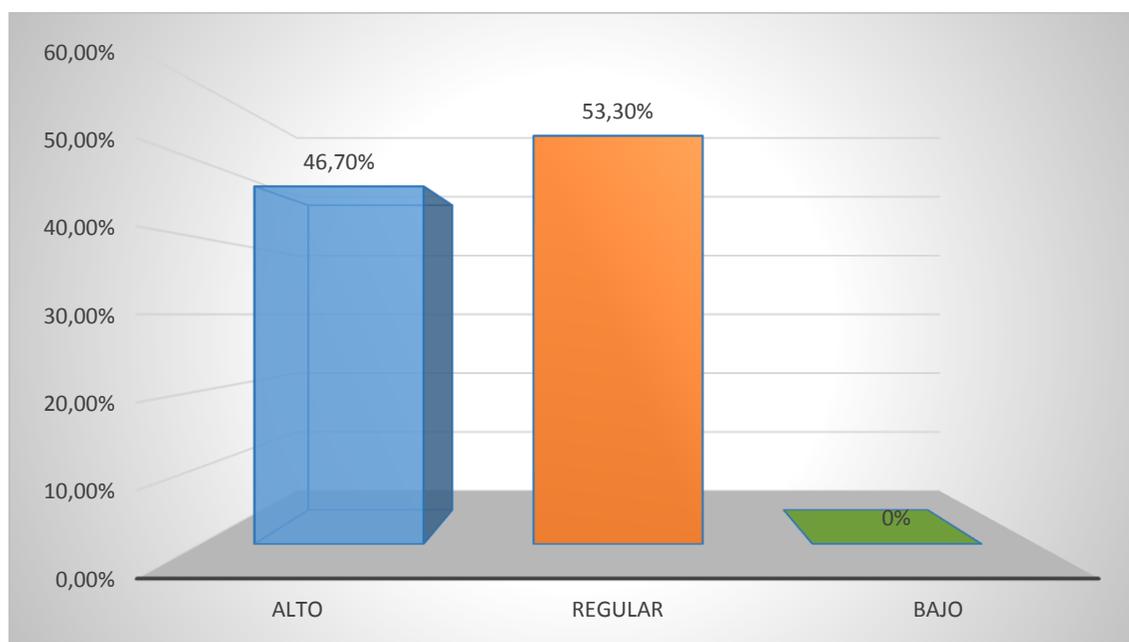
Distribución de frecuencia de porcentajes de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Alto	15 – 24	21	0,467	46,70
Regular	5 – 14	24	0,533	53,30
Bajo	0 – 4	0	0,00	0,00
	Total	45	0,100	100

Fuente: Cuestionario

Gráfico 5.

Porcentajes de la variable tecnoestrés en los docentes del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 6

Interpretación:

En la tabla 6 gráfico 5, con respecto a la variable tecnoestrés del personal docente, se aprecia que el 53,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 46,70% de los encuestados perciben que el nivel es alto. Es decir que perciben un nivel regular y alto de tecnoestrés

5.1.2 Respecto al objetivo específico: Evaluar el nivel de desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Tabla 7.

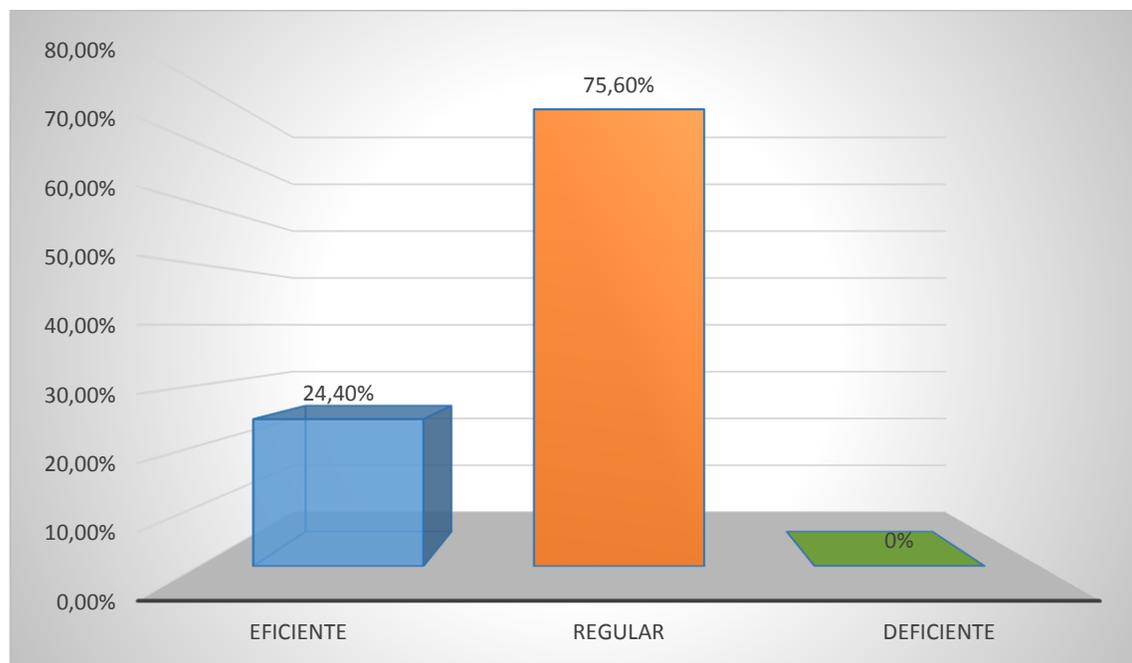
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Eficiente	18 – 28	11	0,244	24,40
Regular	8 – 17	34	0,756	75,60
Deficiente	0 – 7	0	0,00	0,00
	Total	45	0,100	100

Fuente: Ficha de observación del desempeño docente

Gráfico 6.

Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7 gráfico 6, con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño laboral del personal docente, se aprecia que el 75,6% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 24,40% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente. Podemos afirmar, que se encuentran en un nivel regular de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 8.

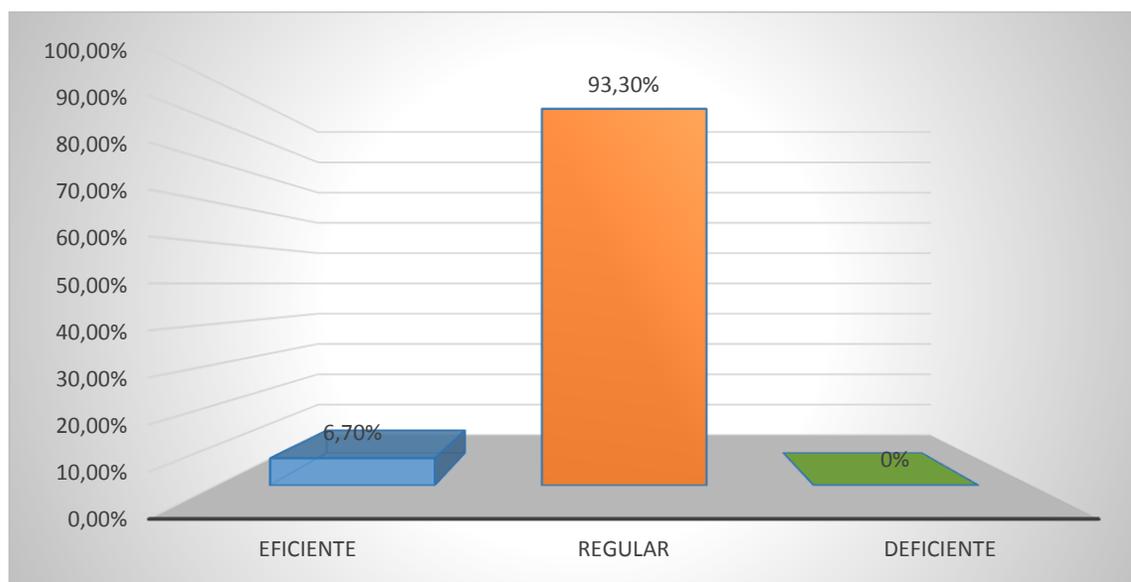
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Eficiente	48 – 76	3	0,670	6,70
Regular	20 – 47	42	0,933	93,30
Deficiente	0 – 19	0	0,00	0,00
Total		45	0,100	100

Fuente: Ficha de observación del desempeño docente

Gráfico 7.

Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8 gráfico 7, con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño laboral del personal docente, se aprecia que el 93,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 6,70% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente. Podemos afirmar, que se encuentran en un nivel regular de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9.

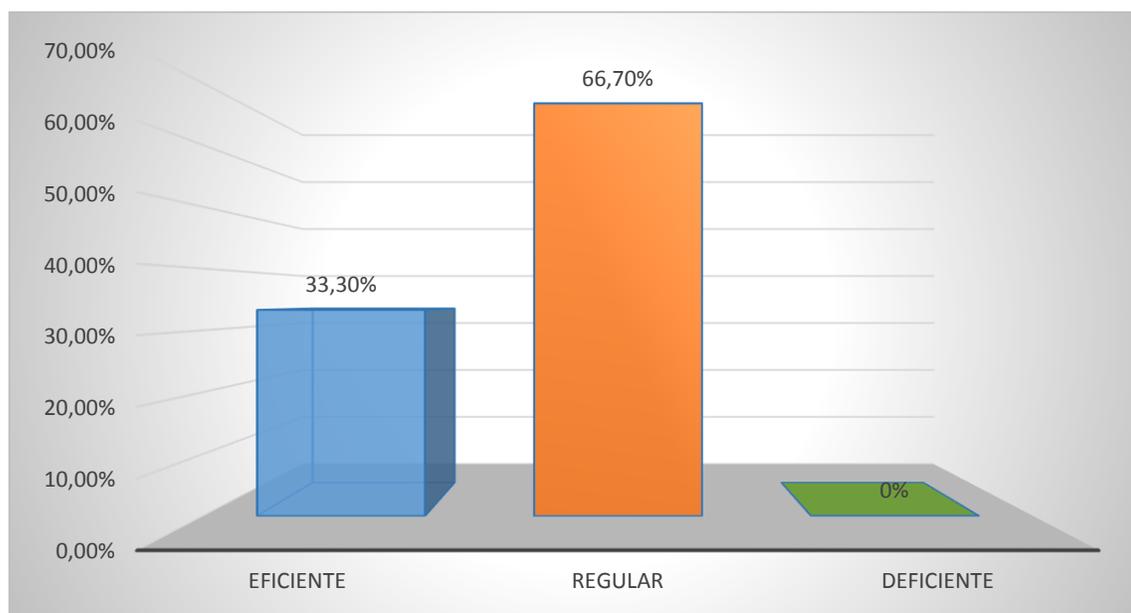
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la institución de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Eficiente	8 – 11	15	0,333	33,30
Regular	4 – 7	30	0,667	66,70
Deficiente	0 – 3	0	0,00	0,00
	Total	45	0,100	100

Fuente: Ficha de observación del desempeño docente

Gráfico 8.

Porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la institución de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 9

Interpretación:

En la tabla 9 gráfico 8, con respecto a la dimensión participación en la gestión de la institución de la variable desempeño laboral del personal docente, se aprecia que el 66,7% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 33,30% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente. Podemos afirmar, que se encuentran en un nivel regular en la participación en la gestión de la institución.

Tabla 10.

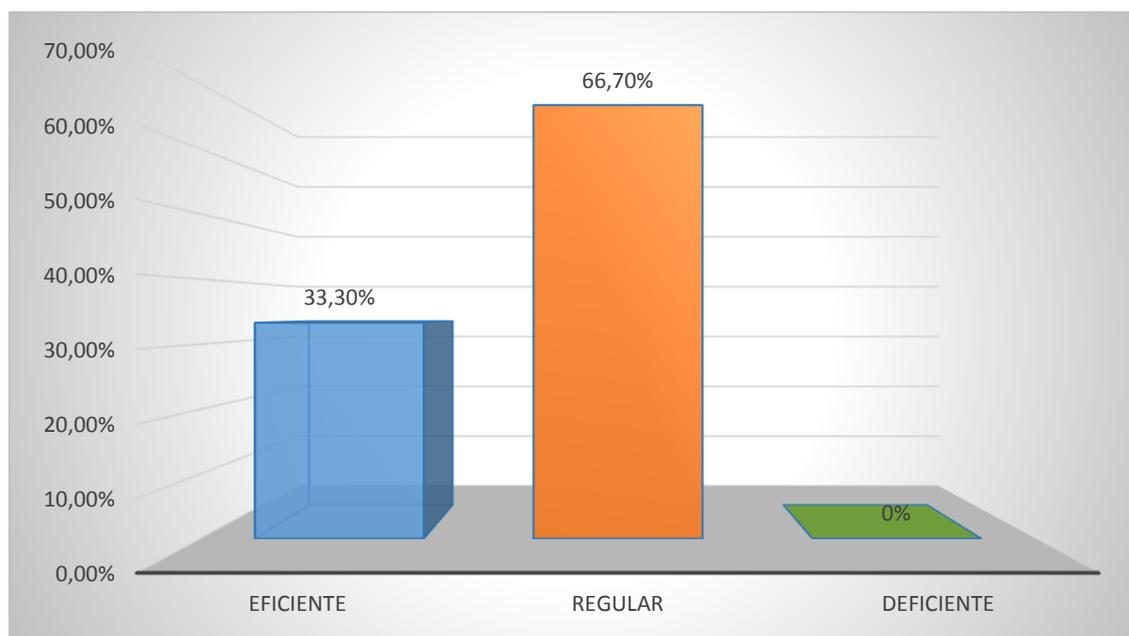
Distribución de frecuencia de porcentajes de la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	fi	Hi	hi%
Eficiente	13 – 19	4	0,089	8,90
Regular	6– 12	41	0,911	91,10
Deficiente	0 – 5	0	0,00	0,00
Total		45	0,100	100

Fuente: Ficha de observación del desempeño docente

Gráfico 9.

Porcentajes de la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 10

Interpretación:

En la tabla 10 gráfico 9, con respecto a la dimensión desarrollo de la personalidad y identidad docente de la variable desempeño laboral del personal docente, se aprecia que el 66,7% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 33,30% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente. Podemos afirmar, que se encuentran en un nivel regular de desarrollo de la personalidad y identidad docente.

Tabla 11.

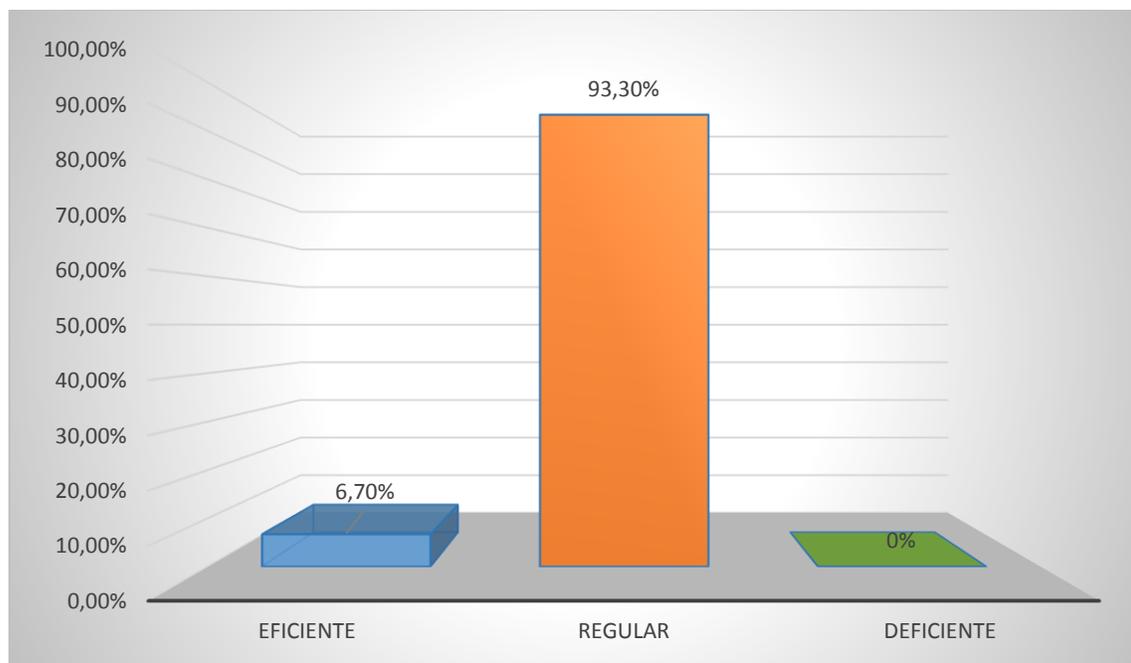
Distribución de frecuencia de porcentajes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Nivel	Puntaje	Fi	Hi	hi%
Eficiente	86 – 136	3	0,067	6,70
Regular	35 – 85	42	0,933	93,30
Deficiente	0 – 34	0	0,00	0,00
Total		45	0,100	100

Fuente: Ficha de observación del desempeño docente

Gráfico 10.

Porcentajes de la variable desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020



Fuente Tabla 11

Interpretación:

En la tabla 11 gráfico 10, con respecto a la variable desempeño laboral del personal docente, se aprecia que el 93,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 6,70% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente. Es decir, que se encuentran en un nivel regular el desempeño docente. En cuanto a la preparación, enseñanza, participación y desarrollo.

5.1.3 Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el tecnoestrés en el desempeño docente del nivel de primaria de las instituciones educativas Paucarpata, Arequipa 2020

Tabla 12.

Distribución de frecuencia de porcentajes del tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			Regular	Eficiente	
TECNOESTRES	Regular	Recuento	24	0	24
		% del total	53,3%	0,0%	53,3%
	Alto	Recuento	18	3	21
		% del total	40,0%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	42	3	45
		% del total	93,3%	6,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que existe un alto y regular con respecto al nivel de tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas de Paucarpata, el 53,3% de los encuestados perciben que el nivel de tecnoestrés es regular, por lo que el nivel de desempeño docente es regular, mientras que el 40% perciben que el nivel de tecnoestrés es alto, por lo que el nivel de desempeño docente es regular, finalmente, el 6,7% de los encuestados perciben que el nivel de tecnoestrés es alto, por lo que el nivel de desempeño es eficiente.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis alterna

Ha: Existe una relación significativa entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe una relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020

Asumimos que el nivel de confianza =95%

Nivel de sig = 5% (0,05)

Regla de decisión

Si e valor de $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis general

Si el valor de $p > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Tabla 13.

Correlaciones del tecnoestrés y Desempeño docente

			Tecnoestrés	Desempeño docente
Rho de Spearman	Tecnoestrés	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	45	45
		Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Contrastación: Al realizar el análisis estadístico precedente muestra una correlación positiva moderada significativa y un p-valor de significancia de 0.00 ($p < 0.05$) de igual forma el coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0,619 ($p < 0.01$), es decir, que, si existe una relación significativa entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020.

Decisión.

En virtud a lo descrito en el párrafo anterior se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la cual se establece que existe una relación moderada significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020.

5.2 Análisis de resultados

5.2.1 Respecto al objetivo específico: Establecer el nivel de tecnoestrés de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020

Los resultados arrojaron, en la tabla 6 gráfico 5, con respecto a la variable tecnoestrés del personal docente, se aprecia que el 53,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 46,70% de los encuestados perciben que el nivel es alto del personal docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata.

Los resultados corroboran con Muxin (2012), realizó su investigación denominada: Conocer la diferencia sobre Tecnoestrés entre un grupo de Ingenieros en Sistemas y un grupo de Psicólogos Industriales. Los sujetos que formaron la población de esta investigación fueron 40 personas de género masculino y femenino, quienes poseen experiencia en su área de trabajo. Se les aplicó el cuestionario, “Perfil de Tecnoestrés”, con el cual se pretende identificar la influencia que genera el tecnoestrés en cada una de las profesiones que afecta dentro del ámbito laboral. El estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo. Los resultados obtenidos fueron que si existe una diferencia moderadamente alta entre el sujeto promedio del grupo de media mayor de Ingeniería en Sistemas que supera en adicción al 77% del grupo de media menor Psicología Industrial. Por lo tanto, la muestra de Ingenieros en Sistemas tiene mayor probabilidad de padecer el Síndrome de Tecnoestrés al comparar los síntomas de tecnoddependencia fue evidente, ya que el tipo de trabajo y de profesión sí influye a que las personas puedan sufrir tecnoestrés.

Como también, se aprecia que se contradice con Flores, Romero, & Sarmiento (2017), realizó su investigación denominada: Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016. El diseño de investigación es de carácter exploratorio y cuenta con características de un estudio descriptivo. La información obtenida se analizó a partir del procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 22. También se utilizaron sistema de categorías basado en las variables y respaldado en los instrumentos aplicados a cada uno de los agentes informantes. Los principales resultados obtenidos revelan que la muestra abordada no presenta un nivel significativo de tecnoestrés que este inmiscuido dentro de sus acciones intrínsecas, lo que indica que no perciben el tecnoestrés como algo que les genere una inferencia negativa en su desempeño laboral. De igual manera se llegó a concluir que en este estudio no existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño laboral, descartándose así la hipótesis de investigación, y retomándose la Hipótesis Nula.

Por otro lado, (UGT, 2012), el estrés laboral ha sido definido por la Comisión Europea (2000) como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».

Las tecnologías como el celular o el Internet significan una revolución en la vida humana, ofrecen servicios impensables, innovaciones y aplicaciones, en mayor número y menor tiempo para soluciones rápidas. La tendencia a usar las TICs se da en todas las edades (Coppari, 2018).

Por parte de Alcas et al. (2019), los resultados obtenidos muestran la asociación del tecnoestrés docente con la percepción de la calidad del servicio y con las dimensiones: elementos tangibles, fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía. Al respecto, Tapasco y Giraldo (2017) y Palacios, Felix y Ormaza (2016) comentan que la revolución tecnológica ha producido cambios a nivel mundial; las empresas necesitan que los recursos humanos adopten cambios rápidamente, el personal debe estar capacitado para estos nuevos sistemas de enseñanza y aprendizaje lo cual conlleva una mayor eficiencia, por ello las organizaciones presentan una dinámica cambiante de manera continua. Es una nueva forma de revolución industrial expresada en el manejo de correos electrónicos, redes sociales vinculadas al entorno laboral, softwares especializados, plataformas especializadas institucionales, etc. En ese contexto, el tecnoestrés se ha popularizado entre las patologías vinculadas al trabajo cotidiano bajo la forma de una adaptación tecnológica negativa generada en la persona.

5.2.2 Respecto al objetivo específico: Evaluar el nivel de desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020

Los resultados arrojaron, en la tabla 11 gráfico 10, con respecto a la variable desempeño laboral del personal docente, se aprecia que el 93,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 6,70% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente del personal docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata.

Los resultados coinciden con Espichán (2019), realizó su investigación denominada: Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2015. La investigación

presento como objetivo: Establecer la relación que existe entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación con el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016; es una investigación básica, de diseño no experimental y transversal correlacional, tomo una muestra de 128 participantes con instrumentos validados y determinados su confiabilidad, las conclusiones del estudio indican que: Existe relación directa y significativa entre el Uso de las tecnologías de información y comunicación y el Desempeño docente según estudiantes de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.611 y un valor $p= 0,000$ menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas. Lo que indica que a mejor uso de las tecnologías de la información y comunicación se espera que el desempeño docente sea alto.

Por otro lado, se contradice con Diaz (2017), realizó su investigación denominada: Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción. Este estudio fue descriptivo, con diseño correlacional; formaron la población todos los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca - Concepción y la muestra constituyeron 70 docentes de las instituciones educativas, a los que se aplicó los cuestionarios sobre estrés laboral y cuestionario sobre desempeño docente; se procesó con los estadígrafos la media aritmética, desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson y, para la prueba de hipótesis, la T de Student. Se llegó a la conclusión: los docentes del género femenino

presentan una correlación positiva y significativa al 5%; en cambio los docentes del género masculino no evidencian correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente; en las otras variables de edad y condición laboral las correlaciones no son significativas.

Según el Ministerio de Educación (2018), el Marco de Buen Desempeño Docente, se define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

5.2.3 Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020

Los resultados muestran en la tabla 12, se observa que existe un alto y regular con respecto al nivel de tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata, el 53,3% de los encuestados perciben que el nivel de tecnoestrés es regular, por lo que el nivel de desempeño docente es regular, mientras que el 40% perciben que el nivel de tecnoestrés es alto, por lo que el nivel de desempeño

docente es regular, finalmente, el 6,7% de los encuestados perciben que el nivel de tecnoestrés es alto, por lo que el nivel de desempeño es eficiente.

Coinciden con Figueroa (2018), realizó su investigación denominada: Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018. Su objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Esta investigación fue hecha con la intención de conocer más acerca del estrés laboral, considerado en la actualidad como una enfermedad que no sólo perjudica el estado físico del docente sino también su situación laboral y familiar lo cual es muy grave y realmente se necesita un tratamiento para combatirlo. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 90 docentes que laboran en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador. Se aplicó a los docentes cuestionarios sobre el estrés laboral y el desempeño docente. Previamente a la investigación, se verificó el grado de confiabilidad de dichos instrumentos y luego se procedió a su aplicación. El resultado obtenido muestra que existe una alta relación negativa entre las variables estrés laboral (Rho de Spearman $-.791$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada.

Se contradice con Flores, Romero, & Sarmiento (2017), realizó su investigación denominada: Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016. Su objetivo de Identificar la

influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre del 2016. La metodología utilizada se planteó en base a un estudio mixto, abarcando instrumentos de índole cuali-cuantitativos con preponderancia cuantitativa. El diseño de investigación es de carácter exploratorio y cuenta con características de un estudio descriptivo. La información obtenida se analizó a partir del procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 22. También se utilizaron sistema de categorías basado en las variables y respaldado en los instrumentos aplicados a cada uno de los agentes informantes. Los principales resultados obtenidos revelan que la muestra abordada no presenta un nivel significativo de tecnoestrés que este inmiscuido dentro de sus acciones intrínsecas, lo que indica que no perciben el tecnoestrés como algo que les genere una inferencia negativa en su desempeño laboral. De igual manera se llegó a concluir que en este estudio no existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño laboral, descartándose así la hipótesis de investigación, y retomándose la Hipótesis Nula.

Finalmente, se observa que existe un regular y alto con respecto al nivel de tecnoestrés y en cuanto al desempeño docente un nivel regular en el nivel primaria de las instituciones educativas de Paucarpata.

VI. Conclusiones

Se pudo establecer el nivel de tecnoestrés de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020, que el 53,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 46,70% de los encuestados perciben que el nivel es alto, lo cual indica que la mayoría de docentes presentan un nivel de tecnoestrés regular y alto.

Se pudo evaluar el nivel de desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020, que el 93,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 6,70% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente, lo cual indica que la gran mayoría de docentes percibe un regular desempeño docente.

Se pudo determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020, muestra una correlación positiva moderada significativa y un p-valor de significancia de 0.00 ($p < 0.05$) de igual forma la correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0,619 ($p < 0.01$), es decir, que existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata - Arequipa, 2020.

Aspectos complementarios

Se recomienda a los directores de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata, realizar talleres de relajación, respiración y meditación para prevenir el estrés laboral.

Se recomienda a los docentes capacitarse constantemente acerca de la integración de las TIC de la plataforma virtual Perueduca, entre otros.

Referencias bibliográficas

- Alcas, N., Alarcón, H. H., Venturo, C. O., Alarcón, M. A., Fuentes, J. A., & López, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Chiang, M., & Neira, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Retrieved from https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*.
- Coppari, N. (2018). Tecnoestrés, entre lo Deífico y lo Demónico: Las TICs y su impacto en los jóvenes. In *Praciencia* (Vol. 20). Retrieved from [https://www.issup.net/files/2019-09/Tecnoestrés%2C Norma Coppari.pdf](https://www.issup.net/files/2019-09/Tecnoestrés%2C%20Norma%20Coppari.pdf)
- Diaz Marticorena, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción* (Universidad Nacional del Centro del Perú). Retrieved from <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5288>
- Escalante Luzquiños, M. del C. (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa* (Universidad Católica de Santa María). Retrieved from <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/3534>
- Espichán Beretta, M. (2019). *Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2015* (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Retrieved from [http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2491/TD CE 1943 S1 - Salazar Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2491/TD%20CE%201943%20S1%20-%20Salazar%20Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figueroa Anchivilca, A. R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018* (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Flores Amador, W., Romero Soto, M. del C., & Sarmiento Lanuza, N. (2017). *Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016. Trabajo de Seminario de Graduación para optar al Título de Licenciatura en* (Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Minagua UNAN - Managua). Retrieved from <https://repositorio.unan.edu.ni/7352/1/18003.pdf>

- Foment del Treball Nacional. (2020). *Tecnoestrés : Qué es ,cómo nos condiciona y cómo gestionarlo*. 105. Retrieved from <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/05/27/tecnoestres-que-es-como-nos-condiciona-como-gestionarlo>
- García, B. (2019). *El tecnoestrés (Technostress)* (Universidad de León). Retrieved from <https://buleria.unileon.es/handle/10612/10875>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. In *McGraw Hill education*. Retrieved from <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Letona, G. (2016). *Nivel de tecnoestrés en los colaboradores en una planta dedicada a la producción de artículos del cuidado personal ubicada en Escuintla* (Universidad Rafael Landívar; Vol. 147). Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Letona-Gloria.pdf>
- Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). *Tecnoestrés* (Editorial). Retrieved from <https://www.amazon.com/-/es/Susana-Llorens-Gumbau/dp/849756782X>
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*, 56. Retrieved from <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación. (2018). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*, 60. Retrieved from <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del Marco del Buen Desempeño Docente. *Resolución Ministerial No. 005-2020-ED*, 43. Retrieved from https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF
- Muxin Rodríguez, I. (2012). *Conocer la diferencia sobre Tecnoestres entre un grupo de Ingenieros en Sistemas y un grupo de Psicólogos Industriales*. (Vol. 7). Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Muxin-Ingrid.pdf>
- Ochoa Cacya, V. L. (2017). *El Estrés Laboral y el Desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017* (Universidad Nacional de San Agustín). Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6075>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del

personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

- Prado, A. (2018). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés. *Revista Digital De Salud Y Seguridad En El Trabajo*, (1), 1–23. Retrieved from <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/3414%0Ahttp://hdl.handle.net/10272/3414>
- Quiroz, E., Ruíz, B., & Caballero, G. (2018). *Guía para la gestión del tecnoestrés*. 1–18. Retrieved from https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/GUIAPARALAGESTIONDELTECNOESTRES-6julio.pdf
- Quispe Mollapaza, E., & Llerena Hilares, M. (2016). *Niveles de apropiación de la tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en el JEC en IIEE Estatales de la Provincia de Islay-2016* (Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Vol. 147). Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3596>
- Rengifo Rivera, F. (2018). Tecnoestrés y las enfermedades profesionales en los colaboradores del Servicio de Rentas Internas Agencia Latacunga, Provincia de Cotopaxi (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28765>
- Rey Beltrán, N., Piñeros Ramírez, J., & Rojas Ochoa, E. (2018). *Evaluación del tecnoestrés como Riesgo Psicosocial en el área de Planeación de la Demanda en Empresa Altipal* (Universidad Cooperativa de Colombia; Vol. 3). Retrieved from <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- 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* (Universitat Oberta de Catalunya). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10609/103666>
- Tapia Ccallo, V., & Tipula Mamani, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona . Perú. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72–80. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200001&script=sci_abstract
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). *The Technostress Trifecta-Techno Eustress, Techno Distress and design:An Agenda For Researh*. (1), 68372903. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/320148127_The_Technostress_Trifecta_-

_Techno_Eustress_Techno_Distress_and_Design_Theoretical_Directions_and_an_Agenda_for_Research

- UGT. (2012). *Tecnoestrés Programa de Prevención* (UGT Andalu). Retrieved from <https://es.scribd.com/doc/208062540/Combatir-El-Tecno-Estres>
- UGT. (2019). *Incidencia de las nuevas tecnologías de información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores*. 48. Retrieved from <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Incidencia de las TICs.pdf>
- UGT, C. E. C. de. (2008). Tecnoestrés: Efecto sobre la salud y prevención. In *Observatorio permanente de riesgos Psicosociales* (Comisión E). Retrieved from <https://docplayer.es/15673063-Tecnoestres-efecto-sobre-la-salud-y-prevencion.html>
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). El tecnoestrés: un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida. *Fòrum de Recerca*, (11), 5. Retrieved from http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78748/forum_2005_5.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1: Solicitud para la aplicación del instrumento

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumento

SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. MIGUEL GRAU PAUCARPATA

Yo, **VERONICA GUMERCINDA CARI CALCINA**, identificada con DNI. N° 42213776, código de matrícula 16050500003 Bachiller en Educación Primaria de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Ante usted con mucho respeto me presento y expongo

Que, teniendo las miras en culminar y deseando obtener mi Título Profesional de Licenciada en Educación Primaria, pido a usted, se me autorice la aplicación del instrumento del Cuestionario de Tecnoestrés creado por (Salanova, Llorens y Cifre, 2003) a los docentes de su plantel y la ficha de observación del desempeño docente creado por el (Ministerio de Educación, 2012) que será observado por su persona.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Arequipa 15 de setiembre del 2020



VERONICA G. CARI CALCINA
DNI. 42213776

*Recibido
16/09/2020
10:42 a.m.*

Anexo 2: Consentimiento informado (Cargo)



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales) (DOCENTES)

La presente investigación se titula **TECNOESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PAUCARPATA - AREQUIPA 2020** y es dirigido por Veronica Gumercinda Cari Calcina: 0000-0002-7092-0879, estudiante investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, con la asesoría del Docente tutor Machicado Vargas, Ciro: con ORCID: 0000-0003-0197-3181, Doctor en Educación.

El propósito de la investigación es: determinar la relación que existe entre el tecnoestrés en el desempeño docente de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020. Para ello, deseamos contar con su colaboración, como Director de su Institución y pueda brindarnos las facilidades del caso y el permiso respectivo.

Consiste en invitar a los docentes de primaria, para que contesten una encuesta virtual acerca del tema mencionado, pueden desarrollarlo a través de su móvil ingresando link https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSftgn4RKJ6gGdUII4Q74wpm_gzNyf-SX3iZTK60XiOKiGPeqA/viewform?usp=sf_link. La presente es un cuestionario de tecnoestrés. Por otro lado la ficha de observación del desempeño docente realizado por su persona.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de la plataforma WhatsApp de su grupo de estudio. Si desea, también podrá escribir al correo vcari2016@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Deseando contar con su colaboración y comprensión, me suscribo de Usted,

Muy atentamente,

Veronica G. Cari Calcina

Si está de acuerdo por favor, rellene:

CARGO: Dirección

NOMBRE: Judith Gutiérrez Monzón

FECHA: 10 noviembre del 2020

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA

Anexo 3: Informe de la aplicación del instrumento firmado por el director de la institución educativa donde se aplicó el instrumento



Institución Educativa
Miguel Grau
Prolongación Angamos s/n Paucarpata

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

INFORME N° 0016/I.E.M.G.

Para : Dr. Ciro Machicado Vargas
Asesor de Tesis
DE : Judith Gutiérrez Monzón
Asunto : Informe sobre la aplicación del instrumento
Fecha : 09 de diciembre del 2020

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi fraternal saludo, así mismo informarle lo siguiente:

Que la Srta. **VERONICA GUMERCINDA CARI CALCINA**, identificada con DNI N° 42213776, estudiante investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote su investigación denominada: **TECNOESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PAUCARPATA - AREQUIPA 2020.**

En nuestra institución educativa aplicó las encuestas mediante el formulario google drive, donde se compartió el enlace a los 16 docentes de la institución educativa.

Es todo cuanto tengo que informar a usted para los fines que convengan.

Atentamente,


Firma y sello del Director(a)

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos (adjunte la validez del instrumento si usted lo realizó la validación)

Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC

Autores: Ventura, M, Llorens, S. y Salanova, M. (2011)

Vamos a exponer a continuación preguntas que nos hará conocer, aproximadamente, nuestra situación en relación con el tecnoestrés causadas por el mal uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

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

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1.	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos	0	1	2	3	4	5	6
2.	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	0	1	2	3	4	5	6
3.	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4.	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
5.	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas	0	1	2	3	4	5	6
6.	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
7.	Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más	0	1	2	3	4	5	6
8.	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
9.	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6

10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas	0	1	2	3	4	5	6
11	Dudo a la hora de utilizar TIC por miedo a cometer errores	0	1	2	3	4	5	6
12	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente	0	1	2	3	4	5	6
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación	0	1	2	3	4	5	6
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	0	1	2	3	4	5	6

RESULTADOS

ESCEPTICISMO	(Sumatorio ítems 1 a 4) / 4 =	
FATIGA	(Sumatorio ítems 5 a 8) / 4 =	
ANSIEDAD	(Sumatorio ítems 9 a 12) / 4 =	
INEFICACIA	(Sumatorio ítems 13 a 16) / 4 =	
TOTAL PT	(Sumatorio ítems 1 a 16) / 4 =	

I. FICHA TECNICA

INSTRUMENTO	: Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC
AUTORA	: Marisa Salanova, Susana Llorens y Mercedes Ventura
AÑO	: 2011 Universidad Jaume I (Castellon – España).
APLICACIÓN	: 18 años a mas.
ADMINISTRACIÓN:	Individual o colectiva.
DURACIÓN	: Aproximadamente 15 minutos.
SIGNIFICACIÓN	: Planes de prevención de riesgos psicosociales.
TIPO	: Instrumento Escala tipo Likert.
ITEMS	: Numero de ítems 16.
OBJETIVO	: Evaluar el nivel de estrés laboral de trabajadores asociado al uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).
NORMAS	: Datos normativos correlación ítems-indicadores.
DIMENSIONES	: La prueba tiene 4 dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Dimensión 1: Escepticismo.• Dimensión 2: Fatiga.• Dimensión 3: Ansiedad.• Dimensión 4: Ineficacia.

II. ASPECTOS TEÓRICOS:

El uso de las herramientas tecnológicas de la información y comunicación modernas en el ámbito laboral está produciendo una serie de implicancia como alternativa de desarrollo empresarial y una mayor flexibilidad en el trabajo generando al mismo tiempo el equilibrio de la vida personal y laboral del trabajador. Los empleados adquieren más herramientas informáticas como el acceso a Internet para el desarrollo de su trabajo entre otras. Por esta razón se da la racionalización y gestión del uso de estas tecnologías en el ámbito laboral, como una máxima empresarial para mejorar la eficiencia en el proceso productivo.

Tecnoestrés

El estrés tecnológico no es nuevo por el contrario es cada vez más recurrente en las personas dentro de su vida personal y laboral. La psicóloga Michelle Weil y el educador Larry Rosen, acuñaron el término (1997) donde se expresa que el tecnoestrés tiene efectos psicológicos como la adicción, lo que genera algunos signos y síntomas como la irritabilidad, nerviosismo, angustia, ansiedad, cefaleas como dolores de cabeza constante, trastornos gastrointestinales, estados como episodios de frustración, carencia de concentración, dolores de espalda, problemas en el sueño e insomnio. "El tecnoestrés es una disfunción real en la interacción entre el usuario de la tecnología y la tecnología" según la psicóloga Nina Davis-Millis del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), en Estados Unidos. Expresa asimismo, que "Es la experiencia al adaptarse a nuevas tecnologías" o al hecho de que la tecnología sea "inadecuada". Microsoft publicó un estudio sobre el tecnoestrés, desarrollándose una encuesta a 20,000 trabajadores en más de 20 países europeos. Los resultados fueron que la tecnología distrae a los empleados en lugar de hacerlos más productivos en tanto, entre otras cosas, solo el 21% dijo sentirse "muy productivo". En los resultados destacó que la cantidad de correos electrónicos, mensajes y notificaciones les "abruma y no les permite concentrarse".

"Existen empleados considerados modernos que tienen la tecnología abundante a su alcance", "Pero esa disponibilidad no se traduce necesariamente en impacto". Las eternas actualizaciones y notificaciones en redes sociales hacen a la gente menos productiva. Uno de los peligros más resaltantes es la idea de que al tener "conectividad constante" hay una expectativa de que los empleados deben responder a todas horas cualquier mensaje sin tener vida propia.

Cultura digital

El estudio de Microsoft determina que la cultura digital podría mejorar la productividad, estableciendo reglas de cómo una empresa usa la tecnología. Esto incluye, por ejemplo, los tiempos apropiados para responder un email o consultar a los colaboradores si están satisfechos con la tecnología que usan. De acuerdo al informe, el 22% de los que trabajan en una cultura digital fuerte, se sienten más productivos.

Existen consecuencias involuntarias de implementar una tecnología", el tecnoestrés expresa que no desean dejar la tecnología porque es muy útil para las comunicaciones empero no se ha desarrollado buenas pautas sobre lo que es productivo. José María Martínez Seva, "Tecnoestrés, ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías en la era digital" (2011) expresa que los inconvenientes generados por las nuevas tecnologías incluyen la pérdida de relaciones personales o la sobrecarga de información. "En muchos casos, nos hace más dependientes, ignorantes y solitarios". Organismos como el Foro Nacional para la Salud y Bienestar en el Trabajo, en Reino Unido, dicen que el flujo constante de emails es uno de los agentes que más perjudican la productividad de las grandes empresas. Los datos hallados destacan que "La productividad proviene del

intercambio creativo. No funciona cuando la gente se sienta delante de una máquina a enviar correos electrónicos.

Craig Brod (1984) expresa que se trata de la existencia de una falta de capacidad para enfrentarse a las tecnologías de una forma psicológicamente saludables. El “estrés por la tecnología” se genera por el uso obligado e indiscriminado impuesto por las organizaciones. Esto está relacionado con los efectos psicosociales negativos en el uso de las TIC, existen una serie de datos que señalan que la Tecnología de la Información influye en el bienestar psicosocial de las personas que la consumen tanto positivo (alegría, emoción) como negativo (estrés, ansiedad).

El tecnoestrés es el resultado de un proceso perceptual de desajuste entre las demandas y los recursos disponibles, caracterizado por dos dimensiones centrales: 1) Los síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo, y 2) el desenvolvimiento de acciones negativas hacia las tecnologías

Precisamente el tecnoestrés acaba manifestándose en los trabajadores con el incremento del ritmo de innovaciones tecnológicas permanentes y la necesidad del aprendizaje continuo, al sinnúmero de datos y la información que impide incorporarla con la velocidad exigida, produciendo la fatiga mental, y también la gran dificultad de establecer límites claros entre el trabajo y otros ámbitos personales y familiares , ya que las Tecnologías de información nos permiten trabajar “en cualquier momento y en cualquier lugar” produciendo el incremento a la dependencia “adicción en el trabajo”. Esto, influye en una percepción de desajuste entre demandas y recursos disponibles para enfrentar la tecnología que puede precipitar hacia el fenómeno del tecnoestrés con su manifestación de ansiedad y actitud negativa hacia la tecnología de información y comunicación. De lo mencionado se desprende que la utilización inadecuada de la tecnología de información y comunicación puede generar las alteraciones a nivel físico como psicológicas, convirtiéndose en estrés.

El tecnoestrés está asociado con el síndrome del quemado, esto se expresa por el uso “continuo, cotidiano y frecuente” de la estimulación y la sobreabundancia de tecnologías de información y comunicación, lo que conlleva a una sensación de fatiga como desgaste físico, señaló que genera malestares físicos y psíquicos como el insomnio, la presencia de la alimentación compulsiva o pérdida del apetito, dolor de cabeza, espalda y articulaciones. El tecnoestrés es considerado como una nueva

“enfermedad en los trabajadores de las organizaciones”. Se indica que, si

bien no existen muchos pacientes con esta dolencia de última generación

que se adquiere dentro de las organizaciones, esta enfermedad podría agudizarse o masificarse. Se expresa que podría convertirse incluso en una epidemia, dirigido a los ejecutivos, profesionales y personal que laboran con frecuencia con herramientas de tecnologías de información y comunicación. La organización internacional de trabajo

describe que, en los países industrializados, la rapidez en la adopción de nuevas tecnologías de información y comunicación como métodos de trabajo por lograr el liderazgo en la competitividad ha generado casos de depresión y estrés intenso; así tenemos que 3 de cada 10 trabajadores ingleses se ven afectados por las exigencias de la productividad. Es evidente que muchos de los problemas físicos y psicológicos que se producen por el uso continuado de tecnologías de información y comunicación se generan en los lugares de trabajo, en los recursos físicos y materiales, en los aparatos tecnológicos que no están siendo adaptados ni dispuestos para evitar experimentar posiciones incómodas, que a la larga generan dolencias, al no existir estudios ergonómicos, lo que provocan diversas molestias físicas y dolencias psíquicas.

El tecnoestrés desencadena trastornos psicológicos además de sumarse

otros factores. Son las personas con más de 40 años, las que no se han ajustado a los rápidos cambios tecnológicos. Asimismo, surgen nuevos conceptos que son: la tecnofatiga (cansancio por el empleo de la tecnología), tecnoansiedad (presión e incomodidad por el uso de cualquier instrumento electrónico). Son las modernas tecnologías que han cambiado nuestra forma de vivir, haciéndola para algunos más sencilla, en muchos aspectos. Como contrapartida, los mismos equipos pueden producir efectos contrarios sobre nuestra salud psicológica, un aspecto relativamente nuevo que los científicos comienzan a abordar.

Tecnofobia: Es el rechazo como la resistencia hacia las nuevas tecnologías, ya sea por una distancia generacional o por tener la falta de habilidad para actualizarse en el uso de las mismas, considerado como un problema, solucionable, debido que la causa es simplemente la falta de conocimiento, la intervención es factible y efectiva cuando tenemos diagnósticos objetivos.

Tecnofatiga: Este fenómeno expresa fatiga, cansancio, agotamiento mental y cognitivo por el uso de las tecnologías, aunados con las actitudes escépticas y creencias del mal manejo de las nuevas tecnologías.

Tecnofilia: Este fenómeno de sobre dimensión, de dependencia por el uso de la tecnología y/o adicción a internet y otras herramientas tecnológicas. Se expresa por la dimensión elevada e incontrolable de la gran necesidad de hacer uso continuo, en todo momento y lugar, lo cual genera una dificultad en otras áreas de su vida. En cierta manera los expertos señalan que el uso de Internet no le produce la patología en el individuo, si no que se intensifican la conducta patológica ya presente en la persona que la adquiere, pues tienen el factor predisponente. Si las personas están más tiempo frente a la computadora, se presentan diferentes tipos de signos y síntomas que interfieren en las actividades cotidianas:

- Presenta problemas para controlar el uso de la Pc o de Internet.
- Experimenta angustia al intentar suspender el uso.

- Poco o nada de tiempo destinado para dormir.
- Altera hábitos, horarios de comer, inclusive las omiten para no cortar la actividad que se está realizando.
- Presenta problemas en el trabajo (reduce desempeño y rendimiento).
- Gran disminución de la comunicación familiar en el hogar.
- Los círculos de amistades cercanas disminuyen totalmente.

Esto se asocia como un desorden compulsivo por lo online, compulsión a recibir permanentemente información. Se consulta de forma repetida internet o el teléfono, e incluso invade un sentimiento de frustración si no existe correspondencia. El tecnoestrés en el tiempo puede desencadenar cuadros como síndrome de Burnout, como una respuesta inadecuada a un estrés crónico, se presenta en trabajadores que están en constante uso de las herramientas tecnológicas y expresa 3 dimensiones como: el cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. El término de tecnoestrés empezó a ser conocido como el término “Síndrome de fatiga informativa”, y de “Infoxicación”. Este término fue creado por el psicólogo David Lewis, en su informe Dying for information (Muriendo por la información). Se da en personas que tienen que lidiar con abundantes datos y de información procedente de libros, periódicos, correos electrónicos, etc., y que, provoca la parálisis y la disminución de la capacidad analítica, y esto lleva a tomar malas decisiones. Los primeros síntomas son la pérdida de autoconfianza y motivación para el trabajo, problemas en el rendimiento laboral y conflictos en las relaciones interpersonales, acelera el sistema simpático y ocasiona ansiedad, irritabilidad, problemas de memoria, concentración, depresión, frustración e ira, sensación de vulnerabilidad y hasta el síndrome de piernas inquietas, va degradando la salud, propiciando el desarrollo de gastritis, úlceras, problemas dermatológicos, insomnio, hipertensión, hasta llegar al evento coronario.

Se le puede asociar el síndrome de la ventana o multitasking (multitarea):

la utilización de la computadora hace que procesemos más información en paralelo, como en el sistema Windows se van abriendo ventanas y al final se tienen muchas tareas en marcha, se está en internet y a la vez se está pendiente del correo electrónico, se reciben simultáneamente muchos mensajes, etc. La Infoxicación según el físico Alfons Cornella, es un neologismo que mezcla la información y la intoxicación. Se presenta cuando la información recibida es superior que la que somos capaces de procesar, con repercusiones negativas hacia nuestra persona.

Orígenes de la Adaptación del Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC

El Cuestionario RED-Tecnoestrés (Salanova, Llorens, Cifre, Nogareda, & WoNT, 2007) es una herramienta española, creada bajo el patrocinio del Ministerio de Ciencia y Tecnología y adoptada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para medir y diagnosticar el tecnoestrés en trabajadores españoles. El Cuestionario RED-Tecnoestrés

forma parte del conjunto de formularios RED (Recursos/Experiencias/Demandas) desarrollado por el equipo de investigación WoNT de Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I. Sus escalas están validadas en estudios previos publicados en revistas de impacto mundial y están fundamentadas en modelos teóricos de impacto científico. Todos los factores evaluados (medidas con ítems originales elaborados por el equipo WONT) poseen buenos indicadores de fiabilidad ya que presentan valores alfa de Cronbach que oscilan de .70 a .96. Además, análisis factoriales confirmatorios y análisis de ecuaciones estructurales confirman la validez de los instrumentos en todas sus versiones (Ventura, Llorens, & Salanova, 2006).

El cuestionario RED-Tecnoestrés ha tenido como antecesores directos los siguientes cuestionarios (Ventura, Llorens, & Salanova, 2006):

- El Cuestionario CET, o Cuestionario de Experiencias relacionadas con el Trabajo, que evalúa el tecnoestrés como un factor de riesgo psicosocial asociado a distintos puestos de trabajo, no necesariamente específicos de usuarios de TIC o expertos en el uso de tecnología por medio de 3 dimensiones: actitudinal, cognitiva y conductual, así como la valoración general de la experiencia con TIC.
- El Cuestionario RED.es, o Cuestionario de Recursos, Emociones y Demandas, fue diseñado para superar las limitaciones que el CET tenía como el hecho de no limitarse sólo al uso del ordenador sino también a otras tecnologías utilizadas en el ambiente laboral. También mide las dimensiones actitudinal, cognitiva y afectiva.
- El Cuestionario RED General, o Cuestionario de Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas, evalúa características sociodemográficas, recursos laborales, demandas laborales y recursos personales, es decir, emociones y experiencias positivas y negativas, como el tecnoestrés, al cual se le dedican 16 ítems relacionados con las TIC. En este formulario ya aparecen las 4 variables que luego se mantendrán en futuras versiones para evaluar el tecnoestrés: escepticismo, creencias de eficacia, agotamiento y fatiga.
- Como evolución del RED General surge el RED_TIC, un cuestionario específico para aquellos trabajadores que utilizan TIC como parte de su trabajo diario. Aparte de integrar los ítems del RED General, evalúa los ámbitos de uso, la valoración de la experiencia con TIC, adquisición de conocimiento, cursos de formación y aplicabilidad, experiencia en el uso de las TIC, uso de servicios tecnológicos y de software, adecuación al trabajo, percepción de cambios tecnológicos, y la evaluación de obstáculos y facilitadores exclusivos de las TIC.

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

Se estimó la validez de constructo, cuyo valor obtenido fue de 0.07, y en cuanto a la confiabilidad de la misma, el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-puntaje total permitió estimar el valor de 0.82. En los cuadros siguientes aparecen los datos descriptivos, pruebas de consistencia interna (alfa de Cronbach) y correlaciones entre las dimensiones de ansiedad y fatiga para la muestra general y para la muestra específica de usuarios de

tecnología, respectivamente. Como se puede observar, el alfa supera en todos los casos el mínimo de 0,70 que asegura la validez y fiabilidad de las medidas.

MEDIA ARITMÉTICA; DESVIACIÓN TÍPICA Y ALFA DE CRONBACH

Muestra General N=741 (Fuente: Marisa Salanova. Susana Llorens y Eva Cifre. Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume I de Castellón. NTP 730 “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial” INSHT – 2003).

	M	DT	α	Fatiga	Ansiedad	Actitudes cínicas	Ineficacia
Fatiga	1,47	1,35	0,92	-	0,60 (***)	0,45 (***)	0,45 (***)
Ansiedad	1,22	1,19	0,83		-	0,53 (***)	0,76 (***)
Escepticismo	1,33	1,32	0,93			-	0,55 (***)
Ineficacia	1,05	1,13	0,84				-

Nota: M = Media Aritmética, DT = Desviación Típica, α = Alfa de Cronbach, (***) significativo a $p \leq 0,001$

MEDIA ARITMÉTICA; DESVIACIÓN TÍPICA Y ALFA DE CRONBACH

Muestra Específica usuarios TIC N=283 (Fuente: Marisa Salanova. Susana Llorens y Eva Cifre. Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume I de Castellón. NTP 730 “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial” INSHT – 2003).

	M	DT	α	Fatiga	Ansiedad	Actitudes cínicas	Ineficacia
Fatiga	2,22	1,24	0,83	-	0,58 (***)	0,51 (***)	0,52 (***)
Ansiedad	1,96	1,26	0,84		-	0,58 (***)	0,74 (***)
Escepticismo	1,87	1,28	0,88			-	0,60 (***)
Ineficacia	1,58	1,28	0,82				-

Nota: M = Media Aritmética, DT = Desviación Típica, α = Alfa de Cronbach, (***) significativo a $p \leq 0,001$

Validez: Según la adaptación del instrumento (Albarrán, 2017), en relación a la validez, se usó el coeficiente de correlación entre cada ítem

y el indicador al que pertenece. Con excepción del ítem 7, todos los demás muestran correlaciones bastante altas, lo que permite afirmar que el instrumento es válido para medir el tecnoestrés.

VALIDEZ CORRELACIÓN DE ITEMS

ITEMS	Correlación
T1	,693
T2	,676
T3	,518
T4	,521
T5	,845
T6	,902
T7	,263
T8	,908
T9	,876
T10	,877
T11	,887
T12	,894
T13	,789
T14	,847
T15	,900
T16	,923

Confiabilidad: Con respecto a la adaptación de la prueba, el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach el puntaje obtenido es 0,93 (Albarran,2017). En general el cuestionario que mide el tecnoestrés es altamente confiable, de acuerdo al Alfa de Cronbach; sin embargo, al evaluar cada uno de sus indicadores, se encontró una confiabilidad relativamente baja en el indicador escepticismo. En general se puede concluir que el instrumento es confiable para medir el tecnoestrés.

CONFIABILIDAD ADAPTACIÓN CUESTIONARIO DE TECNOESTRES

INDICADORES	Cronbach's Alpha - Items	N de Items
ESCEPTICISMO	0,439	4
ANSIEDAD	0,906	4
FATIGA	0,775	4
INEFICACIA	0,890	4

IV. NORMAS DE APLICACIÓN Y CORRECCIÓN:

A) Normas específicas:

- Puede aplicarse tanto individual o colectivo
- Explicar claramente, buscando que los sujetos comprendan.
- Se debe lograr que respondan lo más sinceramente posible.
- No existe respuestas correctas o incorrectas.
- Si algún termino resulto poco comprensible no hay inconveniente en sustituirlo por otro sinónimo más familiar.
- Debe insistirse en que respondan todas las preguntas.

B) Administración

Se leen y explican las instrucciones tal como aparecen en la hoja de preguntas y respuestas, hasta que sean claramente comprendidas por todos, indicando que no existen respuestas correctas o incorrectas en la prueba, sino que lo importante es que respondan con toda tranquilidad y sinceridad. Se aplica todo el cuestionario. El tiempo que se requiere para su contestación es de aproximadamente 15 minutos, y su administración puede ser individual o colectiva.

C) Calificación

El cuestionario consta de 16 ítems agrupados en 4 dimensiones centrados en las consecuencias del uso de la tecnología:

Escepticismo : Items 1,2,3,4.

Fatiga : Items 5,6,7,8.

Ansiedad : Items 9,10,11,12.

Ineficacia : Items 13,14,15,16

Para cada ítem se pide al participante que indique la frecuencia de estos sentimientos según una escala de Likert: Los puntajes se asignan como sigue:

Siempre o Todos los días	6 Puntos
Con Frecuencia o Un par de veces a la semana	5 Puntos
Bastante o Una vez a la semana	4 Puntos
Algunas veces o Un par de veces al mes	3 Puntos
Raramente o Una vez al mes	2 Puntos
Casi nada o Un par de veces al año	1 Punto
Nada o Nunca	0 Puntos

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. De este modo, se obtienen las siguientes puntuaciones para cada dimensión:

Escepticismo: (Sumatorio preguntas 1 a 4) / 4 =

Fatiga: (Sumatorio preguntas 5 a 8) / 4 =

Ansiedad: (Sumatorio preguntas 9 a 12) / 4 =

Ineficacia: (Sumatorio preguntas 13 a 16) / 4 =

Tecnoestrés Puntaje Total: (Sumatorio preguntas 1 a 16) / 4 =

Por tanto, para cada dimensión el rango posible es de 0 a 6 y para el puntaje total es de 0 a 24. La estrategia para la obtención de las puntuaciones de cada escala (fatiga, ansiedad, escepticismo e ineficacia) consiste en sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala (las cuatro escalas están formadas por un total de 4 ítems cada una). Por ejemplo, para obtener la puntuación en la dimensión de "Fatiga" hay que sumar cada una de las puntuaciones directas obtenidas en cada uno de los ítems de Fatiga y después dividir el total por "4". El mismo procedimiento debe seguirse para conocer la puntuación en cada una de las restantes dimensiones

IV. INTERPRETACIÓN

Los baremos se construyeron usando el criterio de la desviación normal;

teniendo en cuenta los porcentajes referidos y que dan lugar al número de desviaciones estándar arriba y debajo de la media. Los promedios y desviaciones estándar, resultan de promediar los ítems de cada indicador, el análisis tiene como valor mínimo el 0 y como un máximo de 6 puntos en cada dimensión y de 0 a 24 en el puntaje total P.T.

CUESTIONARIO TECNOESTRES

Datos Normativos para la Interpretación del Nivel del Puntaje

Nivel	%	Ansiedad	Fatiga	Escepticismo	Ineficacia	P.T.
Bajo	0-25	0,00-1,25	0,00-1,14	0,00-1,52	0,00-1,27	0-6,18
Medio	25-75	1,26-2,88	1,15-1,80	1,53-2,05	1,28-2,30	6,19-10,03
Alto	75-100	2,89-6,00	1,81-6,00	2,06-6,00	2,31-6,00	10,04-24

Dimensiones del Tecnoestrés

Ansiedad: La persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La misma ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TIC.

Fatiga: Se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías. Se expresa en la interacción entre demandas y agotamiento, las relaciones entre recursos e implicación laboral pueden ser explicadas por teorías sobre la promoción de la salud.

Escepticismo: Estado denominado como el escepticismo actitudinal. Por tener una actitud de indiferencia, distante, evitación o negación. Esto lleva a tener reacciones escépticas o duda sobre el uso de herramientas electrónicas, al mismo tiempo surgen pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TIC.

Ineficacia: Creencias de falta de autoeficacia, ya sea por una distancia generacional o por tener la falta de habilidad para actualizarse en el uso de las TIC, considerado como un problema, solucionable, debido que la causa es simplemente la falta de conocimiento.

FICHA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Sr. Director

El presente cuestionario es parte de una Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente: NUNCA = 1 A VECES=3 SIEMPRE=5

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

18	<i>Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</i>			
19	<i>Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</i>			
20	<i>Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</i>			
21	<i>Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</i>			
22	<i>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</i>			
23	<i>Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</i>			
24	<i>Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</i>			
25	<i>Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</i>			
26	<i>Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</i>			
Dimensión 3: Participación en la gestión de la Institución.				
27	<i>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.</i>			
28	<i>Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</i>			
29	<i>Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.</i>			
Dimensión 4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.				
30	<i>Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.</i>			
31	<i>Gestiona información en entornos digitales con sentido crítico, responsable y ético.</i>			
32	<i>Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes.</i>			
33	<i>Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa.</i>			
34	<i>Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.</i>			
Puntaje:.....				

Muchas gracias por su colaboración.

A) FICHA DE TÉCNICA

INSTRUMENTO	: Ficha de observación de desempeño docente
AUTORA	: (Ministerio de Educación, 2018)
AÑO	: 2018
APLICACIÓN	: a todos los docentes
ADMINISTRACIÓN:	Individual o colectiva.
DURACIÓN	: Aproximadamente 30 minutos.
TIPO	: Instrumento Escala tipo Likert.
ITEMS	: Numero de ítems 34
OBJETIVO	: Evaluar el nivel de desempeño a los docentes del nivel primaria
NORMAS	: Datos normativos correlación ítems-indicadores.
DIMENSIONES	: La prueba tiene 4 dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.• Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes• Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.• Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

B). ASPECTOS TEÓRICOS:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (Ministerio de Educación, 2018).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (Ministerio de Educación, 2018).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2018).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes (Ministerio de Educación, 2018).

C) CONFIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	34

D) CALIFICACIÓN

Uso de escala ordinal:

1: Deficiente

2: Regular

3: Eficiente

Anexo 5: Base de datos para el procesamiento estadístico

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE TECNOESTRES

Sujeto	ANSIEDAD					FATIGA					ESCEPTICISMO					INEFICACIA				TT	
	1	2	3	4	TD1	5	6	7	8	TD2	9	10	11	12	TD3	13	14	15	16		TD4
1	3	2	2	3	10	2	2	1	2	7	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	43
2	0	3	2	2	7	2	3	3	3	11	0	4	2	4	10	3	3	4	5	15	43
3	0	2	2	4	8	2	3	5	5	15	2	3	4	2	11	2	3	4	4	13	47
4	2	4	3	2	11	3	2	3	2	10	2	4	3	3	12	3	4	4	3	14	47
5	4	3	3	3	13	2	3	4	2	11	3	5	5	2	15	2	3	2	2	9	48
6	3	3	2	2	10	5	5	3	4	17	2	2	2	2	8	2	2	4	2	10	45
7	5	2	2	2	11	2	2	2	4	10	2	5	2	2	11	3	3	4	2	12	44
8	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	2	2	4	11	43
9	2	3	2	3	10	2	2	4	3	11	3	3	2	2	10	3	4	2	2	11	42
10	2	3	2	3	10	5	5	4	2	16	3	5	4	3	15	2	3	4	3	12	53
11	2	3	2	3	10	2	3	4	5	14	3	5	5	2	15	4	5	3	2	14	53
12	4	3	2	2	11	2	2	2	2	8	4	4	2	4	14	2	4	3	2	11	44
13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	3	3	4	4	14	40
14	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	3	5	5	4	17	2	3	2	2	9	46
15	5	5	2	2	14	2	2	3	2	9	2	3	2	4	11	2	4	2	3	11	45
16	5	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	5	2	2	11	3	3	2	2	10	40
17	2	3	2	3	10	2	5	5	3	15	3	3	2	2	10	3	5	3	3	14	49
18	5	5	2	2	14	3	4	4	5	16	4	3	3	4	14	3	4	4	2	13	57
19	5	6	5	6	22	3	3	3	4	13	2	5	2	2	11	4	3	3	2	12	58
20	5	4	4	2	15	2	2	3	3	10	2	5	2	4	13	3	3	2	3	11	49
21	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	3	5	5	2	15	2	3	4	3	12	45
22	3	3	4	3	13	2	2	3	2	9	3	5	5	3	16	2	5	4	2	13	51
23	4	3	4	3	14	4	2	4	3	13	3	5	5	2	15	2	5	4	5	16	58
24	2	3	2	3	10	2	4	2	2	10	3	5	5	3	16	6	5	5	6	22	58
25	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	6	5	5	2	18	3	5	2	6	16	54

26	6	4	2	3	15	2	3	3	3	11	6	5	5	3	19	3	5	5	6	19	64
27	4	5	6	3	18	3	3	5	3	14	3	3	4	2	12	5	5	5	5	20	64
28	2	5	3	3	13	3	5	5	4	17	4	5	5	2	16	2	4	3	3	12	58
29	2	4	2	3	11	2	4	4	2	12	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	58
30	2	3	2	4	11	3	5	5	5	18	3	4	5	2	14	2	4	4	5	15	58
31	4	3	2	3	12	4	2	4	2	12	4	4	5	2	15	4	4	2	2	12	51
32	2	4	3	4	13	2	4	2	4	12	4	4	4	2	14	3	3	3	2	11	50
33	4	2	4	3	13	3	3	4	2	12	3	3	5	2	13	2	3	3	3	11	49
34	4	5	4	3	16	2	4	4	6	16	6	5	6	2	19	2	5	2	2	11	62
35	2	4	3	4	13	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	2	5	4	4	15	62
36	3	5	3	3	14	3	4	2	3	12	3	5	6	4	18	5	5	6	3	19	63
37	4	5	4	3	16	4	4	3	3	14	3	5	5	2	15	5	5	3	6	19	64
38	4	4	2	4	14	4	4	3	4	15	3	5	5	4	17	6	5	2	5	18	64
39	6	5	5	3	19	3	3	5	4	15	4	5	5	2	16	5	5	4	5	19	69
40	3	5	4	3	15	5	3	4	3	15	3	4	5	6	18	5	5	3	5	18	66
41	4	5	4	4	17	3	5	5	4	17	3	5	5	4	17	3	5	3	3	14	65
42	4	5	5	5	19	4	3	4	5	16	4	5	3	6	18	4	5	3	5	17	70
43	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16	3	5	5	6	19	3	5	5	5	18	68
44	3	5	4	3	15	6	4	5	5	20	3	5	5	2	15	6	5	3	5	19	69
45	5	4	4	4	17	4	3	5	5	17	3	4	5	2	14	5	6	6	5	22	70

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

SUJETOS	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES																			PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN			DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y LA IDENTIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					TT				
	ITEM	1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TD2	27	28	29	TD3	30		31	32	33	34
1	2	2	2	3	2	2	2	15	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	45	2	3	3	8	2	1	2	3	2	10	78
2	2	3	2	2	2	2	3	16	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	38	2	1	3	6	2	2	2	2	2	10	70
3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	3	3	8	2	2	2	2	2	10	72
4	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	46	3	3	2	8	2	2	3	2	3	12	83
5	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	41	2	1	2	5	2	2	2	3	2	11	73
6	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	2	2	2	6	2	2	1	2	2	9	68
7	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	3	3	8	2	2	2	2	2	10	72
8	2	2	1	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	46	3	3	2	8	2	2	1	2	3	10	79
9	2	2	2	1	2	2	2	13	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	40	2	2	1	5	2	2	2	1	2	9	67
10	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	42	2	2	2	6	2	2	2	3	2	11	75
11	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	42	2	2	2	6	2	2	1	3	2	10	74
12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	68
13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	1	3	6	2	2	2	2	2	10	68
14	2	3	2	1	2	2	3	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	41	2	2	2	6	2	2	2	1	2	9	71
15	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	38	2	2	1	5	2	2	2	2	2	10	68
16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	3	3	8	2	2	2	2	2	10	72
17	1	3	2	1	2	2	2	13	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	31	2	1	2	5	1	1	2	1	2	7	56
18	2	2	2	2	3	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	37	2	2	2	6	2	2	2	2	3	11	69
19	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	37	2	1	1	4	2	2	2	2	3	11	67
20	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2	1	1	4	2	2	2	2	2	10	64
21	1	3	2	3	2	1	2	14	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	39	2	1	2	5	2	2	1	3	2	10	68
22	2	3	2	3	2	2	2	16	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	36	2	1	2	5	2	1	2	3	2	10	67
23	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	42	2	2	2	6	2	2	2	3	2	11	75
24	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	41	2	2	1	5	2	2	2	3	2	11	73
25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	41	2	2	2	6	2	1	2	2	2	9	71	

26	3	3	2	1	2	2	2	15	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	39	2	2	2	6	2	2	2	1	2	9	69
27	1	3	3	3	2	2	2	16	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	41	2	2	2	6	2	2	3	3	2	12	75	
28	2	3	3	3	3	2	3	19	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	39	2	1	2	5	2	2	3	3	3	13	76	
29	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	42	2	1	2	5	2	4	2	2	2	12	74	
30	2	3	2	3	3	2	3	18	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	40	2	2	2	6	2	2	2	3	3	12	76	
31	1	3	2	3	2	2	2	15	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	40	3	4	3	10	2	2	2	3	2	11	76	
32	2	3	3	3	2	3	4	20	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	46	2	2	2	6	2	2	3	3	2	12	84	
33	2	2	2	1	2	2	2	13	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	39	3	3	3	9	2	4	2	1	2	11	72	
34	2	3	4	3	2	4	3	21	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	43	2	2	2	6	2	2	2	3	2	11	81	
35	2	3	3	3	2	3	2	18	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	41	2	2	2	6	2	2	3	3	2	12	77	
36	2	3	2	3	2	1	2	15	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	41	3	2	3	8	2	2	2	3	2	11	75	
37	4	4	3	3	2	2	2	20	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	47	2	2	2	6	2	2	3	3	2	12	85	
38	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	47	3	3	3	9	3	2	3	1	2	11	84	
39	1	3	2	3	3	3	2	17	1	1	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	43	4	2	2	8	2	2	2	3	3	12	80	
40	4	3	1	3	2	2	3	18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	47	3	2	2	7	2	2	3	3	2	12	84	
41	2	3	2	1	3	3	3	17	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	45	4	3	3	10	2	2	2	1	3	10	82	
42	4	3	3	3	3	2	2	20	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	55	4	2	2	8	2	4	1	3	1	11	94	
43	3	3	2	3	4	4	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	44	2	2	2	6	2	4	2	3	3	14	85	
44	2	4	4	3	2	4	3	22	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	52	2	3	4	9	2	2	4	3	4	15	98	
45	3	3	2	4	2	2	2	18	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	54	4	2	4	10	2	4	4	3	4	17	99	

Anexo 6. Evidencias (dos fotos comentadas)

Cuestionario del Tecnoestrés

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información sobre el estrés laboral que es ocasionado por las tecnologías de información.

Pregunta sin título

Cuadrícula de casillas

Filas		Columnas	
1. Con el paso del tiempo, las tecnologías m...	X	<input type="checkbox"/> Nada	X
2. Cada vez me siento menos implicado en ...	X	<input type="checkbox"/> Casi nada	X
3. Soy más cínico respecto de la contribució...	X	<input type="checkbox"/> Raramente	X
4. Dudo del significado del trabajo con esta...	X	<input type="checkbox"/> Algunas veces	X
5. Me resulta difícil relajarme después de un...	X	<input type="checkbox"/> Bastante	X
6. Cuando termino de trabajar con TIC, me s...	X	<input type="checkbox"/> Con frecuentemente	X
7. Estoy tan cansado/a cuando acabo trabaj...	X	<input type="checkbox"/> Siempre	X
8. Es difícil concentrarme después de trabaj...	X	<input type="checkbox"/> Añadir una columna	
9. Me siento tenso y ansioso al trabajar con ...	X		

Cuestionario del Tecnoestrés

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información sobre el estrés laboral que es ocasionado por las tecnologías de información.

*Obligatorio

Pregunta sin título *

	Nada	Casi nada	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre
Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos	<input type="checkbox"/>						
Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	<input type="checkbox"/>						
Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo	<input type="checkbox"/>						

Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías

Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas

Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a

Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más

Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías

Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías

Dudo a la hora de utilizar TIC por miedo a cometer errores

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Anexo 7: Pantallazo del informe de originalidad de Turnitin

VERONICA CARI CALCINA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 4%
Excluir bibliografía	Activo		