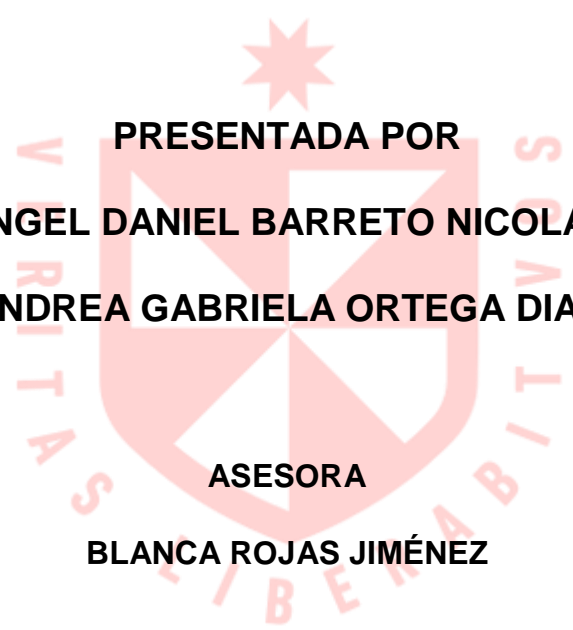


FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**TECNOESTRÉS Y LIDERAZGO EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO**



PRESENTADA POR
ANGEL DANIEL BARRETO NICOLAS
ANDREA GABRIELA ORTEGA DIAZ

ASESORA
BLANCA ROJAS JIMÉNEZ

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

CHICLAYO – PERÚ

2022



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



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

**TECNOESTRÉS Y LIDERAZGO EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO**

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

PRESENTADA POR:

Angel Daniel Barreto Nicolas

Andrea Gabriela Ortega Diaz

ASESORA:

Mg. Blanca Rojas Jiménez

CHICLAYO, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre por ser el pilar y el soporte incondicional durante todo mi proceso de formación profesional.

A mi padre, hermanos y sobrina por ser el motivo que a diario me impulsa para alcanzar mis anhelos.

A mi compañera Andrea por confiar en mí, por el gran equipo de trabajo formado, y por último a mis docentes por ser guía y apoyo durante la carrera.

Angel Barreto

Se la dedico al forjador de mi camino, a Dios, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo. Al creador, de mis padres y las personas que más amo.

A mi compañero Ángel por acompañarme en esta etapa con un gran trabajo en equipo, y finalmente a mis docentes por sus enseñanzas.

Andrea Ortega

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis, quién compartió con nosotros sus conocimientos y guías para pulir y encaminar por buen rumbo la presente tesis.

A nuestro jurado de tesis por las apreciaciones que sirvieron en la mejora del presente trabajo final.

Al profesor Juan Samillan, por todas las facilidades dadas para realizar la investigación en la institución que su distinguida dirigía

A los docentes participantes, que, sin su disponibilidad y apoyo, la presente tesis no hubiese logrado culminarse, nuestro más grande agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	10
1.1. Bases teóricas	10
1.1.1. Tecnoestrés.....	10
1.1.2. Liderazgo.....	18
1.2. Evidencias empíricas	27
1.3. Planteamiento del problema	31
1.4. Objetivos de la investigación	34
1.5. Hipótesis	36
1.5.1. Formulación de las hipótesis de investigación	36
1.5.2. Variables	36
1.5.3. Definición operacional de las variables	37
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	39
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	39
2.2. Participantes	39
2.3. Medición	40
2.4. Procedimiento.....	41
2.5. Aspectos éticos.....	42
2.6. Análisis de datos.....	43
CAPÍTULO III. RESULTADOS	44
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo	44
Tabla 2. Nivel de tecnoestrés en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo	45
Tabla 3. Nivel de liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo	46
Tabla 4. Relación entre la dimensión Escepticismo del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo	47
Tabla 5. Relación entre la dimensión fatiga del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.....	48
Tabla 6. Relación entre la dimensión ansiedad del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo	49
Tabla 7. Relación entre la dimensión ineficacia del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo	50

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes. Por lo tanto, la investigación se dirigió desde un enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 82 docentes de 26 a 64 años ($M=38.02$, $DE=7.14$ años), entre mujeres ($f=60$, 73%) y varones ($f=22$, 27%). Los instrumentos empleados fueron el “Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC” de Salanova et al., y la “Escala de Liderazgo Transformacional” del Rafferty y Griffin. Los resultados muestran que existe relación entre el tecnoestrés con el liderazgo ($r_s=.359$ [IC 95%: .154, .534], $p<.01$). El nivel del tecnoestrés es elevado y el nivel de liderazgo es alto. Las dimensiones del tecnoestrés presentan relación negativa con visión, y relación positiva con estimulación intelectual y liderazgo de apoyo, además, únicamente el escepticismo se relaciona con el reconocimiento personal.

Palabras clave: tecnoestrés, liderazgo, docentes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between technostress and leadership in teachers. Therefore, the research was directed from a quantitative approach and correlational design. The sample consisted of 82 teachers between the ages of 26 and 64 ($M=38.02$, $SD=7.14$ years), between women ($f=60$, 73%) and men ($f=22$, 27%). The instruments used were the "RED-TIC Technostress Questionnaire" by Salanova et al., and the "Transformational Leadership Scale" by Rafferty and Griffin. The results show that there is a relationship between technostress and leadership ($r=.359$ [95% CI: .154, .534], $p<.01$). The level of techno-stress is high and the level of leadership is high. The dimensions of technostress present a negative relationship with vision, and a positive relationship with intellectual stimulation and supportive leadership, in addition, only skepticism is related to personal recognition.

Keywords: technostress, leadership, teachers.

NOMBRE DEL TRABAJO

TECNOESTRÉS Y LIDERAZGO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO

AUTOR

Angel Daniel Barreto Nicolas Andrea Gabriela Ortega Diaz

RECuento DE PALABRAS

13475 Words

RECuento DE CARACTERES

74558 Characters

RECuento DE PÁGINAS

73 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 20, 2023 2:10 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 20, 2023 2:11 PM GMT-5

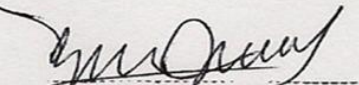
● **12% de similitud general**

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

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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



Blanca M. Rojas Jiménez
PSICOLOGA
C.Ps.P. 2514

INTRODUCCIÓN

Con la crisis de la pandemia los docentes tuvieron que adecuarse de forma escabrosa al uso de TIC ocasionando problemas en la salud mental (Santiago et al., 2020), originando un aumento de los casos de estrés debido al uso de TIC, este fenómeno se le conoce como tecnoestrés, que es descrito como un estrés ocupacional relacionado con las TIC (VandenBos, 2015) cuya incidencia en el Perú asciende hasta un 74% en docentes de diversas zonas (Cornejo, 2020; Torres, 2021; Vargas, 2021). Además, las instituciones como medida de dotar a los docentes de recursos, han buscado desarrollar el liderazgo de los docentes (Pacheco, 2020), ya que, esto posibilitaba una mejor calidad en la enseñanza (Menacho-Vargas et al., 2021). Por lo tanto, las variables de estudio son el tecnoestrés y el liderazgo en docentes.

En ese sentido, el problema principal del estudio fue: ¿Habrá relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo? Por su parte, el objetivo general del estudio fue: Determinar la relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo. Asimismo, la hipótesis principal del estudio fue: Hi1. Existe relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Además, la importancia del estudio radica en su conveniencia, por lo que sirve para conocer de mejor forma la realidad del tecnoestrés y del liderazgo en docentes, considerando el contexto saliente de la pandemia, datos que son de

utilidad para el conocimiento. En su relevancia social, siendo que, benefició en principio a la plana jerárquica del colegio en el que se aplica la investigación, cuyo reporte ayudará a proporcionar formas de intervención oportuna, asimismo, se benefician docentes, quienes conocedores de su situación podrán realizar actividades que les ayuda a mejorar, finalmente, se benefician futuros investigadores. Y en su valor teórico, por lo que, ha permitido entender como los modelos teóricos de Rafferty sobre el liderazgo y el modelo de Salanova sobre el tecnoestrés intervienen entre sí, ayudando a la generación de conocimiento y, poniendo en evidencia la pertinencia de las teorías que sustentan dichas posturas.

Además, el enfoque de la investigación es cuantitativo, bajo un diseño correlacional, en la que se ha empleado el método hipotético-deductivo; la población comprendió a docentes de un colegio nacional de la ciudad de Chiclayo, con 85 trabajadores y, la muestra final ha sido de 82 docentes.

Finalmente, la presente tesis comprende cinco capítulos, en el capítulo I, comprende las bases teóricas, las evidencias empíricas, el planteamiento del problema, los objetivos de investigación e hipótesis de estudio; en el capítulo II, se han detallado el tipo y diseño de estudio, los participantes, los instrumentos de medición, procedimiento, los aspectos éticos y el análisis de datos; en el capítulo III, se han presentado los resultados con su respectiva interpretación; en el capítuloIV, se ha presentado la discusión de resultados; además, se han incluido conclusiones, recomendaciones, las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Bases teóricas

1.1.1. Tecnoestrés

1.1.1.1. Definiciones de tecnoestrés

El término tecnoestrés es relativamente joven en la ciencia, ya que esta, va de la mano con el desarrollo de las TIC que se masificaron en la década de los 80 en adelante, es bajo estas circunstancias que se propone el mismo, por lo que, en adelante se tratará de explorar la evolución conceptual.

Brod (1982) es el que acuña el término por primera vez y lo define como la incapacidad de personas u empresas para ajustarse al uso de las TIC, lo que tiene un impacto en el desempeño, ya que, inicia con un rendimiento bajo que limita la utilidad de dichas tecnologías. Por su parte, Weil y Rosen en 1997 agregan que el tecnoestrés es el impacto negativo que tienen de forma directa o indirecta las tecnologías en las actitudes, pensamientos, conductas y fisiológicos (como se citó en la Torre et al., 2019). Mientras que para Salanova el tecnoestrés se puede definir como un estado psicológico negativo asociado al uso de las TIC o problemas futuros hacia esto, en la que existe un desajuste en las demandas y recursos que desencadena altos niveles de activación psicofisiológica desagradables (Salanova, 2003; Salanova et al., 2007). En tanto, Ragu-Nathan et al., (2008) definen al tecnoestrés como el estrés que sienten las personas a causa del uso de las TIC y

que se atribuye a la creciente dependencia de su uso, la sofisticación cada vez mayor de los mismos y que estas TIC han cambiado los entornos laborales.

Desde la perspectiva de la APA, el tecnoestrés se define como un estrés ocupacional relacionado con las TIC y que se puede observar a todo nivel de muchas organizaciones, manifestándose como ansiedad o agobio por trabajar en entornos donde el uso de estas tecnologías es necesario (VandenBos, 2015). Finalmente, cabe mencionar que en la presente tesis se adhiere a la definición expresada por Salanova.

1.1.1.2. Teorías del tecnoestrés

Al analizar las teorías existentes sobre el tecnoestrés, se ha podido detectar que son varias los enfoques que permiten entender este fenómeno, desde la perspectiva Salazar-Concha et al., (2021) existen cinco estudios con una amplia citación sobre el tecnoestrés, de estos, se ha podido establecer cuatro teorías que permiten entender el constructo:

1) Teoría del ajuste persona-entorno. Esta teoría indica que hay una influencia bidireccional entre las características de la persona y su entorno (Holmbeck et al., 2008), esta teoría permite explicar que como factores de estrés principales está la sobrecarga y la ambigüedad de roles, asimismo, que las características intrusivas de las TIC son el que predice mejor el tecnoestrés (Ayyagari et al., 2011; Salazar-Concha et al., 2021).

2) Teoría transaccional del estrés. Esta teoría fue principalmente propuesta por Lázarus y Folkman, los cuales planteaban que el afrontamiento desarrollado por las personas se debe a las interacciones que tiene una persona con su entorno (Craig et al., 2021), desde esta teoría se pudo establecer que existe *creadores de tecnoestrés* e *inhibidores de tecnoestrés*, los primeros merman la satisfacción, compromiso y continuidad organizacional, mientras que los segundos aumentan los mismos (Ragu-Nathan et al., 2008; Salazar-Concha et al., 2021), además, que el tecnoestrés está inversamente relacionado con la satisfacción en el uso de las TIC (Salazar-Concha et al., 2021; Tarafdar et al., 2010).

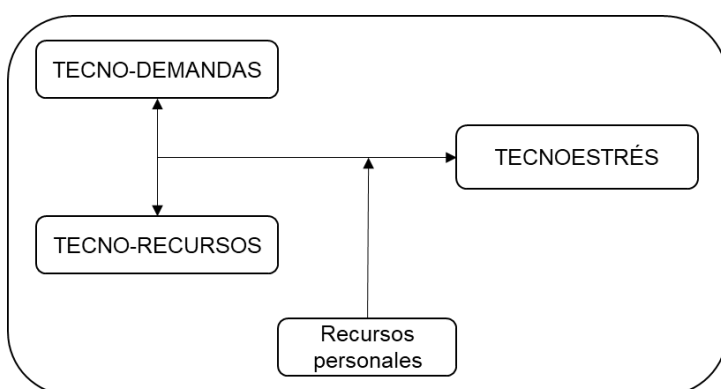
3) Teoría sociotécnica y teoría del rol. La teoría sociotécnica establece que existe un sistema macro en el que se relacionan las tareas-roles, la tecnología y el sistema social, por lo que, los trabajadores tienen una cierta respuesta en base al tipo de relaciones desarrollado en su entorno (Trist & Bamforth, 1951; VandenBos, 2015). Por su parte, la teoría de rol establece las personas asumen normas de acuerdo a los roles organizados (Opp, 2015), asimismo, los roles surgen de un grupo de expectativas normativas que establecen la estructura social (Hunter, 2015). Ambas teorías ayudan a entender que los creadores de tecnoestrés y los roles de estrés intervienen en la productividad personal y, los tecno estresores se vinculan con los roles asumidos, por lo que, trabajar en los roles permite reducir el tecnoestrés (Salazar-Concha et al., 2021; Tarafdar et al., 2007).

4) Teoría de los rasgos de personalidad y teoría del consumo impulsivo. Estas teorías están íntimamente relacionadas, ya que, numerosas investigaciones han permitido explicar que ciertos rasgos están presentes en comportamientos

compulsivos (Hirschman, 1992), desde esta teoría, se ha logrado saber que el uso compulsivo de TIC (móvil) se relaciona con el tecnoestrés y rasgos de la personalidad (Lee et al., 2014; Salazar-Concha et al., 2021)

Por otro lado, en la presente tesis se toma en cuenta el trabajo desarrollado por Marisa Salanova, que en sus distintas publicaciones ha desarrollado un modelo de evaluación del tecnoestrés (Llorens et al., 2007; Salanova, 2003, 2005; Salanova et al., 2007). Como explica Salanova et al., (2007) el modelo de tecnoestrés tiene un proceso en la que intervienen las tecno-demandas, las tecno-recursos y los recursos personales (Ver figura 1), las dos primeras se explican con la teoría de demandas-recursos laborales (Demerouti et al., 2001) mientras que la tercera se explica desde la teoría de la personalidad resistente y la teoría de autoeficacia de Bandura

Figura 1. Proceso del tecnoestrés



Fuente: Salanova et al., (2007)

Teoría de demandas-recursos del trabajo (JD-R)

Teoría propuesta por Demerouti et al., (2001) que fundamenta su teoría como una contrapropuesta de la desarrollada por Maslach en 1982, para Demerouti

el agotamiento es independiente del tipo de trabajo que ejercen las personas, planteamiento diferente del de Maslach, quién sustenta que el agotamiento se da en aquellos que se dedican a dar servicios y, que se caracteriza por un síndrome donde hay agotamiento emocional, despersonalización y realización personal bajo, restringiendo dicho síndrome en aquellas situaciones donde se trabaje con humanos, no obstante, Demerouti se contrapone a dicha idea, de esa forma plantea que el agotamiento emocional tiene más que ver con las demandas laborales, la despersonalización con la desconexión y el distanciamiento, en la que interviene los recursos, mientras que la realización personal bajo es más una variable separada del agotamiento, siendo esta está menos correlacionada con las dos anteriores y, que más bien, se asemeja a la autoeficacia. Si bien posteriormente Maslach diseñó un modelo de evaluación general del agotamiento, dicho instrumento mostraba una mayor tendencia de aquiescencia, por lo que, desde su perspectiva, un mejor instrumento de medida era el OLBI diseñado por Demerouti en 1999.

Con base a lo anterior, es que Demerouti et al., (2001) entiende al estrés como producto de la interrupción de factores externos en la relación cognitivo-emocional-ambiental de las personas, por lo que, es el factor externo negativo el que viene a ser un estresor, por lo que, desde esta perspectiva, aparecen dos componentes que intervienen: demandas laborales y recursos laborales.

Las *demandas laborales*, según Demerouti et al., (2001) son los aspectos físicos, sociales y organizacionales que requiere esfuerzo físico y mental constante, por lo que, tienen un costo psicofisiológico, la misma, está sustentada en el modelo

de control de gestión de la demanda, que indica que las personas según los factores estresantes del entorno usan una estrategia de protección de su rendimiento, por lo que, mientras mayor es el estresante, mayor es el costo fisiológico, en caso, la estrategia requiera un uso constante, la persona puede desarrollar agotamiento.

Los *recursos laborales*, según Demerouti et al., (2001) son los aspectos psicofisiológico y socio-organizativo del trabajo que buscan ser funcionales para el logro de objetivos, reducir los costos psicofisiológicos asociado a las demandas y ser estímulo para la autorrealización, además, esta idea se sustenta en las teorías de promoción y mantenimiento de la salud y, para Demerouti en el estudio se centra en los recursos externos que vienen a ser “control del trabajo, el potencial de calificación, la participación en la toma de decisiones y la variedad de tareas” (p. 501).

De esta forma, el modelo JD-R indica que el estrés es producto de los dos procesos: demandas y recursos; el primero permite explicar el agotamiento a partir de las variables de carga de trabajo físico, presión del tiempo, contacto del destinatario, entorno físico y trabajo por turnos; el segundo permite explicar la desconexión a partir de las variables de retroalimentación, recompensas, control de trabajo, participación, seguridad en el trabajo y apoyo al supervisor.

Teoría de la personalidad resistente

La teoría fue propuesta principalmente por Kobasa y Maddi para explicar la forma en como las personas hacen frente al estrés, por lo que amortigua sus efectos

negativos y protege ante las enfermedades, la misma presente tres rasgos principales: control, compromiso y desafío, asimismo, esta propuesta tiene influencia del enfoque existencialista, aunque, en este apartado se centrará en los tres rasgos descritos (Kobasa, 1979a, 1979b; Kobasa et al., 1982; Kobasa & Puccetti, 1983).

Control. Otorga a las personas la percepción de que pueden controlar las experiencias, por lo que actúa y siente que es influyente, generando una resistencia ante los eventos estresantes.

Compromiso. Hace que la persona se involucre en las actividades diarias, evalúa las que le pueden ser de utilidad incluso si hay presente adversidades, esto permite que identifique y encuentre el significado a las cosas, sucesos y personas.

Desafío. Hace percibir que el crecimiento y desarrollo son un desafío que permite el cambio, por lo que, esto es parte normal de la vida, lo que permite mitigar el estrés de los eventos vitales.

Teoría de autoeficacia

Esta teoría fue propuesta por Albert Bandura en 1977, como pilar primordial de la teoría de aprendizaje social que el mismo propuso (Bandura, 1977, 1997, 1999), para Bandura la autoeficacia viene a ser una percepción subjetiva sobre su desempeño en un entorno específico, el mismo que permite determinar el estado emocional, motivacional y conductual, asimismo, entiende que los procesos psicológicos son medios que crean y fortalecen las expectativas de autoeficacia, de este modo, se entiende que la persona tiene expectativas de eficacia, que

desarrolla una conducta, lo que genera expectativas de resultados hasta mostrar los resultados mismos de todo este proceso.

En ese sentido, Bandura (1977, 1997, 1999) explica que la eficacia activa cuatro procesos: cognitivos, motivacionales, afectivos y de selección; el primero, se centra en las creencias de la eficacia sobre el éxito o fracaso; el segundo, se centra en como la eficacia contribuye en la motivación, estableciendo metas, esfuerzo y resistencia; el tercero se centra en convertir los entornos amenazantes en seguros a partir de la reducción de la ansiedad, posibilitando el manejo de conductas; finalmente, el cuarto se centra, en entender como la eficacia influye en la selección de entornos y actividades.

1.1.1.3. Modelo de evaluación del tecnoestrés

En la presente tesis se toma en cuenta el modelo desarrollado por Salanova et al., (2007) el cuál se basa en el modelo JD-R, modelo de la personalidad resistente y autoeficacia que han sido descritos líneas anteriores. Desde la perspectiva de Salanova, el tecnoestrés se evalúa desde la visión de daño psicosocial, por lo cual, es preciso medir la dimensión afectiva, actitudinal y cognitiva de la misma. En la dimensión afectiva están la ansiedad y la fatiga, en la dimensión actitudinal está el escepticismo hacia las TIC y, en la dimensión cognitiva está la ineficacia en el uso de las TIC.

Escepticismo. Dimensión que evalúa el descenso en el interés e implicación en el uso de las TIC, por lo que, la persona percibe que las mismas no contribuyen casi en su trabajo, lo que lleva a dudar sobre su relevancia.

Fatiga. Dimensión que evalúa el grado de agotamiento o cansancio cuando se trabajó o al finalizar la jornada por usar las TIC, como el déficit para poder relajarse y concentrarse.

Ansiedad. Dimensión que evalúa la tensión, temor, miedo, incomodidad o irritabilidad por usar las TIC y, sentimiento que se aúnan a dicho uso, como el perder información o cometer errores.

Ineficacia. Dimensión que evalúa lo poca eficacia para poder usar las TIC, la dificultad e inseguridad para poder realizar las tareas encomendadas.

1.1.2. Liderazgo

1.1.2.1. Definiciones de liderazgo

El término de liderazgo (del inglés *leadership*) según Harper (2009) etimológicamente es la combinación de los términos *leader* y *ship*, cuyo primer registro histórico aproximado data de 1821, para describir el “puesto de líder o de mando” asociado a las embarcaciones, que luego sería ampliado a finales del siglo XIX para establecer las características indispensables y/o la capacidad de ser líder.

Ahora, conceptualmente hay varias definiciones del mismo, de las más resaltantes está la visión de Bass, quién habla del liderazgo como la forma en cómo influye un líder en sus seguidores (Bass, 1985), posteriormente Bass habla de que

el liderazgo implica la relación entre dos o más personas de un grupo, en la que hay ciertas expectativas sobre su estructura, en la que los líderes tiene un efecto en los otros a partir de sus acciones, por ello, el liderazgo busca que la atención del grupo se centre en el logro de objetivos y cuáles son las vías para alcanzarlo (Bass & Bass, 2008).

Por su parte, Schröer (2010) explica que el liderazgo puede ser definido en la literatura desde la mirada de los procesos grupales, los rasgos de personalidad o a partir de sus destrezas y conductas, de la variedad de conceptualizaciones, Según Schröer la definición más exacta del liderazgo la aporta Northouse en 2007 al definirla como el proceso por la cual una persona influye en un grupo de personas para alcanzar una meta común (como se citó en Schröer, 2010). En tanto, la APA define al liderazgo como el proceso por el que una persona lidera a otros mediante la organización, dirección, coordinación y motivación para lograr objetivos grupales u organizacionales, por lo que, el liderazgo es recíproco, transaccional, transformacional y cooperativo (APA, 2010; VandenBos, 2015). Finalmente, es preciso mencionar que en la presente tesis se toma en cuenta la perspectiva de Rafferty y Griffin (2004) sobre el liderazgo transformacional, la misma que es conceptualizada por Bass.

1.1.2.2. Teorías del liderazgo

Desde la perspectiva de la APA (APA, 2010; VandenBos, 2015) las teorías de liderazgo buscan explicar porque los líderes son eficaces o no, estas teorías se suelen sustentar -las más principales-, en la teoría de los rasgos liderazgo, teorías

conductuales del liderazgo, teorías de contingencial liderazgo y teorías cognitivas del liderazgo. Si bien las mencionadas anteriormente son las principales, en lo siguiente, se tratará las diversas teorías del liderazgo con base a la revisión literaria de dos publicaciones (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).

- A. Teoría del “Gran Hombre”. Teoría popularizada en el siglo XIX que creía que los líderes son inherentes, por lo que, se centra en el heroísmo y misticidad de grandes figuras que está destinados a ser grandes líderes, especialmente en varones y más visto desde lo militar, por ello, solo los que tenían potencial heroico pueden ser líderes (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).
- B. Teoría de los rasgos. Teoría símil al del “Gran Hombre”, con la idea de que los líderes poseen ciertos rasgos físicos y de personalidad idóneos para el rol, desde esta perspectiva autores han podido clasificar rasgos emergentes y los rasgos de autoconfianza-eficacia, siendo el carisma un elemento principal, no obstante, la teoría no establece si dichos rasgos son genéticos o adquiridos (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).
- C. Teoría de contingencia y situacional. Teoría que plantea que las formas de liderazgo no son precisas e independientes, sino que son dinámicas, por lo que, está relacionado con el contexto, dependiendo de diversas variables, por ello, la forma de liderazgo depende de la situación y, se desarrolla en la relación líder-subordinado-entorno, siendo que el líder es quién busca las mejores opciones según la situación (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).

- D. Teorías del comportamiento. Teorías que sustentan que el liderazgo se forma, por lo que, las personas pueden llegar a ser líderes con base a la experiencia, enseñanza y observación aprendida, por ello, más que tener en cuenta las capacidades innatas del líder, se enfocan en las acciones que estos realizan, por ello, varios autores hablan de tipos de liderazgo como el democrático, autocrático o laissez faire (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).
- E. Teorías participativas. Teoría que sustenta que un mejor liderazgo ocurre cuando se involucra a los demás en la toma de decisiones, por lo que, el líder ideal cuenta con las aportaciones de los otros y, alientan a sus subordinados a la participación y contribución, con ello, hacen sentir a los mismos como relevantes en la toma de decisiones (McCauley Bush, 2013).
- F. Teorías de procesos. Teorías que se centran en cuatro tipos; liderazgo de servicio, organizaciones de aprendizaje, centrado en el director y carismático. El de servicio habla de que los líderes deben simpatizar con las ansiedades y necesidades de los subordinados/seguidores; el de organizaciones habla que los líderes deben centrarse en la visión de la organización más que en las necesidades de los seguidores, mientras que las otras dos formas, tiene que ver como se relaciona el líder con los demás (Khan et al., 2016).
- G. Teoría transaccional. Teoría que se centra en la interacción entre seguidores, líderes y las situaciones de liderazgo, asimismo, se sustenta que toda persona trabaja para lograr una meta y minimizar posibles castigos, por lo que, toma en cuenta la supervisión, organización y

desempeño para el cumplimiento de objetivos, por ello, las recompensa y el intercambio entre líderes y seguidores para el logro de las mismas son el objeto de estudio (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).

H. Teoría relacional o transformacional. Teoría que se centra en el vínculo formal de los líderes y seguidores, tiene un rol fundamental la motivación y moralidad de ambos sujetos, por lo que, ocurre una potenciación bidireccional, asimismo, el líder motiva el cumplimiento de actividades y, a la vez, busca que sus seguidores se desarrollen, de esta forma, logran una transformación en la organización, compartiendo la visión del mismo (Khan et al., 2016; McCauley Bush, 2013).

En cuanto a la presente tesis, la teoría que sustenta el presente trabajo es el de Rafferty y Griffin (2004) quien indica que su modelo es una reexaminación del modelo propuesto por Bass (1985) y, a la vez, Bass se basó en la propuesta desarrollada por Burns en 1978 (Burns, 2012), todo esto dentro del enfoque transformacional, por ello, a continuación, se hablará del planteamiento teórico de Burns y Bass sobre el liderazgo.

Modelo de liderazgo de Burns

El modelo de Burns (2012) parte de un análisis de conducta de figuras históricas de la política, desde su perspectiva, el liderazgo es liderazgo en cualquier parte del globo, por lo tanto, el liderazgo tiene ciertas formas de entenderlo, pero, que, desde una forma general, se puede entender que la misma presenta un

propósito colectivo y como causalidad. De la obra de Burns se puede establecer los siguientes puntos centrales:

- a. El liderazgo implica poder, siendo que un líder busca el logro de objetivos de sus seguidores y de los propios.
- b. El liderazgo es transaccional o transformacional, siendo que, tanto líderes como seguidores se van fortaleciendo según van intercambiando sus propósitos, potenciando la motivación y moralidad conjunta y personal.
- c. El liderazgo es moral, siendo que, los líderes buscan establecer valores razonables más que guiarse por necesidades o deseos.
- d. El liderazgo y poder está compartido, es decir, ambos fenómenos no se concentran en solo punto, sino que, los líderes van formando nuevos líderes a partir de la guía que brindan a sus seguidores.
- e. El liderazgo puede ser enseñado, implica que los líderes pueden enseñar con una gran destreza, lo que permite la formación de nuevos líderes.

Modelo de liderazgo de Bass

Para Bass (1985) el liderazgo puede ser entendido desde la perspectiva de Burns, que, en 1978 diferencia entre liderazgo transaccional y transformacional, el primero en relación a las recompensas que puedan obtener seguidores y líderes, busca el intercambio mutuo, además, Bass indica que el liderazgo transaccional se centra en:

- a. Reconocer lo que quieren sus seguidores y posibilitar el mismo

- b. Intercambiar promesas y recompensas en base al esfuerzo
- c. Responder a los intereses y decir la posibilidad de satisfacer los mismos

En tanto, Bass establece que el liderazgo transformacional busca que los seguidores hagan más de lo que en un inicio querían hacer, por lo que, aumenta la confianza en el desempeño que uno puede lograr, por lo tanto, el liderazgo transformacional se centra en:

- a. Elevar el nivel de conciencia sobre el valor que se da a los resultados designados y su importancia debida.
- b. Elevar el propio interés más que por un logro personal, a un logro de equipo
- c. Cambiar las necesidades de jerarquía con el fin de expandirlo a mayores deseos.

1.1.2.3. Modelo de evaluación del liderazgo

En la presente tesis se aborda el liderazgo desde el modelo de evaluación de Rafferty y Griffin (2004) el mismo que es una reformulación del modelo de Bass, motivado por problemas a nivel teórico del mismo como: ambigüedad en subdimensiones, carencia de apoyo de estructura factorial y carencia de validez discriminante, por ello, Rafferty y Griffin analizan nuevas subdimensiones que se enfoque en el liderazgo transformacional y que sea distinto teóricamente.

Como explica Rafferty y Griffin (2004) la teoría transformacional fue planteada en un inicio por Burns, no obstante, es Bass quién desarrolla una serie de dimensiones: carisma (posterior, influencia idealizada), motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Estas dimensiones propuestas por Bass tenían problemas detectados en la literatura, como el desdibujo de las dimensiones, diversidad de comportamientos y medir tanto procesos transaccionales como transformacionales, a ello se agrega la evidencia contradictoria de la estructura factorial, lo que ha llevado que muchas veces autores decidan medir de forma global el liderazgo y no por sus subdimensiones o han desarrollado medidas distintas.

En línea con lo anterior, Rafferty y Griffin (2004) reexaminan el modelo de Bass identificando cinco dimensiones del liderazgo transformacional que demuestran validez discriminante ente ellos, estos vienen a ser:

Visión. Dimensión que se oponen a la dimensión de carisma propuesta por Bass, para Rafferty y Griffin la visión se puede definir como la expresión de una imagen futura que se idealiza según los valores de una empresa, por lo que, el trabajador tiene una idea hacia donde se dirige la organización en el futuro.

Comunicación inspiradora. Dimensión que es más específica que la dimensión de motivación inspiradora propuesta por Bass, que es mucho más amplio, para Rafferty y Griffin la comunicación inspiradora se puede definir como el expresar mensajes sobre la organización que sean positivos y alentadores con el fin de desarrollar motivación y confianza, dichos mensajes se orientan sobre la unidad, involucramiento y oportunidades.

Estimulación intelectual. Dimensión que se mantiene del modelo propuesto por Bass, puesto que el mismo está bien enfocado y es internamente consistente, con base a ello, Rafferty y Griffin definen a la estimulación intelectual como la mejora del interés y conciencia de problemas, buscando mejorar la forma de pensar de cómo se solucionan las dificultades, buscando que desafíen las ideas y pensamientos antiguos por novedosas.

Liderazgo de apoyo. Dimensión que reemplaza a la dimensión de consideración individualizada de Bass, de este modo, Rafferty y Griffin definen al liderazgo de apoyo como la preocupación del líder por sus seguidores y la toma en cuenta de sus necesidades personales, por lo que se considera sus sentimientos e intereses.

Reconocimiento personal. Esta dimensión se reevalúa de la dimensión de recompensa de contingencia que está inmersa en el liderazgo transaccional que menciona Bass, pero, que en la literatura ha demostrado una fuerte correlación con el liderazgo transformacional, por lo que, esta nueva conceptualización se apoya en esta relación última, por lo tanto, Rafferty y Griffin definen al reconocimiento personal como la expresión de elogios y reconocimiento del esfuerzo realiza para el logro de metas específicas, por lo que se realiza felicitaciones y reconoce la mejora.

Por último, es preciso señalar que el modelo Rafferty y Griffin ha sido comprobado en el contexto peruano, manteniendo la estructura original (Canales, 2022), asimismo, siendo un instrumento de corta duración lo hace idóneo para el presente estudio.

1.2. Evidencias empíricas

Internacionales

Bauwens et al., (2021) realizan un estudio con la finalidad de saber media el liderazgo emperador en la relación del tecnoestrés y el agotamiento emocional, por ello, el estudio de mediación usó la Escala de Tecnoestrés de Molino, la Escala de Liderazgo Empoderador de Pearce y Sims, la Escala de Agotamiento Emocional de Schaufeli, que fueron aplicados a 339 trabajadores de cuidado de niños de Holanda de 19 a 64 años. Los resultados muestran que el liderazgo empoderador presenta una relación inversa con la tecno-sobrecarga ($r=-.191$, $p<.01$) y con la tecno-invasión ($r=-.218$, $p<.01$), además, el modelo estructural muestra que el liderazgo empoderador media la relación del tecnoestrés con el agotamiento emocional.

En tanto, Kilinc y Cicek (2020) realizan un estudio con la finalidad de saber si el liderazgo transformacional media en la relación del tecnoestrés con el presentismo y la rotación, por ello, el estudio de moderación usó la Escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio, la Escala de tecnoestrés de Tarafdar, la Escala de Intención de dejar el Trabajo de Cammann y la Escala de Presentismo de Koopman, que fueron aplicados a 246 funcionarios de trenes públicos de Turquía de 31 a 43 años. Los resultados muestran que las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan con las dimensiones del tecnoestrés ($p<.01$), asimismo, el liderazgo media la relación del tecnoestrés con el presentismo.

Por su parte, Spagnoli et al., (2020) realizan un estudio con la finalidad de saber si el liderazgo autoritario modera la relación entre adicción al trabajo y el tecnoestrés, por ello, el estudio de mediación usó la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo de Balducci, la Escala de Liderazgo Tóxico de Schmidt y la Escala de Creador de Tecnoestrés de Ragu-Nathan, que fueron aplicados a 339 trabajadores administrativos en modalidad remoto de una universidad italiana de 22 a 70 años. Los resultados muestran que el liderazgo autoritario presenta una relación directa con el tecnoestrés ($r=.18$, $p<.01$), además, se demuestra que esta forma de liderazgo fortalece el tecnoestrés cuando es muy marcado.

Finalmente, Boyer-Davis (2018) realiza un estudio con la finalidad de saber si el liderazgo influye en la percepción del tecnoestrés, por ello, el estudio causal usó MLQ-5X de Bass y el instrumento de Tecnoestrés de Tarafdar, que fueron aplicados a 129 gerentes de 18 a 65 años de E.E.U.U. Los resultados muestran que el valor r^2 de Pearson es de 0.58 con una $p<.01$, en tanto, el modelo de regresión es significativo, lo que demuestra que el liderazgo influye en el tecnoestrés, asimismo, que el liderazgo transaccional y laissez-fire se relaciona con el tecnoestrés.

Nacionales

En el contexto nacional, el estudio más importante es el realizado por Torres (2021) que en su investigación tiene la finalidad de saber si el liderazgo transformacional se relaciona con el tecnoestrés, por ello, el estudio correlacional usó “Cuestionario de Liderazgo Multifactorial” de Bass y Avolio junto con el

“Inventario de Creadores de tecnoestrés” de Tarafdar, que fueron aplicados a 142 docentes de siete colegios de Tarma. Los resultados muestran que el 67.3% presenta un nivel bajo de liderazgo, mientras que, el 67.3% presenta un nivel alto de tecnoestrés, además, se demuestra que hay una relación inversa entre el liderazgo transformacional con el tecnoestrés ($t_b=.99$, $p<.01$).

Por otro lado, se han considerado estudios que exploran las variables a nivel descriptivo en docentes, entre los más relevantes está el estudio de Bustamante (2022) quién realiza un estudio con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo en docentes de nivel primario, por ello, la parte descriptiva del estudio se realizó con la aplicación del Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Borja, que fue aplicado a 120 docentes del nivel primario de un colegio de Huaraz. Los resultados indican que el 52.5% presenta un nivel alto de liderazgo, el 40% tiene un nivel medio y, el 7.5% un nivel bajo, además, en el liderazgo transformacional el 49.2% presenta un nivel medio, el 44.2% un nivel alto y 6.7% un nivel bajo.

En tanto, Pardo (2022) realiza un estudio con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo en docentes, por ello, la parte descriptiva de la investigación se realizó con la aplicación del “Cuestionario de Liderazgo Transformacional” de Bass, que fue aplicado a 50 docentes del sector Lima Este. Los resultados indican que 58% muestra un nivel alto de liderazgo transformacional, 36% un nivel medio y 6% un nivel bajo.

Además, Vargas (2021) realiza un estudio con la finalidad de conocer el nivel de tecnoestrés en docentes en el contexto de la pandemia, por ello, parte

descriptiva de la investigación se realizó con la aplicación del Cuestionario RED-TEC de Salanova, que fue aplicado a 92 docentes de colegios de Lima Sur. Los resultados indican que el 74% tiene un nivel alto de tecnoestrés, el 14.1% un nivel medio y el 4% un nivel bajo.

Por último, Cornejo (2020) realiza un estudio con la finalidad de conocer el nivel de tecnoestrés en docentes, por ello, el estudio descriptivo se realizó mediante la aplicación del Cuestionario RED-TEC de Salanova, a una muestra de 43 docentes de colegios de Puente Piedra. Los resultados indican que el 46% tiene un nivel bajo de tecnoestrés, el 28% un nivel medio y el 26% un nivel alto, en tanto, en la dimensión de escepticismo el 61% tiene un nivel bajo, 23% un nivel alto y 16% un nivel medio; en la dimensión fatiga el 53% tiene un nivel alto, el 40% un nivel bajo y el 7% un nivel medio; en la dimensión ansiedad el 51% tiene un nivel bajo, 26% un nivel alto y 23% un nivel medio; en la dimensión ineficacia el 63% tiene un nivel bajo, 19% un nivel alto y 18% un nivel medio.

Locales

En el contexto local no se ha encontrado precedentes que aborden la relación de las variables de estudio, asimismo, tampoco existe evidencia de estudios sobre el tecnoestrés, por su parte, hay evidencia de investigaciones del liderazgo, sin embargo, son desfasados por antigüedad, por lo que solo se han considerado dos estudios del tema por ser vigentes.

Guevara (2019) realiza un estudio con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo transformacional en trabajadores, por ello, la parte descriptiva del estudio usó el Cuestionario de Liderazgo de Bass, que fue aplicado a 30 trabajadores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. Los resultados muestran que el 50% muestra un nivel bajo o muy bajo de liderazgo, mientras que solo el 16% tiene un nivel alto o muy alto de liderazgo, el porcentaje restante tiene un nivel medio.

Rimarachín (2019) realiza un estudio con la finalidad de conocer el tipo de liderazgo en trabajadores de molineras, por ello, la parte descriptiva del estudio usó la “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)” de Egovail, que fue aplicado a 100 trabajadores de molineras de Chiclayo. Los resultados muestran que el liderazgo racional es el que más se usa con el 39% en niveles altos, mientras que el liderazgo emotivo libre es el que presenta niveles más bajos con el 48%.

1.3. Planteamiento del problema

Es de conocimiento que la pandemia por la covid-19 ha tenido un efecto a toda esfera y rubro a nivel mundial, siendo la educación una de las áreas más golpeadas por esta situación, en la que ha sucedido que los docentes han tenido que cambiar sus formas de trabajo por el cierre de colegios en más de 190 países, que ha traído efectos negativos en la educación, afectando a la distribución de los docentes, quienes han tenido que adecuarse de forma intempestiva a la educación a distancia y el uso de las TIC (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020), en ese sentido, la salud mental de los docentes es de preocupación, ya que, puedan estar expuestos a diversos problemas de salud debido a la

pandemia (Santiago et al., 2020), como el tecnoestrés, porque, en el contexto peruano el uso de las TIC antes de la pandemia era muy limitada y, producto de la covid-19, los docentes han tenido que introducirse en el uso masivo de TIC (Medina et al., 2020). Además, como respuesta a la problemática de la educación en la actual crisis, es que se ha instado a docentes a potenciar su liderazgo, sobre todo, para adaptarse al uso de las tecnologías que permitan progresar en la enseñanza (Pacheco, 2020), en esa línea, el liderazgo de los docentes permite garantizar la calidad educativa en el contexto de la pandemia (Menacho-Vargas et al., 2021). Por lo tanto, en el presente estudio se busca analizar las implicancias del tecnoestrés y el liderazgo en docentes.

El tecnoestrés es descrito como un estrés ocupacional relacionado con las TIC y que se puede observar a todo nivel de muchas organizaciones (VandenBos, 2015), los datos indican que el tecnoestrés tiene un costo de hasta 300 mil millones de dólares para las empresas de EE.UU., además de una pérdida cuantiosa de días (Boyer-Davis, 2018), asimismo, la prevalencia en Perú que entre el 26% hasta un 74% de docentes de diversos contextos tiene niveles altos de Tecnoestrés (Cornejo, 2020; Torres, 2021; Vargas, 2021). Por su parte, la evidencia demuestra que los trabajadores de mayor edad presentan mayores niveles de tecnoestrés (Sánchez-Gómez et al., 2020), asimismo, se ha demostrado que el tecnoestrés es un problema a nivel educativo, que requiere que docentes fortalezcan sus destrezas digitales para hacer frente a la situación (Estrada & Gallegos, 2021), además, que este fenómeno se extiende en todos los países de Suramérica (Villavicencio-Ayuub et al., 2020), que las causas del mismo son factores internos y externos al trabajo (Gañán et al., 2021).

El liderazgo es descrito como un proceso por el que una persona lidera a otros mediante la organización, dirección, coordinación y motivación para lograr objetivos grupales u organizacionales (VandenBos, 2015), los datos indican que el liderazgo en docentes es muy variado, incluso en otras profesiones, de este modo, en el Perú se ha presentado niveles muy bajos de liderazgo con hasta el 67.3% (Torres, 2021), mientras que en otros contextos suelen ser de niveles mayormente altos oscilando entre 52.5% a 58% (Bustamante, 2022; Pardo, 2022), en cambio, en el contexto local suelen ser mayormente bajos (Guevara, 2019; Rimarachín, 2019). Por su parte, la evidencia demuestra que el liderazgo promueve la participación, confianza, aumenta la productividad y posibilita mejores relaciones interpersonales (Riascos-Hinestroza & Becerril-Arostegui, 2021), además de la fuerte relación e influencia con la motivación del docente (Alsina & Mallo, 2021), y que los docentes ayuden a la generación de sociedades inclusivas (Palomares & Gargallo, 2019) y en la mejora de los entornos escolares (Queupil et al., 2021).

Sobre la evidencia de la relación entre el tecnoestrés y el liderazgo, los estudios del contexto internacional han demostrado que las variables se relacionan en diferentes realidades (Bauwens et al., 2021; Boyer-Davis, 2018; Kilinc & Cicek, 2020; Spagnoli et al., 2020), asimismo, un reciente estudio del contexto nacional ha demostrado que las variables se relacionan (Torres, 2021), no obstante, en todos estos precedentes han usado dos modelos teóricos: el de Bass para evaluar el liderazgo y de Tarafdar para evaluar el tecnoestrés, los cuales difieren a la pretensión del actual estudio, en la que usa los modelos de evaluación de Rafferty

para el liderazgo y el de Salanova para el tecnoestrés, por lo que, se aborda el tema desde una perspectiva diferente, posibilitando una nueva discusión del mismo.

En tanto, cuando se analizó el contexto de aplicación del estudio, se hizo evidente las dificultades de docentes para manejar las TIC en el contexto de la pandemia, adecuar las estrategias pedagógicas a estas nuevas realidades ha conllevado que muestren mayores índices de tecnoestrés, agregado a ello, se muestra que el liderazgo ha cumplido un rol primordial para poder llevar el aprendizaje a los alumnos, misma que ha mostrado deficiencias o poca claridad.

En ese sentido, el problema principal del estudio fue: ¿Habrá relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo?

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo

Objetivos específicos

Describir el nivel de tecnoestrés en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo

Describir el nivel de liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión Escepticismo del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión fatiga del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión ansiedad del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Establecer la relación entre la dimensión ineficiencia del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Formulación de las hipótesis de investigación

Hipótesis general

Hi1. Existe relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo

Hipótesis específicas

Hi2. Existe relación entre la dimensión Escepticismo con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Hi3. Existe relación entre la dimensión fatiga con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Hi4. Existe relación entre la dimensión ansiedad con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Hi5. Existe relación entre la dimensión ineficiencia con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

1.5.2. Variables

En la presente investigación las variables de estudio son: tecnoestrés y liderazgo.

1.5.3. Definición operacional de las variables

Operacionalización de la variable de tecnoestrés

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Medida	Instrumento
Un estrés ocupacional relacionado con las TIC y que se puede observar a todo nivel de muchas organizaciones, manifestándose como ansiedad o agobio por trabajar en entornos donde el uso de estas tecnologías es necesario (VandenBos, 2015).	Medido a partir de la suma de 16 ítems de respuesta Likert de siete alternativas de respuesta que establecen cuadro dimensiones a través de la aplicación del cuestionario RED-TEC	Escepticismo Fatiga Ansiedad Ineficacia	1 a 4 5 a 8 9 a 12 13 a 16	Ordinal y cuantitativa	Cuestionario RED-TEC de Salanova, Llorens y Cífre

Operacionalización de la variable de liderazgo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Medida	Instrumento
Proceso por el que una persona lidera a otros mediante la organización, dirección, coordinación y motivación para lograr objetivos grupales u organizacionales, por lo que, el liderazgo es recíproco, transaccional, transformacional y cooperativo (APA, 2010; VandenBos, 2015)	Medido a partir de la suma de 15 ítems de la respuesta Likert de cinco alternativas de respuesta que establece cinco dimensiones y un valor general mediante la aplicación de la “Escala de Liderazgo Transformacional” del Rafferty y Griffin	Visión	1 a 3	Ordinal y cuantitativa	“Escala de Liderazgo Transformacional” del Rafferty y Griffin
		Comunicación inspiradora	4 a 6		
		Estimulación intelectual	7 a 9		
		Liderazgo de apoyo	10 a 12		
		Reconocimiento personal	13 a 15		

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. Investigación básica, ya que, la tesis busca aportar nuevos datos sobre el tecnoestrés y el liderazgo bajo modelos teóricos no explorados en la realidad nacional y local, con ello, se ayuda a la generación de conocimientos nuevos sobre el tema (CONCYTEC, 2018)

Diseño de investigación. Diseño transversal correlacional, ya que, los instrumentos de tecnoestrés y liderazgo se aplicarán una sola vez a la muestra de estudio, con dichos datos se podrá saber si estas variables mencionadas presentan relación significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

$$X1 \ominus Y1$$

Donde:

X1: tecnoestrés

Y1: liderazgo

2.2. Participantes

Población. En la presente tesis la población o grupo de estudio, son docentes del Colegio Nacional Medalla Milagrosa, que tiene un total de 85 docentes en total.

Muestra. No probabilística, es decir, para la evaluación de docentes estos no se elegirán por parámetros estadísticos, más bien, se elegirán por criterios que sean propicios para el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Muestreo. Por conveniencia, una forma de elección en la que se cuenta con todos los participantes de fácil acceso en el momento de aplicación de los instrumentos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La muestra final fue de 82 trabajadores de 26 a 64 años ($M=38.02$, $DE=7.14$ años), entre mujeres ($f=60$, 73%) y varones ($f=22$, 27%), con un tiempo de servicios desde 1 a 36 años ($M=6.87$, $DE=7.83$ años).

2.3. Medición

“Escala RED-TIC” (Ricaurte & de la Cruz, 2021; Salanova et al., 2007). Instrumento de 16 ítems de respuesta Likert (*nunca a siempre*) diseñado por Salanova, que busca evaluar el grado de tecnoestrés, por medio de la medición de cuatro dimensiones: escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia. Ricaurte y de la Cruz realizan la adaptación al contexto peruano, en la validez primero hacen la adaptación lingüística de cuatro ítems con base al juicio de 10 expertos, la validez de criterio mostró correlación intra factores aceptables, en tanto, la validez de constructo se realizó por AFE, cuyo valores de KMO y Bartlet son adecuados, la extracción de los cuatro factores mediante el método de ejes principales con rotación promax muestra que el modelo permite explicar el 58.18% de la varianza total, mientras que los pesos factoriales fueron superiores a 0.31; por último, los

factores presenta índices de confiabilidad Omega mayores a 0.711, lo que demuestra la idoneidad del instrumento para su aplicación.

“Escala de Liderazgo Transformacional” (Canales, 2022; Rafferty & Griffin, 2004). Instrumento de 15 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas (*rara vez o nunca a con mucha frecuencia o siempre*) diseñado por Rafferty y Griffin para evaluar el liderazgo transformacional, por medio de la medición de cinco dimensiones: visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. Canales es quién realiza la adaptación al contexto peruano del instrumento, para ello, la validez de contenido se realizó aplicando la V de Aiken al juicio de cinco expertos, mientras que, la validez de constructo se estimó por AFC con valores CFI=.910 y SRMR=.050, que son adecuados, en tanto, los pesos factoriales fueron mayor .440. Por último, la confiabilidad fue demostrada por Alpha de Cronbach y el Omega de McDonald's, con valores aceptables de hasta 0.810.

2.4. Procedimiento

Primero, se solicitó a la USMP la carta de presentación para la institución educativa, con el fin de obtener el permiso para la evaluación en docentes, con dicho documento se acudió a la mencionada llevando a cabo reuniones con el director y subdirector, con quienes se acordó que la evaluación sería de forma virtual y, los distinguidos facilitaron los números de teléfono para comunicarnos con los docentes, además, los docentes fueron instruidos para que participen de la aplicación de la investigación.

Segundo, para la aplicación se procedió a elaborar el formulario Google, con redactando los dos instrumentos en dos secciones diferentes, cuya duración de respuesta en total era de 20 minutos aproximadamente. Este formulario fue enviado vía WhatsApp a los teléfonos de los docentes de la institución educativa, la aplicación del formulario en los participantes tuvo un lapso de tres semanas.

2.5. Aspectos éticos

Con base al reglamento de la Universidad San Martín de Porres (2015) es que los aspectos éticos considerados en la presente tesis son los siguientes:

Protección y consentimiento del participante. Se asegura que se respeta la diversidad sociocultural y, que la recopilación de datos se realiza bajo permiso del participante, resguardando la confidencialidad y anonimato.

Responsabilidad social, moral y legal. Se asegura que el estudio procura aportar datos que ayuden al bienestar de la población, por lo que, se rige por los criterios éticos de la USMP y, el respeto a las leyes nacionales e internacionales sobre proyectos de investigación.

Rigor científico y divulgación. Se asegura el cumplimiento de los criterios de científicos en estudios cuantitativos, escogiendo instrumentos idóneos y aplicando los supuestos estadísticos y pruebas de hipótesis correctos, asimismo, se aporta el estudio para su acceso abierto a la comunidad científica.

2.6. Análisis de datos

Sabana de datos. La base de datos se extrajo directamente desde el sistema de Formulario Google en formato “.xlsx” (Excel), con esta, se procedió a convertir las respuestas de la muestra a puntuaciones del 0 a 6 para la Escala RED-TIC y de 1 a 5 para la Escala ELT con la formula “=si”, luego se sumaron los ítems según dimensiones y se obtuvo el valor total por cada escala. Finalmente, se exportaron estos datos a SPSS v26.

Verificación de distribución de datos. Técnica que se empleó para verificar el correcto uso del contraste de hipótesis, para ello, en SPSS v26 se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados mostraron que las variables del RED-TIC y ELT presentan una distribución no normal, siendo los valores de $p < .01$, estos resultados se verificaron con los valores de Asimetría y Curtosis, cuyos índices mostraban valores superiores a 0, es decir, son distribuciones no normales.

Prueba de hipótesis. Técnica empleada para el contraste de hipótesis de estudio, en este se aplica el coeficiente de correlación idóneo, dado que las distribuciones son no normales, se ha empleado el coeficiente de correlación de Spearman.

Tendencia central. Técnica empleada para determinar la frecuencia de las variables y, dar una interpretación cualitativa del estado de las mismas, empleando los pasos descritos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo

	Liderazgo		
	r_s	IC 95%	p
Tecnoestrés	.359**	[.154, .534]	0.000

Nota: r_s = Spearman; IC 95% = Intervalo de confianza de 95%; p = significancia

Los resultados de la tabla 1, presentan que existe relación positiva débil entre el tecnoestrés con el liderazgo, siendo el valor correlación $r_s=.359$ [IC: .154 - .534] y, el valor de $p<.01$; es decir, los docentes que experimentan mayor nivel de tecnoestrés tienden a tener un mayor nivel de liderazgo. Esta correlación se acepta con un 99% de confianza.

Tabla 2

Nivel de tecnoestrés en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo

	M	Me	Mo	DE	Rango
Tecnoestrés	1.17	0.91	0.31	0.95	4.44
Escepticismo	0.77	0.25	0.00	1.03	4.00
Fatiga	1.58	1.50	0.25	1.36	4.75
Ansiedad	1.46	1.00	0.75	1.08	4.75
Ineficacia	0.88	0.25	0.25	0.96	4.50

Nota: M = media; Me = mediana; Mo = Moda; DE = desviación estándar.

Los resultados de la tabla 2, presentan que el tecnoestrés es elevado, siendo que la $M=1.17$ es mayor a la $Me=.91$ y la $Mo=.31$, por lo tanto, los docentes experimentan niveles de tecnoestrés de preocupación. Asimismo, en la dimensión escepticismo se presenta un nivel elevado, siendo que la $M=.77$ es mayor a la $Me=.25$ y la $Mo=.00$. También, en la dimensión fatiga se presenta un nivel elevado, siendo que la $M=1.58$ es mayor a la $Me=1.50$ y la $Mo=.25$. A su vez, en la dimensión ansiedad se presenta un nivel elevado, siendo que la $M=1.46$ es mayor a la $Me=1$ y la $Mo=.75$. Por último, en la dimensión ineficacia se presenta un nivel elevado, siendo que la $M=.88$ es mayor a la $Me=.25$ y $Mo=.25$.

Tabla 3

Nivel de liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo

	M	Me	Mo	DE	Rango
Liderazgo	52.51	51	43	9.60	36
Visión	12.73	14	14	2.19	9
Comunicación inspiradora	10.89	10	10	1.85	9
Estimulación intelectual	7.70	9	3	3.88	12
Liderazgo de apoyo	9.28	10	5	3.55	10
Reconocimiento personal	11.91	12	11	1.72	7

Nota: M = media; Me = mediana; Mo = Moda; DE = desviación estándar.

Los resultados de la tabla 3, presentan el liderazgo es alto, ya que el valor de la M=52.51 es mayor que la Me=51, es decir, los docentes en su mayoría tienen un nivel de liderazgo alto. Por su parte, en la dimensión visión se presenta un nivel bajo, siendo que la M=12.73 es inferior a la Me=14. En tanto, en la dimensión de comunicación inspiradora se presenta un nivel alto, siendo que la M=10.89 que es superior a la Me=10. Además, en la dimensión de estimulación intelectual se presenta un nivel bajo, siendo que la M=7.70 es menor que la Me=9. Asimismo, en la dimensión de liderazgo de apoyo se presenta un nivel bajo, siendo que la M=9.28 es menor a la Me=10. Finalmente, en la dimensión de reconocimiento personal se presenta un nivel bajo, ya que, la M=11.91 está por debajo de la Me=12.

Tabla 4

Relación entre la dimensión Escepticismo del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Liderazgo	Escepticismo		
	r_s	IC 95%	p
Visión	-.404**	[-.571, -.205]	0.000
Comunicación inspiradora	0.070	[-.149, .283]	0.529
Estimulación intelectual	.545**	[.372, .681]	0.000
Liderazgo de apoyo	.492**	[.308, .641]	0.000
Reconocimiento personal	.226*	[.009, .422]	0.041

Nota: r_s = Spearman; IC 95% = Intervalo de confianza de 95%; p = significancia

Los resultados de la tabla 4, presentan que el escepticismo tiene una relación negativa débil con la visión del liderazgo con una $p < .01$. Por otro lado, el escepticismo tiene una relación positiva media y débil con la estimulación intelectual y el liderazgo de apoyo respectivamente, con una $p < .01$; asimismo, el escepticismo tiene una relación positiva muy débil con el reconocimiento personal con una $p < .05$.

No obstante, no existe relación entre el escepticismo con la comunicación inspiradora, ya que la $p > .05$.

Tabla 5

Relación entre la dimensión fatiga del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Liderazgo	Fatiga		
	r_s	IC 95%	p
Visión	-.430**	[-.592, -.235]	0.000
Comunicación inspiradora	0.016	[-.202, .232]	0.887
Estimulación intelectual	.479**	[.292, .630]	0.000
Liderazgo de apoyo	.474**	[.286, .627]	0.000
Reconocimiento personal	0.206	[-.012, .405]	0.063

Nota: r_s = Spearman; IC 95% = Intervalo de confianza de 95%; p = significancia

Los resultados de la tabla 5, presentan que la fatiga tiene una relación negativa débil con la visión del liderazgo con una $p < .01$. Por otro lado, la fatiga tiene una relación positiva débil con la estimulación intelectual y el liderazgo de apoyo respectivamente, con una $p < .01$.

No obstante, no existe relación entre la fatiga con la comunicación inspiradora y el reconocimiento personal, ya que la $p > .05$.

Tabla 6

Relación entre la dimensión ansiedad del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Liderazgo	Ansiedad		
	r_s	IC 95%	p
Visión	-.447**	[-.605, -.255]	0.000
Comunicación inspiradora	-0.155	[-.360, .064]	0.165
Estimulación intelectual	.281*	[.068, .469]	0.011
Liderazgo de apoyo	.345**	[.138, .523]	0.002
Reconocimiento personal	0.057	[-.162, .271]	0.613

Nota: r_s = Spearman; IC 95% = Intervalo de confianza de 95%; p = significancia

Los resultados de la tabla 6, presentan que la ansiedad tiene una relación negativa débil con la visión del liderazgo con una $p < .01$. Por otro lado, la fatiga tiene una relación positiva débil con la estimulación intelectual y el liderazgo de apoyo con una $p < .05$ y $p < .01$ respectivamente.

No obstante, no existe relación entre la ansiedad con la comunicación inspiradora y el reconocimiento personal, ya que la $p > .05$.

Tabla 7

Relación entre la dimensión ineficacia del tecnoestrés con las dimensiones del liderazgo en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Liderazgo	Ineficacia		
	r_s	IC 95%	p
Visión	-.469**	[-.623, -.281]	0.000
Comunicación inspiradora	-0.043	[-.258, .176]	0.704
Estimulación intelectual	.278*	[.065, .467]	0.011
Liderazgo de apoyo	.333**	[.125, .513]	0.002
Reconocimiento personal	0.111	[-.109, .320]	0.319

Nota: r_s = Spearman; IC 95% = Intervalo de confianza de 95%; p = significancia

Los resultados de la tabla 7, presentan que la ineficacia tiene una relación negativa débil con la visión del liderazgo con una $p < .01$. Por otro lado, la ineficacia tiene una relación positiva débil con la estimulación intelectual y el liderazgo de apoyo con una $p < .05$ y $p < .01$ respectivamente.

No obstante, no existe relación entre la ineficacia con la comunicación inspiradora y el reconocimiento personal, ya que la $p > .05$.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el tecnoestrés y el liderazgo en una muestra de docentes de una institución educativa pública. Según los resultados que se ha presentado en la tabla 1, el valor de correlación Spearman entre tecnoestrés y liderazgo es de $r_s=.388$ [IC: .187 - .558] y la significancia es de $p=.000$, esto implica que hay una relación positiva débil entre las dos variables analizadas, siendo que dicha correlación presenta una confianza del 99% ($p<.01$), este resultado a nivel teórico implica que los docentes que experimentan niveles de activación psicofisiológica desagradables que tiene un impacto negativo en la salud mental por usar las TIC (Salanova, 2003; Salanova et al., 2007), también presentan un dominio competente con su grupo, centrando la atención del grupo en el logro de objetivos y como alcanzar los mismos (Bass & Bass, 2008). Tal parece que a pesar de que los docentes experimenten ansiedad y agobio por tener que trabajar necesariamente con TICs (VandenBos, 2015) mantienen un buen liderazgo con su grupo, desarrollando una adecuada dirección, coordinación y motivación (APA, 2010; VandenBos, 2015), esto plantean que los docentes superponen el interés primario de la educación por encima de los síntomas de estrés que puedan experimentar por hacer uso de las TIC. Según Ragu-Nathan et al., (2008) el tecnoestrés implica una cierta dependencia al uso de TIC, por lo tanto, al ser una herramienta que ha cambiado la interacción del trabajo, esto hace que, los docentes tengan que usarlo de forma constante, además, entender que, desde la teoría de la personalidad resistente, el estrés tecnológico se denota como algo que se puede controlar, por lo que, se asumen las situaciones como un desafío a superar (Kobasa, 1979a, 1979b; Kobasa et al., 1982; Kobasa &

Puccetti, 1983). En tanto, estos resultados son similares a los reportados por Spagnoli et al., (2020) quien determina una relación positiva entre el liderazgo autoritario con el tecnoestrés, del mismo modo, Kilinc y Cicek (2020) y Boyer-Davis (2018) han establecido que el tecnoestrés se relaciona con el liderazgo. En conclusión, el tecnoestrés en docentes se corresponde con el liderazgo docente, quienes a pesar de mostrar estrés por usar las TIC presentan un patrón de direccionar y motivar en su entorno de trabajo.

Sobre el objetivo de conocer el nivel de tecnoestrés, los resultados de la tabla 2, indican que los docentes presentan una media de tecnoestrés superior a la mediana, es decir, la tendencia es a niveles altos, esto a nivel teórico quiere decir que los docentes experimentan niveles de activación psicofisiológica desagradables que tiene un impacto negativo en la salud mental (Salanova, 2003; Salanova et al., 2007), mostrando ansiedad y agobio por tener que trabajar necesariamente con TICs (VandenBos, 2015), como explica Salanova et al., (2007), el tecnoestrés se debe a como intervienen los recursos personales (personalidad resistente y autoeficacia) en las tecno-demandas y tecno-recursos, por lo que, mientras mayor sea el esfuerzo físico y mental, mayor los costos psicofisiológicos relacionado con las demandas laborales y menor la percepción de desafío, control compromiso y menor la autoeficacia, es que el docente desarrollará estrés por uso de TIC, según Weil y Rosen el impacto del tecnoestrés en los trabajadores conlleva a una estado psicológico que afecta las actitudes, pensamientos, conductas y aspectos fisiológicos del trabajador (como se citó en la Torre et al., 2019), por ello, es importante que los niveles de tecnoestrés sean reducidos para poder mantener estable los recursos humanos de una organización. Asimismo, en las dimensiones

del tecnoestrés: escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia, los docentes presentan niveles elevados, con valores de media por encima de la mediana, esto implica que los docentes tienen un menor interés en usar las TIC, presentan mayor agotamiento y cansancio, tensión, incomodidad e irritabilidad y, mayores dificultades en la realización de tareas debido a usar estas herramientas (Salanova et al., 2007), esta situación se explica desde la visión de Ragu-Nathan et al., (2008) quien indica que el tecnoestrés es la respuesta a la cada vez más sofisticada tecnología, que implica reaprender sobre los usos de las TIC en su entorno laboral, en consecuencia, los docentes deber estar en continua actualización sobre las herramientas para la realización de su trabajo, mucho más en el contexto de la pandemia y postpandemia por covid-19. Por su parte, estos resultados coinciden con los hallazgos de Torres (2021) y Vargas (2021) que encuentra niveles altos de tecnoestrés que varía entre el 67.3% y 74% respectivamente, por lo tanto, el problema del tecnoestrés se agudiza en el contexto peruano y, se requiere su inmediata intervención para asegurar la calidad de la enseñanza.

Respecto al objetivo de conocer el nivel de liderazgo, los resultados de la tabla 3, expresan que, a nivel general del liderazgo el elevado, es decir, los docentes demuestran un nivel alto de liderazgo, esto implica que los docentes buscan que su grupo de influencia se centren en lograr los objetivos y clarificar cuales son las vías para alcanzar los mismos (Bass & Bass, 2008), desde la perspectiva de la APA, el docente tiene la capacidad de liderar a otros con organización, dirección, coordinación y motivación (APA, 2010; VandenBos, 2015), asimismo, las dimensiones de visión y comunicación inspiradora del liderazgo, un nivel bajo, lo que a nivel teórico refuerza la idea de que los docentes tienen bien en

claro los valores de la institución educativa y hacia donde se orienta en el futura la misma, además, los docentes expresan mensajes sobre la institución positivos y alentadores con el fin de desarrollar motivación y confianza (Rafferty & Griffin, 2004). Lo anterior descrito, se asemeja a lo encontrado por Bustamante (2022) y Pardo (2022) quienes detectaron que el liderazgo fue alto en el 52.5%y 58% respectivamente. No obstante, en las dimensiones de estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, el nivel es bajo, esto implica que los docentes presentan dificultades para resolver problemas mediante ideas novedosas, tienen una limitada preocupación por las necesidades de otros y pocas veces dan felicitaciones y reconocimientos (Rafferty & Griffin, 2004).

CONCLUSIONES

Existe relación positiva débil entre el tecnoestrés y el liderazgo, esto implica que los docentes que presentan ansiedad por el uso de las TIC muestran un nivel alto de liderazgo.

El nivel del tecnoestrés en docentes es elevado, por lo que, los docentes experimentan mayor agobio por trabajar implementando TIC, esto mismo sucede con las dimensiones de escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia.

El nivel de liderazgo en docentes es mayormente alto, específicamente, en la dimensión de comunicación inspiradora, no obstante, es bajo en las dimensiones de visión, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal; es decir, los docentes usan mensajes positivos e inspiradores, aunque, tienen limitaciones para resolver problemas de forma novedosa, casi no toman en cuenta las necesidades personales de otros o reconocer sus mejoras.

La dimensión escepticismo del tecnoestrés presenta una relación inversa con la visión del liderazgo, no obstante, tiene una relación directa con estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y el reconocimiento del liderazgo; esto es, que los docentes que presentan un alto menor interés en el uso de TIC, muestran menor conocimiento sobre a donde se dirige la institución, a su vez, pueden tener soluciones innovadoras a los problemas, pensar en las necesidades de otros.

La dimensión fatiga del tecnoestrés presenta una relación inversa con la visión y, a su vez, relación directa con estimulación intelectual y liderazgo de apoyo; en otras palabras, los docentes con mayor agotamiento o cansancio por usar las TIC muestran menor conocimiento sobre a donde va la organización, no obstante, buscan solucionar de forma innovadora las dificultades y se preocupan por sus seguidores.

La dimensión ansiedad del tecnoestrés presenta una relación inversa con la visión, también, relación directa con las dimensiones en la estimulación intelectual y liderazgo de apoyo; a saber, que los docentes con mayor tensión por usar las TIC muestran menor conocimiento sobre a dónde va la organización, con todo, buscan solucionar de forma innovadora las dificultades y se preocupan por sus seguidores.

La dimensión ineficacia del tecnoestrés presenta una relación inversa con la visión, asimismo, relación directa con la estimulación intelectual y liderazgo de apoyo; concretamente, los docentes con alta ineficacia en el uso de TIC muestran menor conocimiento sobre a dónde va la organización, a pesar de ello, buscan solucionar de forma innovadora las dificultades y se preocupan por sus seguidores.

RECOMENDACIONES

A la institución educativa. Desarrollar talleres para el manejo de estrés tecnológico, mediante la implementación de técnicas de manejo de la respiración y control de la tensión. Asimismo, implementar sesiones de desarrollo del liderazgo, con la finalidad de potenciar las áreas de estimulación intelectual, apoyo y reconocimiento personal.

A los docentes. Mejorar sus competencias en el manejo de las tecnologías de la información, para así, tener una menor repercusión en su salud física y mental producto del estrés que esto pueda generar, para ello, se recomienda que se inscriban en cursos del MINEDU sobre manejo eficiente de las TIC.

A futuros investigadores. Realizar un estudio con las dos variables que contemplen una muestra más robusta y siendo más representativa de la población de docentes, asimismo, indagar la interacción de las variables en otros contextos de trabajo que permitan ver si los actuales hallazgos se replican o hay nueva evidencia.

REFERENCIAS

- Alsina Tarrés, M., & Mallol Macau, C. (2021). Estilos de liderazgo e implicación docente en secundaria, una aproximación (auto)biográfica. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 25(3), 197-218. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i3.9309>
- American Psychological Association. (2010). *APA. Diccionario Conciso de Psicología*. Editorial El Manual Moderno.
- Ayyagari, Grover, & Purvis. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (Ed.). (1999). *Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée de Brouwer.
- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications* (4th ed.). Free Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press. <https://bit.ly/3jplEvq>
- Bauwens, R., Denissen, M., van Beurden, J., & Coun, M. (2021). Can Leaders Prevent Technology From Backfiring? Empowering Leadership as a Double-Edged Sword for Technostress in Care. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702648>

- Boyer-Davis, S. (2018). The relationship between technology stress and leadership style: An empirical investigation. *Journal of Business and Educational Leadership*, 8(1), 48-65. <https://bit.ly/37uP5en>
- Brod, C. (1982). Managing technostress: optimizing the use of computer technology. *The Personnel Journal*, 61(10), 753-757.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Integrated Media.
- Bustamante Malaver, N. E. (2022). *Brecha digital y estilos de liderazgo en trabajo remoto de docentes de educación primaria de un colegio nacional, Huaraz 2021* [Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3jUPMjW>
- Canales Garcia, J. M. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en colaboradores de una empresa del rubro industrial del distrito de Lurigancho, Lima 2021* [Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3O6XPb1>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. <https://bit.ly/2Yz2Vrl>
- CONCYTEC. (2018, November 25). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. <https://Bit.Ly/2YWwjlb>.
- Cornejo Hilario, B. O. (2020). *Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020* [Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3rGukmX>
- Craig, A., Duff, J., & Middleton, J. (2021). Spinal Cord Injuries. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00061-3>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Estrada Araoz, E. G., & Gallegos Ramos, N. A. (2021). Tecnoestrés en el contexto educativo: Un problema emergente durante la pandemia COVID-19. *Apuntes Universitarios, 12*(1), 447-451. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.992>
- Gañán Moreno, A., Correa Perez, J. J., Ochoa Duque, S. A., & Orejuela Gómez, J. J. (2021). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Trabalho EnCena, 6*(1), 1-23. [10.20873/2526-1487e021003](https://doi.org/10.20873/2526-1487e021003)
- Guevara Torres, C. I. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Maraón E.I.R.L Lambayeque, 2018* [Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://bit.ly/3jVwniE>
- Harper, D. (2009, November 30). *Leadership*. <https://www.etymonline.com/word/leadership>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hirschman, E. C. (1992). The Consciousness of Addiction: Toward a General Theory of Compulsive Consumption. *Journal of Consumer Research, 19*(2), 155. <https://doi.org/10.1086/209294>
- Holmbeck, G. N., Jandasek, B., Sparks, C., Zukerman, J., & Zurenda, L. (2008). Theoretical Foundations of Developmental-Behavioral Pediatrics. In M. L. Wolraich, D. D. Drotar, P. H. Dworkin, & E. C. Perrin (Eds.), *Developmental-Behavioral Pediatrics: Evidence and Practice* (pp. 13-45). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-04025-9.50005-2>

- Hunter, A. (2015). Data Collection: Interviewing. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., pp. 851-856). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.44015-8>
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 1-7. <https://bit.ly/3JBjIgd>
- Kilinc, E., & Cicek, B. (2020). Teknostresin Presentizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dönüşümcü Liderliğin Aracı Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 555-570. <https://doi.org/10.20409/berj.2020.267>
- Kobasa, S. C. (1979a). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Kobasa, S. C. (1979b). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7(4), 413-423. <https://doi.org/10.1007/BF00894383>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kobasa, S. C., & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 839-850. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.4.839>
- la Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(1), 13-35. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>

- Lee, Y.-K., Chang, C.-T., Lin, Y., & Cheng, Z.-H. (2014). The dark side of smartphone usage: Psychological traits, compulsive behavior and technostress. *Computers in Human Behavior*, 31, 373-383. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.047>
- Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2007). Efectos del tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente: un estudio longitudinal. *Revista de Orientación Educativa*, 21(39), 47-65. <https://bit.ly/3r0fyay>
- McCauley Bush, P. (2013). Developing the Leader in You. In *Transforming Your STEM Career Through Leadership and Innovation: Inspiration and Strategies for Women* (pp. 93-123). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-396993-4.00005-9>
- Medina Quispe, C. I., Allcca Minas, A., Bellido Ore, J. R., Cerda Pomacanchari, J. A., & Nieto Gutierrez, W. C. (2020). Factores asociados al tecnoestrés en docentes de educación primaria en contexto de pandemia por covid-19. In *Instituto Nacional de Salud*. <https://bit.ly/3uuAusK>.
- Menacho-Vargas, I., Cavero-Ayvar, H. N., Orihuela Alvino, M. D., & Flores-Mejía, G. S. (2021). Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>
- Opp, K.-D. (2015). Norms. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., pp. 5-10). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.32103-1>
- Pacheco Tejada, J. (2020, October 15). *El liderazgo docente en tiempos de crisis para reinventar el futuro*. <https://Bit.Ly/35Llqvb>.

- Palomares Ruiz, A., & Gargallo Ibort, E. (2019). Liderazgo, emprendimiento y empoderamiento docente para generar sociedades inclusivas. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 24, 5-7. <https://doi.org/10.18172/con.4300>
- Pardo Bautista, M. N. (2022). *Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021* [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3jv55Jf>
- Queupil, J. P., Cuéllar, C., Cuenca, C., Ravest, J., & Guíñez, C. (2021). Roles de liderazgo y colaboración para la mejora escolar: un estudio de caso a través del análisis de redes sociales. *Calidad En La Educación*, 54, 107. <https://doi.org/10.31619/caledu.n54.952>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329-354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Riascos-Hinestroza, L. E., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Ricaurte Cogorno, D. E., & de la Cruz Yonguri, S. G. (2021). *Propiedades psicométricas de la Escala de Recursos Experiencias/Emociones y Demandas-Tecnologías de Información y Comunicación (RED-TIC) en docentes de educación superior en Lima Metropolitana* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://bit.ly/394evAb>

- Rimarachín Ramos, B. E. del P. (2019). *Tipos de liderazgo y empowerment en jefes de empresas de molineras de la ciudad de Chiclayo 2018* [Licenciatura, Univesidad Señor de Sipán]. <https://bit.ly/3OjMRPI>
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 19(3), 225-246. <https://bit.ly/38rnR8O>
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22-32. <https://bit.ly/3x19i60>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). *El tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. <https://bit.ly/3DByMIm>
- Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P., Boada-Grau, J., & Camacho, L. J. (2021). Analyzing the evolution of technostress: A science mapping approach. *Heliyon*, 7(4), e06726. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06726>
- Sánchez-Gómez, M., Cebrián, B., Ferré, P., Navarro, M., & Plazuelo, N. (2020). Tecnoestrés y edad: un estudio transversal en trabajadores públicos. *Cuadernos de Neuropsicología*, 14(2), 25-33. 10.7714/CNPS/14.2.203
- Santiago Ribeiro, B. M. D. S., Scorsolini-Comin, F., & Barcellos Dalr, R. de C. de M. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. <https://bit.ly/34dc1gV>
- Schröer, A. (2010). Leadership. In H. K. Anheier & S. Toepler (Eds.), *International Encyclopedia of Civil Society* (pp. 934-940). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-0-387-93996-4_45

- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and Technostress During the COVID-19 Emergency: The Crucial Role of the Leaders on Remote Working. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems, 24*(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems, 27*(3), 303-334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Torres Quinto, P. J. (2021). *Liderazgo transformacional y tecnoestrés en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa de la provincia de Tarma* [Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://bit.ly/3JYaqdv>
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting. *Human Relations, 4*(1), 3-38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>
- Universidad San Martín de Porres. (2015). *Código de ética para la investigación de la Universidad San Martín de Porres*. <https://bit.ly/3rqy38l>.
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology (2nd ed.)*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>
- Vargas Zavaleta, A. (2021). *Tecnoestrés y resiliencia en docentes de colegios de Lima Sur en tiempos de pandemia, 2021* [Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3K102BE>

Villavicencio-Ayuub, E., Ibarra Aguilar, D. G., & Calleja, N. (2020). Tecnoestrés en población mexicana y su relación con variables sociodemográficas y laborales. *Psicogente*, 23(44), 1-27. <https://doi.org/10.17081/psico.23.44.3473>

ANEXO I: Permiso para aplicación de la investigación



Chiclayo, 08 de junio del 2022

CART-PRES-EGR. N° 011-2022-FN-USMP

MG.

JUAN CARLOS SAMILLAN PAICO

DIRECTOR INSTITUCION EDUCATIVA N° 11009 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA

Presente.-

Estimado señor:

Por medio de la presente es grato expresarle mi cordial saludo a nombre de la Universidad de San Martín de Porres –Filial Norte, y a la vez le presentamos a la Srta. **ORTEGA DIAZ, ANDREA GABRIELA**, con código de matrícula N° **000073371794**, identificado con DNI N° 73371794, y al Sr. **BARRETO NICOLÁS, ANGEL DANIEL**, con código de matrícula N° 000071579745, identificado con DNI N° 71579745, egresados de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología, Escuela de Psicología, de nuestra casa de estudios, y desean desarrollar Prácticas Profesionales a fin de complementar la formación recibida en nuestra facultad.

Sin otro particular, reitero a usted los sentimientos de mi distinguida consideración y estima personal.

Atentamente,



ING. CARLOS MECHÁN CARMONA
DIRECTOR UNIVERSITARIO

ECH.

Filial Norte
Av. Los Eucaliptos N° 300 - 304 Urb. La Pradera
Pimentel - Chiclayo
Telf: (074) 48-1150
usmp-fn@usmp.pe

Anexo II: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido seleccionado(a) para participar de una investigación sobre el estrés por usar TIC y el liderazgo. Esta investigación es realizada y financiada por los autores: **Andrea Gabriela Ortega Díaz** y **Ángel Daniel Barreto Nicolas**, estudiantes egresados de psicología de la Universidad Privada San Martín de Porres.

El propósito de esta investigación es: **determinar la relación entre el tecnoestrés y liderazgo en docentes**. Usted fue seleccionado por ser docente de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo, se espera que en el estudio participen más de 80 personas de forma voluntaria.

Si acepta participar en esta investigación, se le solicitará que responda datos personales como edad, sexo, estado civil y tiempo de servicios, además, deberá responder dos cuestionarios que evalúan tecnoestrés y liderazgo.

Esta investigación no representa ningún riesgo, los datos son anónimos y confidenciales, solo se usarán para el objetivo de investigación. Al leer el documento ha decidido participar, dicha participación es voluntaria, por lo que puede retirarse o abstenerse en cualquier momento.

Su firma en este documento significa que después de haber leído el contenido de esta hoja de consentimiento, acepta participar en la misma.

Nombre del participante

Firma

____/____/____
Fecha

Anexo III: Instrumentos

ESCALA RED-TIC

By Salanova et al.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicios: _____

Responda a la siguiente escala con base a la siguiente pregunta: ¿Cómo se siente cuando utiliza Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en su trabajo?, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta.

1.- Nada; 2.- Casi nada; 3.- Raramente; 4.- Algunas veces; 5.- Bastante; 6.- Con frecuencia; 7.- Siempre

	1	2	3	4	5	6	7
1. Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos							
2. Cada vez me siento menos interesado en el uso de las Tecnologías de información y comunicación							
3. Soy indiferente respecto a la contribución de las tecnologías en mi trabajo.							
4. Dudo del aporte de estas tecnologías al trabajo.							
5. Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando las tecnologías de información y comunicación							
6. Cuando termino de trabajar con tecnologías de información y comunicación, me siento agotado/a							
7. Estoy cansado/a cuando acabo de trabajar con tecnologías de información y comunicación tanto que no puedo hacer nada más.							
8. Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías.							
9. Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías.							
10. Me asusta pensar que puedo eliminar gran cantidad de información por el uso inadecuado de las tecnologías de información y comunicación							
11. Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.							
12. El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable o impaciente.							
13. En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías.							
14. Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación.							
15. La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías.							
16. Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC							

Muchas gracias

ESCALA DE LIDERAZGO (ELT)

By Rafferty

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones con base a la Institución Educativa (Organización) en la que Trabajas.

- 1.- Rara vez o nunca; 2.- Pocas veces; 3.- A veces; 4.- Muchas veces;
5.- Con mucha frecuencia o siempre

	1	2	3	4	5
1. Tiene una comprensión clara de hacia dónde va la organización					
2. Tiene una idea clara de dónde quiere que esté su área de trabajo en los próximos cinco años					
3. No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
5. Dice cosas positivas acerca de su área de trabajo					
6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades					
7. Desafío a mis compañeros a pensar en antiguos problemas y en nuevas alternativas de solución.					
8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a reflexionar sobre algunas cosas que nunca antes me había cuestionado.					
9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11. Actúo tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13. Felicito cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15. Personalmente felicito cuando hacen un trabajo sobresaliente					

Muchas gracias

Anexo IV: Prueba de normalidad de datos

Normalidad de datos mediante polígonos de frecuencia y K-S

	Asimetría	Curtosis	K-S	df	Sig.
Tecnoestrés	0,806	0,181	0,208	82	0,000
Escepticismo	1,238	0,478	0,260	82	0,000
Fatiga	0,492	-0,940	0,237	82	0,000
Ansiedad	0,828	0,107	0,232	82	0,000
Ineficacia	1,468	1,977	0,257	82	0,000
Liderazgo	0,480	-0,940	0,203	82	0,000
Visión	-1,143	0,349	0,328	82	0,000
Comunicación	0,310	0,500	0,197	82	0,000
Estimulación	0,005	-1,236	0,241	82	0,000
Liderazgo	-0,029	-1,461	0,215	82	0,000
Reconocimiento	0,316	-0,230	0,212	82	0,000

Los valores de asimetría, curtosis y Kolmogorov-Smirnov (K-S) indican que las variables analizadas presentan una distribución de datos no normal. Esto concluye que el análisis de datos debe proceder mediante un análisis estadístico no paramétrico.

Anexo V: Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez por correlaciones ítem test, confiabilidad por consistencia interna y percentiles de la Escala REC-TIC

	Escepticismo	Fatiga	Ansiedad	Ineficacia
Ítem 1	0.838**			
Ítem 2	0.882**			
Ítem 3	0.793**			
Ítem 4	0.799**			
Ítem 5		0.906**		
Ítem 6		0.928**		
Ítem 7		0.959**		
Ítem 8		0.909**		
Ítem 9			0.890**	
Ítem 10			0.854**	
Ítem 11			0.710**	
Ítem 12			0.877**	
Ítem 13				0.889**
Ítem 14				0.867**
Ítem 15				0.816**
Ítem 16				0.734**
α	0.829	0.943	0.855	0.842
ω	0.857	0.945	0.860	0.852
PC 25	0.00	0.25	0.75	0.25
PC 50	0.25	1.50	1.00	0.25
PC 75	1.25	2.75	2.25	1.50

**p<.01

Validez por correlaciones ítem test, confiabilidad por consistencia interna y percentiles de la Escala REC-TIC

	Visión	Comunicación	Estimulación	Liderazgo	Reconocimiento
		inspiradora	intelectual	de apoyo	personal
Ítem 1	0.893**				
Ítem 2	0.679**				
Ítem 3	0.806**				
Ítem 4		0.847**			
Ítem 5		0.797**			
Ítem 6		0.771**			
Ítem 7			0.943**		
Ítem 8			0.954**		
Ítem 9			0.922**		
Ítem 10				0.824**	
Ítem 11				0.976**	
Ítem 12				0.947**	
Ítem 13					0.861**
Ítem 14					0.874**
Ítem 15					0.879**
α	0.788	0.795	0.942	0.880	0.826
ω	0.815	0.818	0.944	0.914	0.847
PC 25	11	10	3	5	11
PC 50	14	10	9	10	12
PC 75	14	12	10	12	13

**p<.01