



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

“TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO TUINEN STAR, CUSCO-2021”

Presentado por:

Bach. Gianfranco Mellado Amaut

Bach. Gerson Franz Lucero Farfán

Para optar al Título Profesional de Licenciado
en Administración

Asesor:

Dr. Raimundo Espinoza Sánchez

CUSCO – PERÚ

2021



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Señores dictaminantes:

En cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración el proyecto de tesis: “TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TUINEN STAR, CUSCO-2021”, con el objetivo de optar el título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando que la presente investigación sirva como fuente de consulta para las personas que deseen profundizar el tema.

Bach. Gianfranco Mellado Amaut

Bach. Gerson Franz Lucero Farfán



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a mis padres, por haberme brindado una vida integra y saludable, por la oportunidad para haberme desarrollado profesionalmente y por todos los valores que sembraron en mí.

A mis hermanos, Lucero y Renzo, por ser mi motivo a ser mejor y seguir adelante, por enseñarme la paciencia, la solidaridad y el valor de la familia.

Agradezco las oportunidades y personas, que mi lugar de nacimiento me permitió experimentar y conocer, para forjar mi carácter.

A mis amigos, por todas las aventuras vividas, por estar presentes en mis momentos más difíciles.

A mis docentes del colegio y de la Universidad Andina del Cusco, por haberme compartido todos sus conocimientos, herramientas que ahora me permiten desarrollar mi vida profesional eficientemente.

A mi asesor, el Dr. Raimundo Espinoza Sanchez, por el apoyo constante, la paciencia y toda la predisposición de apoyar a sus asesorados y guiarlos con toda su experiencia al camino de la titulación.

A todos los mencionados muchas gracias.

Bach. Gianfranco Mellado Amaut



En primer lugar, doy gracias A Dios por habernos dado fuerza y valor para culminar esta etapa de nuestras vidas.

Agradezco la confianza y el apoyo brindado por nuestros padres, que sin duda alguna hemos demostrado su amor y paciencia a lo largo de nuestras vidas, corrigiéndonos nuestras faltas y ayudándonos a celebrar nuestros triunfos.

A nuestras amistades, por los consejos que siempre nos han brindan y por esa amistad incondicional y por estar presentes en todo momento.

A mi Pareja e hijo, por ser el motor y motivo de este proyecto profesional.

A mis Padres y Hermanos por ser la motivación a crecer cada día más.

A la Universidad Andina del Cusco, por darnos la oportunidad de estudiar y brindarnos buenos docentes.

A mí asesor de tesis Dr. Raimundo Espinoza Sánchez, por compartir sus conocimientos con nuestro esfuerzo y dedicación; brindando palabras de aliento para poder concluir con el presente proyecto y por su apoyo constante a todos ellos muchas gracias.

Bach. Gerson Franz Lucero Farfán



DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo, a mis padres que han puesto todo de ellos para poder ver a su hijo un profesional, por todo el amor con el que han criado y por la calidad de vida que me han brindado.

A mis hermanos, por ser la alegría y motivación de mis días, para ellos, para que este trabajo sea una motivación, para que sigan el camino que tienen por delante formándose como profesionales.

Bach. Gianfranco Mellado Amaut

Dedico nuestro trabajo de tesis a nuestros padres y familia por ser el sostén fundamental en todo lo que somos; y por su incondicional e inigualable apoyo mantenido a través del tiempo.

Bach. Gerson Franz Lucero Farfán





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	i
AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE	vi
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Relevancia social.....	6
1.4.2. Implicancias prácticas	6
1.4.3. Valor teórico.....	7
1.4.4. Utilidad metodológica	7
1.4.5. Viabilidad o factibilidad	7
1.5. Delimitación de la investigación	7



1.5.1. Delimitación temporal.....	7
1.5.2. Delimitación espacial	7
1.5.3. Delimitación conceptual.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1 Antecedentes internacionales	9
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	13
2.1.3 Antecedentes locales	15
2.2 Bases teóricas	18
2.2.1 Tecnoestrés.....	18
2.2.1.1 Evolución del Tecnoestrés.....	20
2.2.1.2 Tecnoestresores.....	23
2.2.1.3 Consecuencias del tecnoestrés.....	25
2.2.1.4 Tecnoestrés y el sector empresarial	32
2.2.1.5 Dimensiones del Tecnoestrés:	34
A. Dimensión Afectiva	35
B. Dimensión Actitudinal:	37
C. Dimensión Cognitiva	38
2.2.2 Desempeño Laboral.....	39
2.2.2.1 Desempeño laboral del personal docente	39
2.2.2.2 Dimensiones del Desempeño Laboral Docente	40
A. Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .41	
B. Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes... 42	
C. Dimensión III: Participación en la gestión de la institución	42



D. Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

docente	43
2.3 Marco conceptual	43
2.4 Hipótesis de la investigación	45
2.4.1 Hipótesis general	45
2.4.2 Hipótesis específicas	46
2.5 Identificación de la variable	46
2.5.1 Variables	46
2.5.2 Conceptualización de las variables	47
2.5.3 Operacionalización de variables.....	48
2.6 Marco Institucional	49
2.6.1 Reseña histórica.....	49
2.6.2 Datos de la empresa	50
2.6.3 Visión	50
2.6.4 Misión	50
2.6.5 Valores	50
2.6.6 Logotipo de la empresa	51
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA	52
3.1 Tipo de investigación.....	52
3.2 Enfoque de investigación.....	52
3.3 Diseño de investigación	52
3.4 Población y muestra de la investigación.....	53
3.4.1 Población.....	53
3.4.2 Muestra.....	53



3.5	Técnicas e Instrumento de la recolección de datos.....	53
3.5.1	Técnicas.....	53
3.5.2	Instrumento.....	53
3.6	Procesamiento de datos.....	54
CAPÍTULO IV		55
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION		55
4.1	Presentación y fiabilidad del Instrumento Aplicado.....	55
4.1.1	Presentación del instrumento.....	55
4.1.2	Fiabilidad del Instrumento Aplicado.....	56
4.1.3	Resultados de la Dimensión de la variable Tecnoestres.....	58
4.2	Prueba de hipótesis	72
4.2.1	Hipótesis General	72
4.2.2	Hipótesis Especifica 1	74
4.2.3	Hipótesis Especifica 2	76
4.2.4	Hipótesis Especifica 3	79
4.2.5	Resumen de la prueba de hipótesis.....	81
CAPÍTULO V.....		83
DISCUSION.....		83
5.1	Descripción de los Hallazgos más relevantes y significativos.....	83
5.2	Limitaciones del estudio.....	83
5.3	Comparación con la Literatura Existente	84
5.4	Implicancias del Estudio.....	87
CONCLUSIONES.....		89
RECOMENDACIONES		91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		93



ANEXOS 99



INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Definiciones de tecnoestrés.....	20
<i>Tabla 2</i> Efectos negativos del tecnoestrés en la salud del personal que utiliza las tecnologías de la información y comunicación.	27
<i>Tabla 3</i> Consecuencias del tecnoestrés en la organización	29
<i>Tabla 4</i> Matriz de conceptualización de las variables.....	47
<i>Tabla 5</i> Operacionalización de variables	48
<i>Tabla 6</i> Presentación del instrumento	55
<i>Tabla 7</i> Resultados de la variable Tecnoestres del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	58
<i>Tabla 8</i> Resultados de la dimension afectiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	59
<i>Tabla 9</i> Resultados de la dimension cognitiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	61
<i>Tabla 10</i> Resultados de la dimension actitudinal del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	62
<i>Tabla 11</i> Resultados de la variable desempeño laboral del docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	64
<i>Tabla 12</i> Resultados de la dimension preparación para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	65
<i>Tabla 13</i> Resultados de la dimension enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	67



Tabla 14 Resultados de la dimension participación en la gestion de la institución en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	68
Tabla 15 Resultados de la dimension desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	69
Tabla 16 Correlación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral docente	72
Tabla 17 Correlación entre la dimension afectiva y el desempeño laboral docente	75
Tabla 18 Correlación entre la dimension cognitiva y el desempeño laboral docente	77
Tabla 19 Correlación entre la dimension actitudinal y el desempeño laboral docente	79
Tabla 20 Resumen de la prueba de hipotesis.....	60



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable Tecnoestres del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	58
Figura 2 Resultados de la dimension afectiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	60
Figura 3 Resultados de la dimension cognitiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	61
Figura 4 Resultados de la dimension actitudinal del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	63
Figura 5 Resultados de la variable desempeño laboral del docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	64
Figura 6 Resultados de la dimension preparación para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	66
Figura 7 Resultados de la dimension enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	67
Figura 8 Resultados de la dimension participación en la gestion de la institución en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	69
Figura 9 Resultados de la dimension desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021	70



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TUINEN STAR, CUSCO-2021”, tuvo como **objetivo general** determinar en qué medida el tecnoestrés influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021., para ello se planteó la **hipótesis general**, El tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021. **En la metodología**, el tipo de investigación fue básico, el enfoque de investigación, el diseño es de corte transversal, el alcance es descriptivo – correlacional la población estuvo constituida por 35 docentes con contrato vigente para el año 2021, se aplicó un la encuesta y el cuestionario, para ello se obtuvo los siguientes **resultados** respecto a la variable Tecnoestres, se evidencia que de los 35 docentes encuestados, 15 de ellos representados por el 42,9% presentan tecnoestrés, seguido de 13 (37,1%) docentes que casi nunca sienten que han pasado por un cuadro de tecnoestrés y por ultimo 7 (20%) de los docentes que indican que nunca presentaron o sintieron tener tecnoestrés, asi mismo respecto a la variable desempeño laboral, se evidencia que de los 35 docentes encuestados, 22 de ellos representado por el 62,9% indican que casi siempre tienen un buen desempeño laboral, seguido de 9 (25,9%) docentes que a veces ven que su desempeño no es tan bueno por la modalidad de enseñanza y tan solo 4 (11,4%) docentes indica que en estos tiempos si está teniendo un buen desempeño laboral., y se llegó a la **conclusión** que el tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, esto se debe a que se identifica el siguiente coeficiente 0,857 el cual se halla en el intervalo de 0,75 a 0,89 expresando



una correlación positiva fuerte, dado que el valor p (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula H_0 : y es aceptada la hipótesis alterna H_1 , el tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.

Palabras Claves: Tecnoestrés, desempeño laboral, docente, pandemia COVID-19.



ABSTRACT

The present research work entitled "TECHNOLOGY AND LABOR PERFORMANCE OF TEACHING STAFF IN TIMES OF COVID-19 PANDEMIC OF THE TUINEN STAR INSTITUTE SUPERIOR TECNOLÓGICO, CUSCO-2021", had as a general objective to determine to what extent techno-stress influences the work performance of staff teacher in times of the COVID-19 pandemic of the Tuinen Star Higher Technological Institute, Cusco-2021., for this the general hypothesis was raised, Techno-stress significantly influences the work performance of teaching staff in times of the COVID-19 pandemic of the Higher Technological Institute Tuinen Star, Cusco-2021. In the methodology, the type of research was basic, the research approach, the design is cross-sectional, the scope is descriptive - correlational, the population consisted of 35 teachers with a current contract for the year 2021, a survey was applied and The questionnaire, for this the following results were obtained with respect to the Technosestres variable, it is evidenced that of the 35 teachers surveyed, 15 of them represented by 42.9% present techno-stress, followed by 13 (37.1%) teachers who almost They never feel that they have gone through a techno-stress picture and finally 7 (20%) of the teachers who indicate that they never presented or felt they had techno-stress, also with respect to the job performance variable, it is evidenced that of the 35 teachers surveyed, 22 of them represented by 62.9% indicate that they almost always have a good job performance, followed by 9 (25.9%) teachers who sometimes see that their performance is not so good due to the teaching modality and so Only 4 (11.4%) teachers indicate that in these times they are having a good job performance, and it was concluded that techno-stress significantly influences the job performance of teaching staff in times of the COVID-19 pandemic of the Institute Superior Technological Tuinen Star, Cusco-2021, this is because the following coefficient 0.857 is identified, which is in the interval from 0.75 to 0.89, expressing a strong positive correlation,



since the p value (0) is lower (0.000) than the usual significance level of 0.05 corroborating the previous decision. The null hypothesis H_0 is rejected: and the alternative hypothesis H_1 is accepted, techno-stress significantly influences the work performance of teaching staff in times of the COVID-19 pandemic of the Tuinen Star Higher Technological Institute, Cusco-2021.

Key Words: Techno-stress, job performance, teacher, pandemic, COVID-19.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional la población en general se enfrenta a un aislamiento forzado, a consecuencia de una crisis sanitaria, situación que obligo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), declarar la pandemia a nivel mundial, debido al COVID-19, originado por el coronavirus denominado SARS-CoV-2. Los diferentes países a nivel mundial se vieron forzados a tomar medidas drásticas y tuvieron que cambiar rápidamente todos sus procesos y actividades presenciales a un formato digital, con el objetivo de proteger la salud de la población. En el año 2019 se reportaron los primeros casos de personas infectadas en Wuhan, China (Quiroz et al., (2020). Según expertos en la salud es el aislamiento la forma más efectiva para prevenir y frenar el avance del virus (Toledo et al., (2020).

La primera vez que se conoció sobre el COVID-19 en el Perú, fue el 06 de marzo del año 2020, por lo que, ante esta amenaza, el gobierno peruano estableció el confinamiento obligatorio total (cuarentena nacional) el 16 de marzo de 2020 (Bocanegra, 2020), entrando así en una suspensión de actividades económicas y académicas, siendo las instituciones educativas las primeras en interrumpir sus clases, periodo que se extendió por tiempo indeterminado. En la actualidad aún no se tiene una fecha de retorno a clases presenciales, esta situación hizo que el sistema educativo adoptará de manera drástica el uso de alternativas digitales que permitan proseguir con el proceso educativo mientras dure esta emergencia sanitaria, tomando como eje principal la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para poder continuar con sus actividades académicas. La adaptación a este modelo educativo 100 % virtual tuvo grandes retos y complicaciones ya que no se contaban con los recursos técnicos ni las habilidades digitales necesarias para llevar a cabo la



educación digital y a distancia lo que dio paso a alteraciones en los niveles de tecnoestrés en los involucrados, afectando inevitablemente su desempeño laboral.

Entendiéndose por Tecnoestrés a la falta de habilidad o incapacidad para adaptarse a los cambios en la organización producidos por el uso de las TIC (Jena, 2015), es también la “inquietud, miedo, tensión y ansiedad cuando se aprende y se utilizan tecnologías relacionadas con el uso del ordenador de manera directa o indirecta, y que en último lugar finaliza con un rechazo psicológico y emocional que evita seguir aprendiendo o utilizando tales tecnologías”. (Wang, Qin, & Qiang, 2008). Originándose a consecuencia del constante y acelerado cambio de las TIC, al uso obligatorio inmediato de las mismas a causa del confinamiento obligatorio por la Pandemia, lo cual conllevó a curvas de aprendizajes más elevadas y aceleradas, la presión de estar constantemente conectados a la red, y permanentemente atentos a los avances de su labor en tiempo real, borrando el escenario de casa-trabajo, la intensidad y la sobrecarga del teletrabajo, la falta de recursos tecnológicos y habilidades digitales, así como factores estresantes como el enclaustramiento por el COVID-19.

En la ciudad del Cusco el 100% de los docentes en los diferentes niveles educativos tales como: inicial, primario, secundario y superior dictan clases virtuales mediante plataformas digitales como el Meet, Zoom y otras que sirven como nexo docente-alumno; para tal efecto las instituciones educativas tuvieron el reto de capacitar a su personal docente apresuradamente para que estos puedan desenvolverse de manera adecuada en el dictado de clases virtuales, sin embargo esta nueva práctica docente conllevó a que los maestros empiecen a experimentar el tecnoestrés, tal es el caso de los docentes del “Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star de la ciudad del Cusco”, quienes se vieron afectados teniendo



sentimientos de “fatiga, ansiedad, escepticismo y creencias de ineficacia” (Salanova, Llorens, Cifre & Nodarega, 2007, pág. 3), afectando su desempeño laboral.

Entendiéndose por desempeño laboral al “cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo” Nolberto (2017). Es así que los docentes del Instituto Tecnológico Superior Tuinen Star al utilizar las tecnologías educativas digitales y estando expuestos constantemente al uso de los mismos y al enclaustramiento por la pandemia es que presentan síntomas físicos y emocionales ya mencionados.

En relación a la dimensión afectiva los docentes del Instituto se encuentran susceptibles a presentar alteraciones en las manifestaciones sentimentales o emocionales, oscilando entre la ansiedad y la fatiga al enfrentarse a esta nueva modalidad de enseñanza digital, mostrando niveles de incomodidad, malestar, angustia, cansancio físico y mental; generado por la sobrecarga en el uso de estas herramientas tecnológicas, bajo un contexto de enclaustramiento a causa del COVID-19.

En la dimensión Cognitiva, este se vio afectado por los acelerados y precipitados cambios en la forma de enseñanza bajo un formato 100% digital, por lo que muchos docentes cambiaron por completo sus estrategias educativas, así como metodologías de enseñanza, presentando dificultades en el uso de tecnologías, particularmente para personas adultas, que conforman el grupo de inmigrantes digitales, por no estar tan familiarizados con el uso de las mismas a diferencia de los nativos digitales, constituida por los jóvenes que están muy familiarizados con la tecnología digital. Para muchos colaboradores el avance de la innovación digital es de tal magnitud y rapidez que sus esfuerzos son insuficientes en el uso adecuado de estas



herramientas, por lo qué, sentirse hasta cierto punto improductivo en sus actividades diarias suele ser causar niveles elevados de estrés.

Frente a las nuevas condiciones laborales y sanitarias por causa del COVID-19, respecto a lo Actitudinal, es que los docentes del Instituto Tuinen Star están más propensos a presentar una actitud contraria e indiferente (escéptico) ante las nuevas tecnologías, produciéndose un distanciamiento tecnológico entre la organización y sus colaboradores, y entre trabajadores, además también con los estudiantes, afectando negativamente el clima organizacional, así como el rendimiento de los mismos.

De continuar con esta situación ya descrita se tendrá una población docente con dificultades en la salud física y emocional y esto se verá reflejado en el bajo desempeño laboral docente, y en consecuencia afectará al estudiante y al Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star de la ciudad del Cusco. Por consiguiente, se formula el problema de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el tecnoestrés influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la dimensión afectiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021?



- ¿En qué medida la dimensión cognitiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021?
- ¿En qué medida la dimensión actitudinal influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el tecnoestrés influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la dimensión afectiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.
- Determinar en qué medida la dimensión cognitiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.



- Determinar en qué medida la dimensión actitudinal influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

Entendiéndose que el sistema educativo superior actualmente continúa bajo la modalidad a distancia (educación virtual) y que el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star es uno de los más importantes institutos a nivel de la Región Cusco, el presente trabajo es relevante para la sociedad cusqueña, pues le permitirá al instituto ser más eficiente al ofrecer el servicio educativo, pues al identificar el nivel de tecnoestrés en el desempeño laboral de sus docentes, y tomar las acciones correctivas necesarias, mejorará la calidad educativa, la satisfacción del docente, beneficiando tanto a los colaboradores, estudiantes, a la institución y a la comunidad cusqueña.

1.4.2. Implicancias prácticas

Los resultados, conclusiones y recomendaciones de esta investigación, podrán ser tomados en cuenta por los directivos del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star de la ciudad del Cusco, para formular e implementar estrategias que permitan optimizar el desempeño laboral de la docencia, bajo esta nueva modalidad educativa de enseñanza virtual, posibilitando mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.



1.4.3. Valor teórico

El trabajo de investigación se constituirá como un antecedente de investigación y material de consulta para futuras investigaciones referidos a las variables de estudio: tecnoestrés y desempeño laboral docente, lo cual contribuirá al enriquecimiento de la literatura científica producto de la investigación.

1.4.4. Utilidad metodológica

Al respecto el instrumento elaborado para el presente estudio servirá de base para otros estudios con características similares.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

El estudio es posible en vista de que los investigadores tienen los recursos y el tiempo necesario para realizar la investigación, siendo factible su desarrollo, pues se cuenta con el acceso a la información, autorizado por el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación temporal

El trabajo de investigación comprende el periodo 2021.

1.5.2. Delimitación espacial

El presente estudio se realizará en el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, de la ciudad del Cusco.



1.5.3. Delimitación conceptual

Conceptualmente se delimita en las teorías de tecnoestrés y desempeño laboral docente, habiéndose recabado la información de textos, artículos científicos y entre otros trabajos de investigación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Antecedente 1

Flores & Romero (2017), en su investigación titulada “Influencia del Tecnoestrés en el Desempeño Laboral del personal docente de planta FAREM Esteli, en el segundo semestre 2016” cuyo objetivo de investigación fue la de identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre del 2016; para ello usaron la metodología de investigación en base a un estudio mixto, abarcando instrumentos de índole cuali-cuantitativos con preponderancia cuantitativa. El diseño de investigación es de carácter exploratorio y cuenta con características de un estudio descriptivo, La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos permiten concluir que al menos en este estudio, la muestra abordada no presenta un nivel significativo de tecnoestrés que este inmiscuido dentro de sus acciones intrínsecas, lo que indica que no perciben el tecnoestrés como algo que les genere afectaciones psicológicas negativas. Sin embargo, se evidencia también cierta sintomatología psicofísica relatada por las palabras de los propios participantes, lo que podría sugerir que presentan cierto nivel de estrés, aunque no lo relacionen con el uso de los instrumentos de información y comunicación.



- Según los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento (Cuestionario del desempeño laboral) se pudo deducir que los participantes autoevalúan su desempeño de manera satisfactoria lo que se resume en que no están teniendo ninguna afectación en cuanto a la optimización de sus actividades, ya que según ellos no se ven afectados por factores estresantes que era lo que se pretendía encontrar en este estudio. Esto indica que presentan un buen rendimiento en cuanto a los aspectos abordados por el cuestionario, los cuales sugiere que el personal docente, posee buenas habilidades sociales con sus compañeros de trabajo, buenos hábitos que desarrollan su desempeño laboral, y por último una muy buena utilización de los instrumentos que se les brinda en el trabajo. Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016.
- Se logró valorar que no existe una relación determinante entre el tecnoestrés y el desempeño laboral. Para los participantes las nuevas TIC, por el contrario de lo que se cree que provoca en su rendimiento laboral, ha venido a darles nuevas herramientas para mejorar la calidad de su trabajo, y así mismo garantizar un desempeño laboral que les permita rendir según las exigencias de su centro laboral adecuado a las nuevas competencias de este siglo, ya que para los docentes a pesar de presentar algunas sintomatologías de estrés, consideran que su capacidad para desarrollarse en el ámbito laboral no se ve limitada por el trabajo con los medios tecnológicos, sino que facilitan su desempeño laboral.
- Con base a los resultados obtenidos en el presente estudio, y aunque la muestra no presentó un nivel determinante de tecnoestrés que se relacione con su



desempeño laboral, se ha determinado la importancia de incluir un plan para prevenir los posibles niveles de tecnoestrés, enfocándose específicamente en la muestra de participantes para esta investigación.

- Como conclusión final se pudo demostrar que la hipótesis de investigación estadística, (al menos en este estudio) no presenta las características necesarias para ser comprobada. En consideración con la presente investigación, se retoma la hipótesis nula, la cual explica: El tecnoestrés no influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Antecedente 2

Según Cando, Granada & Sosa (2021), en su investigación titulada “Tecnoestrés y técnicas cognitivo-conductuales para docentes. Universidad Nacional de Chimborazo, 2020.”, cuyo objetivo de investigación fue analizar el tecnoestrés y establecer técnicas cognitivo-conductuales para los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Chimborazo, 2020; para ello usaron la metodología de investigación bajo un diseño transversal no experimental a nivel descriptivo y para la recolección de datos se aplicó el Cuestionario de tecnoestrés RED-TIC que determina el nivel de estrés tecnológico y las dimensiones afectadas. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El 61,4% de los docentes obtuvo niveles muy bajos y bajos de tecnoestrés puesto que saben utilizar las TIC, mientras que el 37,6% mostró niveles medios bajos y medios altos de tecnoestrés, considerando que en el análisis individual se



evidenciaron afectaciones en alguna de las dimensiones que valora el tecnoestrés y el 1% se encuentra en niveles muy altos constituyéndose ya una patología.

- En la dimensión afectiva el 53,5% de los docentes tiene niveles muy bajos y bajos en el componente de ansiedad al no presentar ningún tipo de afectación, el 34,6% tiene niveles medios bajos y medios altos de ansiedad debido a la irritabilidad e impaciencia que sienten al manejar las plataformas digitales y el 11,9% experimenta niveles altos y muy altos de ansiedad al sentir tensión por el uso continuo de las TIC. Con respecto al componente de fatiga el 41,6% de los docentes está en niveles altos y muy altos por la presencia de síntomas físicos después de haber usado las tecnologías, el 30,7% se encuentra en los niveles muy bajos y bajos de fatiga puesto que el uso de las TIC no les afecta y el 27,7% corresponde a los niveles medios bajos y medios altos por mostrar problemas de concentración al realizar sus actividades con relación al uso de las tecnologías.
- En la dimensión actitudinal el 56,4% de los docentes se encuentra en los niveles muy bajos y bajos de escepticismo al valorar positivamente el trabajo con las tecnologías de la información y comunicación, el 22,8% está en niveles altos y muy altos al mostrar actitudes de rechazo frente a las TIC y el 20,8% obtuvo niveles medios bajos y medios altos por la falta de interés que tienen hacia las plataformas virtuales.
- En la dimensión cognitiva el 62,3% se encuentra en niveles muy bajos y bajos de ineficacia demostrando que poseen habilidades para usar las TIC, el 29,7% está en niveles medios bajos y medios altos al encontrar dificultades mientras laboran



con las tecnologías y el 7,9% se sitúa en los niveles altos y muy altos por la presencia de pensamientos negativos sobre su desempeño al trabajar con las tecnologías de la información y comunicación.

- Y en base a los resultados obtenidos se seleccionaron técnicas cognitivo conductuales para cada dimensión afectada con el propósito de que los docentes pueden auto aplicárselas previo a una capacitación del Psicólogo Clínico del centro médico de la UNACH, a fin de manejar y reducir la sintomatología del tecnoestrés

2.1.2 Antecedentes nacionales

Antecedente 3

Cari (2020), en su investigación titulada “Tecnoestrés y Desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020”, cuyo objetivo de investigación fue determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel de primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020; para ello la metodología de investigación fue cuantitativa, correlacional, no experimental – transversal, para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario RED TIC creado por (Llorens, Salanova, & Ventura, 2011) y la ficha de observación emitido por (MINEDU, 2018). La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Se pudo establecer que el nivel de tecnoestrés de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020, que el 53,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 46,70% de los encuestados perciben



que el nivel es alto, lo cual indica que la mayoría de docentes presentan un nivel de tecnoestrés regular y alto.

- Se pudo evaluar el nivel de desempeño docente del nivel primario de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020, que el 93,3% de los docentes perciben que el nivel es regular y el 6,70% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente, lo cual indica que la gran mayoría de docentes percibe un regular desempeño docente.
- Se pudo determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020, muestra una correlación positiva moderada significativa y un p-valor de significancia de 0.00 ($p < 0.05$) de igual forma la correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0,619 ($p < 0.01$), es decir, que existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata - Arequipa, 2020.

Antecedente 4

Cornejo (2020) , en su investigación titulada “Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020”, cuyo objetivo de investigación fue determinar el nivel de Tecnoestrés e identificar el nivel de Tecnoestrés según dimensión (escepticismo, ineficiencia, fatiga y ansiedad) en los docentes de la Zona de Puente Piedra 2020; para ello usaron la metodología de investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, para la recolección de datos se aplicó como instrumento el cuestionario



de Tecnoestrés del equipo WONT de 16 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera, casi la mitad de los docentes encuestados de la zona de Puente Piedra presentan niveles bajos de tecnoestrés, la otra mitad presenta niveles de alto y medio, situación muy preocupante, pues los docentes afectados podrían verse perjudicados en su salud mental.
- Segunda, los docentes encuestados presentan altos niveles en la dimensión de fatiga siendo un riesgo presente en la salud mental de la población de profesores, que podría repercutir en la calidad del servicio y de vida de los mismos.
- Tercera, casi la cuarta parte de los profesores presentan nivel alto en las dimensiones de ansiedad, escepticismo e ineficiencia, siendo un problema con mayor frecuencia para las personas que prestan años de servicio trabajando con las Tics, así como aquellos que no llevan un uso eficiente de estas.

2.1.3 Antecedentes locales

Antecedente 5

Carazas (2018), en su artículo de investigación titulada “Relación entre las tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco semestre 2016, cuyo objetivo de investigación fue de determinar la relación que existe entre las tecnologías de información y comunicación reflejado en la disponibilidad, conocimiento, dominio y utilidad de dichas tecnologías y el



desempeño docente; para ello usaron la metodología de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, bajo un diseño no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Para los docentes y estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, se identifica que: casi siempre existe la disponibilidad de uso de tecnologías de información y comunicación; así lo manifestaron el 60,7 % de docentes, quienes indicaron que siempre cuentan con la disponibilidad de esta herramienta para su desempeño laboral, y, por otro lado, el 53,2 % de los estudiantes indicaron que, casi siempre los pedagogos tienen disponibilidad de estas tecnologías para el desempeño laboral docente; lo cual se evidencia en el acceso a dispositivos electrónicos, tales como: computadoras, pizarrones electrónicos, reproductores multimedia, los que están a su disposición en el salón de clase; de igual manera, la disponibilidad de productos digitales como software —entre los que se encuentran el sistema ERP University para el control de asistencia y notas—, la plataforma educativa, el aula virtual, la biblioteca virtual y el acceso a los recursos de internet que se evidencian en el uso de navegadores, buscadores, redes sociales —especialmente el Facebook—, portales empresariales, educativos, así como el uso del correo institucional dentro de la plataforma de intranet. Por tanto, existe una relación directa entre la disponibilidad de tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco.



- En la misma Escuela, el conocimiento de estas TIC por parte de los educadores es bueno, así lo indicaron el 50,4 % de los estudiantes y el 60,7 % de los docentes; es decir, que los profesores tienen información de los sistemas operativos como Windows, Android; entre otros, presentaciones multimedia como Power-Point y conocen las herramientas de internet, los cuales aplican en las funciones y el desarrollo de procesos informáticos para su desempeño laboral docente. Por lo tanto, el buen nivel de conocimientos de las TIC por parte de los docentes tiene relación con el desempeño laboral pedagógico, el cual se evidencia en la preparación para el aprendizaje, enseñanza para la formación, participación en la gestión de la escuela profesional, así como en el desarrollo competitivo de los docentes.
- Para el 53,2 % de los estudiantes y el 71,4 % de los docentes, indicaron que casi siempre los profesores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, tienen dominio técnico y didáctico de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje, manifestándose este en el uso de dichas tecnologías para la planificación, elección de estrategias didácticas; a través de actividades que permitan esquematizar y analizar con contenidos del curso en la realización de actividades didácticas que permitan la interacción, tanto del docente con los estudiantes y la interacción entre estudiantes y el uso de recursos didácticos a través del uso de materiales de enseñanza tecnológicos como videos, lecturas virtuales, animaciones digitales.
- En la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, de acuerdo con el 63,5 % de los estudiantes y según el 71,4 % de los



docentes, indicaron que casi siempre se utilizan las tecnologías de información y comunicación en sus sesiones de clase de diferentes maneras: como medio de expresión y creación multimedia, como canal de comunicación que facilita la comunicación interpersonal, el intercambio de ideas, y también como fuente de información para la obtención de información a través recursos de internet, determinando que existe una relación clara entre la utilidad de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes.

- Por lo tanto, teniendo en cuenta que al 95 % de confiabilidad mediante la prueba Tau b de Kendal, se afirma que existe relación significativa positiva al 57,4 % entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral docente de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, en el ciclo académico 2016-I.”

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Tecnoestrés

El Tecnoestrés de acuerdo con Llorens, Salanova, & Ventura en su libro Guías de Intervención Tecnoestrés (2011) es considerado como “un estado psicosocial negativo relacionado con el uso de tecnología o con la amenaza de su uso en futuro. Esta experiencia se relaciona con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia, pero también con su uso excesivo y compulsivo” (pág. 15)

Desde otra perspectiva el tecnoestrés es definido por Lei y Ngai (2014) como el estado de estimulación mental o fisiológica originado por la utilización prolongada de las



Tecnologías en la labor diaria, causado por el incremento de la carga laboral, el ritmo acelerado de vida y de los cambios tecnológicos, etc. De igual modo Tacy (2016), señala al tecnoestrés como un estado psicológico emergente que padecen los individuos utilizan constantemente las TIC.

Por su parte Nimrod (2018) manifiesta que el tecnoestrés es el resultado de la lucha de las personas por lidiar con las TIC, que están en permanente modernización, relacionadas a los constantes cambios de las necesidades cognitivas y sociales al utilizar la tecnología.

Con la llegada del COVID-19 y la cuarentena obligatoria por los distintos gobiernos, el teletrabajo se incrementó y lamentablemente también el tecnoestrés, que rápidamente se ha extendido entre los empleados de las diferentes organizaciones, causando serias limitaciones para gestionar adecuadamente el tiempo de utilización de las TIC sea en el trabajo y en el hogar, esto significa cansancio permanente por la sobrecarga laboral y deterioro de la vida social, fundamentalmente familiar.

El tecnoestrés visto desde otra perspectiva por Gañan , Correa, Ochoa , & Orejuela (2020) se ha incrementado debido a las medidas tomados por los diferentes gobiernos a causa del Covid-19, principalmente en el sector salud y educación; pues los maestros de los diferentes niveles educativos: colegios, institutos y universidades, de pronto se vieron en la obligación de utilizar los dispositivos electrónicos relacionados a las TIC, así como los estudiante, a consecuencia del cambio repentino de la modalidad de enseñanza del presencial al virtual. Por consiguiente, las exigencias académicas de pronto cambiaron, por el uso intensivo de los dispositivos tecnológicos y la extensión del horario laboral.



2.2.1.1 Evolución del Tecnoestrés

Las primeras definiciones de tecnoestrés datan del año 1982, en la Tabla 1 se puede apreciar la evolución de la definición del tecnoestrés en el tiempo, información recabada por (Salazar, 2019)

Tabla 1

Definiciones de tecnoestrés

Autores	Definición
Brod (1982)	“La incapacidad de los empleados para adaptarse a la tecnología de la oficina moderna
Brod (1984)	Una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable.
Caro y Seti (1985)	Un estado adaptativo percibido y dinámico entre la persona y el entorno, mediado por procesos socio-psicológicos e influenciados por la naturaleza del entorno.
Weil y Rosen (1997)	Cualquier impacto negativo de las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología, causado directa o indirectamente por la tecnología.
Arnetz y Wiholm (1997)	Un estado de activación mental y fisiológica observado en ciertos empleados que son muy dependientes de las computadoras en su trabajo.
Salanova <i>et al.</i> (1999)	El proceso psicológico negativo, asociado con la exposición a la tecnología o la percepción de amenaza de su uso futuro, causado por un desajuste entre las demandas tecnológicas y los recursos laborales y personales relacionados con las TIC.



Salanova (2003)	Un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC.
Brillhart (2004)	Se define dentro de dos sentidos: el primero relacionado con el malestar psicológico debido a la incapacidad de dominar o seguir el desarrollo de la tecnología y el segundo, relacionado con la dependencia individual hacia la tecnología que tiene un impacto en el malestar físico y psicológico.
Tarafdar <i>et al.</i> (2007)	Es el estrés creado por el uso de las TIC.
Ragu-Nathan <i>et al.</i> (2008)	Una experiencia de estrés de un usuario de tecnologías de información al usar tecnologías.
Wang <i>et al.</i> (2008)	Inquietud, miedo, tensión y ansiedad cuando se aprende y se utilizan tecnologías relacionadas con el uso del ordenador de manera directa o indirecta, y que en último lugar finaliza con un rechazo psicológico y emocional que evita seguir aprendiendo o utilizando tales tecnologías.
Ayyagari <i>et al.</i> (2011)	Es el estrés que experimentan las personas debido al uso de los sistemas de información.
Sellberg y Susi (2014)	Es una condición de demanda cognitiva constante y de alto nivel de activación fisiológica. La condición es observable en personas que, con el tiempo, han experimentado una menor



posibilidad de ir comprendiendo y obteniendo una visión general sobre la información y los procesos del lugar de trabajo. La condición se deriva de la interacción con tecnología que carece de facilidad de uso y/o no satisface las demandas y condiciones de la organización para su uso.

Ley y Ngai (2014) Un estado de estimulación mental o fisiológica causado por el uso de las TIC para fines de trabajo, que generalmente se atribuye al aumento de la sobrecarga de trabajo, el ritmo acelerado y la erosión del tiempo personal, entre otros.

Tacy (2016) Es un trastorno psicológico emergente que sufren las personas que usan la tecnología.”

Fuente: (Salazar, 2019)

En resumen, el tecnoestrés, se puede entender como el estrés que experimentan los individuos debido a situaciones de incomodidad de carácter físico y psicológico originada por la relación del individuo con las tecnologías.

El estrés para Tarafdar, Tu, & Ragu-Nathan (2007) representa el desbalance entre dos aspectos que son: la demanda de una situación específica versus la habilidad de una persona para ejecutarlas. Entre las demandas tenemos la presencia de condiciones ambientales y tecnológicas (tecnoestresores).

Es decir, la sobrecarga de trabajo, el acelerado ritmo de trabajo, los elevados requerimientos laborales vinculados con las TIC, la carencia e insuficiencia de competencias digitales, el confinamiento social por la cuarentena causado por el COVID-



19 entre otras, están relacionados con un aumento del tecnoestrés. Todos estos aspectos señalados constituyen los tecnoestresores, considerados como dañinos y amenazantes.

2.2.1.2 Tecnoestresores

Existen diferentes factores que influyen e incrementar el nivel de tecnoestrés en las personas, entre ellas se encuentran características personales, organizacionales, y percepciones individuales de las tecnologías (Nimrod, 2018).

Aspectos personales como: género, nivel educativo, edad, entre otros, impactan en la forma de percibir y reaccionar respecto a la utilización de las TIC, por otra parte, las particularidades organizativas pueden favorecer o dificultar la percepción de los tecnoestresores. Así mismo las características tecnológicas (portabilidad, confiabilidad, utilidad, facilidad de uso, el ritmo de cambio) impactan en las emociones y psicología de los usuarios.

Estos tecnoestresores son: tecnosobrecarga, tecnoinvasión, tecnocomplejidad, tecnoinseguridad y tecnoincertidumbre, los cuales detallaremos a continuación.

A. Tecnosobrecarga

Salazar Concha (2019) afirma que la Tecnosobrecarga o sobrecarga tecnológica se asocia a la sobre exposición de información mucho más allá de la que se puede manejar (mayor carga), se relaciona también con el ritmo acelerado de trabajo, presión continua por el tiempo. Shaw citado por Alam (2016) afirma que, si bien las TIC incrementan la productividad de los colaboradores, estos se sobrecargan y



se saturan con el trabajo, consecuentemente su desempeño laboral y productividad se deteriora ostensiblemente.

B. Tecnoinvasión

Llamado también invasión tecnológica, relacionada a la capacidad de las tecnologías para irrumpir la vida personal del trabajador (Berger, Romeo, Gidion , & Poyato , 2016). Los trabajadores al estar constantemente conectados con distintas plataformas y herramientas digitales en su horario de trabajo y aún en su tiempo libre, incluyendo sus vacaciones. Con esta expansión de sus horas laborales sacrifican su vida personal a expensas de la tecnología, generando un fuerte conflicto entre el trabajo y la familia.

C. Tecnoinseguridad

Denominada también inseguridad tecnológica, se relaciona con la sensación de inseguridad, temor y miedo de perder el trabajo por alguien mejor preparado tecnológicamente (Salazar, 2019) . Ello a consecuencia del constante y acelerado cambio e innovación de las TIC, amenazando la estabilidad de los trabajadores que no estén actualizados con los avances de las nuevas tendencias tecnológicas.

D. Tecnoincertidumbre

La incertidumbre tecnológica, se refiere a las continuas actualizaciones y cambios de “software” y “hardware”, las cuales generan en los trabajadores cierto nivel de estrés (Berger et al., (2016). La incertidumbre tecnológica es un factor estresante que los colaboradores experimentan cuando sienten que la tecnología



cambia rápidamente, generando estrés el hecho de adaptarse constantemente al uso de una nueva tecnología, proceso cíclico que nunca termina.

E. Tecnocomplejidad

La tecnocomplejidad o complejidad tecnológica, hace referencia a una particularidad de la tecnología denominada “innovación” haciendo sentir a los trabajadores como poco preparados (Berger et al., (2016), generando en ellos cierta incompetencia con respecto a los avances tecnológicos que son cada vez más innovadores, diversos y complejos, lo cual demanda un mayor esfuerzo para comprender y aprender, convirtiendo el trabajo en un reto de aprendizaje constante (Tarafdar et al., (2007). Viéndose este estresor agravado por el factor edad, educación y experiencia del usuario en el manejo de herramientas digitales.

En conclusión, los usuarios se ven expuesto a diferentes niveles de tecnoestrés dependiendo de la sobrecarga de información que se les asigne, la invasión de las tecnologías en su diario vivir, la incapacidad para enfrentar esta constante innovación de las tecnologías, la inseguridad originada por el acelerado avance tecnológico, hacen que el tecnoestrés reduzca de manera significativa el nivel de productividad, desempeño y satisfacción laboral.

2.2.1.3 Consecuencias del tecnoestrés

Es verdad que las TIC desde hace varios años han impactado favorablemente en los procesos administrativos y particularmente en el sector educativo; generando mayor productividad, eficiencia y competitividad (Montes, Álcantara, & Domínguez, 2021). Sin embargo, si bien es cierto que pueden optimizar procesos también causan efectos dañinos en las emociones, la psicología y la salud física del trabajador que están en un constante



uso de las TICS, provocando fatiga, ansiedad, estrés, cefaleas y demás dolores físicos en quienes utilizan estas herramientas tecnológicas.

Por su parte (Quintero, Munévar, & Munévar, 2015) y (Cuervo, Orviz, Arce, & Fernandez, 2018) afirman que estar conectados durante largos periodos de tiempo a internet genera en los docentes y estudiantes diferentes estímulos simultáneos para mantenerse hiper alertas, causando un aumento de estrés debido al uso continuo y prolongado de la tecnología afectando su desempeño, haciéndolos adquirir diversas enfermedades por tecnoestrés.

Los síntomas que se pueden presentar en el estrés tecnológico van a depender de las estrategias o recursos de afrontamiento que posean los sujetos. De esta manera, López, Ríos y Neri (2020) exponen los siguientes síntomas:

- Síntomas físicos: Cambios en el ritmo cardiaco, hiperhidrosis, tensión muscular, alteraciones en la respiración, cefaleas, problemas gastrointestinales y dermatológicos.
- Síntomas psicológicos: La irritabilidad es el primer síntoma que se presenta en el tecnoestrés, seguido de fatiga, ansiedad, angustia, dificultades en la atención, concentración y en la toma de decisiones, aprehensión, pensamientos negativos recurrentes e incluso episodios depresivos y trastornos del sueño.

Consecuencias:

Aunque las TIC sean útiles y nos proporcionen una vida más fácil, existen consecuencias que pueden provocar efectos negativos para nuestra salud física y mental, estas son: (Foment del Treball Nacional, 2019).



- Personales: Deterioro de la línea divisoria del trabajo y la vida personal, afectando a las interacciones personales, miedo y rechazo a las TIC.
- Físicos: Cefaleas, problemas visuales, musculo-esqueléticos, inflamación y dolores de cuello, espalda, manos y malas posturas.
- Psicológicos: Adicciones, ansiedad, conductas agresivas, disminución de la atención, fatiga mental e insatisfacción.
- Organizacionales: Bajo rendimiento, desmotivación, inseguridad y ausentismo laboral.

Seguidamente, se presentan algunas consecuencias del tecnoestrés que tiene efectos negativos en la salud de la persona, conforme se muestra a continuación.

Tabla 2

Efectos negativos del tecnoestrés en la salud del personal que utiliza las tecnologías de la información y comunicación.

Estudio	Consecuencias
Johansson, Aronsson, y Lindstrom, 1984	“Aumentan los niveles de adrenalina, la incidencia del dolor de cabeza y trastornos nerviosos
Brod, 1984; Arnetz y Wiholm, 1997; Saganuwan <i>et al.</i> , 2015	Ansiedad expresada en dolores de cabeza, resistencia a aprender.
Johansson y Aronsson, 1984	Trabajo excesivo en el computador incrementa la presión sanguínea y el ritmo cardiaco, incrementando la adrenalina y los triglicéridos, pero no la noradrenalina.



Champion, 1988	Pánico, ansiedad, resistencia al uso, tecnofobia, fatiga mental, dolencias físicas.
Emurian, 1991; Muter, Furedy, Vincent, y Pelcowitz, 1993; Emurian, 1993	Aumento en el nivel de adrenalina, secreciones excesivas en las glándulas suprarrenales, aceleración de la frecuencia del pulso y aumento del músculo de la mandíbula.
Arnetz y Berg, 1993	El trabajo en ordenador disminuye la melatonina, aumento de la estimulación de las glándulas suprarrenales.
Arnetz y Wiholm, 1997	Activación psicofisiológica caracterizada por niveles más altos de hormonas sensibles al estrés. Síntomas cognitivos como baja concentración, irritabilidad y trastornos de la memoria.
Trimmel y Huber, 1998	Fatiga
Korunka, 1997; Garland y Noyes, 2008	Experiencias y emociones negativas en la interacción con las TIC.
Brillhart, 2004	Pesadillas, problemas intestinales.
Ibrahim et al., 2007	Aumento de la irritabilidad, sentimiento de pérdida de control; Afecta la vida familiar y personal.
Wang <i>et al.</i> , 2008	Puede inhibir el futuro aprendizaje del uso de TIC.
Dias Pocinho y Costa García, 2008; Tarafdar et al., 2011	Riesgos psicosociales provocados por emociones negativas hacia las TIC.
Tarafdar <i>et al.</i> , 2010	Los elevados requisitos de aprendizaje debido a los rápidos desarrollos de TIC constituyen un factor estresante crónico.
Ayyagari et al., 2011	Agotamiento causado por el uso de TI.



Çoklar y Şahin, 2011	Calambres musculares, dolores de cabeza, dolores en las articulaciones, insomnio.
Riedl et al., 2013	Aumento de los niveles de cortisol de los usuarios (lo que puede provocar: problemas digestivos, problemas de sueño, aumento de peso, efectos negativos sobre la piel, cambios en el estado de ánimo y en el humor.
Ranihusna, Wulansari, y Witiastuti, 2015	Comportamientos adictivos, dependencia conductual con la tecnología; problemas de salud como paro cardíaco, migrañas e hipertensión.”

Fuente: (Salazar, 2019)

Así mismo según se muestra en la Tabla 3, las TIC afectan a los colaboradores en su concentración, sus estados de ánimo y consiguientemente su salud, por estar continuamente conectado durante largas horas a un dispositivo al realizar su trabajo del día a día, eliminándose la línea que separa el trabajo-hogar convirtiéndose en personas multitareas, con tiempo reducido para el descanso sea mental y físico en consecuencia el nivel de productividad y desempeño disminuyen.

Tabla 3

Consecuencias del tecnoestrés en la organización

Estudio	Consecuencias
Fisher y Wesolkowski, 1999	“Las personas están expuestas a más información de la que pueden manejar eficientemente.
Ibrahim <i>et al.</i> , 2007; Tarafdar <i>et al.</i> , 2007.	Dificultad en la adaptación de los trabajadores en el uso de TIC.



Tarafdar <i>et al.</i> , 2007; Wang y Shu, 2008; Tarafdar <i>et al.</i> , 2011.	Está positivamente relacionado con el conflicto de rol y la sobrecarga de rol.
Tarafdar <i>et al.</i> , 2007; Jena R., 2015; Alam, 2016.	Afecta el rendimiento y la productividad individual en el trabajo
Ragu-Nathan <i>et al.</i> , 2008; Tarafdar <i>et al.</i> , 2011; Fuglseth y Sorebo, 2014; Jena R., 2015; Tarafdar <i>et al.</i> , 2015; Ioannou y Papazafeiropoulou, 2017.	Afecta la satisfacción laboral.
Wang <i>et al.</i> , 2008	Puede inhibir el futuro aprendizaje del uso de TIC. Los empleados de compañías con un alto grado de centralización y de innovación perciben altos niveles de tecnoestrés.
Garland y Noyes, 2008; Shu <i>et al.</i> , 2011	Dedicación extra para actualización de TIC y mantenerse al día con ellas.
Garland y Noyes, 2008	Miedo a perder el empleo por no estar al día con las TIC.
Ragu-Nathan <i>et al.</i> , 2008; Tarafdar <i>et al.</i> , 2011.	Los creadores de tecnoestrés disminuyen la satisfacción laboral, lo que provoca disminución del compromiso organizacional.
Tarafdar <i>et al.</i> , 2010; Ioannou y Papazafeiropoulou, 2017.	Relación negativa con la satisfacción del usuario final. Relación negativa con la performance del usuario final.
Yun, Kettinger, y Choong, 2012.	La sobrecarga de trabajo y la flexibilidad provocada por el uso de TIC aumentan los



	conflictos entre la vida laboral, el estrés laboral y la resistencia de los empleados.
Khan <i>et al.</i> , 2013.	Las innovaciones tecnológicas tienen un efecto negativo en la satisfacción laboral y la tecnosobrecarga es un factor predictivo de la insatisfacción laboral.
Brooks, 2015.	El tecnoestrés se relaciona negativamente con la felicidad de los usuarios.
Brooks, 2015.	El tecnoestrés se relaciona negativamente con la felicidad de los usuarios.
Saganuwan <i>et al.</i> , 2015.	La sobrecarga de información genera frustración y estrés en los usuarios lo que provoca una disminución del rendimiento y de la satisfacción laboral.
Tarafdar <i>et al.</i> , 2015.	Relación negativa con la performance en las ventas, Relación negativa con la tecnología habilitada para la innovación, Relación negativa con los inhibidores de tecnoestrés.
Jena R, 2015	Reducción del rendimiento de los empleados relacionado con la tecnología, así mismo empeora la afectividad negativa de los individuos los cuales pueden experimentar preocupación, ansiedad y una visión negativa de sí mismos.
Alam, 2016	La sobrecarga de roles y la sensibilidad a la equidad fortalecen significativamente la relación



	inversa entre los creadores de tecnoestrés y la productividad.
Ranihusna <i>et al.</i> , 2015	Comportamientos adictivos como adicción a internet, a teléfonos móviles; comportamiento solitario excesivo; baja autoestima; dependencia conductual con la tecnología.
Suh y Lee, 2017	En tele-trabajadores la sobrecarga de trabajo, la invasión de privacidad y la ambigüedad de roles son las principales causas de tecnoestrés y reducen la satisfacción laboral.
Leung y Shang, 2017	El conflicto entre el trabajo y familia se relaciona positivamente con el tecnoestrés.”
Fuente (Salazar, 2019)	

2.2.1.4 Tecnoestrés y el sector empresarial

Si bien las implementaciones de las TIC mejoran y optimizan los procesos en las empresas y elevan la productividad de la misma, también pueden tener un efecto inversamente proporcional en las personas (Salazar, 2019). A causa de la Pandemia, actualmente el sector empresarial privado y público se vio en la necesidad de implementar apresuradamente las TIC en las diferentes áreas y proceso de la empresa, así mismo los colaboradores se vieron expuestos a una mayor presión, debiendo capacitarse en la utilización de las diferentes herramientas tecnológicas para continuar desempeñándose en sus respectivos puestos laborales. Debiendo aprender sobre tecnología de comunicación (videoconferencias, correos electrónicos, etc.), sistemas de información (CMR, ERP, etc.),



manejo de aulas virtuales, pizarras digitales, redes sociales, utilización de Pagina Webs, entre otros.

EL tecnoestrés tal como plantea Salanova et al. (2007) constituye un detrimento psicosocial, cuyas consecuencias negativas son posibles de evitar por parte de las empresas. También se refiere a las dificultades que tienen las personas de poder adecuarse al cambio tecnológico y al uso de nuevas herramientas, por lo qué, el tecnoestrés se entiende como una "enfermedad" generada por la incompetencia y carencia de habilidades del personal frente a la tecnología.

Es decir que el personal que sufre niveles muy elevados de tecnoestrés, suele tener poca satisfacción en su trabajo y por consiguiente disminuye su productividad. (Sinha, 2012).

Por otro lado, Ayyagari, Grover & Purvis (2011) menciona algunos factores causantes del estrés, y estos son:

- Primero, el trabajador labora o complementa dicha labor desde su casa, empleando las tecnologías (aplicativos, programas, medios electrónicos, etc.) generando conflictos entre el hogar y el trabajo, empleando en el trabajo desde la casa parte del tiempo que antes dedicaba a la familia o al ocio.
- Segundo, las personas se sienten invadidas por la tecnología en sus hogares, puesto que sienten que están perdiendo gran parte de su privacidad.



- Tercero, la tecnología ha incrementado de manera sustancial la carga de trabajo, convirtiéndose en una sobre carga, las personas se ven presionados a laborar a mayor velocidad y en plazos perentorios, lo cual les genera cada vez mayor estrés.
- Por último, la exigencia de estar constantemente alerta y revisando continuamente los dispositivos electrónicos para responder diversa exigencias, disposiciones y mensajes, genera ambigüedades en el trabajador sobre que tareas o acciones se debe realizar ocasionando interrupciones en el trabajo para atender una u otra labor.

En la actualidad los trabajadores deben tener la iniciativa de estar constantemente en aprendizaje y actualización en la utilización de las innovaciones tecnológicas, en lo relacionado a las tareas que efectúan en su trabajo, lo cual incluye actividades extras como la actualización de software, instalación de nuevos aplicativos, plataformas virtuales y modernización de equipos que permitan un trabajo eficiente.

2.2.1.5 Dimensiones del Tecnoestrés:

El Observatorio permanente de riesgos psicosociales, UGT (2008) citado por Cardenas-Velasquez & Bracho-Paz (2020) señala “el tecnoestrés como daño psicosocial se mide con tres dimensiones: **la afectiva** (ansiedad, fatiga); **actitudinal** (actitud escéptica hacia la tecnología) y **cognitiva** (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología)” (pág. 300).



Así mismo Salanova et al. (2007) menciona que el tecnoestrés está compuesto por las siguientes dimensiones, “afectivas (ansiedad vs fatiga), actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y cognitivas (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología)” (pág. 3)

A. Dimensión Afectiva:

Se refiere a las alteraciones emocionales que el usuario experimenta generado por la utilización continua de la tecnología, generando un nivel elevado de estrés. Esta dimensión estará caracterizada por dos componentes: la ansiedad y la fatiga, (Llorens et al., (2011) citado por Salazar Concha (2019).

Una forma de detectar el tecnoestrés es midiendo la ansiedad y fatiga, los cuales están relacionados con los sentimientos de las personas que trabajan en la empresa empleando las TIC o su uso en el futuro (Cardenas-Velasquez & Bracho-Paz, 2020).

- **Ansiedad:** Jarne, Talam , Armayones , Horta, & Requena (2006), lo define como una situación subjetiva de fastidio, angustia, desazón, nerviosismo y miedo que siente un individuo frente a la presencia de las nuevas tecnologías. En lo referente al tecnoestrés, consideramos que la ansiedad es un sentimiento de agobio e incomodidad como resultado de la utilización de las TIC.

Es decir, existe ansiedad tecnológica, que se genera por el miedo al uso de la tecnología o por el temor de usarlas, emocionalmente la persona siente temor por borrar sus archivos, malograr el equipo, pasar vergüenza frente a los demás



por el uso incorrecto de las tecnologías, por lo que experimenta altos niveles de estrés.

Podemos afirmar entonces que la ansiedad es la respuesta emocional del usuario ante el contacto con el agente estresor, en este caso las tecnologías. Bajo este contexto las personas pueden reaccionar de diferentes maneras al usar las TIC, por ejemplo: Temor a las nuevas tecnologías, miedo a no saber manejar los servicios tecnológicos, perder información y ser sustituidos por personal capacitado.

- **Fatiga:** Es la percepción de sentirse agotado física y mentalmente, que experimentan las personas ante un factor estresante (uso continuo de la tecnología). Esta reacción depende de la respuesta psicofisiológica del individuo, algunos de los síntomas pueden ser: agotamiento mental, cansancio, falta de sueño, dolor de cabeza, dolor muscular y articular en diferentes partes del cuerpo, cansancio visual y perturbación gastrointestinal, etc. (Cardenas-Velasquez & Bracho-Paz, 2020).

Una forma particular de tecnofatiga es la: "fatiga informativa" que es producida por las exigencias digitales y el uso continuo de las TIC (redes sociales, smartphones, plataformas virtuales, computadores, laptops, entre otros (Salazar, 2019). La excesiva cantidad de información que sobre pasan las capacidades de las personas suele llevar a que estas tomen decisiones inadecuadas, es más el trabajador en la actualidad realiza múltiples tareas al



mismo tiempo, disminuyendo sus capacidades de atención y memoria (Berger et al., (2016).

B. Dimensión Actitudinal:

Hace referencia al comportamiento de escepticismo, en relación a la utilización de las tecnologías, que son valoradas en forma negativa por los usuarios (Llorens et al., (2011) citado por (Salazar, 2019).

Comprende las valoraciones o actitudes negativas del usuario ante la tecnología, por ejemplo: puede ser que el sujeto por el prolongado tiempo de exposición se niega a usar estos dispositivos.

- Escepticismo: Es la actitud de incredulidad que adopta el sujeto ante el manejo de las TIC. Por ejemplo, algunos trabajadores pueden pensar que no necesitan utilizar estos dispositivos para la realización de sus actividades, generando una falta de motivación para iniciar, continuar o culminar sus labores afectando su desempeño (Cardenas-Velasquez & Bracho-Paz, 2020).

El escepticismo genera en el usuario una actitud indiferente y distante, expresado en muchos casos cinismo por parte de los usuarios particularmente cuando están en un estado de agotamiento y desanimo por el uso constante de la tecnología (Berger et al., (2016).



Cuando los colaboradores se muestran escépticos respecto al uso de los nuevos avances de la tecnología, empiezan a dudar sobre su utilidad y beneficio, generando una brecha entre la organización y su personal respecto al uso de la misma, afectando el clima laboral que en ocasiones puede perturbar las relaciones interpersonales y sociales incluyendo a la familia, por el alto nivel de estrés que se genera (Cardenas-Velasquez & Bracho-Paz, 2020).

C. Dimensión Cognitiva

Se refiere a la impresión de ineficacia al utilizar tecnologías digitales, el usuario se sustenta en razonamientos negativos de sus propias capacidades personales para poder usar exitosamente las tecnologías (Llorens et al., (2011). Cuando el usuario utiliza de forma permanente y abrumadora las TIC contribuye a elevar sus niveles de ansiedad, fatiga y escepticismo y muy posiblemente disminuya la eficacia de su trabajo (Berger et al., (2016).

Debido a los avances tecnológicos, el sujeto debe estar en constante aprendizaje para usar las TIC, algunos usuarios pueden pensar que sus esfuerzos son deficientes, poniendo en duda sus capacidades.

- Ineficacia: Es la creencia de inutilidad e incapacidad del usuario para utilizar las TIC. Este tipo de creencias suelen presentarse más en adultos mayores, debido al poco contacto con las nuevas tecnologías (Cardenas-Velasquez & Bracho-Paz, 2020).



2.2.2 Desempeño Laboral

Nolberto (2017) expone acerca del desempeño laboral que se constituye en “el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo o un trabajo” (p.33), traducéndose en una labor efectiva de parte del trabajador dentro de una empresa. Por otro lado, Huaraca & Ore (2016.) Manifiestan que es la interacción de capacidades, talentos, habilidades y actitudes, con la naturaleza misma del trabajo, originando un comportamiento que impacta ya sea positivamente o negativamente a la empresa.

También Nolberto (2017) considera al desempeño laboral como “cumplir con una responsabilidad, obligación o deber, hacerlo de la mejor manera, con la finalidad de lograr la mejora continua y el logro de objetivos más elevados, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores”. (pág. 26)

Desde otra perspectiva Nolberto (2017) cita a Chiavenato y menciona que el desempeño laboral se explica como “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”(p.24), de igual manera Goldman (2014) menciona que el desempeño laboral se refleja en estándares e indicadores del nivel del esfuerzo, calidad de trabajo y logros alcanzados por el colaborador.

2.2.2.1 *Desempeño laboral del personal docente*

Chiroque (2006) al definir el desempeño laboral, alude al ejercicio profesional del colaborador en la ejecución de sus obligaciones laborales relacionado al cargo que desempeña, en este caso como docente en el ejercicio profesional en calidad de maestro.



(Ministerio de Educación del Perú, 2018) entiende al desempeño laboral docente como los dominios, las competencias y los desempeños que califican una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación del país. Estableciendo un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los docentes de nuestro país, en todas las etapas de su carrera profesional, con el fin de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

El desempeño laboral docente está constituido por las actividades académicas y administrativas, que debe cumplir el maestro sea en aula física o virtual, orientada a formar integralmente al estudiante, así mismo en la parte administrativa cumple con distintas labores de comisiones asignadas para su cumplimiento.

Para que el docente tenga un excelente desempeño en su labor docente, debe estar capacitándose permanentemente, actualizándose en los nuevos paradigmas y estrategias educativas, así como en la utilización de nuevas tecnológicas educativas para el eficiente cumplimiento de sus funciones que garanticen la excelencia educativa.

El desempeño laboral del docente este estrechamente relacionado con la responsabilidad que tiene de educar adecuadamente al estudiante, demostrando creatividad, interrelaciones adecuadas con sus colegas y estudiantes, desempeñándose de manera productiva, pues los resultados de su trabajo han de ser constantemente evaluados (Bermúdez & Bravo , 2016).

2.2.2.2 Dimensiones del Desempeño Laboral Docente



La actividad docente está relacionada con el proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo factores importantes la ética y el espíritu de servicio del docente, el manejo de herramientas educativas digitales, buscando desarrollar integralmente al estudiante. “En este contexto, se han identificado cuatro dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 24). Se consideran las dimensiones que a continuación se mencionan:

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

“Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 25).

Es decir que el proceso de aprendizaje cuenta con una previa planificación y elaboración del modelo educativo, plan de estudios, mallas curriculares, entre otros documentos de gestión educativa, que servirán de guía en las diferentes unidades didácticas de aprendizaje, los cuales concluirán en un producto final de enseñanza aprendizaje.



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

“Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 25).

Vale decir que los enfoques utilizados deberán ser los más adecuados para su realidad y así cumplir de manera asertiva la enseñanza, teniendo en cuenta el uso de distintas estrategias pedagógicas y recursos digitales, que posibiliten la mejor calidad de enseñanza, desarrollando todo ello en un contexto de diversidad sociocultural en sus diferentes formas, teniendo una política de inclusión social.

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

“Comprende la participación en la gestión de la organización educativa o la red de organizaciones educativas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.



Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 26).

Por consiguiente, debe resaltarse la importante intervención de los distintos actores de la comunidad educativa, cuya intervención contribuye a un mejor clima laboral, que permitirá desenvolverse asertivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

D. Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

“Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 26).

Esto quiere decir que la comunidad educativa docente deberá revisar y reflexionar con respecto a la labor docente en su ámbito laboral y así mejorar cada vez la práctica pedagógica.

2.3 Marco conceptual



- **Competencias:** La competencia son capacidades de la persona, las cuales va desarrollando en su vida cotidiana con el fin de cumplir objetivos es por ello que se califica este aspecto mayormente en los escenarios académicos, asimismo en las competencias se toman en cuenta las habilidades que las personas desarrollan. (Maldonado, 2014).
- **Competencias Digitales:** “No solo abarcan la adquisición de las destrezas o habilidades en la utilización de las tecnologías; es decir, no sólo basta con saberlas usar sino más bien, saber el cuándo, el cómo y para qué utilizarlas” (Arias, Torres, & Yáñez, 2014, pág. 363).
- **Estrés:** Weiss y Molitor (2017), consideran que el estrés es la condición de la persona en la cual se presentan cambios emocionales y físicos, ya que se altera el estado del cuerpo, por lo que no solamente afecta a la condición psicológica, sino que se puede manifestar en cambios del cuerpo, por otro lado, las afecciones también generan irregularidades en las actividades que el individuo suele realizar. Un ejemplo claro de ello se da en el rendimiento escolar, un estudiante que se siente estresado probablemente obtenga bajas notas.
- **Tecnoadicción:** Uso excesivo e incontrolable de utilizar las tecnologías en lapsos extensos de tiempo, la tecnología adquiere la importancia en el orden de sus actividades en el día, haciéndose dependiente de la tecnología e inseparable de la misma. (Llorens , Salanova , & Ventura , 2011)



- **Técnica cognitiva conductual:** Es una manera de comprender cuál es la percepción de uno mismo, del resto de personas y del entorno que le rodea y; la forma de cómo uno hace repercute en los sentimientos y pensamientos. (SEP, 2009)
- **Salud emocional:** Se refiere a un estado mental que posibilita el desarrollo de las actividades diarias con los niveles de eficacia, motivación y tranquilidad suficientes. Permite enfrentar las presiones de la vida, sin sentirnos superados, asociarnos con los demás individuos de modo satisfactorio o alcanzar las obligaciones de forma apropiada. (Osasun Eskola, 2021)
- **Activación psicofisiológica:** Está ligada con los cambios conductuales, ya que la activación psicofisiológica viene a ser la manifestación de conducta por parte de la persona siendo esta conducta acompañada por la energía. (Villasanti, 2020)
- **Ambigüedad de roles:** Se considera que existe una falta de información con respecto a los roles de las actividades por lo que no es posible cumplir con las metas o fines. Es decir que para lograr un mejor desempeño de rol no deben de existir imprecisiones en la información brindada. (Lambert, 2012)

2.4 Hipótesis de la investigación

2.4.1 Hipótesis general

El tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.



2.4.2 Hipótesis específicas

- La dimensión afectiva influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.
- La dimensión cognitiva influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.
- La dimensión actitudinal influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.

2.5 Identificación de la variable

2.5.1 Variables

- Variable Independiente: Tecnoestrés
- Variable dependiente: Desempeño laboral del personal docente



2.5.2 Conceptualización de las variables

Tabla

4

Matriz de conceptualización de las variables

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN
V1: Tecnoestrés	Llorens, Salanova, & Ventura (2011) definen al tecnoestrés como “Un estado psicosocial negativo relacionado con el uso de tecnología o con la amenaza de su uso en futuro. Esta experiencia se relaciona con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia” (pág. 15). Esta definición se complementa con la afirmación de que el tecnoestrés resultado de la interrelación de la persona con las tecnologías que continuamente evoluciona, del mismo modo que cambian también las exigencias cognitivas, afectivas y actitudinales (sociales) debido a la utilización de la tecnología. (Nimrod, 2018)
V2: Desempeño laboral del personal docente	Se entiende al desempeño laboral docente como los dominios, las competencias y los desempeños que califican una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación del país. Estableciendo un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los docentes de nuestro país, en todas las etapas de su carrera profesional, con el fin de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (Ministerio de Educación del Perú, 2018)

Fuente: Elaboración propia.



2.5.3 Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de variables

	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1	Tecnoestrés	Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Fatiga
		Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ineficacia
		Actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> • Escepticismo
Variable 2	Desempeño laboral del personal docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de sus estudiantes. • Planificación de la enseñanza
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. • Evalúa permanentemente el aprendizaje
		Participación en la gestión de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión
		Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia.



2.6 Marco Institucional

2.6.1 Reseña histórica

El Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, se inicia como parte de brindar un servicio a la población y las regiones del país, se constituye a través de Resolución Ministerial N° 0420-2007-ED, por pedido de Natividad Castillo Peña, propietaria de la empresa.

El Instituto ofrece la posibilidad de obtener el grado de profesional técnico al culminar sus estudios en las siguientes carreras: “Administración de Servicios en Hostelería y Restaurantes, Gastronomía, Guía Oficial de Turismo, Administración de empresas, Contabilidad y en Administración de Negocios Bancarios y Financieros”.

Hoy en día, el instituto dispone de cerca de 2000 alumnos que se forman en los salones pedagógicos y que se distribuyen en los tres locales de organización. Asimismo, dispone de laboratorios con los materiales necesarios. Y, el Director General es el Lic. Axel Hipólito Ochoa Castillo, que brinda una educación que cumple con las exigencias de la educación técnica y las exigencias del mercado de trabajo.

“TUINEN STAR” se constituye en una organización de reciente formación cuyo objetivo es ofrecer una educación técnica a los jóvenes. Actualmente está en plena expansión y comprende e incluye un conjunto de trabajadores con las capacidades requeridas, agrupados de modo integro, estudiantes, administrativos, directivos y docentes que forman la GRAN FAMILIA TUINEN STAR, (Tuinen Star, 2021).



2.6.2 Datos de la empresa

Tuinen Star (2021), dispone para los servicios de educación, con tres locales amplios, localizados en el distrito de Wanchaq. En estos locales se muestran los seis programas de estudio distribuidos de la siguiente manera:

- “Avenida Diagonal Angamos L-17 – Wanchaq – Cusco, (Rumbo al By Pass).
- Avenida Garcilaso 316 – Wanchaq – Cusco, (Frente al Mercado de Wanchaq).
- Avenida. Tacna 141 – Wanchaq – Cusco, (Parte Alta).”

2.6.3 Visión

“Somos un Instituto que forma profesionales técnicos, con valores ético-morales, competitivos, acorde a las exigencias del mercado laboral y; promoviendo la responsabilidad social, el uso de tecnologías de la información y comunicación y el cuidado del ambiente”. (Tuinen Star, 2021).

2.6.4 Misión

“En el 2022, somos una institución con infraestructura y equipamiento moderno, líder en la región Cusco, acreditada y certificada con iso-9001-v2015, formando jóvenes emprendedores con valores éticos, competentes y promoviendo la investigación e innovación tecnológica con responsabilidad social y cuidado del ambiente”. (Tuinen Star, 2021).

2.6.5 Valores



Los siguientes valores que presenta la institución Tuinen Star son los siguientes,
(Tuinen Star, 2021):

- “Respeto: Consideración de que algo es digno y debe ser tolerado.
- Equidad: Calidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones
- Identidad: Conjunto de rasgos o características de una persona o cosa que permiten distinguirla de otras en un conjunto.
- Creatividad: Capacidad o facilidad para inventar o crear”.

2.6.6 Logotipo de la empresa

A continuación, se presenta el logotipo institucional (Tuinen Star, 2021):





CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación para el presente estudio fue Básico.

“Investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2013, pág. 19).

3.2 Enfoque de investigación

La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo. “El enfoque cuantitativo, considera utilizar la recolección de para aprobar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3 Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal, de acuerdo a Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) esta investigación “se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencional el comportamiento de la variable” (p. 174). La presente investigación al manipularse los datos, se constituye en una no experimental, limitándose a observar los hechos tal cual se presenten en la realidad. Es decir, se observará y medirá el tecnoestrés y el desempeño laboral tal como se presentan en la institución.



“Es de diseño transeccional o transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 177).

3.4 Alcance de la investigación

Debido a los problemas identificados y propuestos; el alcance es descriptivo - correlacional; pues se busca establecer la correlación del tecnoestrés con el desempeño laboral docente del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star en tiempos de pandemia COVID-19.

3.5 Población y muestra de la investigación

3.5.1 Población

Según la información del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star de la Ciudad del Cusco, se tiene un total de 35 docentes con contrato vigente para el año 2021.

3.5.2 Muestra

En este trabajo de investigación la muestra fue no probabilística, a conveniencia del investigador, considerando la totalidad de la población 35 docentes.

3.6 Técnicas e Instrumento de la recolección de datos

3.6.1 Técnicas

- Encuestas.

3.6.2 Instrumento

- Cuestionario



3.7 Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se utilizaron los programas estadísticos del SPSS y Excel



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1 Presentación y fiabilidad del Instrumento Aplicado

4.1.1 Presentación del instrumento

Para describir El tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, docentes con contrato vigente para el año 2021, en el que se considera 29 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 6

Presentación del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/Reactivos
TECNOESTRÉS	Afectiva	Ansiedad	1,2,3
		Fatiga	4,5
	Actitudinal	Escepticismo	6,7
	Cognitiva	Ineficacia	8,9,10
DESE MPEÑO	Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características de sus estudiantes	11,12
		Planificación de la enseñanza	13,14,15



	de los estudiantes		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	16,17,18	
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	22,23,24	
Participación en la gestión de la institución	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión	25,26,27	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	28,29	

4.1.2 Fiabilidad del Instrumento Aplicado

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado en la descripción del tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:



- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea. Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Variable Tecnoestrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	10

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.890 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

Variable Desempeño Laboral Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	19

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.873 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.



4.1.3 Resultados de la Dimensión de la variable Tecnoestres

Tabla 7

Resultados de la variable Tecnoestres del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	20.0	20.0	20.0
	Casi nunca	13	37.1	37.1	57.1
	A veces	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

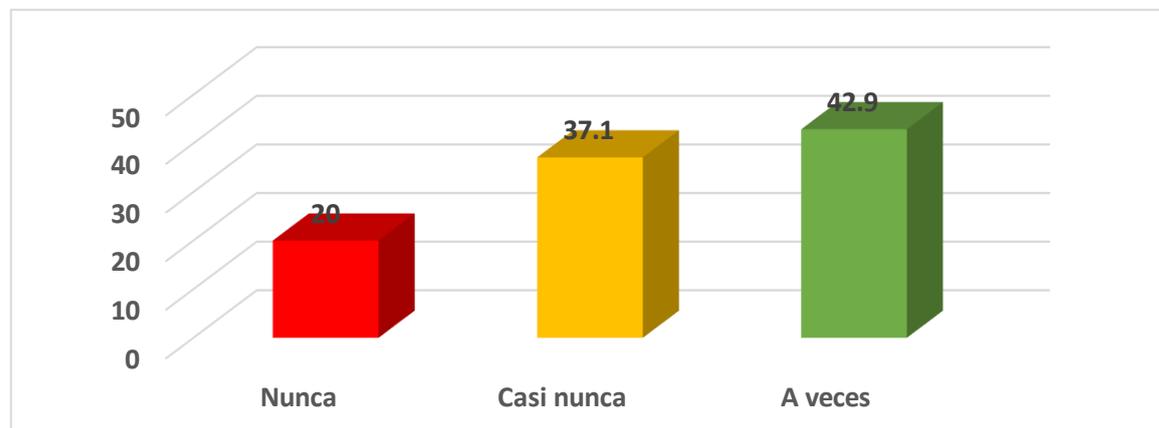


Figura 1 Resultados de la variable Tecnoestres del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25.

Interpretación:

En la tabla N°7 y figura N°1 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 42,9% presentan tecnoestrés, seguido de un 37,1% de docentes quienes manifestaron que rara



vez han pasado por un cuadro de tecnoestrés y el 20% de los docentes que indican que nunca presentaron o sintieron tener tecnoestrés.

Por lo que, se evidencia un alto porcentaje de docentes quienes presentaron estrés a causa del uso repentino y constante de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso de enseñanza - aprendizaje, es por ello que cada uno de los docentes tiene que aprender a gestionar su tiempo y organizar el uso de las tecnologías. Asimismo, el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star debe de incentivar en sus docentes el correcto uso de las tecnologías, todo ello por medio de charlas informativas y capacitaciones sobre recursos tecnológicos.

4.1.3.1 Dimensión Afectiva

Tabla 8

Resultados de la dimensión afectiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	20.0	20.0	20.0
	Casi nunca	9	25.7	25.7	45.7
	A veces	17	48.6	48.6	94.3
	Casi siempre	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

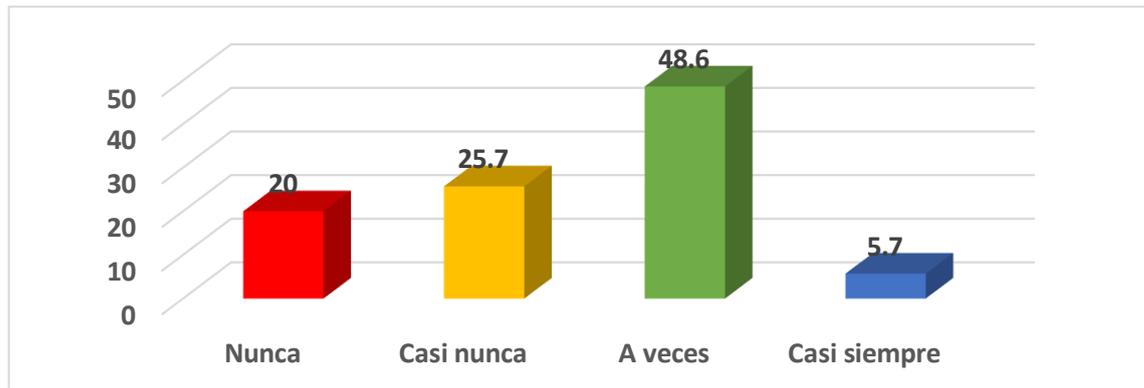


Figura 2 Resultados de la dimensión afectiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°8 y figura N°2 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 48,6% señalan que el Tecnoestrés se manifiesta a veces por medio de la ansiedad y la fatiga, seguido de un 25,7% de docentes quienes pudieron adaptarse a este nuevo modelo de educación, aminorando en gran medida los episodios de ansiedad y fatiga originados por el uso constante de las TIC, y por último el 5,7% de docentes quienes manifiestan casi siempre presentar estrés y fatiga en su día a día.

Por lo que se evidencia que los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star presentan alteraciones emocionales generado por el uso constante de las tecnológicas, síntomas como ansiedad, malestar o fatiga al momento de utilizar las Tecnologías de Información y comunicación, ya que en muchas ocasiones les cuesta aprender a manejar los equipos, recursos y herramientas digitales, por lo que intentan evitarlos. Pero en el ámbito educativo esto puede ser perjudicial, ya que los alumnos están asociados a estas nuevas tecnologías y necesitan el apoyo de sus docentes, sobre



todo entendiéndose que la educación está atravesando por grandes cambios, bajo este contexto de la Pandemia.

4.1.3.2 Dimensión Cognitiva

Tabla 9

Resultados de la dimensión cognitiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	42.9	42.9	42.9
	Casi nunca	10	28.6	28.6	71.4
	A veces	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

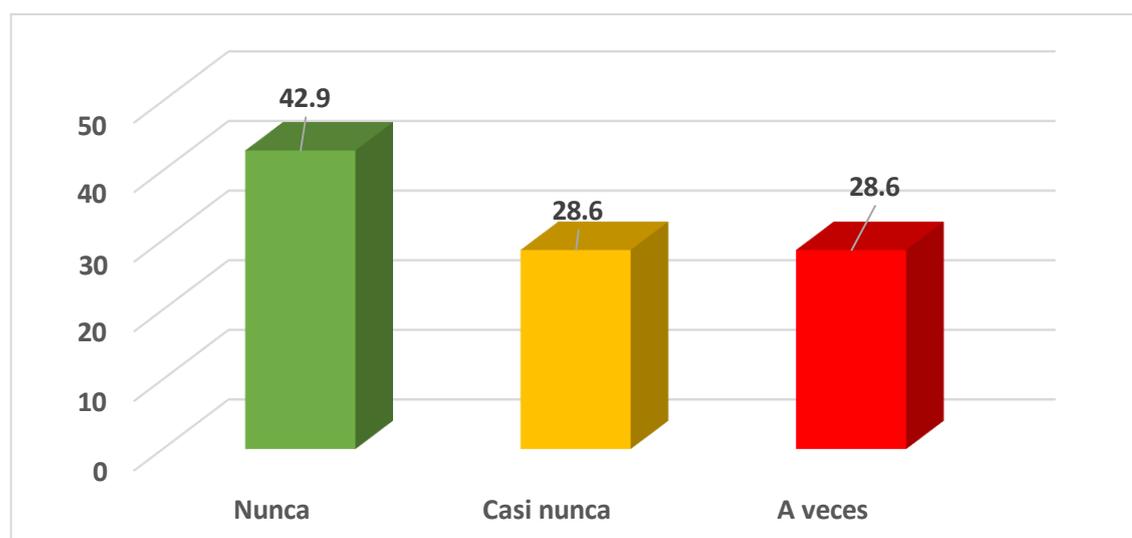


Figura 3 Resultados de la dimensión cognitiva del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:



En la tabla N°9 y figura N°3 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 42,9% indican que usar las TIC no necesariamente facilita su trabajo, seguido del 28,6% de docentes quienes mencionaron que hubo momentos donde sintieron que no dominaban lo suficiente el uso de las TIC como para realizar su trabajo satisfactoriamente, por último, el 28,6% de los docentes quienes manifestaron necesitar de mucho tiempo para aprender a utilizar los recursos digitales.

Por lo que a los docentes les falta profundizar sus conocimientos con relación a las TIC, para que en el futuro estos puedan ser más eficaces y puedan brindar enseñanza a las nuevas generaciones que están muy ligados al manejo de estas desde temprana edad. Por ello el Instituto Superior Tecnológico Tuinen, debe de programar talleres para sus docentes en el cual se centre a la enseñanza y manejo de las TIC.

4.1.3.3 Dimensión Actitudinal

Tabla 10

Resultados de la dimensión actitudinal del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	20.0	20.0	20.0
	Casi nunca	12	34.3	34.3	54.3
	A veces	11	31.4	31.4	85.7
	Casi siempre	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

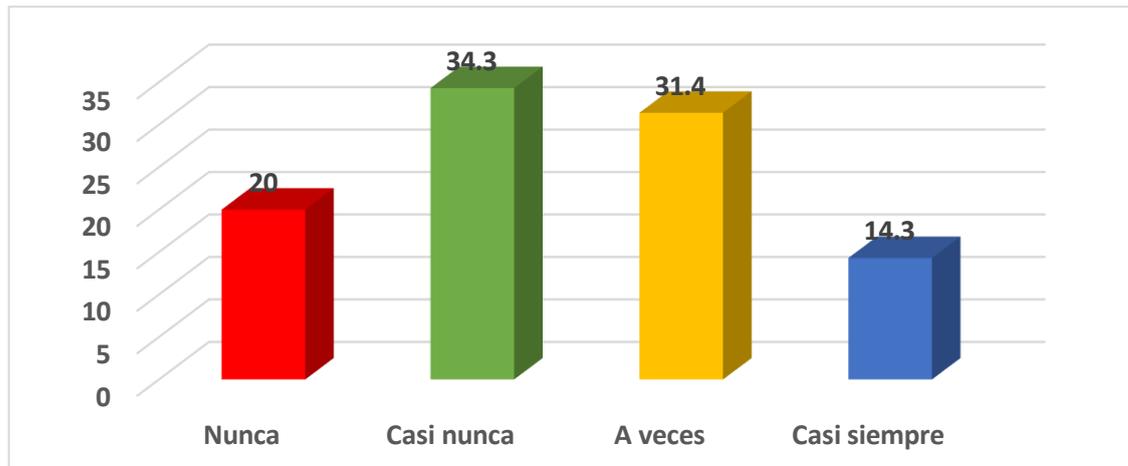


Figura 4 Resultados de la dimensión actitudinal del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°10 y figura N°4 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 34,3% indican que casi nunca se mostraron escépticos con la introducción de las TIC o la nueva modalidad de enseñanza, por otro lado, el 31,4% de docentes en algunas ocasiones sintieron que el manejo de las TIC no contribuye al aprendizaje de los alumnos y por último el 14,3 de docentes indican que al iniciar la nueva modalidad de enseñanza se sentían inseguros e incrédulos por el uso de estas TIC.

Por lo que, los docentes tienen que estar atentos a los nuevos cambios y entender que estamos en mundo globalizado bajo constantes innovaciones especialmente en el rubro educativo, donde no solo ellos están aprendiendo, sino que también los alumnos están en ese proceso de aprendizaje.

4.1.4 Resultados de la dimensión de la variable desempeño laboral del personal docente



Tabla 11

Resultados de la variable desempeño laboral del docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	25.7	25.7	25.7
	Casi siempre	22	62.9	62.9	88.6
	Siempre	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

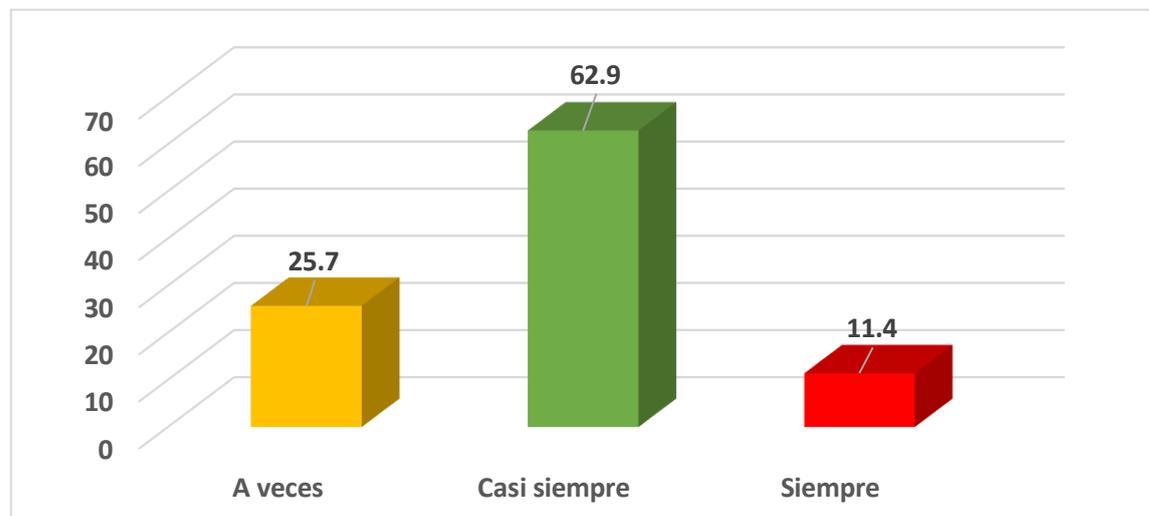


Figura 5 Resultados de la variable desempeño laboral del docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°11 y figura N°5 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 62,9% indican que casi siempre tienen un buen desempeño laboral, seguido del 25,9% de docentes que a veces ven que su desempeño no es tan bueno por la modalidad de



enseñanza y tan solo un 11,4% de docentes indica que en estos tiempos si están teniendo un adecuado desempeño laboral.

Por lo que, los docentes en esta época de pandemia han tenido que acostumbrarse a enseñar utilizando las nuevas tecnologías, lo cual no ha sido fácil ni para los alumnos ni los docentes. Por ello el desempeño de los docentes en un alto porcentaje su mayoría fue bajo, por lo que el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star debe de fomentar talleres y tutorías hacia los docentes para mejorar su desempeño laboral y elevar la calidad de enseñanza, de tal manera que la adaptación a este nuevo sistema de educación virtual no afecte físicamente, ni emocionalmente en el rendimiento de los docentes.

4.1.4.1 Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 12

Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	45.7	45.7	45.7
	Casi siempre	17	48.6	48.6	94.3
	Siempre	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

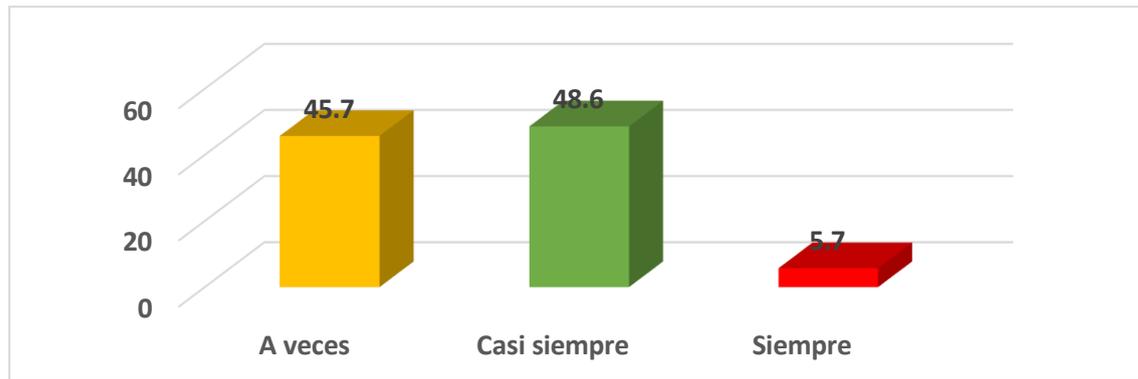


Figura 6 Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°12 y figura N°6 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 48,6% indican que casi siempre toma en consideración la nueva modalidad de enseñanza e intenta comprender a sus alumnos, seguido de un 45,7% de docentes que solo a veces planifica o desarrolla sus clases considerando los cambios a causa de la pandemia, por último, un 5,7% de docentes está dispuesto a facilitar la enseñanza a sus alumnos organizando sus actividades de acuerdo a la nueva modalidad.

Por lo que, el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star tiene que fomentar en sus docentes una buena comunicación e interacción con los alumnos facilitándoles y capacitándoles en el uso de las diferentes herramientas de aprendizaje digitales, asimismo los sílabos tienen que ser adecuados a la nueva modalidad de enseñanza (no presencial a distancia) para que en el futuro o en el proceso de aprendizaje se profundice en los temas más relevantes, tomando en consideración las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.



4.1.4.2 Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 13

Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	8.6	8.6	8.6
	Casi siempre	15	42.9	42.9	51.4
	Siempre	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

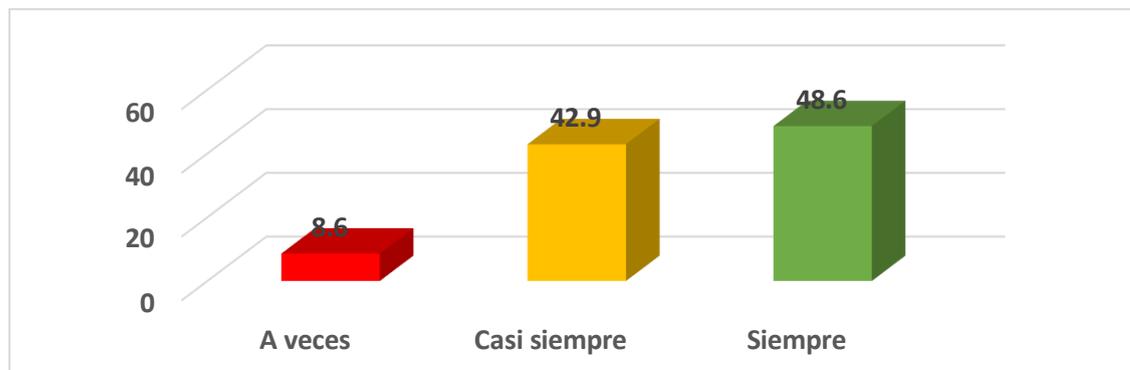


Figura 7 Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°13 y figura N°7 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 48,6% indican que siempre está dispuesto a crear un clima de enseñanza positivo, seguido de un 42,9% de docentes que casi siempre está dispuesto a brindar una enseñanza de calidad y conducir a sus alumnos por un buen camino, por último, un 8,6% que solo a veces se enfoca en la convivencia de sus alumnos.



Por lo que la gran mayoría de docentes está enfocada en crear y propiciar en sus alumnos buenas prácticas de conductas, asimismo tienen la vocación de dar a conocer todos sus conocimientos para ello emplean nuevas estrategias. El Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star debe evaluar constantemente los procesos de enseñanza de sus docentes y brindar todas las herramientas para mejorar la calidad de enseñanza.

4.1.4.3 Dimensión Participación en la gestión de la institución

Tabla 14

Resultados de la dimensión participación en la gestión de la institución en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	17.1	17.1	17.1
	A veces	9	25.7	25.7	42.9
	Casi siempre	17	48.6	48.6	91.4
	Siempre	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

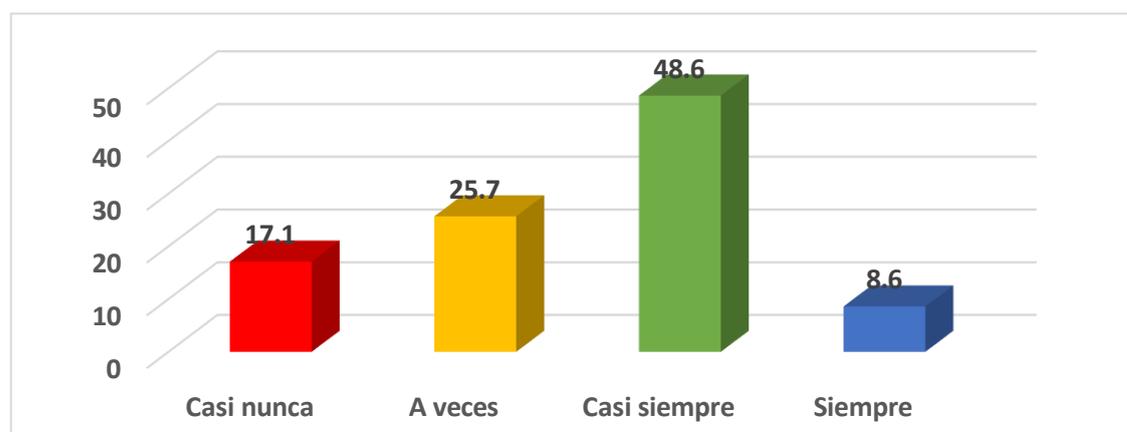




Figura 8 Resultados de la dimensión participación en la gestión de la institución en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°14 y figura N°8 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 48,6% indican que está comprometido con la Institución en la que labora, seguido del 25.7% de docentes quienes afirman participar a veces de las actividades de la Institución, así mismo el 17,1% docentes casi nunca se compromete con su institución es decir su participación para las diferentes actividades es casi nula y por último solo un 8,6% de docentes siempre está dispuesto a ser partícipe de las actividades y realizar las gestiones correspondientes.

Por lo que, existe un alto porcentaje de docentes que carecen de un compromiso con la Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, es decir demuestran una actitud negativa y se evidencia la falta de organización, compromiso, colaboración y participación en las diferentes actividades. Por lo que este instituto debe de profundizar en temas de gestión, brindando capacitaciones y talleres de interacción para que cada uno desarrolle sus capacidades, promoviendo la colaboración y construyendo de manera sostenible un buen clima laboral.

4.1.4.4 Dimensión Desarrollo de la personalidad y la identidad docente

Tabla 15

Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	4	11.4	11.4	14.3
	A veces	6	17.1	17.1	31.4
	Casi siempre	19	54.3	54.3	85.7
	Siempre	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

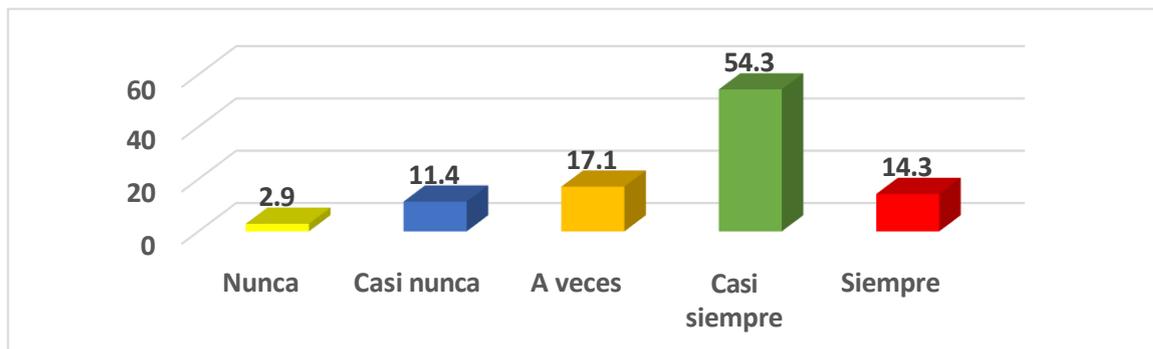


Figura 9 Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Fuente: Datos estadísticos – SPSS 25

Interpretación:

En la tabla N°15 y figura N°9 se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 68,6% indican que esta nueva modalidad ha generado que su carga laboral se eleve, seguido de un 17,1% quienes consideran que la carga laboral se eleva por momentos. y un 2.9% de docentes indica que organiza bien sus actividades por lo que no ve perjudicada su carga laboral.



Por lo que los docentes en estos tiempos de pandemia han tenido una elevada carga laboral por las constantes reuniones que se tiene con las autoridades o con sus colegas, el tiempo que conlleva la preparación de material digital, entre otros. Es así que el Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star debe prever los tiempos que se destinan a las reuniones y si es posible contratar más docentes para que no se acumulen las labores, así como facilitar capacitaciones continuas sobre uso de recursos digitales.



4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.00; sig. > 0,05$

- H_0 : El tecnoestrés no influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) > 0.00; sig. < 0,05$

- H_1 : El tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

b) Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Tabla 16

Correlación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral docente

			TECNOESTRÉS	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
Rho de	TECNOESTRÉS	Coficiente de correlación	1.000	.857
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35



DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	.857	1.000
LABORAL	Sig. (bilateral)	.000	.
DOCENTE	N	35	35

c) Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Rho de Spearman, así tenemos:

En la tabla se aprecia que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,857 el cual significa que tiene una correlación positiva alta debido a que se encuentra entre el 0.7 a 0.89, y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a muy favorables las condiciones de tecnoestrés le corresponde un alto desempeño laboral del personal docente.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta



0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

d) Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,857 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que el tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

4.2.2 Hipótesis Especifica 1

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.00; sig. > 0,05$

- H_0 : La dimensión afectiva no influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) > 0.00; sig. < 0,05$

- H_1 : La dimensión afectiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

b) Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:



- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Tabla 17

Correlación entre la dimension afectiva y el desempeño laboral docente

		Afectiva	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
Rho de	Afectiva	Coefficiente de correlación	1.000
Spearman		Sig. (bilateral)	.789
		N	35
	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	.789
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	35

c) Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Rho de Spearman, así tenemos:

En la tabla se aprecia que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,789 el cual significa que tiene una correlación positiva alta debido a que se encuentra entre el 0.7 a 0.89, y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a muy favorables las condiciones afectivas le corresponde un alto desempeño laboral del personal docente.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta



-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

d) Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,789 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la dimensión afectiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

4.2.3 Hipótesis Especifica 2

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.00; sig. > 0,05$



- H_0 : La dimensión cognitiva no influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021

Hipótesis alterna H_1 : $r(x,y) > 0.00$; sig. $< 0,05$

- H_1 : La dimensión cognitiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021

b) Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Tabla 18

Correlación entre la dimensión cognitiva y el desempeño laboral docente

			Cognitiva	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
Rho de	Cognitiva	Coefficiente de correlación	1.000	.851
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35
	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	.851	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

c) Elección del estadístico de prueba



El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Rho de Spearman, así tenemos:

En la tabla se aprecia que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,851 el cual significa que tiene una correlación positiva alta debido a que se encuentra entre el 0.7 a 0.89, y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a muy favorables las condiciones cognitivas le corresponde un alto desempeño laboral del personal docente.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

d) Toma de decisión



Tomando en cuenta que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,851 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la dimensión cognitiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021

4.2.4 Hipótesis Especifica 3

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.00; sig. > 0,05$

- H_0 : La dimensión actitudinal no influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) > 0.00; sig. < 0,05$

- H_1 : La dimensión actitudinal influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021.

b) Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia esta dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Tabla 19

Correlación entre la dimensión actitudinal y el desempeño laboral docente



		Actitudinal	DESEMPEÑO	
			LABORAL	
			DOCENTE	
Rho de	Actitudinal	Coefficiente de correlación	1.000	.918
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	.918	1.000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.000	.
	DOCENTE	N	35	35

c) Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente Rho de Spearman, así tenemos:

En la tabla se aprecia que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,918, el cual significa que tiene una correlación positiva muy alta debido a que se encuentra entre el 0.9 a 0.99, y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a muy favorables las condiciones actitudinales le corresponde un alto desempeño laboral del personal docente.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja



0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

d) Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,918 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la dimensión actitudinal influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021.

4.2.5 Resumen de la prueba de hipótesis

Tabla 20

Resumen de la prueba de hipótesis

Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral del personal docente	
	P_Valor	Correlación
Variable 1: Tecnoestrés	.000	.857
• Dimensión afectiva	.001	.789
• Dimensión Cognitiva	.000	.851
• Dimensión Actitudinal	.000	.918



De la prueba de Rho de Spearman al 95% de confianza se concluye que:

Finalmente, con respecto a la relación de la variable desempeño laboral del personal docente presentan una relación significativa con: afectiva, cognitiva, actitudinal, siguiendo el grado de relación de 0.789 ($P=0.000 < 0.05$), 0.851 ($P=0.001 < 0.05$) y 0.918 ($P=0.000 < 0.05$) respectivamente, así mismo con la relación entre la variable tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente tiene el grado de relación 0.857 ($P=0.000 < 0.05$).



CAPÍTULO V

DISCUSION

5.1 Descripción de los Hallazgos más relevantes y significativos

Respecto a los resultados relevantes tenemos lo siguiente:

- Respecto a la variable Tecnoestrés, se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 42,9% presentan tecnoestrés, seguido de un 37,1% de docentes que rara vez han pasado por un cuadro de tecnoestrés y por último un 20% de los docentes que indican que nunca presentaron o sintieron tener tecnoestrés.
- Respecto a la variable desempeño laboral, se evidencia que, de los 35 docentes encuestados, el 62,9% indican que casi siempre tienen un buen desempeño laboral, seguido de un 25,9% de docentes que a veces ven que su desempeño no es tan bueno por la modalidad de enseñanza y tan solo un 11,4% de docentes indica que en estos tiempos si están teniendo un adecuado desempeño laboral.
- Respecto a la prueba de hipótesis general, tomando en cuenta que se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,857 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que el tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021

5.2 Limitaciones del estudio

En el desarrollo del estudio se pudo evidenciar las siguientes limitaciones:



- Debido a la situación de emergencia sanitaria en nuestro país, se tuvo que realizar la encuesta por medio virtual, y esto limitó realizar las encuestas de manera física,
- La bibliografía fue escasa debido a que no hay información reciente, y mucho menos estudios que empleen las dos variables y lo pasmen en un contexto similar al de este estudio.

5.3 Comparación con la Literatura Existente

De acuerdo con la **hipótesis general** planteada: El tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021; en el presente estudio se llegó a obtener un Rho de Spearman de 0,857 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, por lo que a muy favorables condiciones de tecnoestrés le corresponde un bajo desempeño laboral del personal docente. Es así que estos resultados tienen una gran similitud con el trabajo de Cari (2020), quien realizó su estudio titulado “Tecnoestrés y Desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata - Arequipa 2020”, en donde se llegó a evidenciar que existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Paucarpata - Arequipa, 2020, teniendo un p-valor de significancia de 0.00 ($p < 0.05$), de igual forma la correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0,619 ($p < 0.01$). Por lo que se concluye que el tecnoestrés afecta en el desempeño laboral de los docentes, por ello se debe tener una correcta gestión del uso de las tecnologías, para evitar la sobrecarga de trabajo e información que se les asigne, capacitándose para adaptarse a los



contantes cambios de las tecnologías en el sector educativo, asimismo cada persona debe saber sobrellevar los cambios en su vida que se dan por la influencia de las TIC, entre otros, permitiendo que el tecnoestrés se reduzca de manera significativa, incrementando el nivel de productividad, desempeño y satisfacción laboral.

De acuerdo con la **hipótesis específica 1** planteada: La dimensión afectiva influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, en el presente estudio se llegó a obtener un Rho de Spearman de 0,789 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que la dimensión afectiva influye significativamente en el desempeño laboral del docente. Por lo que estos resultados tienen una similitud con el trabajo de Granada & Sosa (2021), quien realizó su estudio titulado “Tecnoestrés y técnicas cognitivo-conductuales para docentes. Universidad Nacional de Chimborazo, 2020.” Donde se estudia las dimensiones afectivas, actitudinal y cognitiva, con respecto a la primera dimensión se llegó a evidenciar que el 53,5% de los docentes tiene niveles muy bajos en el componente de ansiedad al no presentar ningún tipo de afectación, el 34,6% tiene niveles medios bajos y medios altos de ansiedad debido a la irritabilidad e impaciencia que sienten al manejar las plataformas digitales y el 11,9% experimenta niveles altos y muy altos de ansiedad al sentir tensión por el uso continuo de las TIC. Con respecto al componente de fatiga el 41,6% de los docentes está en niveles altos y muy altos por la presencia de síntomas físicos después de haber usado las tecnologías, el 30,7% se encuentra en los niveles muy bajos y bajos de fatiga puesto que el uso de las TIC no les afecta y el 27,7% corresponde a los niveles medios bajos y medios altos por mostrar problemas de concentración al realizar sus actividades con relación al uso de las tecnologías. De igual forma en la presente investigación el 48,6% de docentes señalan que el Tecnoestrés se manifiesta a veces por medio de la ansiedad y la fatiga, seguido de un 25,7% de docentes



quienes pudieron adaptarse a este nuevo modelo de educación, aminorando en gran medida los episodios de ansiedad y fatiga originados por el uso constante de las TIC, y por último el 5,7% de docentes quienes manifiestan casi siempre presentar estrés y fatiga en su día a día.

Es por ello que estos estudios demuestran que la dimensión afectiva está vinculada con el tecnoestrés, ya que en los docentes se evidencia la presencia de fatiga, irritabilidad y ansiedad al momento de utilizar las TIC.

De acuerdo con la **hipótesis específica 2** planteada: La dimensión cognitiva influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, en el presente trabajo se llegó a obtener un Rho de Spearman de 0,851 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la dimensión cognitiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021, asimismo de los 35 docentes encuestados, el 42.9% indican que usar las TIC no necesariamente facilita su trabajo, por lo que estos resultados son incongruentes con los resultados del estudio de Granada & Sosa (2021), quien realizó su estudio titulado “Tecnoestrés y técnicas cognitivo-conductuales para docentes. Universidad Nacional de Chimborazo, 2020.” En esta investigación con relación a la dimensión cognitiva se obtuvo que el 62,3% se encuentra en niveles muy bajos y bajos de ineficacia demostrando que poseen habilidades para usar las TIC, el 29,7% está en niveles medios bajos y medios altos al encontrar dificultades mientras laboran con las tecnologías y el 7,9% se sitúa en los niveles altos y muy altos por la presencia de pensamientos negativos sobre su desempeño al trabajar con las tecnologías de la información y comunicación. Es así que se concluye que las tecnologías de información y comunicación ayudan al desarrollo de las actividades, pero



muchos de los docentes carecen de habilidades para el manejo de los equipos y aplicaciones, este es un detalle que se puede ir mejorando con constantes talleres y capacitaciones.

De acuerdo con la **hipótesis específica 3** planteada: La dimensión actitudinal influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, en el presente trabajo se llegó a obtener un Rho de Spearman de 0,918 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la dimensión actitudinal influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021, asimismo con respecto a esta dimensión 12 docentes indican que casi nunca se mostraron escépticos con la introducción de las TIC o la nueva modalidad de enseñanza, por otro lado el 11 (31,4%) docentes en algunas ocasiones sintieron que el manejo de las TIC no contribuyen al aprendizaje de los alumnos. Por lo que se evidencia que existe una similitud con el estudio de Granada & Sosa (2021), quien realizó su estudio titulado “Tecnoestrés y técnicas cognitivo-conductuales para docentes. Universidad Nacional de Chimborazo, 2020.” Donde el 56,4% de los docentes se encuentra en los niveles muy bajos y bajos de escepticismo al valorar positivamente el trabajo con las tecnologías de la información y comunicación, el 22,8% está en niveles altos y muy altos al mostrar actitudes de rechazo frente a las TIC y el 20,8% obtuvo niveles medios bajos y medios altos por la falta de interés que tienen hacia las plataformas virtuales. Es así que se concluye que en ambos estudios los docentes manifestaron su alto desinterés por el manejo de las TIC y más aún indican que crea ineficacia al momento de desarrollar sus labores.

5.4 Implicancias del Estudio



El presente estudio se dio desarrollo centrándose en las variables tecnoestrés y desempeño laboral, ya que estos dos términos engloban una importancia dentro de un contexto educativo ya que en la actualidad el uso de la tecnología es inevitable y más en el sector educativo, pero se teme que se genera estrés al utilizar nuevas tecnologías y esto conlleva a falencias y bajos niveles de desempeño laboral, es por ello que en este estudio se dio a conocer que existen una relación entre estas variables, y que se tiene que realizar campañas de concientización y capacitación didáctica para sopesar el uso de nuevas tecnologías.



CONCLUSIONES

PRIMERA: según a los datos obtenidos en la presente investigación se llegó a la conclusión que el tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, esto se debe a que se identifica el siguiente coeficiente 0,857 el cual se halla en el intervalo de 0,75 a 0,89 expresando una correlación positiva fuerte, dado que el valor p (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula H_0 : y es aceptada la hipótesis alterna H_1 , el tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.

SEGUNDA: según a los datos obtenidos en la presente investigación se llegó a la conclusión que la dimensión afectiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021, esto se debe a que se identifica el siguiente coeficiente 0,789 el cual se halla en el intervalo de 0,75 a 0,89 expresando una correlación positiva fuerte, dado que el valor p (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula H_0 : y es aceptada la hipótesis alterna H_1 , la dimensión afectiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021.

TERCERA: según a los datos obtenidos en la presente investigación se llegó a la conclusión que la dimensión cognitiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico



Tuinen Star, Cusco -2021, esto se debe a que se identifica el siguiente coeficiente 0,851 el cual se halla en el intervalo de 0,75 a 0,89 expresando una correlación positiva fuerte, dado que el valor $p(0)$ es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula H_0 : y es aceptada la hipótesis alterna H_1 : la dimensión cognitiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021.

CUARTA: según a los datos obtenidos en la presente investigación se llegó a la conclusión que la dimensión actitudinal influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021, esto se debe a que se identifica el siguiente coeficiente 0,918 el cual se halla en el intervalo de 0,90 a 0,99 expresando una correlación positiva muy fuerte, dado que el valor $p(0)$ es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula H_0 : y es aceptada la hipótesis alterna H_1 : la dimensión actitudinal influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la parte administrativa del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco, que tome en cuenta el tema del tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente y más en este tiempo de pandemia COVID-19, debido a que los docentes están en estrés constante respecto a poder adaptarse a la nueva rutina de enseñanza de manera virtual, en la que se les hace difícil poder entender la manera correcta del uso de dispositivos electrónicos y herramientas digitales, es por ello que se debe implementar y desarrollar un programa continuo de capacitación en el uso, manejo y gestión de estos recursos digitales, así como en la utilización de estrategias pedagógicas adaptadas a este entorno virtual, a fin de mejorar el desempeño laboral de los docentes.
2. Se recomienda al Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, implementar el área “Gestión Docente – manejo de emociones”, el cual este encargado de programar talleres vivenciales de manejo de estrés, ansiedad, burnout (síndrome del trabajador quemado), crecimiento personal entre otros, así como monitorear al docente respecto al manejo de stress y tecnoestrés, fomentando el equilibrio laboral y personal. para poder generar resultados positivos en el desempeño laboral en tiempos de pandemia.
3. Se recomienda al Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star de la ciudad del Cusco, realizar charlas y capacitaciones constantes en el manejo y uso de las TICS relacionados al proceso de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de mejorar la eficacia de los docentes referente al uso de las distintas herramientas digitales, así mismo talleres en pedagogía digital, que les permita aplicar estrategias y metodologías adaptadas a este entorno virtual.



4. Se recomienda al Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco, realizar campañas informativas sobre los beneficios de la tecnología en la educación y tratar de concientizar a los docentes que el cambio en la educación llega y se tienen que adaptar de manera progresiva y que deben integrarse, de esta manera se les hará más fácil la incorporación de nuevas tecnologías que apoyen a la educación.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alam, M. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 62-70. doi:10.1016/j.jairtraman.2015.10.003
- Arias, M., Torres, T., & Yález, J. C. (2014). El desarrollo de competencias digitales en la educación superior. *Historia y Comunicación Social*, 19, 355 - 366. doi:https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.44963
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. L. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly* , 35(4), 831-858. doi:10.2307/41409963
- Berger, R., Romeo, M., Gidion , G., & Poyato , L. (2016). Media use and technostress. *Proceedings of INTED2016 Conference*, 390-400. doi:10.21125/inted.2016.1092.
- Bermúdez, E., & Bravo , V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60-70. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Bocanegra. (2020). *REPORTE COMPLEMENTARIO N° 1564 - 8/4/2020 / COEN - INDECI / 23:50 HORAS. EPIDEMIA CORONAVIRUS COVID - 19 EN EL PERÚ*. Lima, Perú.
- Cando Pilatuña, R. I., Granda Zambrano, L. E., & Sosa Loor, K. G. (2021). *Tecnoestrés y técnicas cognitivo-conductuales para docentes. Universidad Nacional de Chimborazo, 2020*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Carazas Araujo, E. J. (2018). Relación entre las tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, 2016. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 48-61.
- Cardenas-Velasquez, A. J., & Bracho-Paz, D. C. (2020). El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(1), 295-314.



- Cari Calcina, V. G. (2020). *Tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020*. Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación Científica*. Lima: Publicaciones San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (Novena Edición ed.). Distrito Federal, México: Mc Graw Hill.
Obtenido de https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes. Instituto de Pedagogía Popular, N° de Informe 45 Canadá: Internacional Agencia de Desarrollo*.
- Cornejo Hilario, B. O. (2020). *Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020*. Perú: Universidad César Vallejo .
- Cuervo, T., Orviz, N., Arce, S., & Fernandez, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: revisión bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(1), 18-25.
doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.01.4>
- Flores Amador, W. E., Romero Soto, M., & Sarmiento Lanuza, N. (30 de Noviembre de 2017). *Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Foment del Treball Nacional. (2019). *Tecnoestrés: Qué es, cómo nos condiciona y cómo gestionarlo*. España. Obtenido de <https://www.fullaudit.es/proyecto/guia-de-tecnoestres-que-es-como-nos-condiciona-y-como-gestionarlo/>



- Gañan , A., Correa, J. J., Ochoa , S. A., & Orejuela, J. J. (2020). Tenoestrés laboral deivado de la virtualidad obligatoria por prevención del COVID-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Trabalho (En)Cena*, 1-23. doi:10.20873/2526-1487e021003
- God, & Goldman Zuloaga, K. (2014). *Gestiopolis.com*. Obtenido de Variables que afectan el desempeño laboral. : Variables que afectan el desempeñoñ<https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México : McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huaraca , Y., & Ore, R. (2016.). Tesis: Desempeño Laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión-Huancavelica, 2015. . Huancavelica : Universidad Nacional de Huanavelica, Escuela Profesional de Administración.
- Jarne, A., Talam , A., Armayones , M., Horta, E., & Requena, E. (2006). *Psicopatología*. Barcelona, España: Editorial UOC. Obtenido de <https://www.docdroid.net/ivHtkB1/jarne-a-talam-a-armayones-m-horta-e-raquena-e-2006-psicopatologia-pdf>
- Jena, R. (2015). *Impact of technostress on job satisfaction: An empirical study among Indian academicians. The International Technology Management Review*. doi:10.2991/itmr.2015.5.3.1.
- Lambert, E. G. (2012). Examining the Effects of Stressors on Organizational Citizenship Behaviors among Private Correctional Staff: A Preliminary Study. *Security Journal*, 25, 152-172.



- Lei, C., & Ngai, E. (2014). The Double-Edged Nature of Technostress on Work Performance: A Research Model and Research Agenda. *ICIS*.
- Llorens , S., Salanova , M., & Ventura , M. (2011). *Guías de Intervención Tecnoestrés*. Madrid, España: Síntesis S.A. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2011_Llorens-Salanova-Ventura-Tecnoestres.pdf
- López , R., Ríos, B., & Neri , J. (2020). *El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el desempeño de jóvenes universitarios, un diagnóstico regional y multidimensional*. San Luis Potosí, México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/339055108_El_uso_de_las_Tecnologias_de_la_Informacion_y_Comunicacion_en_el_desempeno_de_jovenes_universitarios
- Maldonado, A. (2014). *¿Competencias o cualificaciones? Reforma de la educación superior, producción y acreditación*. Bogotá: Ecoe.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Montes, J. C., Álcantara, S. M., & Domínguez, A. (2021). Tecnoestrés en docentes y alumnos universitarios: medición en tiempos de COVID-19. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/16-febrero21/tecnoestres-docentes-alumnos>
- Nimrod, G. (2018). Technostress: measuring a new threat to well-being in later life. *Aging & Mental Health.*, 22(8), 1086-1093. doi:doi:10.1080/13607863.2017.1334037.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.
- Observatorio permanente de riesgos psicosociales, UGT. (2008). *Tecnoestrés. Efecto sobre la salud y prevención*. Madrid : Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Obtenido de



<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRPhhttp://extranet.ugt.org/saludlaboral/cecwww.ugt.es>

ugt.es

Osasun Eskola. (2021). Salud emocional. *Osakidetza*, 1.

Quintero, J., Munévar, R. A., & Munévar, F. I. (2015). Nuevas tecnologías, nuevas enfermedades en los entornos educativos. *Hacia la Promoción de la Salud*, 20(2), 13-26. doi:10.17151/hpsal.2015.20.2.2

Quiroz Carrillo, C. G., Pareja Cruz, A., Valencia Ayala, E., Enriquez Valencia, Y. P., De Leon Delgado, J., & Aguilar Ramirez, P. (2020). *Un nuevo coronavirus, una nueva enfermedad: COVID-19. Horizonte Médico (Lima)*.

Salanova Soria, 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.

Salanova, Llorens, Cifre & Nodarega. (2007). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Nota técnica de prevención, 730, 21a Serie*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Salazar, C. E. (Noviembre de 2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo. España: Universitat Oberta de Catalunya.

SEP. (2009). La terapia cognitivo conductual. *Sociedad española de Psiquiatría*, 1.

Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/259761949_FACTORS_AFFECTING_QUALITY_OF_WORK_LIFE_Empirical_Evidence_From_Indian_Organizations



- Tacy, J. (2016). Technostress: A Concept Analysis. *On - Line Journal of Nursing Informatics*, 20(2). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/316504681_Technostress_A_concept_analysis
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information System*, 301-328. doi:10.2753/MIS0742-1222240109
- Toledo Ibarra, G., L. Cayeros-López, P. Luna-Jiménez, K. S. Barrón-Arreola, A. S. Ávila-Ángel, M. P. González-Villegas, . . . M. I. Girón-Pérez. (2020). Pandemia de COVID-19 desde la visión multidisciplinar de 28 Profesores Universitarios de Nayarit, México. *Revista biociencias*, vol. 7. Obtenido de <http://revista.uan.mx/index.php/BIOCIENCIAS/issue/view/47>
- Tuinen Star. (Mayo de 2021). *Instituto Tuinen Star*. Obtenido de <https://tuinenstar.edu.pe>
- Villasanti, P. (30 de Junio de 2020). *La mente es maravillosa* . Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/psicofisiologia-que-es/>
- Wang, K., Qin, S., & Qiang, T. (2008). *Technostress under different organizational environments: An empirical investigation*. *Computers in Human Behavior* 24(6). doi:10.1016/j.chb.2008.05.007.
- Weiss, S., & Molitor, N. (Mayo de 2017). Salud mental/corporal: Estrés. *American psychological association*, 1(1).



ANEXOS



ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: “Tecnoestrés y Desempeño Laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el tecnoestrés influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida el tecnoestrés influye en el desempeño laboral docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El tecnoestrés influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021</p>	<p>Variable y dimensiones</p> <p>V1: Tecnoestrés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión afectiva • Dimensión Cognitiva • Dimensión Actitudinal <p>V2: Desempeño Laboral Docente</p>	<p>- Tipo de investigación: Básica</p> <p>- Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>- Diseño de investigación: No Experimental-transversal</p>
<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>		



<p>¿En qué medida la dimensión afectiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, cusco-2021?</p>	<p>Identificar en qué medida la dimensión afectiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, cusco-2021.</p>	<p>La dimensión afectiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la institución 	<p>- Alcance de investigación: Descriptivo- Correlacional</p>
<p>¿En qué medida la dimensión cognitiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, cusco-2021?</p>	<p>Precisar en qué medida la dimensión cognitiva influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, cusco-2021.</p>	<p>La dimensión cognitiva influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la personalidad y la identidad docente 	<p>- Población y muestra: 35 docentes del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star</p> <p>- Técnica e instrumentos: Encuesta y cuestionario</p>



¿En qué medida la dimensión actitudinal influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, cusco-2021?	Establecer en qué medida la dimensión actitudinal influye en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, cusco-2021.	La dimensión actitudinal influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente en tiempos de pandemia COVID-19 del Instituto Superior Tecnológico Tuinen Star, Cusco -2021.		- procesamiento para el análisis de datos: SPSS y Excel
--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.



ANEXO 02: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Tecnoestres Llorens, Salanova, & Ventura (2011) definen al tecnoestrés como “Un estado psicosocial negativo relacionado con el uso de tecnología o con la amenaza de su uso en futuro. Esta experiencia se relaciona con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia” (pág. 15). Esta definición se complementa con la afirmación de que el tecnoestrés resultado de la interrelación de la persona con las tecnologías que	Dimensión Afectiva: Se refiere a las alteraciones emocionales que el usuario experimenta generado por la utilización continua de la tecnología, generando un nivel elevado de estrés. Esta dimensión estará caracterizada por dos componentes: la ansiedad y la fatiga, (Llorens et al., (2011) citado por (Salazar, 2019).	Ansiedad
		Fatiga
	Dimensión Cognitiva: Se refiere a la impresión de ineficacia al utilizar tecnologías digitales, el usuario se sustenta en razonamientos negativos de sus propias capacidades personales para poder usar exitosamente las tecnologías (Llorens et al., (2011). Cuando el usuario utiliza de forma permanente y abrumadora las TIC contribuye a elevar sus niveles de ansiedad, fatiga y escepticismo y muy posiblemente disminuya la eficacia de su trabajo (Berger et al., (2016)	Ineficacia (Pensamientos negativos sobre la propia capacidad)



<p>continuamente evoluciona, del mismo modo que cambian también las exigencias cognitivas, afectivas y actitudinales (sociales) debido a la utilización de la tecnología. (Nimrod, 2018).</p>	<p>Dimensión Actitudinal: Hace referencia al comportamiento de escepticismo, en relación a la utilización de las tecnologías, que son valoradas en forma negativa por los usuarios (Llorens et al., (2011) citado por (Salazar, 2019).</p>	<p>Escepticismo (desarrollar actitud de indiferencia o sónica)</p>
---	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
<p>Desempeño laboral del personal docente</p> <p>Se entiende al desempeño laboral docente como los dominios, las</p>	<p>“Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 25).</p>	<p>Conoce y comprende las características de sus estudiantes.</p> <hr/> <p>Planificación de la enseñanza</p>



competencias y los desempeños que califican una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación del país. Estableciendo un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los docentes de nuestro país, en	<p>“Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 25).</p>	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática</p>
		<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.</p>
		<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje</p>
	<p>“Participación en la gestión de la institución: Comprende la participación en la gestión del instituto educativo desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la</p>	<p>Participa activamente con actitud democrática,</p>



<p>todas las etapas de su carrera profesional, con el fin de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.</p>	<p>comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable”. (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 26)</p>	<p>crítica y colaborativa en la gestión.</p>
<p>(Ministerio de Educación del Perú, 2018)</p>	<p>“Desarrollo de la personalidad y la identidad docente: Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional” (Ministerio de Educación del Perú, 2018, pág. 26)</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.</p>

Fuente: Información extraída de Ministerio de Educación (2018).



ANEXO 03: Matriz del instrumento

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/Reactivos	Escala de calificación				
TECNOESTRÉS	Afectiva	Ansiedad	1. Me siento tenso y ansioso al trabajar con las TIC en las clases virtuales. 2. Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores 3. Siento que mi vida personal está siendo invadida por las TIC					
		Fatiga	4. Estoy tan cansado cuando termino de trabajar con las tecnologías que no puedo hacer nada más. 5. Siento que la carga laboral es mayor y agobiante haciendo clases virtuales que en las tecnologías que en las clases presenciales.					



	Actitudinal	Escepticismo	<p>6. Al iniciar con las clases virtuales por la Pandemia me sentí “intimidado” por el uso de las TIC</p> <p>7. Por el prolongado uso de las Tecnologías en mi trabajo soy más incrédulo respecto a la contribución de las TIC en las clases virtuales.</p>					
	Cognitiva	Ineficacia	<p>8. A pesar de usar las TIC, parece que nunca tengo suficiente tiempo para concluir mi trabajo.</p> <p>9. No domino lo suficiente el uso de las TIC como para realizar mi trabajo satisfactoriamente.</p> <p>10. Necesito mucho tiempo para comprender y utilizar nuevas TIC</p>					
DESE MPEÑO	Preparación para el aprendizaje de	Conoce y comprende las características de sus estudiantes	11. Con la modalidad de la educación virtual, conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					



los estudiantes		12. La comunicación por medios virtuales le permite conocer e interactuar mejor con el estudiante, que en la modalidad presencial.					
	Planificación de la enseñanza	13. Su silabo está desarrollado en función a una modalidad virtual 14. Crea, selecciona y organiza diversos recursos tecnológicos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. 15. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	16. Promueve un ambiente virtual acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. 17. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos durante sus clases virtuales.					



			18. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas durante sus clases virtuales.					
		Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 20. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizajes virtuales que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. 21. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
		Evalúa permanentemente el aprendizaje	22. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar los aprendizajes del estudiante.					



			<p>23. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>24. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>					
Participación en la gestión de la institución	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión		<p>25. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un buen clima laboral en la Institución.</p> <p>26. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p> <p>27. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo en la Institución.</p>					



	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	28. Considera que con la educación virtual se han incrementado las reuniones online, con las autoridades, con los estudiantes, en comisiones de trabajo entre colegas 29. Considera que se ha ampliado su carga laboral, con respecto a la modalidad presencial.					
--	---	--	---	--	--	--	--	--