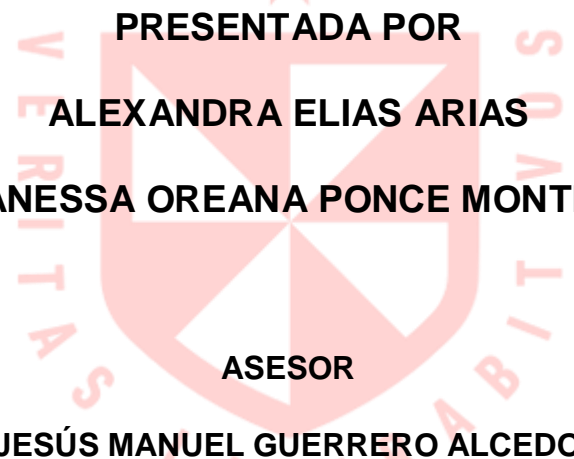


FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**TECNOESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE COLEGIO DE NIVEL BÁSICO REGULAR
DE LIMA Y CALLAO**



PRESENTADA POR
ALEXANDRA ELIAS ARIAS
VANESSA OREANA PONCE MONTES

ASESOR
JESÚS MANUEL GUERRERO ALCEDO

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2022



**Reconocimiento - No comercial
CC BY-NC**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TECNOESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
COLEGIO DE NIVEL BASICO REGULAR DE LIMA Y CALLAO**

**TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADA POR:
ALEXANDRA ELIAS ARIAS
VANESSA OREANA PONCE MONTES**

**ASESOR:
MAG. JESÚS MANUEL GUERRERO ALCEDO
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7429-1515>**

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A nuestros padres, por el apoyo incondicional durante este proceso de nuestra formación académica profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestra casa de estudios Universidad San Martín de Porres bajo el asesoramiento de los diferentes licenciados que nos acompañaron con el desarrollo de la presente investigación y en especial al asesor Mg. Jesús Guerrero, por su tiempo, dedicación y recomendaciones durante el proceso de este estudio.

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	14
1.1 Bases Teóricas	14
1.1.1 Tecnoestrés	14
2.1.2 Satisfacción Laboral	18
1.2. Evidencias Empíricas	23
2.2.1 Nacionales	23
2.2.2 Internacionales	25
1.2.3 Definición de términos básicos	28
1.3. Planteamiento del problema	29
1.3.1 Descripción de la situación problemática.	29

1.3.2 Formulación del problema.	32
1.4. Objetivos de la investigación	32
1.4.1. Objetivos generales	32
1.4.2. Objetivos específicos	32
1.5 Hipótesis y variables	33
1.5.1 Hipótesis principales	33
1.5.2 Hipótesis específicas	33
1.5.2 Variables de estudio	33
1.5.3 Definición operacional de las variables	34
CAPÍTULO II: MÉTODO	36
2.1. Tipo y diseño de investigación	36
2.2. Participantes	36
2.3. Medición	38
2.4 Procedimiento	41
2.5 Aspectos éticos	42
2.6 Análisis de datos	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS	44
3.1. Análisis descriptivo	44
3.2. Análisis Inferencial: Correlacional	46
3.3. Análisis inferencial: Comparativo	50
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	53

CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable Tecnoestrés</i>	34
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable SL</i>	35
Tabla 3. <i>Datos descriptivos de los datos sociodemográficos (n=115)</i>	38
Tabla 4. <i>Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario del Tecnoestrés</i>	40
Tabla 5. <i>Confiabilidad por consistencia interna de de la escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes (ESL-VD)</i>	41
Tabla 6. <i>Estadísticos descriptivos del Cuestionario de Tecnoestrés y la escala de satisfacción laboral/versiones docentes</i>	46
Tabla 7. <i>Correlación entre Tecnoestrés y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas del nivel de educación básica regular</i>	49
Tabla 8. <i>Comparación del entre tecnoestrés y satisfacción laboral según sexo en docentes de instituciones educativas del nivel de educación básica regular</i>	51
Tabla 9. <i>Comparación del entre tecnoestrés y satisfacción laboral según condición de trabajo en docentes de instituciones educativas del nivel de educación básica regular</i>	52

RESUMEN

Se podría entender de dos maneras distintas a las tecnologías de información y comunicación (TIC) debido a que si bien es cierto estas pueden hacer que el trabajo sea más práctico y rápido también pueden generar efectos negativos en los empleadores en la parte psicosocial y emocional llegando a afectar la perspectiva que pueda tener hacia la satisfacción laboral. Existen muy pocos estudios sobre la relación del tecnoestrés y la satisfacción laboral en contextos internacionales y nacionales. El presente estudio tiene como objetivo identificar la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao. Para realizar la investigación se usó un diseño predictivo, correlacional simple y transversal, la muestra seleccionada fue de tipo no probabilístico e intencional, integrada por 115 docentes (29 docentes masculinos y 86 docentes femeninas) de 23 a 62 años. Para medir el tecnoestrés se utilizó el “Cuestionario de Recursos, Emociones / Experiencias y Demandas en usuarios de la TIC” y para la Satisfacción laboral la “escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes aplicada”. Los resultados hallados en el estudio indican una correlación negativa y significativa entre las dimensiones “cognitivas ($Rho=-.430$; $p<.000$)” y “afectiva ($Rho=-.188$; $p=.044$)” y la satisfacción laboral siendo de magnitud moderada y baja, indicando que mientras haya un nivel elevado de tecnoestrés habrá menor satisfacción laboral. Estos hallazgos permitirán el establecimiento de intervenciones destinados a reducir el tecnoestrés en los docentes de manera que aumente la satisfacción en su ámbito laboral.

Palabras claves: Tecnoestrés, Satisfacción laboral, Docentes, TIC

ABSTRACT

Information and communication technologies (ICTs) could be understood in two different ways because, although it is true that they can make work more practical and faster, they can also generate negative effects on consumers in the psychosocial and emotional part, reaching to affect the outlook you may have towards job satisfaction. There are very few studies on the relationship between technostress and job satisfaction in international and national contexts. The objective of this study is to identify the relationship between technostress and job satisfaction in teachers of regular basic education in schools in Lima and Callao. To carry out the research, a predictive, simple and cross-sectional correlational design was used, the selected sample was of a non-probabilistic and intentional type, made up of 115 teachers (29 male teachers and 86 female teachers) from 23 to 62 years old. To measure technostress, the "Questionnaire of Resources, Emotions / Experiences and Demands in ICT users" was extracted and for Job Satisfaction the "Work Satisfaction Scale Applied Teacher Version". The results found in the study indicate a negative and significant correlation between the "cognitive ($Rho=-.430$; $p<.000$)" and "affective ($Rho=-.188$; $p=.044$)" dimensions and job satisfaction being of moderate and low magnitude, indicating that while there is a high level of technostress there will be less job satisfaction. These results will allow the establishment of interventions aimed at reducing techno-stress in teachers in a way that increases satisfaction in their work environment.

Keywords: Technostress, Job satisfaction, Teachers, ICT

RESUMEN DE REPORTE DE SIMILITUD

NOMBRE DEL TRABAJO

Reporte_TESIS ELIAS ALEXANDRA Y PONCE VANESSA pdf.pdf

AUTOR

Alexandra- Vanessa Elias - Ponce

RECuento DE PALABRAS

15504 Words

RECuento DE CARACTERES

84930 Characters

RECuento DE PÁGINAS

79 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

964.6KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 20, 2023 6:41 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 20, 2023 6:42 PM GMT-5

● 4% de similitud general

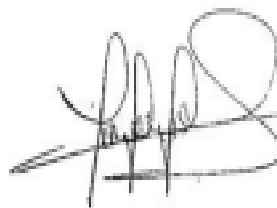
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

Asesor: Mg. Jesús M. Guerrero A



INTRODUCCIÓN

“La Organización mundial de la salud” (OMS, 2020), menciona la situación actual que se está afrontando por el estado de emergencia debido al virus Covid-19. Esta ha tenido repercusiones muy fuertes directamente con los estilos de vida de las personas, siendo así como inicia el interés en las mismas por entender el resultado psicosocial de su nuevo estilo de vida (Ramírez et al., 2020). Al enfrentar esta pandemia de nivel mundial se establece el aislamiento como medida preventiva, y el trabajo presencial se vio obligado a cambiar su modalidad de manera remota, viendo un incremento en el uso de las Tecnologías de la información y comunicación (Rius, 2020).

Los trabajadores en un corto plazo han tenido que adaptarse a esta nueva modalidad para mantener su puesto laboral y sus ingresos económicos (Manrique, 2020), aprendiendo sobre las nuevas tecnologías puede que no sea un gran reto para ellos, pero la incertidumbre de no saber qué pasará, con el implemento de esta nueva modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, se manifiesta ansiedad, depresión e insomnio tanto en mujeres como en hombres (Briones, 2020).

El teletrabajo permite que los trabajadores no logren el mismo rendimiento laboral que solían disponer en la forma presencial generando mucho estrés en ellos (Gorki, 2020). Los especialistas denominan tecnoestrés al cambio de actitud y rechazo del empleador hacia su trabajo, demostrando insatisfacción laboral (Comisión del Consejo y del Parlamento Europeo, 2001).

Se busca estudiar en este trabajo, la relación entre las variables “tecnoestrés” y “satisfacción laboral” (SL) netamente con docentes que se encuentran enseñando

bajo la modalidad de trabajo remoto, en donde surgen problemas evidentes mencionados anteriormente como el tecnoestrés y la poca SL debido a la exposición de esta nueva modalidad digital (Villalbona & Macarilla, 2017).

Es así como se pretende responder a la pregunta, ¿Qué relación existe entre las variables “tecnoestrés” y “satisfacción laboral” en docentes de educación básica regular de colegios de Lima y Callao? Por lo que este estudio se propone establecer la relación entre las dimensiones de “tecnoestrés” y las dimensiones de SL en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao. Por tanto, se espera que exista una correlación negativa y significativa entre ambas variables. Esta investigación busca mostrar la importancia y brindar más información sobre esta nueva problemática, la cual no solo está expuesta en el entorno laboral sino también social y familiar, de esta manera se pretende identificar cómo la interacción directa con las tecnologías puede ocasionar el tecnoestrés en los docentes, debido a que en la actualidad los docentes trabajan bajo la modalidad virtual.

Este estudio se basa en un diseño predictivo, correlacional simple y transversal, la muestra fue determinada de manera no probabilístico intencional compuesta por 115 docentes entre hombres (n=29) y mujeres (n=86) de colegios del nivel de educación básica regular en Lima y Callao, entre las edades de 23 a 62 años, teniendo en cuenta el tipo de contrato, sexo, edad y condición laboral.

Esta tesis está distribuida por cuatro capítulos. En el primero, se abordará, el marco teórico, describiendo las bases teóricas, evidencias empíricas, objetivos, hipótesis de la investigación y la problemática de estudio acerca de las variables tecnoestrés y SL. En el segundo, se encuentra la metodología de estudio enfocándose

en el diseño de la investigación, la población elegida, los instrumentos de medición, procedimientos y aspectos éticos. En el tercero, se resaltan los resultados de esta investigación en la cual se presentan los hallazgos expresados en tablas y figuras relacionadas al objetivo de investigación. Finalmente, en el cuarto, se desarrolla la discusión abordando los resultados a través del marco teórico, que conllevará a las conclusiones y recomendaciones para encontrar estrategias en su abordaje.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Bases Teóricas

1.1.1 Tecnoestrés

Tecnologías de la comunicación e información (TIC) y estrés

Las TIC son un conjunto de implementos que ayudan en la adquisición de información, la cual permite formular nuevos modelos o formas de comunicación y participación (González, 1998). A su vez, Cabero (1999) establece que las TIC son herramientas basadas en la integración de las tecnologías tradicionales con un uso innovador. Por otro lado, según la Comisión Europea (2001) plantea que las TIC tienen ventaja para diversas situaciones utilizando aplicaciones, recursos y tecnologías. Es así como las TIC forman parte de un instrumento fundamental para el crecimiento de los países. Tal es su relevancia que se ha incrementado su uso en los ámbitos laborales, públicos y privados (Valencia, 2018).

Sin embargo, el uso excesivo de las TIC desencadena aspectos negativos en las personas cuando no es bien implementado, como el estrés, ya que las innovaciones tecnológicas se dan muy rápido por lo mismo que las personas deben adaptarse en la misma velocidad (Claro, 2010). Por lo cual, Vargas (2005) menciona que las manifestaciones del síndrome estrés conlleva a tener alteraciones sin especificación en el organismo de la persona. Perez (2017) añade que el estrés tiene como respuestas a nivel fisiológicas de carácter hormonal en donde se activa el hipotálamo, desencadenando dificultades directas como la salud e indirecta como el trabajo y la familia.

Rojas et al. (2014) también refiere que actualmente la tecnología se ha vuelto una herramienta importante para facilitar a los humanos tanto en el ámbito laboral como familiar, así mismo la tecnología permanece en un constante cambio, esto involucra que las organizaciones y personas utilicen nuevas tecnologías que por lo general son de gran ayuda, sin embargo, su uso exagerado puede dañar las capacidades de adaptación de las personas provocando situaciones estresantes. A su vez, Salanova et al. (2011) indican que el tecnoestrés conlleva a diferentes sintomatologías como aumento de activación psicológica, experimentando presión y aversión al uso de la tecnología. La tecnología no es la que nos hace padecer el tecnoestrés, sino la estimación que tiene cada persona sobre ella, si la persona tiene positivas valoraciones al uso de esta, puede experimentar satisfacción en su trabajo (Gonzales & Pérez, 2019)

Tecnoestrés

Es un problema que surge al combinar la demanda por estresores y la respuesta de las personas hacia ellos (Tu et al., 2008). Se demuestra que algunos complementos tecnológicos están poco adaptadas a las capacidades cognitivas, por lo cual, puede traer como consecuencia irritación, ansiedad y frustración en los empleados (Sellberg & Susi, 2014).

El concepto de tecnoestrés ha cambiado a lo largo del tiempo gracias a la investigación. Por ello con una amplia revisión de artículos publicados se revela que el tecnoestrés es un tema tradicional, pero a la vez actual. Así mismo el origen del tecnoestrés comienza con la investigación de Brod (1984) en donde se

conceptualiza al tecnoestrés como un desajuste entre la tecnología y las habilidades de adaptación de las personas para poder afrontarlas.

Otra definición que también conceptualiza el tecnoestrés es la que plantean los autores Weil y Rosen (1997) en donde indican al tecnoestrés como un recurso aversivo hacia las personas afectando sus actitudes, pensamientos y conductas. En comparación con Brod (1984), ellos plantean que el tecnoestrés es causado por la invasión diaria de la tecnología, que conlleva a un aumento del estrés y a una colisión negativa en la vitalidad de las personas.

Sin embargo, la relevancia de las anteriores definiciones resulta amplias y genéricas. Por el contrario, Salanova et al. (2006) proponen una descripción condescendiente, experimental y práctica del tecnoestrés, definiéndola como una experiencia psicosocial negativa ante el uso de las tecnologías. A esta problemática también se le enlaza la sensación de angustia, cansancio, ineficiencia, desconfianza y dependencia a la tecnología, tomando en cuenta la relación entre las habilidades personales y la demanda tecnológica.

Tipos de tecnoestrés

Salanova et al. (2007), mencionan 3 tipos de tecnoestrés implicando malestares físicos, cognitivos y conductuales que el trabajador experimenta con los TIC. La primera es la “tecnoansiedad”, donde el individuo experimenta activaciones fisiológicas de alto nivel y de manera desagradable, incluyendo alteraciones nerviosas y malestares generales. La segunda es la “tecnofatiga”, que se manifiesta por cansancio excesivo, agotamiento mental e ineficacia provocada por una alta demanda en el uso de las TIC. Por último, la “tecnoadicción”, siendo el

más específico ya que es incontrolable la compulsión hacia los TIC, se caracteriza por el uso recurrente durante periodos largos de tiempo a pesar de que el trabajo no se los pida.

Manifestaciones del Tecnoestrés

Brillhart (2008) menciona 3 tipos que distinguen al tecnoestrés ocasionados por la sobrecarga de trabajo. El primero es el síndrome de fatiga de la información, que se caracteriza por la sobrecarga de información al explorar por el internet. Esta llega a perjudicar el rendimiento y a dar información errónea en el trabajo, ocasionando estrés secuencialmente en la vida laboral. La segunda son los problemas Informáticos, siendo una de las principales manifestaciones que afectan a casi todos los usuarios que utilizan los TIC, suelen traer problemas como lentitud en el trabajo y percances, lo que causa el autodesempleo. Por último, es el “síndrome de Burnout”, que se produce por el proceso acumulativo del desgaste emocional, conllevándolo a la irritabilidad y actitudes negativas. Según el autor este es el factor más amenazante para las organizaciones.

Modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas)

Este modelo se establece bajo cuatro variables “demandas / recursos laborales”, “emociones / experiencias”, “conductas laborales” y “recursos personales” (Salanova et al., 2006). “Las demandas / recursos laborales” se dividen en cuatro grupos, siendo la primera “las demandas / recursos relacionados con la tarea” (sobrecarga temporal, cuantitativa, y a la ambigüedad sobre un rol que destaca los recursos de la autonomía incluyendo al feedback), el segundo “las demandas / recursos a nivel social” (definidas por manifestar mucho conflicto en

el clima social) y por último “las demandas / recursos como organización” (es la inseguridad laboral y la influencia para la toma de decisión en la participación y el trabajo en equipo). Los investigadores afirman que la cuarta variable hace referencia a los recursos íntimos como por ejemplo las creencias de eficacia que son indispensables para el afrontamiento del estrés.

El modelo RED, indica que las influencias y recursos en los centros de trabajo se ven influenciados por la percepción de los trabajadores, ya que al tener una adaptación o desadaptación en las demandas y recursos de la labor se puede observar emociones y vivencias negativas o positivas que contribuyen en el tipo de comportamiento que tenga el empleador en relación con su trabajo u otras actividades (Salanova et al., 2006).

2.1.2 Satisfacción Laboral

Se han encontrado soportes en investigaciones en donde la SL es una actitud fundamental desde una mirada evaluativa favorable o desfavorable de los mismos empleadores (Rocco, 2009). La SL se puede calificar como el nivel de las necesidades de los miembros ante la realidad existente de las demandas de una organización. A su vez involucra actitudes individuales en la SL ya que una persona al tener un elevado grado de satisfacción creará conductas adecuadas hacia el trabajo, mientras que un individuo con insatisfacción dispondrá de conductas aversivas (Weiss, 2002).

Anaya y López (2015) para ellos se comprende como una actitud afectiva positiva que evidencia una reacción emocional a la ocupación. También establecen que la satisfacción depende de cómo los trabajadores se sienten en relación con

sus ámbitos laborales y cómo perciben las diferentes características del trabajo. Asimismo, Gil-Monte (2012) hace mención que las formas de contrato también juegan un papel importante para que exista SL, debido a que los trabajadores en esta modalidad por contrato trabajan en condiciones más precarias, producciones ajustadas, menos capacitaciones e inseguridades en el puesto ya que no están seguros de que se les renueve el contrato, lo cual genera inestabilidad laboral, aumentos en los niveles de estrés y sentimiento de ansiedad.

También los que trabajan bajo un contrato se asocian con una remuneración menor, pocas ofertas para su formación por parte del trabajo y poca participación en las actividades laborales. Este tipo de condición laboral presenta bajas perspectivas de promoción interna, mayor incidencia en la sobre educación y un porcentaje alto de los empleadores que consideran que su remuneración no cumple las expectativas acordes al mercado. La modalidad de trabajo por contrato se relaciona con pocos niveles de SL (Booth et al., 2002). Por otro lado, Castaño (2007), indica que las mujeres tienen mayor oportunidad a obtener un incremento salarial en comparación a los hombres. Esto se debe a que las mujeres tienen mayor dedicación al trabajo cuando hay un incremento en el sueldo, en cambio los hombres se dedican al ocio por lo cual reduce su tiempo de trabajo remunerado.

La SL la definen como una agrupación de emociones y sentimientos positivos o negativos con los que los trabajadores tienen una perspectiva hacia su trabajo. También mencionan que la SL está relacionado con tres actitudes de los trabajadores. El primero es la dedicación al trabajo, la cual hace referencia a las horas, el tiempo y la energía que el empleador va a invertir en su labor académica. El segundo es el compromiso organizacional siendo el grado en que el docente

participa de manera activa en la institución para ser permanente y estable en su trabajo. Y por último el estado de ánimo del profesor debido que puede variar en cuestión de minutos y horas denotando la calidad de servicio (Davis & Newstrom, 2003).

Causas de la satisfacción laboral

La SL puede involucrar diversas circunstancias que por lo general se basan en los intereses propios, en el nivel de compromiso, en el entorno profesional, en la motivación y en la libertad del trabajador. Entonces si el trabajador recibe estímulos aversivos disminuirá su satisfacción, pero si recibe estímulos positivos aumentará su satisfacción obteniendo mayor bienestar y productividad en la organización (Robbins & Coulter, 2005).

Las principales causas de la SL son: Trabajo intelectualmente alentador, remuneraciones justas, ambientes favorables y compañeros de trabajo. Así mismo hay otras causas que influyen en la satisfacción y que no se conforman netamente en el ambiente laboral, pero de igual forma intervienen en la SL siendo la salud, la edad, el tiempo de trabajo, la estabilidad emocional, la condición socioeconómica, el tiempo libre, los comportamientos ante las recreaciones, las relaciones sociales, las relaciones familiares, entre otras (Olivares et al., 2006).

Consecuencias de la satisfacción laboral

La SL tiene diversidad de consecuencias que por lo general depende de la percepción de la persona hacia el trabajo. Estas percepciones perjudican en las conductas ante la vida, la familia, el ámbito laboral y la salud física (Robbins & Coulter, 2005). Si esta percepción es positiva a causa de que la empresa brinda

adecuados pagos, ascensos justos, un buen ambiente laboral y buenas relaciones con sus compañeros es posible que el resultado sea la satisfacción (Robbins, 2005). Es así que al tener satisfacción en el trabajo aumenta la motivación y la productividad del empleador (Shultz, 1991). Los empleados al tener SL tienen la libertad psicológica de cumplir con sus objetivos para lograr la superación en su puesto de trabajo y también es un hecho que los empleados al estar satisfechos tienen una tranquilidad laboral y personal (Atalaya, 1999).

Por otro lado, si esta percepción al trabajo es negativa, hace alusión a una actitud intranquila, ansiosa e incluso depresiva, que se adquiere cuando hay insatisfacción laboral. La insatisfacción laboral daña el desempeño, el rendimiento y la productividad de la organización, provocando que las empresas reaccionen ante esta problemática. De esta manera las organizaciones buscan que los trabajadores tengan adecuadas condiciones en su labor, para que no afecte perjudicialmente a la productividad (Olivares et al., 2006). Así mismo, la insatisfacción laboral puede provocar oposición al cambio, carencia de innovación, renuncia, descenso de productividad e incapacidad para trabajar en grupo (Robbins & Coulter, 2005).

Teorías de satisfacción laboral

Teoría de las expectativas (Vroom, 1964). Se focaliza en la SL y en la conducta del trabajador, ya que ante cualquier conducta los empleadores tienen determinadas expectativas en relación con los resultados, basándose en tres conceptos, siendo la primera la expectativa, la cual se basa en la percepción del trabajador sobre su esfuerzo y el desempeño. El segundo denominado

instrumentalidad que hace relación entre el desempeño del trabajador y los beneficios que les brinda la empresa por su esfuerzo. Y el tercero, la valencia la cual es la consecuencia de las recompensas que va a recibir, dependiendo de cómo actúa el trabajador.

Modelo de la satisfacción laboral de los profesores. Anaya y Suárez (2004) mencionan que este modelo se ha basado en la importancia de la SL de los profesores en relación con el total de ítems de la prueba y las 4 dimensiones:

Diseño de trabajo. Hace referencia a la SL relacionado con una amplia visión sobre el puesto de trabajo y la participación dentro de la empresa.

Condiciones de vida asociadas al trabajo. Lo relacionan con el reconocimiento que el colegio hace al docente por su buen desempeño laboral, donde también incluye las motivaciones externas por parte de sus colegas y jefes. Asimismo, esta dimensión se caracteriza por la justicia que se hace al momento de dar los reconocimientos.

Realización personal. Lo define como la SL relevante que se relaciona con el ajuste persona y empleo (sentirse satisfecho con sus cualidades personales y las características que les proporciona el colegio) para su desarrollo propio.

Promoción y superiores. Esta dimensión se refiere a como el colegio valora y reconoce la calidad de trabajo de sus docentes ofreciéndoles promociones justas teniendo en cuenta el rendimiento y habilidad del docente.

Salario. Esta dimensión hace referencia a todo tipo de pagos monetarios y bien remunerados recompensando su esfuerzo y calidad de trabajo.

Satisfacción frente a insatisfacción laboral en docentes

Hay que tener en cuenta que la SL proviene desde la propia perspectiva del sujeto y que los mismos tienen autoevaluaciones favorables o desfavorables que van a llevar al rechazo o agrado de la enseñanza académica y la comodidad en sus puestos de trabajo (Cantón & Tellez, 2016).

Por otro lado, aquellos docentes que tienen una perspectiva de insatisfacción laboral se trazan metas con menos ambiciones y mayor probabilidad a que se encuentren con dificultades a lo largo de su enseñanza, estancándose en los mismos puestos de trabajo teniendo una perspectiva aburrida y repetitiva (Cantón & Tellez, 2016).

1.2. Evidencias Empíricas

La investigación se basa en la búsqueda bibliográfica de recolección de datos y fuentes de Dialnet, Alicia, Scielo, Pubmed, Redalyc, Scopus y diferentes repositorios de universidades tanto nacionales como internacionales. Se utilizaron las palabras claves “Satisfacción laboral”, “Tecnoestrés”, “Adolescentes”, “Colegio” y “Docentes”.

2.2.1 Nacionales

En Lima, los investigadores Alcas et al. (2019), estudiaron la relación del tecnoestrés en los docentes y su percepción de la calidad de servicio. Esta investigación utilizó como población a 154 docentes, los cuales fueron evaluados por medio del Modelo Servual y el Cuestionario Red. Esta investigación tuvo como resultado una correlación significativa ($X^2 = 85.731$; p-valor $<.05$) entre sus

variables de estudio. En relación con las dimensiones, la “percepción de los elementos tangibles” y el “tecnoestrés” dieron una correlación significativa ($X^2 = 112.055$; p-valor = $<.05$). Así mismo, se halló una correlación significativa entre el tecnoestrés y la percepción de la fiabilidad ($X^2 = 63,859$; p-valor $< .05$), capacidad de respuesta ($X^2= 35,580$; p-valor $< .05$), seguridad ($X^2 = 42.838$; p-valor $< .05$) y empatía ($X^2= 23.633$; p-valor $< .05$) en los docentes. El estudio concluye que existe una asociación entre la presión del tecnoestrés en los docentes y las percepciones de la calidad de servicio.

En la ciudad de Junín, Satipo, Bastidas (2016), elaboró una investigación sobre la SL enfocándose en docentes que trabajen en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas, relacionándolo con elementos como la edad, el sexo, años de antigüedad en el trabajo y las condiciones tanto laboral como económica de los docentes. La investigación tuvo una muestra de 29 mujeres y 66 varones dando 95 docentes en total. Se empleó la “Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC” adaptada en Lima por Palma como instrumento de medición. Como resultados de este estudio, se dio a conocer que los docentes presentaron niveles medios de SL global. Asimismo, aquellos docentes entre 43 y 64 años, con un periodo de servicio entre 18 a 35 años tienden a presentar un nivel de SL global medio. A diferencia de aquellos docentes que tienen un tiempo de servicio entre 1 y 17 años, y cuya condición de trabajo es docente contratado, quienes presentaron un nivel de satisfacción laboral bajo. Por último, los hombres tienden a presentar un nivel de SL bajo, en comparación a las mujeres quienes reportan un nivel alto, siendo estas diferencias significativas ($X^2= 9.27$; p= 0.05). Se ha determinado que

en la SL de docentes mujeres, si existe una diferencia significativa entre las puntuaciones de frecuencia de mujeres y hombres.

2.2.2 Internacionales

En Murcia, España, Muñoz et al. (2017) elaboraron un estudio sobre la influencia de las variables sociodemográficas como tipo de trabajo, el sexo, nivel educativo, y tipo de contrato de la SL en los profesores de distintos grados de educación (inicial, primaria y secundaria). Esta investigación tuvo como muestra a 163 docentes de 12 centros educativos que se dividía en 121 docentes femeninas y 42 docentes masculinos entre las edades de 23 y 60 años. Para la recopilación de datos se utilizó la “Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VPN)”. Como resultado se obtuvo una SL global media-alta en los docentes. En relación con la diferencia entre la SL entre profesores y profesoras no se encontró una diferencia significativa ($p = .449$). Por otro lado, los docentes que tenían contrato fijo manifestaron puntuaciones significativas más elevadas en su SL que los docentes que tenían contrato parcial ($p = .611$). Así mismo tanto los docentes de contrato fijo como contrato parcial obtuvieron puntuaciones altas en realización personal, sin embargo, en el salario obtuvieron la puntuación más baja ($p = .287$). En cuanto al nivel de SL de los docentes se ubican en una categoría medio-alto, además se puede definir perfiles con mayor SL en los docentes que tienen contrato fijo que los que tienen un contrato parcial. Por el contrario, se muestran perfiles de docentes con menor SL cuando distribuyen asignaturas que no son de condición motriz.

En México, Pino y Arenas (2016) evaluaron el tecnoestrés laboral en docentes universitarios de acuerdo con el género. La investigación tuvo como muestra a 262 docentes universitarios, 50% docentes masculinos y 50% docentes femeninas, que oscilan entre 30 y 39 años. Para recopilar los datos, se empleó el Cuestionario “RED-Tecnoestrés de Salanova”. La investigación tuvo como resultado diferencias significativas de género en relación con todas las dimensiones del tecnoestrés, donde las docentes femeninas tienen calificaciones elevadas a comparación de los docentes hombres en ansiedad ($F= 1.768, p=.03$), igualmente con las dimensiones de escepticismo ($F= 0.937, p=.03$), adicción ($F= 0.985, p=.03$), ineficacia ($F= 1.245, p=.07$) y fatiga ($F= 0.019, p=.05$). Concluyendo que las docentes mujeres a comparación de los docentes hombres suelen a sufrir mayor tecnoestrés.

En Chile, Abarca et al. (2016) tuvieron como objetivo estudiar la correlación entre “trabajo-familia”, SL y “apoyo familiar”. Como muestra tuvieron 99 docentes de en centros educativas públicas. Como instrumentos de medición utilizaron el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”, el “Inventario de Percepción de Soporte Familiar” (IPSF) y el “Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING”. Sus resultados muestran una relación significativa entre SL, la variable apoyo familiar ($r= .292; p < .01$) y la variable trabajo-familia ($r= .466; p < .01$). En relación con el promedio de SL global se obtuvo un nivel alto ($M= 4.96; DE= .99$) entre las dimensiones. En relación con los docentes solo la dimensión de “satisfacción con las prestaciones” obtuvo un nivel moderado ($M=4.01; DE=1.35$). Concluyeron que para tener una mejora en sus relaciones y el equilibrio trabajo-familia, es importante

que las normas de las instituciones sean sólidas para la familia, especialmente los beneficios que el trabajo efectúa para estimular a sus empleados.

En Turquía, Coklar et al. (2016) se focalizaron en las razones que conducen al tecnoestrés experimentado por los docentes, los cuales se encuentran en un uso constante de la tecnología. La investigación tuvo como muestra a 64 docentes, de los cuales 35 son femeninas (54.2%) y 29 masculinos (45.8%). Para la medición se utilizó el formulario de determinación del nivel de estrés técnico para profesores, el cual se distribuye en preguntas abiertas y cerradas, de los 64 docentes se obtuvo 117 opiniones, los cuales se agruparon en 23 subtemas por sus características. A su vez estos 23 subtemas fueron nuevamente agrupados en 5 temas de tecnoestrés. Los resultados de esta investigación dieron a conocer un porcentaje de 36.7% en 2 temas lo que indica que los maestros a menudo experimentan tecnoestrés debido a problemas individuales y problemas técnicos. El tema 3 obtuvo un porcentaje de 18% lo que indica que los docentes sufren de estrés cuando tienen problemas de conexión a Internet y en los 2 últimos temas se obtuvo un porcentaje de 4.3% en relación con la falta de tecnología dentro del entorno de enseñanza. Se encuentra cambios significativos tanto para hombres como mujeres. En las mujeres, las razones de tecnoestrés implican problemas técnicos (50%), problemas individuales (35.9%), problemas orientados a la educación (11%) y problemas de salud (3.1%). Sin embargo, el tiempo no es un problema para las docentes. Por otro lado, para hombres, las razones del tecnoestrés involucran problemas individuales (37.7%), problemas técnicos (20.8%), problemas orientados a la educación (26.4%), problemas de tiempo (9.4%) y problemas de salud (5.6%).

1.2.3 Definición de términos básicos

TIC: Es un conjunto de diversas innovaciones que permiten procesar y acumular más información por medio de las redes de comunicación y distribuirlas rápidamente. También son las herramientas que la gente usa para repartir, organizar y almacenar información. Además, les permite interactuar en grupos a través de ordenadores o redes conectadas. (Fernández, 2005).

Escepticismo: Considerada como la postura de carácter pesimista en relación con que haya nuevas posibilidades de conocimientos con justificaciones filosóficas ya que afirman que todo lo que se visualiza es pura ilusión (Gonzales, 2002). Este es una de las dimensiones de la prueba que se utiliza en la presente investigación para medir el tecnoestrés (ítem 1, 2, 3 y 4).

Ineficacia: Es la incapacidad que tiene una persona para poder plantearse objetivos y visualizarlos, imposibilitando alcanzar el éxito o su logro esperado (Aguilar, 2013). Dentro del instrumento de SL que se utiliza en la presente investigación, se puede ver este término reflejado en los ítems 13, 14, 15 y 16.

Burnout: Es cuando una persona no afronta de manera adecuada el estrés laboral crónico donde se integran sentimientos y actitudes pesimistas hacia su propio rol como profesional manifestando agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la empleabilidad (Olivares, 2017).

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la situación problemática.

A inicios del año 2020, se presentó en el Perú el aislamiento social para evitar propagar el contagio, una situación que cambió la vida de muchos, principalmente en el contexto laboral, donde los deberes laborales se deben realizar desde casa, en algunos casos la remuneración fue disminuida por el trabajo de manera remota (Cuervo et al., 2018).

En este último periodo, también la globalización está provocando transformaciones en la sociedad, lo que impulsa a las organizaciones a orientarse al cambio y a la predisposición de las necesidades de la sociedad, este proceso de cambio se refleja en crear nuevas capacidades de innovación e implementación del uso de la tecnología (Corral, 2003, como se citó en Ochoa et al., 2007). Es así como actualmente las “tecnologías de información y comunicación” (TIC) se involucran en la parte privada como pública de las personas, viéndose introducida también en el ámbito laboral a través del uso de diversos objetos tecnológicos (Salanova, 2010).

Al incluir las TIC en las industrias se provocan alteraciones físicas y mentales en los usuarios, para la productividad de la empresa (Díaz & Costa, 2008). Por otro lado, Jiménez et al. (2017) encuentra consecuencias negativas en el trabajador implicando su salud mental, eficacia profesional y desarrollo como docente, por lo cual nace el temor de este nuevo fenómeno laboral llamándolo “Tecnoestrés”, estudiándolo empíricamente desde una visión en donde el trabajador siente estrés laboral con el uso excesivo de la tecnología.

De este modo las instituciones educativas tienen que capacitar a su personal para este cambio llevándolo a tener una mejor SL, ya que estas son consideradas exportadoras del conocimiento y del aprendizaje, y se requiere modernizarse ajustándose a las constantes variaciones de la actual sociedad (Pérez, 2013).

Es así como que se halla una problemática reconocida del tecnoestrés logrando comprenderse como un estrés producido por la incapacidad de adaptación ante las nuevas tecnologías que se implementa en los nuevos sistemas de los colegios ya que no los capacitan lo suficiente, manifestando problemas físicos, psicológicos y sociales en los empleados (García & Forero, 2018). De esta manera, el poco conocimiento de la utilización de estas nuevas herramientas tecnológicas puede influenciar en su trabajo tomando en cuenta la poca SL la cual es un grupo de sensaciones, emociones, valores y actitudes adecuadas o inadecuadas que tienen los docentes frente a su respectivo trabajo, siendo un aspecto importante para la empresa (Locke, 1976, como se citó en Mathieu & Farr, 1991).

Es así como las aptitudes, destrezas y cualidades de los trabajadores que no están expuestos al uso continuo de la tecnología, puede traer consecuencias a nivel emocional, tales como angustia, ansiedad, tristeza y otros peligros psicosociales (Días, 2015). Los docentes que no pueden adaptarse rápido a las herramientas tecnológicas dentro de la docencia logran sentir que están desperdiciando su tiempo al estar conectados en webs creadas por las instituciones que no saben cómo dominar, sintiéndose perturbados y cargados por la ardua información y los conlleva al tecnoestrés y la poca SL (Tacy, 2016). Así mismo la SL a nivel de docencia es especificada por la relación que se puede dar entre los

profesores y las características condiciones que se le brinde en el cetro académico (Zeithaml & Bitner 2004), según la percepción del docente que presente sobre los TIC puede afectar en la opinión que tiene sobre su labor relacionándolo con su trabajo demostrándolo en sus actitudes, comportamientos y compromiso laboral por lo cual lo relaciona en directo con la SL (Chiang & San Martín, 2015). Se puede relacionar o hablar de tecnoestrés y SL como un cuando no hay un ambiente ni recursos cómodos y existe un abuso por la constante interacción que tienen los empleados con los estímulos pocos capacitados tecnológicos (Perez, 2017).

La dificultad para detener la propagación del COVID 19 ha forzado al gobierno a adjudicar medidas excepcionales, como cerrar colegios, universidades, empresas e incluso el aislamiento social. Como consecuencia se ha aumentado el uso del teletrabajo, el cual es apoyado por el “Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (Messenger, 2020). El trabajo virtual es una forma especial donde se emplean los TIC en un área diferente a los establecimientos laborales, que habitualmente se utilizan. Es así como los docentes de las escuelas presentan algunas dificultades al formar parte de esta población expuesta al teletrabajo, no obstante, por la necesidad de generar ingresos, los docentes trabajan desde sus domicilios obteniendo poca calidad de vida y una escasa SL (Valencia, 2018).

Al vivir en una sociedad con un ritmo de desarrollo rápido, las organizaciones tienen que estar al tanto de las nuevas revoluciones, es por ello que las Instituciones educativas tienen la mayor carga de necesidad por presentarse actualizadas, ya que al ser un sistema de enseñanza tienen que brindar respuesta de la actualidad y del futuro, teniendo que incorporar la tecnología y no dándole

importancia a la SL del docente, la cual actualmente es una herramienta muy útil (García & Forero, 2018).

Se debe tener en cuenta que en investigaciones sobre la relación del tecnoestrés y SL a nivel nacional son escasas las investigaciones y estadísticas para poder realizar suficientes alcances sobre información relevante de estas variables por lo tanto es un campo abierto y multidimensional para estudiarlo logrando así encontrar estrategias que ayuden a mejorar (Olivera et al., 2022).

1.3.2 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre las variables tecnoestrés y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivos generales

Determinar la relación entre tecnoestrés y SL en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao

1.4.2. Objetivos específicos

O1: Identificar la relación entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de SL en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.

O2: Estimar las diferencias en el tecnoestrés y SL según el sexo en docentes de educación básica regular en colegios en Lima y Callao.

O3: Estimar las diferencias entre tecnoestrés y SL con la condición laboral (contrato a plazo fijo o nombrado/ estable) de los docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.

1.5 Hipótesis y variables

1.5.1 Hipótesis principales

Hg: Existe relación significativa entre tecnoestrés y SL en docentes de educación básica regular de Lima y Callao.

1.5.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de SL en docentes de educación básica regular de un colegio del Callao.

H2: Existe diferencias entre tecnoestrés y SL en relación con el sexo en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao

H3: Existe diferencias entre tecnoestrés y SL en relación con la condición laboral (contratado y nombrado) de los docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.

1.5.2 Variables de estudio

Tecnoestrés. Salanova et al. (2007) proponen una descripción condescendiente, experimental y práctica del tecnoestrés, la cual la definen como una experiencia psicosocial negativa ante el uso de las tecnologías. A esta problemática también se le enlaza con la sensación de angustia, cansancio,

ineficiencia, desconfianza y dependencia a la tecnología, tomando en cuenta la relación entre las habilidades personales y la demanda de la tecnología.

Satisfacción laboral. Para Anaya y Suárez (2010) la satisfacción laboral comprende una actitud emocional positiva que evidencia una reacción afectiva hacia el puesto de trabajo. También establecen que la satisfacción, es cómo los trabajadores se sienten en relación con sus ámbitos laborales y cómo perciben las diferentes características del trabajo. Estos autores han abordado la satisfacción laboral de manera global y por facetas.

1.5.3 Definición operacional de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Tecnoestrés

Variable	Dimensiones	Factores	Indicadores	Ítems	
Tecnoestrés	Actitudinal	Escepticismo	Falta de confianza ante el uso de la tecnología	1,2,3 y 4	
			Afectiva	Fatiga	Cansancio intenso ante la tecnología
			Ansiedad	Cantidad de preocupación	9,10,11 y 12
	Cognitiva	Ineficacia	Creencia de incapacidad ante el uso tecnológico	13,14,15 y 16	

Tabla 2*Operacionalización de la variable SL*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Diseño del trabajo	La participación del profesor con respecto a los objetivos y tareas preestablecidas del puesto involucrando la variedad y precisión del trabajo.	3,4,8,15,18, 21,23,24,25, 26,28
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	La comprensibilidad que el trabajo ofrece.	5,14,16,17,20,22,32
	Realización personal	Perspectiva del trabajo como algo apreciado y apropiado para el crecimiento personal, y la adaptabilidad entre las aptitudes personales y las propiedades del trabajo	1,6,7,10,11, 13,19,30
	Promoción y superiores	Aptitud de las autoridades	12,27,29,31
	Salario	Remuneraciones	2,9.

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Se utiliza el diseño no experimental para el presente trabajo debido a que no se pueden controlar las variables externas. Así mismo presenta un diseño predictivo correlacional simple y transversal por el motivo que se desea hallar la relación entre “tecnoestrés” y SL en docentes de colegios en Lima y Callao del nivel de educación básica regular. De esta manera se explora el vínculo científico entre ambas variables y se fija que la recopilación de datos solo se desarrolla en un tiempo y en un momento específico (Ato et al., 2013).

Asimismo, los diseños de tipo correlacionales también pueden enfocarse en estudiar y establecer relaciones entre las variables que mencionan en una investigación, también pueden ser fundamentados en cuestión al planteamiento del problema del estudio optando a poder generar hipótesis de tipo correlacional (Hernández et al., 2014). Por consiguiente, esta investigación se enfoca en realizar el estudio y el análisis de las correlaciones que se da entre las variables mencionadas.

2.2. Participantes

En esta investigación se eligió a la población conformada por docentes de diferentes cursos y colegios de Lima y del Callao.

Como muestra se consiguió la participación de 115 docentes de diferentes instituciones educativas del nivel de educación básica regular entre hombres (29) y mujeres (86) que oscilan entre 23 y 62 años de Lima y del Callao.

Se utilizó para este trabajo de investigación un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Es importante hacer mención de que para poder utilizar este tipo de trabajo va a ser según las características de la investigación y decisión del propio investigador ya que no va a depender de un solo criterio para generalizar las estadísticas (Hernández et al., 2014).

Los criterios de exclusión, por otro lado, fueron docentes que no utilicen algún tipo de tecnología, docentes indispuestos por motivos de salud, que tengan edades diferentes a las decretadas en este estudio y aquellos que se sientan indispuestos a desarrollar algunos de los cuestionarios.

En la tabla 3 se observa que la muestra se conformó por el 74.8% de mujeres y el 25.2% de hombres, las edades oscilan entre 23 y 62 años con mayor frecuencia (10) en docentes de 49 años; se evidencia que hay un mayor porcentaje (42.1%) de docentes casados y que así mismo mantienen en mayor frecuencia (67) una condición laboral bajo contrato. A su vez se observa que los docentes ejercen en el nivel de secundaria un 36.6%, en el nivel primaria un 29.6% y en el nivel inicial un 33.9%, demostrando que hay mayor demanda laboral en el nivel de secundaria. Con respecto al tiempo que llevan ejerciendo, se evidencia un porcentaje mayor (45.2%) en docentes que llevan trabajando más de 7 años en la misma institución educativa. En relación con las horas laborales se percibe que el 63% de los docentes trabajan full time y el 27% de docentes trabajan en la modalidad part time. Finalmente se percibe un mayor porcentaje (31.1%) de docentes que utilizan los aparatos tecnológicos entre las tres y cuatro horas diarias y un menor porcentaje (14.8%) en docentes que utilizan los aparatos tecnológicos una a dos horas diarias.

Tabla 3*Datos descriptivos de los datos sociodemográficos (n=115)*

Variable	F	%	Variable	F	%
Edad			Estado civil		
23 -30	21	18.2	Soltero	47	41.2
31- 40	27	23.5	Conviviente	12	10.5
41-50	38	32.1	Casado	48	42.1
51-62	29	25.1	Divorciado	7	6.1
Sexo			Horas de trabajo		
Masculino	29	25.2	Full time	84	63
Femenino	86	74.8	Part time	31	27
Área de especialización			Condición Laboral		
Inicial	39	33.9	Contratado	67	58.3
Primaria	34	29.6	Nombrado	48	41.7
Secundaria	42	36.6			
Tiempo que ejerce			Horas de uso con tecnología		
1 año	16	13.9	1-2 horas	17	14.8
2 años	13	11.3	3-4 horas	36	31.3
3 años	22	19.1	≥ 5 horas	62	53.90
4-5 años	12	10.4			
≥ 6 años	52	45.2			

Nota: "f, frecuencia absoluta"; "%, porcentaje"

2.3. Medición

“Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC” o “Cuestionario de Recursos, Emociones / Experiencias y Demandas en usuarios de TIC” elaborado en España por la organización de Investigación WANT-Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume I de Castellón, por Salanova et al. (2004). Para el instrumento seleccionaron el modelo RED, que tiene como objetivo evaluar los problemas

psicosociales enfocados solo en aquellos trabajadores que usan las TIC en su ámbito laboral. Este cuestionario cuenta con un total de 16 ítems que se agrupan en cuatro escalas: “Fatiga (4 ítems)” que se refiere un cansancio intenso ante la tecnología, “Ansiedad (4 ítems)” se centra en la cantidad de preocupación, “Escepticismo” se refiere a la falta de confianza ante el uso de la tecnología (4 ítems) e “Ineficacia” (4 ítems) se refiere a la creencia de incapacidad ante el uso tecnológico. A su vez se distribuye en tres dimensiones: “Afectiva” que es la ansiedad y la fatiga, “Actitudinal” que se conforma por la postura de indiferencia hacia la tecnología y por último “Cognitiva” que se basa en la convicción de incapacidad en el empleo de la tecnología. La estructura del cuestionario es de respuesta tipo Likert de 6 puntos entre "0" (nada/nunca) a "6" (siempre/todos los días). La administración de este cuestionario puede ser evaluada de forma individual o colectiva en versión online. Así mismo, el tiempo de aplicación es un aproximado de quince minutos. En la tabla 4 se evidencia una validez de constructo, ejecutada por medio del método de análisis factorial exploratorio y una confiabilidad cuanto, a las subescalas, la confiabilidad es de Escepticismo $\alpha = .67$, Fatiga $\alpha = .84$, Ansiedad $\alpha = .85$, e Ineficacia $\alpha = .81$. La confiabilidad dentro de este estudio del Cuestionario de Tecnoestrés fue desarrollada por un método de consistencia interna con un Omega de McDonald en donde los factores de las variables logran una puntuación de Omega entre .652 y .819 (Murphy & Davishofer 1998; citado en Hogan, 2015).

Tabla 4*Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Tecnoestrés*

Variable y factores	Número de ítems	Alfa de Cronbach [IC:95%]	Omega de Mc'Donald [IC:95%]
Escepticismo	4	.677 [.568-.762]	.652 [.551-.753]
Fatiga	4	.844 [.792-.886]	.843 [.797-.890]
Ansiedad	4	.851 [.8-891]	.851 [806-895]
Ineficacia	4	.818 [.756-.866]	.819 [765-874]

“La escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes”, elaborada en España por Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro (2006) y validada en Perú por Quispe Cristóbal (2019). Este autor cambió determinados enunciados de los ítems de la escala original para llegar a una mayor comprensión de los ítems en el contexto peruano. El instrumento tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción laboral de los profesores. El cuestionario se compone de 32 ítems divididos de la siguiente manera: “diseño del trabajo” (11 ítems), “condiciones de vida asociadas al trabajo” (7 ítems), “realización personal (8 ítems)”, “promoción y Superiores” (4 ítems) y “salario” (2 ítems). El cuestionario se midió por medio de una escala Politómica de tipo Likert de tres puntos: 1 = bajo; 2 = medio; 3 = alto. Puede ser aplicado en docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Se puede aplicar de manera individual y colectiva. A su vez la prueba es de libre culminación y dura un aproximado de 10 a 15 minutos en una sola sesión. La versión original del cuestionario presenta una validez de contenido con una

confiabilidad con el Alfa de Cronbach de $\alpha = .90$. Por otro lado, en la adaptación peruana la escala de “Satisfacción Laboral Versión Docentes” tiene como método una validez de contenido siendo aprobado por jueces en donde muestra una confiabilidad con el Alfa de Cronbach de $\alpha = .80$.

En la tabla 5 la confiabilidad de la escala de “Satisfacción Laboral Versión Docentes (ESL-VD)” del presente estudio, se llevó a cabo por un método de consistencia interna utilizando la confiabilidad con el Alfa de Cronbach de $\alpha=.913$ en la prueba total de SL, considerado elevado por Murphy y Davishofer (1998; citado en Hogan, 2015). Por otro lado, se obtiene una confiabilidad de McDonald’s aceptable (.915).

Tabla 5

Confiabilidad por consistencia interna de la escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes (ESL-VD)

Variable y dimensiones	Número de ítems	Alfa de Cronbach [IC 95%]	Omega de Mc'Donald [IC 95%]
Satisfacción Laboral	32	.913 [.888-.934]	.915 [.887-993]

2.4 Procedimiento

En primer lugar, se pidió la autorización a la Dra. Marisa Salanova para poder utilizar el Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC. Así mismo se pidió la autorización al Dr. José Manuel Suarez para poder utilizar la escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes, ambas pruebas elegidas para la presente investigación. Posterior a ello se elaboró el consentimiento informado explicando el fin a investigar

y los objetivos de cada uno de los cuestionarios que realizaron en la presente investigación, dirigido a los docentes de instituciones educativas de Lima y Callao. A los encuestados se les recomendó que respondan de manera sincera. A partir de entonces la aplicación de los instrumentos elegidos se trabajó virtualmente utilizando el formulario de Google que fue distribuido a la muestra por medio de correos, Messenger y por WhatsApp. Se tomaron en consideración los criterios de inclusión y exclusión al momento de seleccionar la muestra. Por último, se procederá a calificar e interpretar las pruebas administradas y del análisis estadístico correspondiente.

2.5 Aspectos éticos

Se tomó como al consentimiento informado dentro de los aspectos éticos que será dirigido a los docentes que se encuentren laborando en una institución educativa de Lima y Callao. En el consentimiento informado se explicará los objetivos de esta investigación, como también se informará acerca de la política de reservar datos personales, y se dejará en claro que será voluntaria su participación. Para poder asegurar las puntuaciones de las pruebas de los constructos que se desea medir, se utilizaron escalas validadas para la población elegida, (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

2.6 Análisis de datos

La información reunida fue elaborada en el formulario Google, posteriormente se distribuyó toda la información en la hoja de cálculo de Google siendo exportada en una plantilla del programa Excel versión 2016, por consiguiente, los datos fueron trasladados al programa estadístico SPSS versión

25; luego se procedió a codificar las variables simplificando el análisis, en el estadístico mencionado.

El análisis descriptivo se estableció mediante las tablas de frecuencias absolutas y porcentajes para describir las características sociales demográficas de la muestra. El análisis inferencial se desarrolló a través de pruebas no paramétricas utilizando tipos intencionales de muestreo no probabilístico, lo que permite garantizar la representatividad de la muestra (Otzen & Manterola, 2017). Se evalúa el supuesto de normalidad en ambas pruebas con Kolmogorv-Smirnov. Se utilizaron las pruebas estadísticas Spearman y U de Mann Whitney. Cada resultado estadístico fue acompañado del respectivo estimador del tamaño del efecto siendo .10 pequeña, .30 mediana y .50 grande (Ledesma et al., 2008).

Para darle una mejor garantía y calidad a los resultados de esta índole se desarrolló un análisis de confiabilidad con los instrumentos alfa de Cronbach y Omega de McDonald dentro del programa JASP.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Se evidencia en la tabla 6 que la variable tecnoestrés se establece en 3 dimensiones. La primera es la dimensión actitudinal que tiene una media de 4.30, una desviación estándar de 1.24 y un .086 del estadístico Kolmogórov-Smirnov (p -valor=.037) indicando que no se cumple el criterio de normalidad. Así mismo, se obtuvo una asimetría de -.56 siendo simétrico insignificante y moderadamente simétrico, se muestra una curtosis de .08 lo cual, indica que se halla una insignificante mesocurtosis y aproximadamente mesocúrtico. La segunda dimensión es la Cognitiva en la cual se observa una media de 4.68, una desviación estándar de 1.10 y en los resultados del estadístico Kolmogórov-Smirnov un .134 (p -valor=.001) indicando que no se cumple el criterio de normalidad. Así mismo se obtuvo una asimetría de -.51 siendo simétrico insignificante y moderadamente simétrico, también muestra una curtosis de .99 siendo insignificante mesocurtosis y moderado exceso. La tercera dimensión es la Afectiva que tiene una media de 5.34, una desviación estándar de 1.22, .086 del estadístico Kolmogórov-Smirnov (p -valor=.035) indicando que no cumple el criterio de normalidad. A su vez se obtuvo una asimetría de -.15 siendo insignificante simétrico, a la vez una curtosis de -.09 denotando que es insignificante mesocurtosis y aproximadamente mesocúrtico.

Por otro lado, la variable de SL presenta una media de 49.86, una desviación estándar de 9.63, una asimetría de .38 siendo insignificante simétrico y aproximadamente simétrico, una curtosis de -.50 indicando que es insignificante

mesocurtosis y moderado exceso y un resultado de .090 en el estadístico Kolmogórov-Smirnov ($p\text{-valor}=.024$) indicando que no se cumple el criterio de normalidad. La dimensión de Diseño de trabajo muestra una media de 16.24, una desviación estándar de 3.73, en el Kolmogorov-Smirnov .109 ($p\text{-valor}=.002$) indicando que no el criterio de normalidad también muestra una asimetría .64 siendo insignificamente simétrico y moderadamente asimétrico, también una curtosis de -.03 siendo insignificante mesocurtosis y aproximadamente mesocúrtico. La dimensión de “condiciones de vida asociadas al trabajo” muestra una media de 12.31, una desviación estándar de 2.81, en el Kolmogorov-Smirnov .091 ($p\text{-valor}=.021$) indicando que no se cumple el criterio de normalidad, también muestra una asimetría -.13 siendo insignificamente simétrico y aproximadamente asimétrico, también una curtosis de -.72 siendo insignificante mesocurtosis y moderado exceso. En cuanto a la dimensión de “realización personal” muestra una media de 10.82, una desviación estándar de 2.68, en el Kolmogorov-Smirnov .167 ($p\text{-valor}=.001$) indicando que no cumple el criterio de normalidad, también muestra una asimetría .70 siendo insignificamente simétrico y moderadamente asimétrico, también una curtosis de -.61 siendo insignificante mesocurtosis y moderado exceso. La dimensión “promoción y superiores” indica una media de 6.21, una desviación estándar de 1.47, en el Kolmogorov-Smirnov .148 ($p\text{-valor}=.001$) indicando que no cumple el criterio de normalidad, también muestra una asimetría .40 siendo insignificamente simétrico y aproximadamente asimétrico, también una curtosis de -.23 siendo insignificante mesocurtosis y aproximadamente mesocúrtico. Por último, en la dimensión “salario” indica una media de 4.28, una desviación estándar de 1.11, en el Kolmogorov-Smirnov .227 ($p\text{-valor}=.001$) indicando que no se cumple el criterio

de normalidad, también muestra una asimetría $-.22$ siendo insignificanemente simétrico y aproximadamente asimétrico, también una curtosis de $-.24$ siendo insignificante mesocurtosis y aproximadamente mesocúrtico.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos del Cuestionario de Tecnoestrés y la escala de satisfacción laboral/versiones docentes (ESL/VD) (n=115)

Variables y dimensiones	M	DS	g ¹	g ²	KS(p-valor)
Actitudinal	4.30	1.24	-.56	.08	.086(.037)
Cognitiva	4.68	1.10	-.51	-.99	.134(.001)
Afectiva	5.34	1.22	-.15	-.09	.086(.035)
SL total	49.86	9.63	.38	-.50	.090(.024)
SL1	16.24	3.73	.64	-.03	.109(.002)
SL2	12.31	2.81	-.13	-.72	.091(.021)
SL3	10.82	2.68	.70	-.61	.167(.001)
SL4	6.21	1.47	.40	-.23	.148(.001)
SL5	4.28	1.11	-.22	-.24	.227(.001)

Nota: "M, media"; "DS, Desviación estándar"; "g¹, Asimetría"; "g², Curtosis"; "KS, kolmogorov-Smirnov", p-valor <0.05; "SL1, Diseño del trabajo"; "SL2, Condiciones de vida asociadas al trabajo"; "SL3, Realización personal"; "SL4, Promoción y Superiores"; "SL5, Salario"; "SL total, Satisfacción Laboral total".

3.2. Análisis Inferencial: Correlacional

Los resultados obtenidos en la tabla 7 por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman son las correlaciones obtenidas entre Tecnoestrés establecida en sus tres dimensiones y SL total en docentes dando como resultado que es estadísticamente significativa solo con las dimensiones cognitiva $-.430$ (p -valor= $.00$) y afectiva $-.188$ (p -valor= $.04$) siendo un grado de relación moderada y muy baja en el orden redactado, debido a que el p – valor es menor al $.50$. Así mismo, se evidencia una relación inversa indicando que mientras haya un nivel elevado de tecnoestrés habrá menor satisfacción laboral. Los resultados del tamaño del efecto

(r^2) son de .184 entre la dimensión cognitiva de tecnoestrés con SL total y .035 entre la dimensión afectivo de tecnoestrés con SL total demostrando en ambos un tamaño de efecto pequeño.

Los resultados obtenidos entre las dimensiones de tecnoestrés, evidencia que entre la dimensión actitudinal con la dimensión cognitivo se percibe una correlación directa .462 (p -valor=.000) indicando que si el docente presenta un nivel alto de tecnoestrés actitudinal presentará un nivel alto en tecnoestrés cognitivo, siendo un grado de relación moderada. Así mismo, se observa una correlación directa .281 (p -valor=.000) entre la dimensión actitudinal con la dimensión afectiva demostrando que si los docentes presentan mayor nivel de tecnoestrés actitudinal también tendrán un mayor nivel en tecnoestrés afectiva, siendo un grado de relación baja. Al igual que la relación entre la dimensión cognitiva y dimensión afectiva que existe una correlación directa .461 (p -valor=.000) indicando que a mayor nivel de tecnoestrés cognitivo habrá mayor tecnoestrés afectivo siendo un grado de relación moderada. Los resultados del tamaño del efecto (r^2) entre las dimensiones de tecnoestrés son .213, .126 y .212, indicando un tamaño del efecto pequeño.

Con relación a las dimensiones de SL se perciben correlaciones directas entre todas sus dimensiones empezando por “diseño de trabajo” con “condiciones de vida asociadas al trabajo” .674 (p -valor= .000; r^2 =.45), “realización personal” .701 (p -valor=.000 r^2 =.49), “promoción y superiores” .654 (p -valor=.000; r^2 =.42) y “salario” .488 (p -valor=.000; r^2 =.41). Asimismo, se encontraron correlaciones directas entre “condiciones de vida asociada al trabajo” con “realización personal” .505 (p -valor=.000; r^2 =.25), “promoción y superiores” .420 (p -valor=.000; r^2 =. 17) y

“salario” .413 (p -valor=.000; r^2 =.17). También existe correlaciones directas entre “realización personal” con “promoción y superiores” .548 (p -valor=.000; r^2 =.30) y “salario” (.440), de igual forma entre “promoción y superiores” con “salario” .337 (p -valor=.000; r^2 =.11) existe correlación directa. Se evidencia que el grado de relación en los resultados obtenidos oscilan entre baja, moderada y alta. Por otro lado, los valores obtenidos en el tamaño del efecto se encuentran entre pequeño y mediano.

La relación entre las dimensiones de “tecnoestrés” y SL evidenciaron que entre las dimensiones del tecnoestrés “cognitiva y afectiva” con la dimensión “diseño de trabajo” de la SL, se establece una correlación inversa indicando que, a mayor puntaje en estas dimensiones, habrá un menor nivel en la dimensión de diseño de trabajo -.384 (p -valor=.000); -.201 (p -valor=.031) evidenciando un grado de relación baja con ambas dimensiones. Los resultados del tamaño del efecto (r^2) son .147 y .040 siendo los dos de tamaño de efecto pequeño.

Los resultados entre la dimensión “condiciones de vida asociadas al trabajo” con las dimensiones de “tecnoestrés”, se presenta una correlación negativa con la dimensión cognitiva -.428 (p -valor=.000) y dimensión afectiva -.352 (p -valor=.000), indicando que a mayor nivel en la dimensión cognitiva y afectiva hay un menor nivel en la dimensión “condiciones de vida asociadas al trabajo” en los docentes, evidenciando un grado de relación moderada y baja. Los resultados del tamaño del efecto (r^2) son .183 y .123 indicando un tamaño del efecto pequeño.

Los resultados entre la dimensión “realización personal” con las dimensiones de tecnoestrés, presenta una relación inversa solo con la dimensión “cognitiva” -.330 (p -valor=.000), indicando que a mayor nivel en la dimensión “cognitiva” hay

menor nivel en la dimensión “realización personal” evidenciando un grado de relación baja. El resultado del tamaño del efecto (r^2) es .108 demostrando un tamaño de muestra pequeño.

Por último, se percibe una relación entre la dimensión “salario” y la dimensión “cognitiva” -.302 (p -valor=.001) observándose una correlación inversa que indica que a mayor nivel en la dimensión “cognitiva” hay un menor nivel en la dimensión “salario” evidenciando un grado de relación baja. Los resultados del tamaño del efecto (r^2) es .09 indicando un tamaño del efecto pequeño.

Tabla 7

Correlación entre Tecnoestrés y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas del nivel de educación básica regular (n= 115).

		Actitudinal	Cognitiva	Afectiva	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5
Cognitiva	Rho Spearman	.462**							
	(p-valor)	.000							
	r2	.213							
Afectiva	Rho Spearman	.281**	.461**						
	(p-valor)	.002	.000						
	r2	.126	.212						
SL1	Rho Spearman	-.114	-.384**	-.201*					
	(p-valor)	.226	.000	.031					
	r2	.012	.147	.040					
SL2	Rho Spearman	.007	-.428**	-.352**	.674**				
	(p-valor)	.942	.000	.000	.000				
	r2	.000	.183	.123	.454				
SL3	Rho Spearman	-.051	-.330**	-.047	.701**	.505**			
	(p-valor)	.588	.000	.615	.000	.000			
	r2	.002	.108	.002	.491	.255			

SL4	Rho	.091	-.132	.069	.654**	.420**	.548**		
	Spearman								
	(p-valor)	.332	.160	.461	.000	.000	.000		
	r2	.008	.017	.004	.427	.176	.300		
SL5	Rho	-.12	-.302**	.003	.488**	.413**	.440**	.337**	
	Spearman								
	(p-valor)	.203	.001	.979	.000	.000	.000	.000	.000
	r2	.014	.091	.000	.238	.170	.193	.113	
SL total	Rho	-.065	-.430**	-.188*	.929**	.798**	.825**	.704**	.596**
	Spearman								
	(p-valor)	.490	.000	.044	.000	.000	.000	.000	.000
	r2	.004	.184	.035	.863	.039	.680	.495	.355

Nota: r^2 = coeficiente de determinación estimador del tamaño del efecto" (Dominguez, 2017); <.10= pequeña, <.30=mediana y >.50= grande; **p-valor<0.01; *p-valor< 0.05; "SL1, Diseño del trabajo"; "SL2, Condiciones de vida asociadas al trabajo"; "SL3, Realización personal"; "SL4, Promoción y Superiores"; "SL5, Salario"; "SL total, Satisfacción Laboral total".

3.3. Análisis inferencial: Comparativo

Los resultados en la tabla 8 representan la estadística de U de Mann Whitney indicando que, según la hipótesis entre tecnoestrés y SL en relación con el sexo en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao se encontró como resultado que no existen diferencias significativas en los dos géneros debido a que tienen como resultado valores p-valor >.05. Sin embargo, se puede ver que, si existe diferencias significativas en la dimensión salario con relación al sexo, indicando que hay mayor SL relacionado con el salario en las mujeres que los hombres (p-valor=.024) con un tamaño del efecto pequeño.

Tabla 8

Comparación del entre tecnoestrés y satisfacción laboral según sexo en docentes de instituciones educativas del nivel de educación básica regular (n= 115)

Variables y dimensiones	Rango promedio		U de Mann-	Z	(P-valor)	r _{bis}
	Masculino (n=29)	Femenino (n=86)				
Actitudinal	63.97	55.99	1074	-1.11	.24	.265
Cognitiva	60.14	57.28	1185	-.40	.688	.691
Afectiva	66.12	55.26	1011.5	-1.52	.128	.129
SL Total	49.19	60.97	991.5	-1.64	.100	.100
SL1	48.39	61.24	968	-1.80	.071	.072
SL2	52.67	59.80	1092.5	-1.00	.317	.318
SL3	53.74	59.44	1123.5	-1.80	.420	.422
SL4	50.93	60.38	1042	-1.34	.178	.179
SL5	46.59	61.85	916	-2.25	.024*	.466

*Nota: *p<.05; r_{bis}: "coeficiente de correlación biserial (Dominguez, 2017)"; "SL1, Diseño del trabajo"; "SL2, Condiciones de vida asociadas al trabajo"; "SL3, Realización personal"; "SL4, Promoción y Superiores"; "SL5, Salario"; "SL total, Satisfacción Laboral Total"*

En cuanto a la hipótesis de si existe diferencias entre "tecnoestrés" y SL en relación con la condición laboral (contratado y nombrado) de los docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao, en la tabla 9 los resultados muestran que las puntuaciones de la SL total difieren entre aquellos docentes que son contratados y nombrados (p valor=.043), con tamaño de efecto pequeño (r_{bis}=.122). Además, en SL en su dimensión "condiciones de vida asociadas al trabajo", si se hayan diferencias significativas entre los docentes que trabajan bajo la modalidad de contrato que con los nombrados (p valor=.012) con un tamaño de efecto pequeño. No obstante, en las dimensiones del "tecnoestrés" no se presentan

diferencias significativas con la condición de trabajo debido a que sus significancias son mayores al estimador 0.05.

Tabla 9

Comparación del entre tecnoestrés y satisfacción laboral según condición de trabajo en docentes de instituciones educativas del nivel de educación básica regular. (n= 115)

Variables y dimensiones	Rango promedio		U de Mann-Whitney	Z	(P-valor)	r _{bis}
	Contratado (n=67)	Nombrado (n=48)				
Actitudinal	56.41	60.22	1501.5	-0.6	.547	.190
Cognitiva	62.79	51.31	1287	-1.8	.068	.199
Afectiva	62.57	51.63	1302	-1.7	.082	.066
SL Total	52.68	65.43	1251.5	-2	.043*	.122
SL1	53.28	64.59	1221.5	-1.80	.072	.196
SL2	51.41	67.20	1166.5	-2.51	.012*	.274
SL3	56.75	59.75	1524	-.48	.631	.052
SL4	55.81	61.06	1461	-.5	.396	.091
SL5	54.43	62.99	1368.5	-1.43	.151	.148

*Nota: *p<.05; "SL1, Diseño del trabajo"; "SL2, Condiciones de vida asociadas al trabajo"; "SL3, Realización personal"; "SL4, Promoción y Superiores"; "SL5, Salario"; "SL total, Satisfacción Laboral Total, ".10 (pequeño), .30(mediado), .50(grande) (Dominguez, 2017)", r_{bis} "coeficiente de correlación biserial"*

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Esta investigación de carácter correlacional está orientada al análisis de la relación entre Tecnoestrés y SL en 115 docentes de educación básica regular de Lima y Callao.

Se encontró una correlación inversa entre Tecnoestrés cognitiva y afectiva con SL total en docentes demostrando que las personas que consideran tener incapacidad para trabajar y que sienten cansancio ante el uso de la tecnología conllevará a que desarrollen un alto nivel de estrés generando percepción negativa en diferentes situaciones de la vida (Brod, 1984). Las percepciones negativas perjudican el ámbito laboral (Robbins & Coulter, 2005), impidiendo que pueda sentirse satisfecho en su puesto de trabajo y sin anhelo a un ascenso (Atalaya, 1999).

Se encontró una correlación inversa entre la dimensión de tecnoestrés cognitivo con la dimensión “diseño de trabajo” demostrando que las personas al generar creencias negativas ante el uso de herramientas tecnológicas (Salanova, 2010), tienen una visión negativa sobre un adecuado puesto de trabajo y la forma en cómo se desarrollan dentro de la empresa (Anaya y Suarez, 2004). Adicionalmente se encontró una correlación inversa entre la dimensión cognitivo de tecnoestrés y la dimensión “condiciones de vida asociadas al trabajo”. García (2018), menciona que las diversas tecnologías que constantemente están en actualización podrían generar profundos cambios en la empresa, perjudicando a sus empleadores, que tendrían como consecuencia una pérdida de empleo. Siliceo (2004) indica que los docentes que no son capacitados no desarrollarán adecuadas

aptitudes y capacidades para afrontar situaciones complejas. Igualmente, se encontró una relación inversa entre la dimensión “cognitivo” de tecnoestrés y la dimensión “realización personal” de SL, demostrando que los docentes que presentan una convicción de incapacidad en el empleo de la tecnología (Salanova et al., 2004), tendrán dificultades en relación con la perspectiva de su trabajo, inconvenientes para apreciar, sentir un crecimiento personal y poca flexibilidad en el ámbito laboral por su creencia de incapacidad. Por último, se encontró una relación inversa entre la dimensión “Cognitiva” de tecnoestrés y la dimensión “salario” de SL, demostrando que los docentes que perciben una mayor incapacidad en el empleo de la tecnología (Salanova et al., 2004), se verán afectados en la cantidad de las remuneraciones.

Se obtuvo una correlación inversa con la dimensión tecnoestrés afectivo y la dimensión diseño de trabajo. Esta relación inversa evidencia poca participación debido a que existe un exceso de uso de la tecnología en el trabajo en relación con los objetivos y tareas tecnológicas preestablecidas del puesto (Salanova et al., 2006). También se evidencia dificultad en la precisión del trabajo junto con los medios como los materiales y los alumnos, así mismo al docente se le dificulta comprender el tipo de labor que se le ofrece (Anaya & López, 2015). Se demuestra una correlación inversa entre la dimensión “tecnoestrés afectivo” y la dimensión d SL “condiciones de vida asociadas al trabajo”. Demostrando que, si en el ambiente laboral hay falta de incentivos, espacios de descanso, vacaciones y mayor comprensión ante el trabajador, el estrés sobrepasa el autocontrol individual y desencadenara alteraciones físicas y mentales en el trabajador gastadas durante la prestación de servicios (Mejía & Manrique, 1991).

Por otro lado, en la dimensión del tecnoestrés “actitudinal” no existe relación con la SL total, debido a que la mayoría de los docentes actualmente están más capacitados y dominan la tecnología, generándole pocos problemas para adaptarse y más confianza para trabajar de manera remota (Furtado, 2015).

Cuando se analiza las diferencias entre hombre y mujer para ambos constructos se obtienen que no existen diferencias significativas en cuanto a la comparación de sexo. En relación con el tecnoestrés, al estar concentrado para utilizar las tecnologías provoca que los trabajadores tanto hombres como mujeres que lo padecen, tengan una disminución de tiempo en su vida familiar, para las relaciones sociales o en otras actividades indispensables en el día a día que se den con la misma intensidad (Griffiths, 2000). Sin embargo, en el estudio que se hizo en Turquía por Coklar et al. (2016) no coincide con los resultados debido a que en su estudio si existen diferencias significativas en los resultados teniendo a 35 mujeres y 29 hombres, indicando que el tecnoestrés se orienta más en las mujeres por problemas relacionados con la educación, sin embargo, para los hombres se inclina más a problemas personales e individuales.

A pesar de que no se encontró diferencias en la SL a nivel total, se halló una diferencia significativa en la dimensión “salario” indicando que los hombres tienen menor SL en el salario acorde al mercado en comparación con las mujeres. Esto puede darse debido a que las mujeres se sienten más satisfechas al recibir menor sueldo que los hombres, ya que las mujeres por salir adelante y valerse por sí misma en la actualidad trabajan por un sueldo menor, sintiéndose satisfechas (Paredes et al., 2015). Esta situación se da de manera innata y es explicada por factores contextuales (Clark, 1997). A diferencia del estudio que se realizó en la

Región de Murcia, España, Muñoz et al. (2017), se obtuvo puntuaciones más bajas por parte de las docentes mujeres en Salario, indicando que las docentes reciben menos salario y aumentos que los hombres debido al tipo de trabajo y tiempo que le dedican al mismo. Teniendo en cuenta que en la actualidad la diferencia salarial entre hombres y mujeres es notable ya que los hombres tienen mayor remuneración que las mujeres (De la Rica et al., 2005).

Al analizar los resultados de condición laboral con el constructor de "Tecnoestrés", se obtienen que no existen diferencias significativas en cuanto al "tecnoestrés afectivo", "cognitivo" y "actitudinal". Por lo contrario, en SL total y su dimensión "condiciones de vida asociadas al trabajo" si hay diferencias significativas con los docentes que trabajan por contrato y nombrado, indicando que los docentes que están bajo la modalidad nombrado tienen mayor SL. Esto indica que los trabajadores de modalidad contrato tienen menos SL que los de modalidad nombrado, debido a que los trabajadores de contrato se encuentran en situaciones más precarias, porque tienen los tiempos ajustados, mayor inestabilidad laboral y no están fijos a una renovación lo cual aumenta sus niveles de ansiedad (Gil-Montes, 2012). Estos resultados coinciden con el estudio que se realizó en Murcia, España, en donde se halló que los trabajadores que estaban bajo la modalidad de trabajo nombrado tenían mayor SL que los trabajadores que estaban bajo contrato (Muñoz et al., 2017). Wisniewski et al. (2015) menciona que los docentes que mantiene un contrato no estable se sienten más inseguros en el trabajo a comparación de los docentes que están con un contrato fijo, lo cual puede ocasionarles síntomas de ansiedad o estrés en su rutina laboral.

Con este estudio se facilitará la identificación de los docentes vulnerables a contraer tecnoestrés en su trabajo lo cual les impide alcanzar la satisfacción laboral, para que los psicólogos puedan crear planes de intervención brindándoles las estrategias necesarias para disminuir el estrés que los conlleva a tener mayor ansiedad, tecnoadicción y deserción laboral contraído por el uso excesivo de la tecnología en su trabajo (Salanova et.al., 2006).

La primera limitación que se encuentra en este estudio es que se utilizó un tamaño de la muestra pequeño de 115 docentes, por el contexto de pandemia que se estaba atravesando en ese momento y muchos docentes habían quedado desempleados.

La segunda limitación de la presente investigación fue que se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve debido a que por la pandemia no se podía recolectar la cantidad solicitada de docentes ya que trabajaban en la modalidad virtual.

También se observa que existen pocas investigaciones nacionales entre las variables tecnoestrés y SL dificultando la búsqueda de antecedentes para darle soporte y respaldo al contrastar los resultados de la presente investigación.

CONCLUSIONES

Acorde a los resultados obtenidos del presente estudio se concluye:

Los resultados obtenidos por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman muestra que el Tecnoestrés en la dimensión “cognitiva” se relaciona de manera negativa y significativa con la SL Total (Rho= $-.430$; p-valor= $.000$) y en las dimensiones “diseño del trabajo” se relaciona de manera negativa y significativa (Rho= $-.384$; p-valor= $.000$), en “Condiciones de vida asociadas al trabajo” se relaciona de manera negativa y significativa (Rho= $-.428$; p-valor= $.000$), en “Realización personal” se relaciona de manera negativa y significativa (Rho= $-.330$; p-valor= $.000$) y en la dimensión “Salario” se relaciona de manera negativa y significativa (Rho= $-.302$; p-valor= $.001$).

Los resultados obtenidos por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman muestra que el “Tecnoestrés” en la dimensión “afectivo” se relaciona de manera negativa y significativa con la SL Total (Rho= $-.188$; p-valor= $.044$) y en las dimensiones “diseño del trabajo” se relaciona de manera negativa, pequeño y significativa (Rho= $-.201$; p-valor= $.031$), en “Condiciones de vida asociadas al trabajo” se relaciona de manera negativa y significativa (Rho= $-.352$; p-valor= $.000$).

Los resultados obtenidos por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman muestra que el Tecnoestrés en la dimensión actitudinal no se relaciona con SL Total (Rho= $-.065$; p-valor= $.490$).

La correlación obtenida por el estadístico U de Mann Whitney de las diferencias entre hombres y mujeres indican como resultado que no existen diferencias significativas en cuanto a la comparación de sexos ya que los valores

obtenidos son mayores al .050. Sin embargo, si hay diferencias significativas en la dimensión “salario” de SL con relación al sexo ($W= 916.0$; $p\text{-valor}= .024$)

La correlación obtenida en el estadístico U de Mann Whitney entre las diferencias existentes de los trabajadores con la condición de trabajo por contrato y nombrado se haya como resultado que existen diferencias significativas en SL total entre los docentes que trabajan bajo la modalidad de contrato que con los trabajadores nombrados ($W= 1251.5$; $p\text{-valor}= .043$) y también existe diferencias con la dimensión “condiciones de vida asociadas al trabajo” ($W= 1166.5$; $p\text{-valor}= .012$). No obstante, en Tecnoestrés no existen diferencias significativas en cuanto a la comparación de condición de trabajo en docentes ya que los valores obtenidos son mayores al .050.

RECOMENDACIONES

Se recomienda incentivar a la mayor cantidad de trabajadores en el ámbito de la salud mental a que realicen futuras investigaciones comparando la SL y tecnoestrés en el trabajo de los docentes en tiempos de pandemia con la actualidad.

Para los próximos estudios se recomienda que tomen en cuenta incrementar la muestra para darle mayor potencia al análisis y resultados.

Realizar futuras investigaciones sobre la comparación con otras variables como edad, horas de trabajo, áreas de especialización, tiempo que ejerce con los constructos de tecnoestrés y SL.

Mediante el presente estudio se pretende, que futuros investigadores puedan elaborar planes de prevención enfocándose en las dificultades causadas por el tecnoestrés en el trabajo que conllevará a disminuir la SL en los docentes.

Se recomienda a otros especialistas, que desarrollen planes de capacitación proporcionando técnicas a los docentes disminuyendo el tecnoestrés y así haya mayor SL en los colegios.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285- 298.
- Aguilar, A. (2013). La ineficacia del negocio jurídico. *Forseti*, 4(4), 135-142. <https://doi.org/10.21678/forseti.v0i4.1168>.
- Alcas, N., Alarcón, H., Venturo, C., Alarcón, M., Fuentes, J., & López, T., (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósito y Representaciones*, 7(3), 231-239. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>.
- Anaya, D., & Suarez, J. (2004). La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de investigación educativa*, 22(2), 519-534. <https://revistas.um.es/rie/article/view/98701>
- Anaya, D., & Suarez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556.
- Anaya, D., & Suarez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*, 21(2), 283-294.
- Anaya, D., & López, E., (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>

- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología Año III, 1(5)*, 40-65.
- Ato, M., López, J & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29(3)*, 1038-1059
- Bastidas, V. (2016). *Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo*. [Tesis de Maestría en Educación]. Universidad Nacional Del Centro Huancayo. Repositorio UNCP.
- Booth, T., Ainscow, M., & Hawskin, K. (2002). Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. *Consortio Universitario para la Educación Inclusiva*. https://www.cepcampgib.org/noveles/files/anexos/Index_for_inclusion.pdf
- Brillhart, P. (2008). Technostress in the workplace managing stress in the electronic workplace. *Journal of American Academy of Business, 5*, 302-307.
- Brod, C. (1984). Technostress: The human cost of the computer revolution. *Scientific Research, 6(4)*, 553-556. <https://doi.org/10.1177/089443938600400428>
- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias, 6(3)*, 26-34.
- Castaño, C. (2007). Economía de Madrid: logro y perspectivas. *Economista*. <https://privado.cemad.es/revistas/online/Revistas/0112.pdf/130>
- Claro, M. (2010). *El impacto de las TIC en el aprendizaje*. Comisión económica para América Latina. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oei.org.ar/ibertic/evaluacion/sites/default/files/biblioteca/2_impacto-tics-aprendizaje.pdf

- Clark, A. E. (1997). Satisfacción laboral y género: ¿Por qué las mujeres son tan felices en el trabajo?. *Labour Economics*, 4(1), 341-372. [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Cantón, I. & Telles, M. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-266.
- Cabero, F. (1999). Las nuevas tecnologías y la comunicación didáctica. *Comunicar*, 13(1), 188-194.
- Çoklar, A. Efiltili, E., & Akçay, A. (2016). Determining the Reasons of Technostress Experienced by Teachers: A Qualitative Study. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 7(2), 71-96. <https://doi.org/10.17569/tojqi.96082>
- Colegio de Psicólogos del Perú. Consejo Directivo Nacional (2018). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Comisión del Consejo y del Parlamento Europeo. (2001). Tecnologías de la Información y la comunicación en el ámbito del desarrollo. *Comisión de las comunidades europeas* <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0770:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea (2001). Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. *Comisión de las comunidades europeas*. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- Colegios de psicólogos del Perú (2018). Código de ética profesional del psicólogo peruano. *Consejo directivo regional de lima*. https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf

- Cuervo, T., Orviz, N., Arce, S., & Fernández, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la web of science. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(1), 18-25. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.01.4>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y desempeño laborales. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
- Davis, K., & Newstrom, W. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Ed5). McGraw-Hill.
- De la Rica, S., Dolado, J. & Llorens, V. (2005). Ceiling and floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain. *Instituto de economía laboral*. <https://www.iza.org/publications/dp/1483/ceiling-and-floors-gender-wage-gaps-by-education-in-spain>
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura] Repositorio Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/2289>
- Díaz, M., & Costa, J. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): Tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Dominguez-Lara, S. (2017). Evidencias de validez convergente de una medida de ítem único de empatía percibida. *Educación Médica*, 9(4), 251-253.

- Furtado, S. (2015). Satisfacción Profesional subjetivo de los profesores. [Tesis para optar el título de Maestría]. Universidad dos Açores de Portugal. <https://repositorio.uac.pt/handle/10400.3/3778>
- Fernández, S. (2005): El profesorado de Educación Primaria ante las TIC: realidad y retos. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 15(1), 101-112.
- García, M., & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(1), 149-162. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>
- García, S. (2018). La cuarta revolución industrial y el liderazgo del futuro. *Review of Global Management*, 4(2), 16–17.
- Gil-Montes, R. (2012). Propiedades psicométricas del «Cuestionario para el Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género. *Liberabit*, 23(2), 153-169
- González, A. (1998). Más allá del currículum: La educación ante el reto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. *Universitas Tarraconensis: Revista De Ciencias y Educación*, 22, 151-162.
- Gonzales, S & Pérez, S. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. *Revista científica estudiantil investigación*, 8(1), 21-35.
- Gonzales, E. (2002). Religiosidad, espiritualidad y escepticismo: la mediación del autoritarismo. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 17(2), 34-76.

- Gorki, M. (2020). Pandemia, teletrabajo y tecnoestrés. *Redacción médica*, 1,1-9.
- Griffiths, M. (2000). Does internet and computer addiction exist? Some case study evidence. *CyberPsychology & Behavior*, 3(2). 211-218.
<https://doi.org/10.1089/109493100316067>
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (Ed 6) Mc Graw Hill
- Hogan, T. (2015). *Pruebas psicológicas*. Manual Moderno.
- Jiménez, V., Alvarado, J., & Llopis, C. (2017). Validación de un cuestionario diseñado para medir frecuencia y amplitud de uso de las TIC. *EDUTEC*, 61, 1-14. <https://doi.org/10.21556/edutec.2017.61.949>.
- Ledesma, R., Macbetch, G., & Cortada de Kohan. (2008). Tamaño del efecto: Revisión Teórica y Aplicaciones con el sistema estadístico. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425-439
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Mathieu, J., & Farr, J. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 76(1), 127–133.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.127>
- Manrique, A. (2020). El coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura. *Colegio de Sociólogos del Perú*. <https://colegiodesociologosperu.org.pe/wp-content/uploads/El-Coronavirus-y-su-impacto-en-la-sociedad-actual-y-futura-mayo-2020.pdf>

- Mejía, G., & Manrique, A. (1991). El estrés y su relación con las condiciones de trabajo del personal de enfermería. *Investigación y educación en enfermería*, 2(2), 23-65.
- Messenger, J. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Muñoz, T., Gómez., A., & Sánchez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>.
- Ochoa, Á., Migdely, B., Valdés, S., & Quevedo, A. (2007). Innovación, tecnología y gestión tecnológica. *ACIMED*, 16(4), 1-11.
- Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Maldonado, M., Choy L., J., Ronquillo, W., & Maldonado M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*, 16 (1), 21-25.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42153934500>
- Olivera, J., Triviño., E., & Bastidas, C. (2022). Tecnoestrés y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de alimentos durante la pandemia por COVID-19. *Psicología y dialogo de saberes*, 1(1), 39-59.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5854850>.
- Olivares, F. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout *Ciencia y Trabajo*. 19(58), 191-218. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID19. [.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategyupdate](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategyupdate)

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Paredes, T., Zambrano, M., Cruz, S., Gomez, M., & Panunzio, J. (2015). satisfacción laboral entre el personal de laboratorios. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*. 27(2), 259-268.
- Perez, J. (2017). Trata del estrés con PNL. (7ma) Universitaria Ramon Areces. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (2008). Prevención de Riesgo del Bournout. *Observatorio de riesgos psicosociales*, 1, 49-67.
- Pérez, P. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 31(1), 153-169.
- Pino, R., & Arenas, K. (2016). Una aproximación al tecnoestrés laboral en personal docente universitario ¿una cuestión de género? XXI Congreso internacional de contaduría, administración e informática.
- Quispe, M. (2019). *Adaptación de la escala de satisfacción laboral - versión para docentes (ESL-VD)*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Continental Huancayo]. Repositorio Universidad Continental Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5476>.
- Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Consecuencias de la Pandemia COVID 19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Revista colombiana de anestesiología*, 48(4), 1-8. <https://doi.org/10.5554/22562087.e930>.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. (Ed 13). Pearson educación.

- Rojas, M. J., Silva, A. & Correa, L. (2014). Tecnologías de la información y la comunicación en la educación: Tendencias investigativas. *Revista Academia y Virtualidad*, 7(2), 27 – 40.
- Rius, M. (2020). La otra pandemia, la digital: ¿Cómo saber si se está tecnoestresado?. *La vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20201102/4968038047/pandemia-digital-tecnoestrés>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Satisfacción laboral en empresarios*. (Ed 2). Prentice-Hall
- Rocco, C. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación Teórica*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106232>
- Salanova, M. (2010). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 3(5), 123-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3630565>.
- Salanova, M. (2011). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 19(3), 14-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318057001>.
- Salanova, M., Peiró, P., & Schaufeli, W. (2007). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand–control model. *European journal of work and organizational psychology*, 11 (1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/13594320143000735>.


- Salanova, C., Llorens, K., Cifre, T., Nogarena, I., & Equipo de investigación WONT. (2004). *Tecnoestrés: Concepto, Medida e Intervención Psicosocial*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2006). Metodología RED - WoNT *Psicología Evolutiva*, 1(2), 35-70.
- Sellberg, C., & Susi, T. (2014). Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction. *Cognition, Technology and Work*, 16(2), 187–201. <https://doi.org/10.1007/s10111-013-0256-9>.
- Siliceo, A. (2004). Capacitación desarrollo. (Ed 4). México: Limusa
- Shultz, D. (1991). *Psicología Industrial*. (Ed 3) México: McGraw-Hill.
- Tacy, J. (2016). Technostress: A concept analysis. *Journal of Nursing Informatics*, 20(2), 1-8.
- Tu, Q; Tarafdar, M; Ragu-Nathan, T., & Ragu-Nathan, B. (2008). Improving End-User Satisfaction Through Techno Stress Prevention: Some Empirical Evidences. *AMCIS 2008 Proceedings*. <http://aisel.aisnet.org/amcis2008/236>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 45-90. <http://orcid.org/0000-0001-9855-5300>
- Vargas, M. (2005). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) herramientas viabilizadoras para el acceso y difusión de información científica. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humana*, 1(1), 35-70.
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.

- Vargas, M. (2005). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) herramientas viabilizadoras para el acceso y difusión de información científica. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humana*, 1(1), 35-70.
- Villalbona, M., & Mascarilla, O. (2017). Satisfacción laboral. El caso de los empleados del sector de las tecnologías de la información en España. *Information of technology*, 1(1), 37-58.
- Weil, M., & Rosen, L. (1997). *Technostress: Coping with technology @work @home @play*. (Ed 1). Editorial Wiley.
- Wisniewski, D., Silva, E., Martínez-Evora., & Matsuda, L. (2015). The professional satisfaction of the nursing team vs. work conditions and relations: a relational study. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 24(3), 850-858. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720150000110014>
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, belief and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Zeithaml, V., & Bitner M. (2004). *Marketing de Servicios*. (Ed 2). McGraw Hill Interamericana.

ANEXOS

ANEXO A

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORA MARISA SALANOVA

Autorización para la utilización del Cuestionario de Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga).  Recibidos



yo 24 jun.

Muy buenas noches, doctora Marisa Salanova....



Dra. Marisa Salanova 25 jun.

para yo ▾



tienes mi permiso para fines de investigación

Marisa Salanova

[PsiCOVID-19 \(click here\)](#)



Dra. Marisa Salanova

Catedrática Psicología
Organizacional Positiva
Directora WANT-Research
Team (UJI)

salanova@uji.es | www.want.uji.es | 96 472 9583

[Research Gate](#) | [ORCID](#)
(OpenResearcherContributorID)

[YouTube](#) | [LinkedIn](#)
| [Facebook](#) | [Twitter](#)
| [Instagram](#)

ANEXO B

AUTORIZACIÓN DEL AUTOR JOSÉ MANUEL SUAREZ RIVEIRO

Autorización para la utilización de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) Recibidos



yo 11:52 a. m.

Buenas tardes, doctor José Manuel Suárez Rive...



JOSE MANUEL SU... 1:09 p. m.

para yo ^



De JOSE MANUEL SUAREZ RIVEIRO
jmsuarez@edu.uned.es

Para Alexandra Elías Arias
eliasariasalexandra@gmail.com

Fecha 10 de oct. de 2020 1:09 p. m.



Encriptación estándar (TLS)

[Más información](#)

Por supuesto Alexandra. Todo lo contrario,
agradezco tu interés por el instrumento.
Un cordial saludo

...

ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TECNOESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE COLEGIOS DE NIVEL BÁSICO REGULAR DE LIMA Y CALLAO


Estimados participantes, les saluda las estudiantes de la carrera de psicología Alexandra Elias Arias y Vanessa Oreana Ponce Montes de la Universidad San Martin de Porres. Permítenos comentarles que el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener resultados para nuestra investigación con el fin de conocer la relación entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral dentro del contexto académico. A continuación les vamos a brindar mayor información sobre el cuestionario a realizar. Así mismo los invitamos a ser parte de este estudio si eres docente de alguna institución educativa de nivel básico regular de Lima o Callao.

Es importante informarles que su participación en esta investigación es completamente voluntaria. No habrá recompensa económica por el apoyo.

El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 30 minutos. Sin embargo puedes tomar el tiempo que consideres necesario.

Tu identidad sera reservada ya que el cuestionario es de manera anónima. De igual forma los datos recopilados seran totalmente confidenciales y solo se usarán para la presente investigación.

Finalmente agradecer antemano a todos los docentes por su apoyo y participación en esta investigación.

 oreana1799@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

¿Está de acuerdo con todos los términos indicados anteriormente y acepta participar de manera voluntaria y anónima en esta investigación? *

- Sí, acepto participar en esta investigación.
- No, acepto participar en esta investigación.

ANEXO D

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad: _____

Sexo:

Masculino _____

Femenino _____

Estado civil (Marca con una "X"):

Soltero/a _____

Conviviente _____

Casado/a _____

Divorciado/a _____

Distrito en que reside: _____

Distrito de centro laboral: _____

¿Actualmente se encuentra trabajando en una institución educativa? (Marca con una "X").

Estatad _____ Privada _____

Condición laboral en el centro de trabajo (Marca con una "X"):

Contrato a plazo fijo _____ Nombrado / Estable _____

¿En qué nivel de educación básica regular ejerce? (Marca con una "X").

Inicial _____ Primaria _____ Secundaria _____

Área Especializada (Marca con una "X"):

Lengua / Literatura _____

Matemática y Afines _____

Ciencias Sociales _____

Artes y Educación Física _____

Ingles _____

Ciencias Naturales _____

Integrales (todo) _____

¿Tiempo que viene ejerciendo en la institución educativa? (Marca con una "X").

1 año _____

2 años _____

3 años _____

4 a 5 años _____

6 años a más _____

Horas de Trabajo (Marca con una "X"):

Full time _____

Part time _____

¿Qué tipo de aparato tecnológico suele usar? (Marca con una "X").

Smartphone _____

Computadora / laptop _____

Tablet / Ipad _____

¿Cuántas horas al día suele utilizar la tecnología de la información y comunicación? (Marca con una "X").

De 1 a 2 horas _____

De 3 a 4 horas _____

De 5 a 6 horas _____

De 6 a 7 horas _____

De 7 horas a más _____

ANEXO E

CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS (TECNOANSIEDAD Y TECNOFATIGA) POR MARISA SALANOVA, SUSANA LIORENS Y EVA CIFRE (WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL)

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

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUNECIA			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 mas					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 tecnologías por miedo a cometer errores					0	1	2	3	4	5	6
12. El trabajar con ellas me hace sentir incomodo, 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 tecnología.					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

ANEXO F

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Categoría _____ Fecha _____

Nº años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un X)

1. Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2. Obtiene un buen salario	1	2	3
3. Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4. Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5. Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6. Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9. Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10. Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12. Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13. Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14. Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3
15. Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16. Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3
17. Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18. Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19. Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20. Tiene un horario flexible	1	2	3
21. Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22. Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23. Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24. Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25. Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3
26. Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27. Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28. Tiene una opinión propia	1	2	3
29. Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30. Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31. Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3
32. Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

ANEXO G

FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

TECNOESTRÉS Y
SATISFACCIÓN
LABORAL EN
DOCENTES DE
INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE
LIMA Y CALLAO
DEL NIVEL DE
EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR.

*Obligatorio

ANEXO H

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el tecnoestrés y la Satisfacción Laboral en docentes de colegio de nivel básico regular de lima y callao?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre tecnoestrés y SL en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre tecnoestrés y SL en docentes de educación básica regular de Lima y Callao.</p>	<p>Tecnoestrés</p> <p>Politómica de tipo Likert Dimensiones: Actitudinal: Escepticismo (1,2,3 y 4). Afectivo: Fatiga (5,6,7 y 8) y Ansiedad (9,10,11 y 12). Cognitivo: Ineficacia (13,14,15 y 16).</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño de Investigación: Diseño predictivo correlacional simple y transversal.</p> <p>Participantes: Docentes de diferentes cursos y colegios de Lima y del Callao.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de SL en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao?</p> <p>¿Existe diferencias en el tecnoestrés y SL según el sexo en docentes de educación básica regular en colegios en Lima y Callao?</p> <p>¿Existe diferencias entre tecnoestrés y SL con la condición laboral (contrato a plazo fijo o nombrado/ estable) de los docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de SL en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.</p> <p>Estimar las diferencias en el tecnoestrés y SL según el sexo en docentes de educación básica regular en colegios en Lima y Callao.</p> <p>Estimar las diferencias entre tecnoestrés y SL con la condición laboral (contrato a plazo fijo o nombrado/ estable) de los docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de SL en docentes de educación básica regular de un colegio del Callao.</p> <p>Existe diferencias entre tecnoestrés y SL en relación con el sexo en docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.</p> <p>Existe diferencias entre tecnoestrés y SL en relación con la condición laboral (contratado y nombrado) de los docentes de educación básica regular de colegios en Lima y Callao.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Politómica de tipo Likert Dimensiones: Diseño de trabajo (3,4,8,15,18,21,23,24,25,26,28). Condición de vida asociadas al trabajo (5,14,16,17,20,22,32). Realización personal (1,6,7,10,11,13,19,30). Promoción y Superiores (12,27,29,31). Salario (2 y 9).</p>	<p>Instrumentos de medición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC" o "Cuestionario de Recursos, Emociones / Experiencias y Demandas en usuarios de TIC - La escala de Satisfacción Laboral Versión Docente. - Ficha Sociodemográfica. <p>Análisis de datos:</p> <p>Estadísticos descriptivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de kolmogorov-Smirnov: distribución no normal (Estadístico no paramétrico). - Prueba Spearman: Correlación entre tecnoestrés y satisfacción laboral. - Prueba U de Mann-Withney: Comprobar diferencia de sexo y condición laboral en tecnoestrés y satisfacción laboral. - Alfa de Cronbach y Omega de McDonald: Confiabilidad de pruebas.