

TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023

por Erik Leonardo Yervasanta Jara

Fecha de entrega: 14-mar-2024 02:25p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2320515461

Nombre del archivo: Erik_Leonardo_Yervasanta_Jara_CORRECTO.docx (2.35M)

Total de palabras: 13339

Total de caracteres: 76149

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023**

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR

Br. Erik Leonardo Yerbasanta Jara

ASESORA

Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez

orcid.org/0000-0003-1140-4759

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline, con DNI N° 18169440, asesora de la tesis titulada: **TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023.**

Desarrollado por el bachiller Erik Leonardo Yerbasanta Jara con DNI N° 70765986.

Del programa de Maestría en: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline

DNI N° 18169440

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

3 Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastián Palomino Asenjo

Secretaria General (e)

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, por bendecirme en todo momento de mi vida y brindarme la fortaleza que se necesita para superar los obstáculos.

8

A mis padres: Julián Fidel Yervasanta y Teresa Yolanda Jara Cadillo; por su apoyo incondicional y gran esfuerzo que hacen por brindarme lo mejor, para convertirme en lo mejor como persona y como profesional.

A mis hermanos: Cesar, Judith y Yully Yervasanta Jara, por apoyarme siempre en la realización de mis metas.

Erik Leonardo Yervasanta Jara.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos vida y salud, por guiar nuestro camino y ser nuestra fortaleza en los momentos de dificultad.

A la Universidad Católica de Trujillo, por brindarnos la formación académica.

A nuestra asesora, la Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline, que con su experiencia, conocimiento y paciencia nos orientó de manera correcta en el desarrollo de la investigación.

A todas las personas que de una manera u otra hicieron posible la realización de la presente investigación.

Erik Leonardo Yervasanta Jara.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Erik Leonardo Yervasanta Jara con DNI 70765986.

Egresada de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor.



BR. ERIK LEONARDO YERBASANTA JARA
DNI N° 70765986

ÍNDICE

Declaratoria De Originalidad	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria De Legitimidad De Autoría	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	24
2.1 Enfoque, tipo	24
2.2 Diseño de investigación	24
2.3 Población, muestra y muestreo	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	26
2.6 Aspectos éticos en investigación	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	44
ANEXOS	48
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	48
ANEXO 2: Operacionalización de variables	52
ANEXO 3: Carta de presentación	54
ANEXO 4: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	55
ANEXO 5: Consentimiento informado	56
ANEXO 6: Matriz de consistencia	57
ANEXO 7: Validación de instrumentos	59
ANEXO 8: Imagen del porcentaje de Turnitin	73

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 NIVELES ALCANZADOS POR LA VARIABLE TECNOESTRÉS Y SUS DIMENSIONES	28
TABLA 2 NIVELES ALCANZADOS POR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES	29
TABLA 3 ANÁLISIS DE NORMALIDAD DE DATOS	30
TABLA 4 CORRELACIÓN EL TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL	31
TABLA 5 CORRELACIÓN EL ESCEPTICISMO Y DESEMPEÑO LABORAL	32
TABLA 6 CORRELACIÓN LA FATIGA Y DESEMPEÑO LABORAL	33
TABLA 7 CORRELACIÓN LA ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL	34
TABLA 8 CORRELACIÓN EL INEFICACIA Y DESEMPEÑO LABORAL	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

FIGURA 1 BARRA ALCANZADAS POR LA VARIABLE TECNOESTRÉS Y SUS DIMENSIONES	28
FIGURA 2 BARRA ALCANZADAS POR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023. La metodología es de tipo aplicada al realizar un análisis de información para describir la problemática, el enfoque fue cuantitativo al representar en cifras estadísticas el análisis de opiniones, considerado de diseño no experimental al realizar observaciones sin alterar el comportamiento de la muestra, nivel correlacional porque presenta como finalidad analizar el nivel de relación que presentan las variables, finalmente es de alcance transversal, por presentar un análisis en un solo momento. La muestra fue de 55 trabajadores, la técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, para ello fue necesario realizar el proceso de validez y confiabilidad, como conclusión se determinó relación inversa y significativa ($r = -.645^{**}$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de tecnoestrés se presenta un menor desempeño laboral. Además, fue de sustento para afirmar la hipótesis del estudio y proceder con el rechazo de la hipótesis nula.

Palabras clave: Tecnoestrés, desempeño laboral, Escepticismo, Ansiedad

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between technostress and work performance of workers in the administrative area of the Local Educational Management Unit of Casma 2023. The methodology is of the type applied when carrying out an analysis of information to describe the problem, the approach was quantitative by representing the analysis of opinions in statistical figures, considered a non-experimental design when making observations without altering the behavior of the sample, correlational level because its purpose is to analyze the level of relationship that the variables present, Finally, it is transversal in scope, by presenting an analysis in a single moment. The sample was 55 workers, the technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument, for this it was necessary to carry out the validity and reliability process, as a conclusion an inverse and significant relationship was determined ($r = -.645^{**}$; $sig = 0.000 < 0.05$) between technostress and work performance of workers in the administrative area, with this it can be mentioned that a higher level of technostress will present lower work performance. Furthermore, it was support to affirm the hypothesis of the study and proceed with the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Technostress, job performance, Skepticism, Anxiety

I. INTRODUCCIÓN

Con el avance de las tecnología y la incorporación a nuestra vida cotidiana afrontamos cambios en la modalidad de nuestra vida, en el campo familiar, escolar y laboral, donde la tecnología se encuentra presente. En base a lo mencionado se puede evidenciar que las empresas tienen la necesidad de adaptarse a estas nuevas tendencias y muchos de los trabajadores que estaban acostumbrados a una modalidad tradicional para laborar, presentan resistencia a estas nuevas tendencia, manifestándose en el estrés que les genera la dificultad para adaptarse a estos cambios, generando estrés en su trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2019), reportó que los trabajadores tienen que adaptarse a las nuevas tendencia de trabajo, requerimiento que se fortalezcan sus habilidades tecnológicas por exigencias del mercado, en la actualidad el gobierno electrónico se ha apoderado de los mercado y requiere de profesionales que presenten una adaptación a su manejo. Además en su reporte del 2020 la OIT, reportó que todos los países del mundo presentaron síntomas de tecnoestrés, al presentar un cambio de modalidad de trabajo y la exigencia del dominio de la tecnología se encontraba presente, afectando a los trabajadores que se encontraban acostumbrados a las modalidades tradicionales de trabajo.

A medida que la tecnología avanza secuencialmente, la interacción entre el trabajo y la vida personal se transforma cada vez más rutinaria. A menudo se espera que los empleados estén disponibles las 24 horas del día, y la afluencia constante de información puede provocar sentimientos de agobio y agotamiento. En relación a lo descrito se menciona que el tecnoestrés genera frustración en los trabajadores que no se adaptan con facilidad a las tecnologías (López y Gómez, 2023).

El tecnoestrés es una tendencia en la actualidad que se encuentra involucrado con el manejo de la tecnología y la dificultad que presentan algunos trabajadores para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo, basa en el uso de ordenadores y sistemas informáticos que permiten automatizar los procesos de las instituciones, ello ha generado frustración en el desempeño que presentan y presentado como consecuencia reducir el rendimiento habitual de los trabajadores, por otro lado la automatización de procesos y el uso de las tecnologías ha provocado la sobrecarga de trabajo en algunos trabajadores, que al contar con estas

herramientas permite a los usuarios realizar grandes cantidades de operaciones a la vez que tienen que ser atendidas por las organizaciones (Carlotto et al., 2017).

En la actualidad el tecnoestrés está presente en toda organización, relacionado con la incorporación tecnológica en las actividades laborales, los sistemas de información han revolucionado el campo laboral, actualmente todo profesional debe estar preparado para utilizar herramientas tecnológicas, siendo uno de los principales requisitos en las organizaciones (Rojas et al., 2021).

A nivel internacional se puede reflejar que en España las organizaciones exigen a sus trabajadores el manejo de herramientas tecnológicas por los cambios de mercado y los nuevos enfoques de comercialización, generando que algunos trabajadores que presentan dificultades en el manejo de estas herramientas se estresen y afecte al desempeño que presentan, ocasionando que su desempeño no sea el adecuado (Cuervo et al., 2020). En México se revela que las entidades públicas afrontan una resistencia a los cambios tecnológicos y la aplicación en los procesos administrativos, generando malestar en los trabajadores y afectando al desempeño que reflejan (Sánchez et al., 2021). En Ecuador se refleja la misma problemática donde el tecnoestrés es un factor que se encuentra presente en las entidades públicas, por ocasionar los cambios en la modalidad de trabajo y la resistencia que presentan los trabajadores al uso de las tecnologías (Carrión et al., 2022).

Asimismo, para el contexto nacional en muchas de las entidades del sector público se evidencia resistencia a la incorporación de sistemas informáticos para realizar sus funciones, ocasionando que se continúen realizando mediante el sistema tradicional, a pesar que el gobierno ha implementado leyes y normas que exige que las entidades públicas adopten estas nuevas medidas descrita en la Ley de modernización del estado (Alcas et al., 2019).

Las dificultades que se afronta en las entidades públicas se encuentran asociadas a la modalidad de trabajo y la rutina que se desarrolla desde años atrás, el trabajo manual, ocasiona resistencia a la aplicación de sistemas informáticos en la modalidad de trabajo (Delgado et al., 2020). Es evidente que el personal nombrado que presente una rutina de trabajo establecida, se resista a los cambios que exigen la nueva gestión pública y la incorporación de la modernización del estado, incorporando el gobierno electrónico en los procesos administrativos (Puntriano, 2020). Para afrontar estos cambios es necesario que los

trabajadores fortalezcan sus competencias tecnológicas, encontrando que muchos de ellos se resisten a los cambios (Sucapuca et al., 2022).

A pesar que la Ley Servir, entidad que regula la gestión de recursos humanos de la administración pública, nos encontramos con servidores públicos que presentan resistencia a los cambios tecnológicos y modernización de la sociedad, generando que se estresen por las nuevas tendencia de atención que presentan y las políticas que realiza el estados para incorporar la modernización del estado, aplicando herramienta tecnológicas como soporte para la atención de los usuarios, ocasionando que el desempeño no sea el mismo con el trabajo tradicional que realiza, la dificultad de adaptación a los equipos de cómputo ha afectado su desempeño laboral (Carrión et al., 2022).

En el contexto de la problemática local a raíz de la pandemia ocurrido en el 2020, se hicieron cambios tecnológicos en la institución que modificó la forma de realizar sus funciones, siendo implementadas sistemas informáticos que permitieron automatiza los procesos y continuar brindando el servicio a los usuarios, así mismo ocasionó que los trabajadores que no se encontraban familiarizados con las herramientas tecnológicas presenten dificultades en su adaptación. En la actualidad los sistemas informáticos han generado tecnoestrés en el personal que presenta años laborando en la institución, acostumbrada a una rutina de trabajo, ahora se enfrentan a esta nueva modalidad de trabajo, afectando de manera negativa a su desempeño. Respecto al desempeño laboral el personal presenta una resistencia a la automatización de los procesos, reflejando falta de interés por adaptarse a estos cambios y perjudicando a su desempeño.

En el caso de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma la transformación digital y las exigencias de la modernización de la gestión pública han obligado a las autoridades a incorporar nuevas modalidades de trabajo, incorporando sistemas informáticos que permitan la automatización de los procesos y la transparencia de gestión hacia los usuarios, generando que los trabajadores utilicen las herramientas tecnológicas con más frecuencia, ocasionando que se genere una resistencia por algunos trabajadores y generando estrés en sus funciones, denominado tecnoestrés, que es considerado como la resistencia al manejo de la tecnología, por otra parte estos acontecimiento repercuten en el desempeño que manifiestan, perjudicando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por las razones expuestas se presenta la interrogante: ¿Cuál es la relación entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023?

La justificación que enmarca la investigación se basa en el campo social, presenta un beneficio porque se enfoca en analizar a los trabajadores de la UGEL y conocer las dificultades presentadas en la adaptación con los sistemas informáticos y a través de ello establecer las estrategias necesarias que permitan contribuir y adaptarse a la mejora de su desempeño laboral, es evidente que existe una parte de los trabajadores que presentan resistencia al cambio de trabajo a través de las tecnologías y en el estudio se describirán los aspectos más resaltantes.

Asimismo, en la justificación práctica, se enmarca el estudio en un análisis de la percepción de la problemática para ello se establecen indicadores estadísticos que permiten la evaluación de las variables y detectar los principales indicadores que dificultan la adaptabilidad a la tecnología y generan tecnoestrés, datos que serán proporcionados a la dirección para que adopten las medidas necesarias para fortalecer las habilidades de los trabajadores en el futuro. Además en la justificación metodológica, para poder realizar el análisis de la información se procederá con la adaptación de instrumentos que permitan el análisis de la problemática, los cuales podrán ser utilizados en el desarrollo de futuras investigaciones. Por último en la justificación teórica en estudio presenta conclusiones que serán ingresadas a la comunidad científica y podrán ser utilizadas para el desarrollo de futuras investigaciones como fuente de información.

Como objetivo general se propuso: Determinar la relación que existe entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023. Como específicos: OE1: Determinar la relación entre el escepticismo y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023. OE2: Determinar la relación entre la fatiga y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023. OE3: Determinar la relación entre la ansiedad y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023. OE4: Determinar la relación entre la ineficacia y

desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.

Como hipótesis se formuló: El tecnoestrés se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.

Como antecedentes se presentan en el contexto internacional a Lozada (2023), Ecuador. La finalidad que presentó el estudio fue analizar el estrés y la relación que presenta con el desempeño laboral. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por 35 trabajadores, para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados demostraron un nivel de estrés alto del 57.0% y un desempeño regular del 83.0%, concluyendo que el estreses uno de los factores que afectan de manera negativa al desempeño que presentan los trabajadores, encontrando que cuando los trabajadores presentan dificultades al utilizar los componentes digitales y no se adaptan con facilidad se genera estrés y perjudica a su desempeño dentro de la institución, presentando consecuencia de incumplimiento de objetivos y metas institucionales.

Rodríguez y Ramos (2019), Colombia. El objetivo que presentó el estudio fue estudiar el tecnoestrés en las empresas. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por 14 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario y para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta. Los principales resultados demostraron que los cambios tecnológicos generan estrés al inicio de su incorporación per la gerencia debe adoptar medidas que le permita a los trabajadores adaptarse a estos nuevos cambios de trabajo, logrando que se adapten y aprovechen los beneficios que traen estas nuevas modalidades de trabajo, donde los procesos autónomos son los pilares para acelerar los procesos.

Hurtado (2019). Chile, el objetivo fundamental que presentó la investigación es analizar el desempeño laboral en una entidad pública de Santiago de Chile. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por

4618 trabajadores, para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados reflejaron que los trabajadores presentan un desempeño de nivel regular, requiriendo que la gerencia estimule con estrategias motivadores para fortalecer la identificación de los trabajadores y se alcancen los resultados esperados, logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el contexto nacional Cornejo (2022). Lima. El propósito que presentó el estudio consistió en analizar como el tecnoestrés se relaciona con el desempeño laboral de una empresa de Lima. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por 80 trabajadores, para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados demostraron que el tecnoestrés se presenta de nivel regular y el desempeño laboral se refleja como regular, permitiendo concluir que se demostró relación significativa al evidenciar un $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$, mencionando que la relación encontrada es significativa, afirmando que los factores tecnológicos y el poco conocimiento que manifiestan los trabajadores afecta al desempeño que presentan.

Davila (2022). Lima. El propósito del estudio fue estudiar la relación que se presenta entre el tecnoestrés y el desempeño laboral en una institución de educación. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por 72 trabajadores, para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados reflejaron que el 77.8% de los docentes reflejan un nivel medio de tecnoestrés y el 37.5% evidencian un nivel regular de desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de Wald = 15,576 > 4 y p valor = 0,000 < 0,05, permitiendo afirma la presencia de una relación significativa, concluyendo que uno de los principales factores presentes en las institución es la dificultad de la adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, lo que afecta el desempeño que manifiestan.

Petronio y Rodrigo (2023), Lima. El estudio se basa en analizar el tecnoestrés y la relación que manifiesta con el agotamiento emocional de los trabajadores. La metodología utilizada en el desarrollo del estudio consistió en el enfoque cuantitativo, al realizar representación estadísticas que dieron las respuestas a los objetivos, además se utilizó el

diseño no experimental, al observar cómo se manifiesta la variable, de alcance transversal al presentar un análisis en un solo momento, las muestra se estimó por 180 trabajadores, como técnica se utilizó la encuesta y bajo su instrumento el cuestionario. Los principales resultados reflejaron una relación de $Rho= 0.250$ y $sig.=0.000<0.05$, obteniendo una relación significativa en el estudio, concluyendo que los factores tecnológicos pueden provocar estrés, denominándose tecnoestrés, cuando los trabajadores no se adaptan a estas nuevas modalidades de trabajo, afectando al rendimiento laboral que presentan.

Elías y Ponce (2022). Callao. El propósito del estudio es analizar cómo se relaciona el tecnoestrés y la satisfacción laboral en personal docente de una institución de educación. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por 115 trabajadores, para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados reflejaron un $Rho=0.430$ y $sig.=0.000<0.05$, encontrando una relación significativa, confirmando que el tecnoestrés es un factor que afecta a la satisfacción de los trabajadores y concluyendo que es importante que se implementen los mecanismos necesarios que permitan analizar la problemática y establecer las medidas correctivas necesarias.

Ibérico et al. (2021), Lima. El estudio tuvo por finalidad analizar la relación que refleja el tecnoestrés y la satisfacción laboral en personal docente de una institución educativa. La etapa metodológica consistió en aplicar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y referente al alcance fue transversal, el muestreo fue no probabilístico, la muestra se conformó por 230 trabajadores, para el recojo de información se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados que el 50.0% presentan un nivel medio de tecnoestrés, mientras que 36.0% reflejan un nivel medio de satisfacción, concluyendo que se ha determinado una relación con una significancia de $0.000<0.05$, confirmando la hipótesis del estudio y concluyendo que los factores que intervienen en la satisfacción del personal se encuentran relacionadas con el tecnoestrés.

Al mencionar el fundamento teórico del y tecnoestrés se resalta la dificultad al manejo de la tecnología, desde la aparición de las tecnologías de la información y comunicaciones, conocido como TIC se empezó a incorporar estas herramientas en el aspecto laboral, generando sistemas y ordenadores que permiten agilizar los procesos y los tiempos de

atención, además de la disponibilidad del uso de sistemas en cualquier parte del mundo, ello ha conllevado a que los trabajadores en la actualidad tienen que presentar competencias que le permitan trabajar con estos sistemas (Dunn y Kennedy, 2019).

El campo empresarial vienen incorporando ² sistemas informáticos que le permite la automatización de los procesos y el acceso de sus usuarios en cualquier parte del mundo incrementando la disponibilidad (Wang et al., 2018), ello ha facilitado el acceso a los servicios, además en el sector público se han implementado leyes que obligan a las instituciones a la adaptación de estos nuevos modelos tecnológicos. Además, la tecnología emergente ayuda a reducir los desafíos de la distancia y el papeleo y mejora los procesos de aprendizaje (Vahedi et al., 2019).

Dong et al. (2020) definieron el tecnoestrés docente como una enfermedad moderna que afecta la capacidad de los docentes para hacer frente de manera saludable al auge del uso de nuevas tecnologías en las prácticas docentes. Según lo descrito por Estrada et al. (2021), el tecnoestrés es la dificultad y frustración que siente el trabajador al no manejar de manera eficiente los sistemas informáticos o el campo tecnológico que se aplican en el contexto laboral. Panisoara et al. (2020) lo define como la afectación psicológica que presenta un trabajador ante los cambios tecnológicos y las nuevas modalidades de trabajo que se presentan al incorporar sistemas informáticos que automaticen los procesos administrativos.

Wang et al. (2020) lo conceptualizan al tecnoestrés como la afectación psicológica desde el punto laboral y el manejo de las tecnologías para el desarrollo de sus funciones, presentando dificultades en el uso de sistemas y ordenadores y afectando su trabajo cotidiano. Finalmente, Estrada et al. (2021) la definen como una condición resultante de la falta de capacidad para utilizar la tecnología de manera saludable, debido a la edad, la carga de trabajo y la percepción del ambiente laboral. Lo descrito guarda relación con el contexto laboral, donde el trabajo actual dentro de las organizaciones públicas y privadas requieren profesionales que presenten habilidades que les permita desenvolverse en el contexto laboral utilizando medio tecnológicos que permitan agilizar el contacto con los usuarios, es así que el marketing digital y los servicios en línea se han apoderado del campo laboral, generando que los profesionales cuenten con las competencias necesarias para gestionar los procesos de manera automática y se reduzca el uso de materiales físicos que ha ocasionado en las

empresas almacenes con papeles que se encuentran vulnerables ante cualquier riesgo de incendio que se presenta en la institución.

Según lo descrito por Cornejo (2020), ha desarrollado una adaptación del tecnoestrés en docentes, a partir de lo descrito por el equipo WONT, (Marisa Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre), donde se establecen 4 dimensiones que permiten analizar al tecnoestrés, mencionando a lo siguiente:

Dimensión 01: Escepticismo, es un comportamiento que se manifiesta cuando el trabajador presenta indiferencia y despreocupación por el desarrollo de sus funciones, además se encuentra vinculado con la actitud negativa hacia el trabajo y presenta dificultades para adaptarse a los campos tecnológicos, luego se relación con la valoración negativa que presenta al uso de la tecnología en el campo administrativo. Como indicadores manifiesta: Indiferencia al trabajo, actitud distante y negación de aceptar a la tecnología en su actividad del trabajador.

Dimensión 02: Fatiga, es un estado emocional que se relaciona con la información que recibe el docente con los cambios tecnológicos y las dificultades que presenta para adaptarse, además del agotamiento cognitivo que presenta frente a los campos de modalidades en la formación del trabajador. Como indicador se describe la sobrecarga de información, el cansancio y el agotamiento cognitivo.

Dimensión 03: Ansiedad, se encuentra asociado a la ansiedad psicológica que presenta el trabajador por las dificultades que presenta en la adaptación de los cambios tecnológicos, además se vincula con la ansiedad social, vinculado con los requerimientos profesionales que presenta la sociedad para utilizar elementos tecnológicos en la actividad del trabajador. Como indicadores se describe a la ansiedad psicológica y social, la ansiedad en la práctica laboral.

Dimensión 04: Ineficiencia, se conecta con la dificultades que presenta el servidor para adaptarse a los cambios tecnológicos de la sociedad actual. Como indicador se menciona a la capacidad para utilizar tecnología en la práctica laboral.

En la actualidad se requiere que se estudie cómo afecta el tecnoestrés en los trabajadores del sector público que presentan dificultades a estas nuevas modalidades de trabajo que se presentan (Baabdullah et al., 2022). Bajo las consideraciones mencionadas los niveles de tecnoestrés fueron catalogados como leve, moderada y severa, de acuerdo a la

dificultad y frustración que genera en el trabajador (Li y Wang, 2021). Califf y Brooks (2020) desarrollaron una segmentación de las formas que se presenta el tecnoestrés en el campo laboral, mencionando a la tecno-sobrecarga, relacionado con una mayor atención de solicitudes por medio de sistemas informáticos, luego se puede presentar la tecno-incertidumbre, seguido de la tecno-invasión, relacionado con la automatización de los procesos, la tecno- inseguridad con el miedo a ser reemplazados por los sistemas informáticos. El tecnoestrés es un factor que afecta al trabajador cuando no se adapta a las nuevas modalidades de trabajo que se aplican basado en la automatización de procesos por medio de sistemas informáticos (Pflügner et al., 2021).

La invasión tecnológica se produce cuando las personas sienten que deben permanecer conectadas en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que da lugar a una difuminación de la delgada línea entre el trabajo y los contextos personales. Es evidente que la tecnología y el campo laboral se encuentran vinculados por los recursos que se requieren para automatizar los servicios y el involucramiento que ha ocurrido con nuestra vida cotidiana, utilizando recursos tecnológicos en el campo educativo, laboral y actividades personales.

Es importante resaltar los beneficios que posee la tecnología en el contexto laboral, pero también las dificultades que presenta una parte de profesionales para adaptarse a estas necesidades, luego relacionarlo con el estrés que genera en las personas que presentaron un trabajo rutinario, desarrollado manualmente. Por ejemplo, se ha descubierto que las tecnologías emergentes, como los teléfonos inteligentes y las redes sociales, eliminan los parámetros entre la vida personal y el trabajo de los usuarios finales, lo que da lugar a un entrelazamiento de su vida social con su vida profesional (Salazar et al., 2021). Uno de los aportes que se resalta es el efectuado por Tarafdar et al. (2019), se enfocaron en las dificultades que presentan los profesionales acostumbrados al trabajo manual o rutinario y cómo impactan estos cambios en su desempeño laboral. Es importante que los factores que generan tecnoestrés estén relacionados con las dificultades que presentan los trabajadores bajo el contexto laboral (Çoklar et al., 2017).

Se menciona que el impacto que genera el tecnoestrés afecta el rendimiento laboral, porque limita a los trabajadores en el trabajo tradicional que realizan sus actividades y afronta transformaciones en el campo laboral (Krauss, 2020), es importante que el trabajador presente habilidades que le permita adaptarse a estos nuevos cambio de trabajo, que permitan encontrar mejores opciones de trabajo (Marchiori et al., 2020). Para reducir los índices de

tecnoestrés es importante que las organizaciones implementan capacitaciones que permitan adaptarse con el manejo de las herramientas tecnológicas (Abd Aziz y Yazid, 2021), además se resalta que los trabajadores deben realizar capacitaciones externas para fortalecer sus competencias y adquirir nuevas habilidades que le permita adaptarse a estas herramientas que son indispensables en el campo laboral actualmente (Salo et al., 2022).

La falta de estudios sobre el tecnoestrés de los trabajadores mientras enseñan en un entorno de este tipo, y específicamente, estudios que incluyan a los docentes en entornos de escuela media, fue la motivación detrás de la realización de este estudio, cuyos objetivos son los factores que influyen en el tecnoestrés de los maestros desde la perspectiva de los maestros y comprender la renuencia de los maestros a usar tecnología emergente en sus prácticas docentes. Es evidente que el tecnoestrés es parte del contexto laboral y las exigencias del mercado requieren profesionales con competencias tecnológicas y la adaptabilidad que debe tener el trabajador es fundamental para evitar complicaciones en el manejo de estas herramientas.

Dentro del fundamento del desempeño laboral, Chiavenato (2011), "la estimación de la ejecución es un arreglo de energía sobre la exposición de la persona en la posición y su potencial de avance". "Este creador planea la evaluación de la ejecución como un método de administración básico en el movimiento regulatorio" (p.59). También se considera al desempeño laboral al esfuerzo que realiza el trabajador para cumplir con las actividades que le asignan dentro de la empresa (Alvarado y Paca, 2022).

El desempeño laboral es considerado como el cumplimiento de funciones a través del MOF de cada organización y la supervisión que realiza el área de recursos humanos determina su cumplimiento (Cedeño y Saltos, 2020).

Armstrong (2011), "la ejecución del trabajo y la presentación aparecieron por parte del trabajador al ejecutar sus ejercicios y capacidades primarias, lo que le da un valor a su situación en el entorno de trabajo particular de la actividad, lo que favorece la exposición de su metodología pulida" (p.35). Otra definición que se presenta es que es el cumplimiento de actividades que realiza cada trabajador dentro de la empresa (Sandoval et al., 2018).

Isea (2013), "ejecución de trabajo que demuestra a un trabajador que utiliza sus aptitudes, capacidades y habilidades pulidas con la productividad de sus capacidades que permite la coherencia con los objetivos establecidos por el elemento abierto" (p.35).

Considerada de la misma manera como el esfuerzo que se realiza para cumplir con lo previsto por el gerente de la empresa (Chanes, 2017).

Uzcategui (2011), “la ejecución del trabajo ejecutado por los colegas, demostrando cada una de sus capacidades y capacidades que les permiten hacer sus ejercicios de manera productiva, lo que aumenta la satisfacción de cada uno de los objetivos establecidos en el ejemplo principal” (p. 87).

Dentro de las dimensiones se encuentran: Pernía y Carrera (2014), “quienes determinaron un alcance de valoración, por medio de lo que se tiene que realizar, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el trabajador” (p.36).

Dimensión 01: condiciones personales, Prieto (2014), “Son las actividades que tiene que realizar el trabajador, para cumplir con lo que espera la empresa, además del tiempo en lo que es realizado y la eficacia que demuestra” (p.36).

Dimensión 02: características de trabajo, Pernía y Carrera (2014), “Es la eficacia con la que realiza las actividades y la productividad que tiene para alcanzarlas, ahorrando tiempo y costo de inversión, también es considerado como el manejo de recursos para realizar las actividades asignadas y cumplirlas en el tiempo estimado por la empresa” (p. 36).

Dimensión 03: relaciones interpersonales, Alvarado (2014), “Considerada como la capacidad que tiene el trabajador para relacionarse con sus compañeros de trabajo y alcanzar las metas esperadas frente a las actividades que tiene que hacer en su vida cotidiana dentro de la empresa. Entre ella se evalúa la satisfacción, habilidades y la actitud que presenta el trabajador” (p.36).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoques, tipo.

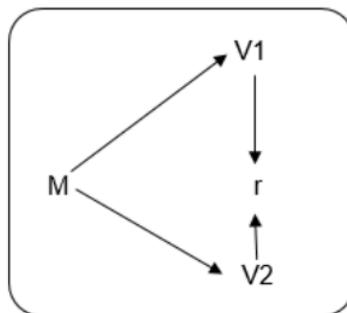
El estudio fue considerado de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, Hernández y Mendoza (2018), mencionan que este tipo de investigaciones presentan por finalidad indagar y registrar información teórica que permita sustentar a una variable con la finalidad de proporcionar la viabilidad en un estudio y establecer recomendaciones que ayuden a mejorar los niveles negativos presentados. Para el caso del estudio se analizó el tecnoestrés y la relación que presenta con el desempeño laboral, que permitió obtener información que ayude a explicar los objetivos establecidos y formular recomendaciones que permitan mitigar las dificultades reflejadas.

El enfoque es cuantitativo, Baena (2017), lo define como el sustento estadístico que presenta una investigación, donde se explica de manera porcentual como se refleja una problemática. En el estudio se establecieron dos instrumentos, los cuales se relacionan con las variables y a través del recojo de opiniones se elaborarán tablas estadísticas que ayuden a explicar la problemática.

2.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, referente a lo descrito Sánchez et al. (2020), lo define como el análisis de una problemática sin alterar el comportamiento que manifiestan los sujetos analizados. Además, es de nivel correlacional por presentar un análisis estadístico para poder explicar cómo se relacionan las variables, por último, es de alcance transversal por ejecutarse en un solo momento.

Su esquema es:



Denotación:

M : Muestra estuvo conformada por 55 trabajadores de la UGEL,

V1 : Tecnoestrés

V2 : Desempeño laboral

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población:

La población de estudio estuvo conformada por el total del personal administrativo que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma, que son la cantidad de 55 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados de la entidad.

3.3.1. Muestra:

Para efectos del estudio la muestra se conformó por 55 trabajadores de la UGEL que forma parte del total de la población, por presentar un número pequeño se consideró trabajar con el total de la población como muestra.

3.3.2. Muestreo:

Para efectos de la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, al respecto Ochoa (2019), refiere que este tipo de muestreo es utilizado cuando el investigador selecciona de manera intencionada a la muestra, presentando características de alcance y manejo con toda la población, o cuando es un número reducido.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica: fue seleccionada la encuesta para el proceso de recojo de información, Montalván et al. (2019), describe a la encuesta como las actividades que se programan con la finalidad de obtener información que permita analizar cómo se acontece una problemática y por medio de ella obtener información para analizar un contexto.

Instrumento: En el estudio se utilizaron 2 cuestionarios que presentan relación con cada variable y se formularon con preguntas cerradas del tipo politómica para poder categorizar las opiniones y obtener los resultados esperados en el estudio. Respecto a lo descrito Jiménez (2020), menciona que el cuestionario es un medio tangible donde los sujetos analizados presentan contacto y por medio de ello se recopilan información que permite ser utilizada para determinar cómo se presenta una problemática.

Validación: Fue considerado como el proceso de selección de profesionales para que realicen la evaluación de claridad, pertinencia y veracidad del instrumento, para ello lo conformaron 3 profesionales con estudios de posgrado, donde hicieron la entrega de la matriz de validación, lo cual llenaron y colocaron la información solicitada para finalizar con el proceso de validación, no existió observaciones sobre ajustes necesarios.

Confiabilidad: Para el proceso de la confiabilidad del instrumento se procedió con seleccionar a 15 personas que no se encuentren como parte de la muestra, pero presentan similares características, se les aplicó los instrumentos desarrollados y se realizó la tabulación correspondiente para obtener el alfa de Cronbach, donde se determinó que el instrumento contuvo las condiciones necesarias para ser aplicado al estudio.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para realizar este proceso se solicitó a la universidad una carta de presentación, el cual fue ingresada a la UGEL Casma, luego de obtener una respuesta positiva por parte de la entidad se procedió con las coordinaciones pertinentes para el recojo de información que permitió explicar la problemática, con esa información se procedió a seleccionar los instrumentos que permitan analizar a la problemática y ser representada en resultados que permitió explicar los acontecimientos formulados en los objetivos, luego se obtuvo las conclusiones y se desarrollara las recomendaciones necesarias.

En este estudio se utilizó a la estadística descriptiva e inferencial como soporte para interpretar la información, para ello se seleccionaron a los programas de Excel 2021 y al SPSS 26.0, para desarrollar el procesamiento necesario y proporcionar respuesta a los objetivos.

2 En el caso de la estadística descriptiva, los datos fueron tabulados en el Excel, luego se organizaron los ítems, asociados a cada dimensión, de la sumatoria y por medio de la escala ordinal, se realizó las tablas de frecuencia que permiten identificar los niveles presentados. Luego se procedió con migrar la información al SPSS, para ser procesados por medio de la prueba de normalidad y detectar el método inferencial que más se ajuste a los requerimientos de la muestra, determinando no paramétrica cuando el valor de la significancia se localiza por debajo del 0.05.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para las consideraciones éticas se tomó en cuenta las normas éticas correspondientes dispuestas por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, los derechos de autor, desarrollando el citado correspondiente a 1 toda la información extraída de las diferentes fuentes de información, para ello se ha utilizado a las normas APA. Luego se ha considerado al anonimato, puesto que en el proceso de recolección de información no se ha relevado los datos personales de los informantes de la problemática. Además, se utilizó el respeto, puesto que no se revelarán datos personales de los informantes, manteniéndolos de manera anónima, para proteger su integridad.

III. RESULTADOS

Durante esta etapa se realizó la tabulación de las opiniones recogidas de los trabajadores y se realizó los cálculos estadísticos necesarios que permitan responder a los objetivos establecidos en el estudio.

Análisis descriptivo

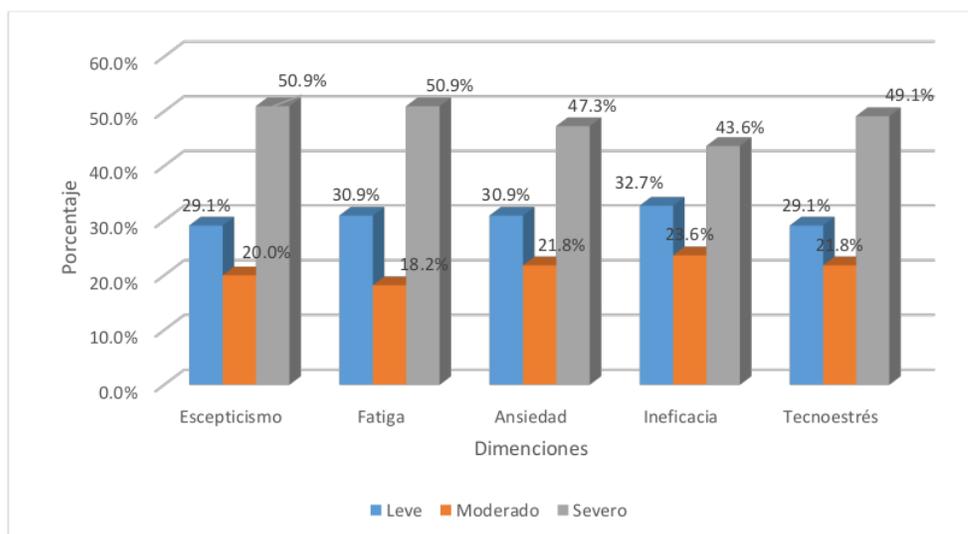
Tabla 1

Niveles alcanzados por la variable tecnoestrés y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Leve		Moderado		Severo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Escepticismo	16	29.1%	11	20.0%	28	50.9%	55	100.0%
Fatiga	17	30.9%	10	18.2%	28	50.9%	55	100.0%
Ansiedad	17	30.9%	12	21.8%	26	47.3%	55	100.0%
Ineficacia	18	32.7%	13	23.6%	24	43.6%	55	100.0%
Tecnoestrés	16	29.1%	12	21.8%	27	49.1%	55	100.0%

Figura 1

Barra alcanzadas por la variable tecnoestrés y sus dimensiones



De acuerdo a los datos registrados de los trabajadores se obtuvo como información del tecnoestrés y sus dimensiones, mencionando a lo siguiente: en cuanto a la dimensión escepticismo se ha percibido que se presenta de nivel leve al evidenciar una puntuación del 29.1%, luego se ha detectado que se presenta de nivel moderado, al registrar una puntuación

del 20.0% y el nivel severo se registra con el 50.9%. Luego al realizar el análisis de la dimensión fatiga se evidencia que se evalúa como leve al alcanzar una puntuación del 30.9%, seguido se muestra que se presenta de nivel moderado al obtener una puntuación del 18.2%, además se registra como severo al evidenciar una puntuación del 50.9%. Cuando se describe la puntuación obtenida para la dimensión ansiedad se evidencia que el nivel leve registró una puntuación del 30.9%, luego el nivel moderado se evidencia una valoración del 21.8%, seguido se presenta al nivel severo con una puntuación del 47.3%. Al mencionar lo encontrado para la dimensión ineficacia se puede notar que el nivel leve se registró con una puntuación del 32.7%, luego el nivel moderado se registra con el 23.6% y el nivel severo se evidencia con el 43.6%. Al describir lo encontrado con la variable tecnoestrés se ha registrado que el nivel leve se evidencia con el 29.1%, luego el nivel moderado se percibe con el 21.8% y el nivel severo se caracteriza por evidenciar una puntuación del 49.1%.

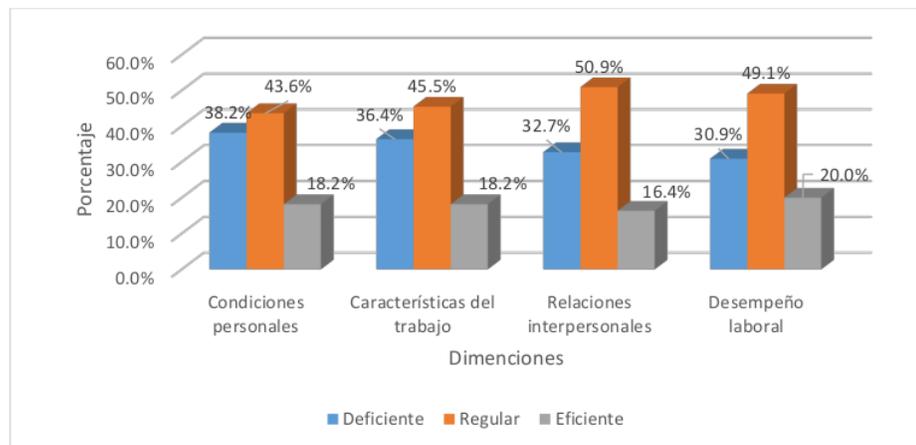
Tabla 2

Niveles alcanzados por la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condiciones personales	21	38.2%	24	43.6%	10	18.2%	55	100.0%
Características del trabajo	20	36.4%	25	45.5%	10	18.2%	55	100.0%
Relaciones interpersonales	18	32.7%	28	50.9%	9	16.4%	55	100.0%
Desempeño laboral	17	30.9%	27	49.1%	11	20.0%	55	100.0%

Figura 2

Barra alcanzadas por la variable desempeño laboral y sus dimensiones



De acuerdo a los datos registrados de los trabajadores se ha obtenido como información del desempeño laboral y sus dimensiones, mencionando a lo siguiente: en cuanto a la dimensión condiciones personales se ha percibido que se presenta de nivel deficiente al evidenciar una puntuación del 38.2%, luego se ha detectado que se presenta de nivel regular, al registrar una puntuación del 43.6% y el nivel eficiente se registra con el 18.2%. Luego al realizar el análisis de la dimensión características del trabajo se evidencia que se evalúa como deficiente al alcanzar una puntuación del 36.4%, seguido se muestra que se presenta de nivel regular al obtener una puntuación del 45.5%, además se registra como eficiente al evidenciar una puntuación del 18.2%. Cuando se describe la puntuación obtenida para la dimensión relaciones interpersonales se evidencia que el nivel deficiente registró una puntuación del 32.7%, luego el nivel regular se evidencia una valoración del 50.9%, seguido se presenta al nivel eficiente con una puntuación del 16.4%. Al describir lo encontrado con la variable desempeño laboral se ha registrado que el nivel deficiente se evidencia con el 30.9%, luego el nivel regular se percibe con el 49.1% y el nivel eficiente se caracteriza por evidenciar una puntuación del 20.0%.

Análisis inferencial

Para interpretar el comportamiento de la muestra se utilizó el método de Kolmogorov-Smirnov^a, considerado cuando las muestras presentan un tamaño que supera los 50.

¹
Tabla 3

Análisis de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Tecnoestrés	,106	55	,000
Desempeño laboral	,092	55	,185

Para analizar el método inferencial que más se ajusta a las características que presenta la muestra, se ha determinado un valor de significancia de 0.000 para la variable tecnoestrés y de 0.185 para la variable desempeño laboral, al obtener un promedio se tiene un puntaje del 0.092, se puede observar que se ubica por encima del 0.05, con ello se determina que la muestra se caracteriza por paramétrica y en estos casos el método más óptimo para demostrar las correlaciones y la prueba de hipótesis es Pearson.

Referente al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 4

Correlación el tecnoestrés y desempeño laboral

		Tecnoestrés	Desempeño laboral
Tecnoestrés	Correlación de Pearson	1	-,645**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,645**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Con el propósito de corroborar el objetivo general se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.645, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de tecnoestrés se presenta un menor desempeño laboral.

Análisis de hipótesis:

Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tuvo que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación refleja en el proceso de la investigación es estimada como significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el escepticismo y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 5

Correlación el escepticismo y desempeño laboral

		Escepticismo	Desempeño laboral
Escepticismo	Correlación de Pearson	1	-,644**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,644**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Con el propósito de corroborar el objetivo específico 1 se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.644, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre el escepticismo y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de escepticismo se presenta un menor desempeño laboral.

Análisis de hipótesis:

Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tuvo que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación refleja en el proceso de la investigación es estimada como significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la fatiga y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 6

Correlación la fatiga y desempeño laboral

		Fatiga	Desempeño laboral
Fatiga	Correlación de Pearson	1	-,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Con el propósito de corroborar el objetivo específico 2 se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.613, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre la fatiga y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de fatiga se presenta un menor desempeño laboral.

Análisis de hipótesis:

Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tuvo que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación refleja en el proceso de la investigación es estimada como significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 7

Correlación la ansiedad y desempeño laboral

		Ansiedad	Desempeño laboral
Ansiedad	Correlación de Pearson	1	-,662**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,662**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Con el propósito de corroborar el objetivo específico 3 se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.662, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre la ansiedad y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de ansiedad se presenta un menor desempeño laboral.

Análisis de hipótesis:

Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tuvo que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación refleja en el proceso de la investigación es estimada como significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre la ineficacia y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 8

Correlación el ineficacia y desempeño laboral

		Ineficacia	Desempeño laboral
Ineficacia	Correlación de Pearson	1	-,573**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,573**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

Con el propósito de corroborar el objetivo específico 4 se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.573, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre la ineficacia y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de ineficacia se presenta un menor desempeño laboral.

Análisis de hipótesis:

Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tuvo que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación refleja en el proceso de la investigación es estimada como significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Según lo descrito por el objetivo general como determinar la relación que existe entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con el propósito de corroborar el objetivo general se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.645, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de tecnoestrés se presentara un menor desempeño laboral. Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tuvo que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación presentada en el estudio es significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito concuerda con lo mencionado por Cornejo (2022). Lima. El propósito que presentó el estudio consistió en analizar como el tecnoestrés se relaciona con el desempeño laboral de una empresa de Lima. Los principales resultados demostraron que el tecnoestrés se presenta de nivel regular y el desempeño laboral se refleja como regular, permitiendo concluir que se demostró relación significativa al evidenciar un sig. = 0.000 < 0.05, mencionando que la relación encontrada es significativa, afirmando que los factores tecnológicos y el poco conocimiento que manifiestan los trabajadores afecta al desempeño que presentan. Los factores que perjudican al desempeño de los trabajadores son la dificultad que presentan algunos de ellos para adaptarse a las nuevas tendencias que exige el gobierno electrónico, exigiendo que se incorporen dentro de los servicios de la institución el uso de sistemas que automaticen algunos procesos y se pueda atender de manera más ágil.

Las tecnologías emergentes y su ubicuidad han acelerado la integración de la tecnología en diferentes aspectos de nuestras vidas, y su creciente asequibilidad permitirá que esto continúe en el futuro. En los sistemas educativos, el uso de la tecnología emergente para mejorar el proceso de aprendizaje ha aumentado exponencialmente debido a los incentivos de los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes (Dunn y Kennedy, 2019). Muchos sistemas educativos en todo el mundo utilizan una variedad de aplicaciones tecnológicas para el autoservicio estudiantil y la administración académica (Wang et al., 2018), cursos en línea

masivos y abiertos (asistencia, inscripción y sistemas de gestión del aprendizaje). Además, la tecnología emergente ayuda a reducir los desafíos de la distancia y el papeleo y mejora los procesos de aprendizaje (Vahedi et al., 2019).

Según lo descrito por el objetivo general descrito como ³ determinar la relación entre el escepticismo y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con el propósito de corroborar el objetivo específico 1 se ha utilizado la ² prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.644, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de ² una relación ⁶ entre el escepticismo y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de escepticismo se presenta un menor desempeño laboral. Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tiene que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta ¹ que la relación presentada en el estudio es significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

² Lo mencionado concuerda con lo desarrollado por Petronio y Rodrigo (2023), Lima. El estudio se basa en analizar el tecnoestrés y la relación que manifiesta con el agotamiento emocional de los trabajadores. Los principales resultados reflejaron una relación de $Rho=0.250$ y $sig.=0.000<0.05$, obteniendo una relación significativa en el estudio, concluyendo que los factores tecnológicos pueden provocar estrés, denominándose tecnoestrés, cuando los trabajadores no se adaptan a estas nuevas modalidades de trabajo, afectando al rendimiento laboral que presentan. Lo mencionado resalta la importancia que es capacitar a los trabajadores en el manejo de nuevas tecnologías que se incorporen en los servicios administrativos que les permita que se agilicen los trámites y se alcancen los resultados esperados.

Estrada et al. (2021) la definen como una condición resultante de la falta de capacidad para utilizar la tecnología de manera saludable, debido a la edad, la carga de trabajo y la percepción del ambiente laboral. Estas definiciones de tecnoestrés comparten características comunes, como la incapacidad de utilizar la tecnología, la incapacidad de hacer frente al estrés y la presión del uso de las nuevas tecnologías, los problemas psicológicos y la referencia al tecnoestrés como una enfermedad. Para el propósito de este estudio, definimos el tecnoestrés como el estrés, la presión o la incomodidad que experimenta un docente al

usar nuevas tecnologías (es decir, dispositivos, plataformas, cambios en su modo de enseñanza o cualquier medio digital) en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

Según lo descrito por el objetivo general descrito como determinar la relación entre la fatiga y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con el propósito de corroborar el objetivo específico 1 se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.613, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre la fatiga y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de fatiga se presenta un menor desempeño laboral. Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tiene que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación presentada en el estudio es significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Lo mencionado concuerda con lo desarrollado por Elias y Ponce (2022). Callao. El propósito del estudio es analizar cómo se relaciona el tecnoestrés y la satisfacción laboral en personal docente de una institución de educación. Los principales resultados reflejaron un $Rho = 0.430$ y $sig. = 0.000 < 0.05$, encontrando una relación significativa, confirmando que el tecnoestrés es un factor que afecta a la satisfacción de los trabajadores y concluyendo que es importante que se implementen los mecanismos necesarios que permitan analizar la problemática y establecer las medidas correctivas necesarias. Mantener satisfechos a los trabajadores en la parte emocional es importante para evitar que se estresen y sobre todo capacitarlos de manera constante ayuda a la mejora de sus competencias en el manejo de herramientas tecnológicas que permitan agilizar los procesos administrativos.

Dong et al. (2020) definieron el tecnoestrés docente como una enfermedad moderna que afecta la capacidad de los docentes para hacer frente de manera saludable al auge del uso de nuevas tecnologías en las prácticas docentes. De acuerdo con Estrada et al. (2021), el tecnoestrés puede referirse a la incapacidad de un individuo u organización para utilizar la tecnología de manera saludable. Panisoara et al. (2020) definieron el tecnoestrés como "un problema de adaptación inadecuada causado por la incapacidad de las personas para hacer frente a la tecnología y los cambios en los requisitos relacionados con el uso de la tecnología, que generan estrés psicológico y físico hacia esta última". Wang et al. (2020) definieron el

tecnoestrés desde una perspectiva psicológica, afirmando que es una reacción entre el entorno y los individuos que podría generar actitudes positivas o negativas hacia el nuevo entorno.

Según lo descrito por el objetivo general descrito como ⁴ determinar la relación entre la ansiedad y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con el propósito de corroborar el objetivo específico 1 se ha utilizado ² la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.662, que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación ⁶ entre la ansiedad y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de ansiedad se presenta un menor desempeño laboral. Para conocer la aceptación o rechazo ⁴ de la hipótesis se tiene que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000, que al ser comparado con el alfa 0.05, se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación refleja en el proceso de la investigación es estimada como significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Lo mencionado concuerda con lo desarrollado por Ibérico et al. (2021), Lima. El estudio tuvo por finalidad analizar la relación que refleja el tecnoestrés y la satisfacción laboral en personal docente de una institución educativa. Los principales resultados que el 50.0% presentan un nivel medio de tecnoestrés, mientras que 36.0% reflejan un nivel medio de satisfacción, concluyendo que se ha determinado una relación con una significancia de $0.000 < 0.05$, confirmando la hipótesis del estudio y concluyendo que los factores que ¹ intervienen en la satisfacción del personal se encuentran relacionadas con el tecnoestrés. El estudio resalta la importancia que presenta la incorporación de modelos de actualización profesional para gestionar los procesos de manera automática y que se alcancen los resultados esperados, además es importante que la dirección motive e incentive al personal para minimizar los indicadores de tecnoestrés.

A pesar de los indiscutibles beneficios y la asequibilidad de las tecnologías emergentes para el proceso de aprendizaje, el interés por comprender el lado oscuro del uso de la tecnología ha aumentado entre los investigadores. Por ejemplo, se ha descubierto que las tecnologías emergentes, como los teléfonos inteligentes y las redes sociales, eliminan los límites entre el trabajo y la vida personal de los usuarios finales, lo que da lugar a un entrelazamiento de su vida social con su vida profesional (Salazar et al., 2021). Además, investigadores como

Tarafdar et al. (2019), han estudiado ampliamente las luchas de los individuos con las nuevas tecnologías, definiéndose como "tecnoestrés". Los estudios definen el tecnoestrés como la presión provocada por el uso de la tecnología y las habilidades y conocimientos necesarios para integrar la tecnología de manera efectiva en la práctica docente, lo que puede generar estrés (Çoklar et al., 2017).

Según lo descrito por el objetivo general descrito como determinar la relación entre la ineficacia y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con el propósito de corroborar el objetivo específico 1 se ha utilizado la prueba de Pearson, obteniendo un valor de -0.573 , que al ser interpretada se considera como inversa y alta, demostrándose la presencia de una relación entre la ineficacia y el desempeño laboral, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de ineficacia se presenta un menor desempeño laboral. Para conocer la aceptación o rechazo de la hipótesis se tiene que interpretar el valor de la significancia, donde se ha obtenido un puntaje de 0.000 , que al ser comparado con el alfa 0.05 , se localiza en la región de significancia por ser inferior, con ello se sustenta que la relación presentada en el estudio es significativa y se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Lo mencionado concuerda con lo desarrollado por Lozada (2023), Ecuador. La finalidad que presentó el estudio fue analizar el estrés y la relación que presenta con el desempeño laboral. Los principales resultados demostraron un nivel de estrés alto del 57.0% y un desempeño regular del 83.0% , concluyendo que el estrés es uno de los factores que afectan de manera negativa al desempeño que presentan los trabajadores, encontrando que cuando los trabajadores presentan dificultades al utilizar los componentes digitales y no se adaptan con facilidad se genera estrés y perjudica a su desempeño dentro de la institución, presentando consecuencia de incumplimiento de objetivos y metas institucionales.

El impacto del tecnoestrés en los usuarios finales se produce en seis áreas de resultados conductuales y psicológicos, incluidos los efectos sobre la productividad, la satisfacción laboral (Krauss, 2020), el compromiso con el cambio, el uso continuo de una tecnología, la salud y los negocios (Marchiori et al., 2020). Los estudios también han investigado a los creadores del tecnoestrés entre los usuarios finales en diferentes campos, como la salud, los negocios y la educación superior (Abd Aziz y Yazid, 2021), pero faltan estudios que investiguen los factores que influyen en la experiencia de los docentes con el tecnoestrés y

cómo mitigarlo, particularmente desde la perspectiva de la enseñanza en un entorno en el que el uso de una tecnología determinada es obligatorio (Salo et al., 2022). La falta de estudios sobre el tecnoestrés de los docentes mientras enseñan en un entorno de este tipo, y específicamente, estudios que incluyan a los docentes en entornos de escuela media, fue la motivación detrás de la realización de este estudio, cuyos objetivos son llenar el vacío en la literatura sobre los factores que influyen en el tecnoestrés de los maestros desde la perspectiva de los maestros y comprender la renuencia de los maestros a usar tecnología emergente en sus prácticas docentes. Nuestro propósito general es explorar los factores que influyen en las experiencias de tecnoestrés de los maestros de escuela intermedia mientras usan nuevas tecnologías en el proceso de aprendizaje y determinar cómo se puede mitigar.

V. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Se determinó relación inversa y significativa ($r = -.645^{**}$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) entre el tecnoestrés y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de tecnoestrés se presentara un menor desempeño laboral. Además fue de sustento para afirmar la hipótesis del estudio y proceder con el rechazo de la hipótesis nula.

Conclusiones específicas:

- Se determinó relación inversa y significativa ($r = -.644^{**}$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) entre el escepticismo y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de escepticismo se presenta un menor desempeño laboral.
- Se determinó relación inversa y significativa ($r = -.613^{**}$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) entre la fatiga y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de fatiga se presenta un menor desempeño laboral.
- Se determinó relación inversa y significativa ($r = -.662^{**}$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) entre la ansiedad y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de ansiedad se presenta un menor desempeño laboral.
- Se determinó relación inversa y significativa ($r = -.573^{**}$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) entre la ineficacia y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023, con ello se puede mencionar que a un mayor nivel de ineficacia se presenta un menor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al administrador de la UGEL realizar talleres de recreación donde se involucre a todos los trabajadores y salir de la entidad para desarrollar actividad que permitan que liberen el estrés que se genera en su actividad cotidiana, fortaleciendo el desempeño que presentan.
- Al jefe de personal realizar una evaluación de desempeño para detectar los factores negativos que afectan al personal y establecer las medidas correctivas que permitan fortalecer su desempeño y reducir los índices de estrés.
- A los jefes de áreas realizar evaluaciones a su personal para detectar indicadores de estrés y a través del trabajo en equipo reducir la carga laboral que presentan para mejorar el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Alcas et al. (2019). *Teaching Technostress and Perception of the Quality of Service in a Private University in Lima*. Propósitos y Representaciones. 7 (3).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300009
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Carrión et al. (2022). *Factors that influence teaching technostress during the COVID-19 pandemic, Ecuador*. 101 (2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332022000200006
- Cornejo, B. (2022). *Tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022*. [Tesis; Universidad Norbert Wiener].
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8199/T061_73654467_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión et al. (2022). *Factors that influence teaching technostress during the COVID-19 pandemic, Ecuador*. 101 (2).
<https://www.redalyc.org/journal/5517/551770778011/html/>
- Carlotto et al. (2017). *Tecno-estrés, compromiso con la carrera, satisfacción con la vida y la interacción trabajo-familia en trabajadores de la información y tecnologías de la comunicación*. 31 (122).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-35352017000100091
- Cuervo et al. (2020). *Technostress in Communication and Technology Society: literature review from the Web of Science*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 21 (1).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000100018
- Davila, F. (2022). *El tecnoestrés en el desempeño docente en la I.E. N° 6066 "Villa el Salvador", 2021*. [Tesis; Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81236/Davila_HFJ-SD.pdf?sequence=4

Delgado et al. (2020). *Stress and work performance of a health network staff*. 14 (2).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Elias, A. y Ponce, V. (2022). *Tecnoestrés y satisfacción laboral en docentes de colegio de nivel básico regular de Lima y Callao*. [Tesis; Universidad San Martín].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11531/ELIAS_AA_PONCE_MVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hurtado, M. (2019). *Abriendo espacio al modelo de gestión del desempeño en una institución pública*. [Tesis; Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179508/Tesis%20-%20Marcela%20Hurtado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibérico et al. (2021). *Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas*. [Tesis; Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5361/Shany_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=e000xww&AN=2659814>

- Lozada, H. (2023). *Implicaciones del estrés en el desempeño laboral de las cooperativas de ahorro y crédito*. [Tesis; Universidad Católica de Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4036/1/79186.pdf>
- López, G. y Gómez, R. (2023). *Tecnoestrés y cultura organizacional en la industria del software*. 24 (48).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-01632023000100027
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital.
<https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9.
https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- OIT (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Petronio, S. y Rodrigo, N. (2023). *Tecnoestrés y agotamiento emocional laboral en adultos que utilizan plataformas digitales en su trabajo*. [Tesis; Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668471/Petronio_G_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Puntriano, C. (2020). *La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú*.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>
- Rojas et al. (2021). *Main methodological issues in the study of job stress in college staff: A systematic review*. 15 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162021000100002

- Rodríguez, J. y Ramos, M. (2019). *Consecuencias del riesgo psicosocial llamado tecnoestrés en la empresa industrias Inca S.A.S. por la implementación del sistema de información SAP*. [Tesis; Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3139/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Trelles, L. y Tafur, R. (2020). *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*. ISBN: 978-612-48288-0-5. <https://files.pucp.education/posgrado/wp-content/uploads/2021/01/15115158/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2.pdf>
- Sánchez et al. (2021). *Techno-stress and addiction to information and communication technologies (ICT) in Mexican university students: instrument diagnosis and validation* 14 (4). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000400123
- Sucapuca et al. (2022). *Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral*. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2022; 31(1): 70-78. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n1/1132-6255-medtra-31-01-70.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario de tecnoestrés

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el tecnoestrés de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	DIMENSIÓN 1: Escepticismo	1	2	3	4	5
1.	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.					
2.	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC.					
3.	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo.					
4.	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías.					
	DIMENSIÓN 2: Fatiga	1	2	3	4	5
5.	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas					
6.	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a					
7.	Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más					
8.	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías					
	DIMENSIÓN 3: Ansiedad	1	2	3	4	5
9.	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías					
10.	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas					
11.	Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores					
12.	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente					
	DIMENSIÓN 4: Ineficacia	1	2	3	4	5
13.	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías					
14.	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación					

15.	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías					
16.	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC					

1
Cuestionario de desempeño laboral

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el desempeño laboral de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales					
17.	El personal de la entidad, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
18.	El personal de la entidad, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
19.	El personal de la entidad, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
20.	El personal de la entidad, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
21.	El personal de la entidad, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
22.	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
23.	El personal es confiable para manejar información confidencial.					
24.	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	1	2	3	4	5
25.	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
26.	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.					
27.	El personal de la entidad, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
28.	Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					
29.	El personal de la entidad, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
30.	El personal de la entidad, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
31.	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					

32.	El colaborador evita conflictos entre compañeros.					
33.	El personal de la entidad, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
34.	El personal de la entidad, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
35.	El colaborador está contento con el salario obtenido.					
36.	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					
37.	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.					
38.	El personal de la entidad, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
39.	El personal de la entidad, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
40.	El personal de la entidad, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
41.	El personal de la entidad, constantemente llega tarde a su centro de labor.					
42.	El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.					
43.	El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
44.	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.					
45.	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
46.	El personal de la entidad, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
47.	El personal de la entidad no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
48.	El personal de la entidad, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
49.	El personal de la entidad, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
50.	El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
51.	Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
52.	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V a r i a b l e s I n d e x o s T e c n o e s t r é s	<p>El tecnostres es un estado psíquico con efectos negativos de tipo fisiológico y actitudinal, relacionado al uso constante o excesivo de las nuevas tecnologías, sin embargo, depende de la representación ideológica que se tiene acerca de las demandas externas y la capacidad de afrontamiento para restablecer el equilibrio de la persona. (Salanova, Llorens y Cifre, 2007).</p>	<p>Es la percepción del uso de las tecnologías en su actividad cotidiana, evaluada por medio de la percepción de un instrumento</p>	<p>Escepticismo</p> <p>Fatiga</p> <p>Ansiedad</p> <p>Ineficacia</p>	<p>Es la actitud de indiferencia, distanciamiento, evasión y negación que provoca pensamientos negativos en relación al uso de la tecnología.</p> <p>Son aquellos sentimientos de cansancio y agotamiento ya sea psicológico y mental a partir de la interacción laboral.</p> <p>Hace referencia a la activación fisiológica que genera tensión y malestar en base al uso de las tecnologías con pensamientos negativos sobre sus capacidades.</p> <p>Son aquellas creencias que se tienen acerca de la autoeficacia, es decir la falta de habilidad para utilizar las tecnologías por la falta de habilidad o conocimiento.</p>	Ordinal
V a r i a b l e s D e s e m p e ñ o l a b o r a l	<p>Chiavenato (2011), “la estimación de la ejecución es un arreglo de energía sobre la</p>	<p>Se considera al cumplimiento de sus funciones de los trabajadores, evaluadas por</p>	<p>Conocimiento del trabajo. Capacidad de análisis.</p>	<p>Conocimiento del trabajo. Capacidad de análisis.</p>	Ordinal

<p>a b l e D e P e n d i e n t e (Y)</p>	<p>exposición de la persona en la posición y su potencial de avance". "Este creador planea la evaluación de la ejecución como un método de administración básico en el movimiento regulatorio" (p.59). También se considera al desempeño laboral al trabajador que realiza el las actividades que le asignan dentro de la empresa.</p>	<p>la percepción de un cuestionario y segmentadas en sus dimensiones, el cual se analiza por medio de una escala ordinal.</p>	<p>Características del trabajo</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Resolución de problemas</p> <p>Ausentismo</p> <p>Compromiso</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Habilidades</p> <p>Actitud</p> <p>Satisfacción</p>	
--	--	---	--	---	--

Anexo N° 03: Carta de Presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 15 de Febrero de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0213-2024/UCT-EPG-D

Mg. Marco Antonio Flores Blas
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Erik Leonardo Yervasanta Jara**, identificado (a) con DNI N° **70765986**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **TECNOESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023**.

Le presento al estudiante mencionado para llevar a cabo la investigación con el objetivo de facilitar la aplicación del instrumento en su organización.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.





Dr. Jorge Brenis Exebio
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG

Anexo N° 04: Autorización de Uso de Información



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Yo, MARCO ANTONIO FLORES BLAS identificado con DNI 32534947, en mi calidad de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma con R.U.C N° 20445428389, ubicada en la Av. Magdalena Mz. B Lt. 10 de la ciudad de Casma, Provincia de Casma, Departamento de Ancash.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor: Erik Leonardo Yervasanta Jara, Identificado con DNI N°7076986, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo, a realizar la investigación titulada: Tecnoestrés y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023; pudiendo usar datos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma, como también recolectar y aplicar sus instrumentos de colección de datos, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(x) Mencionar el nombre de la empresa.

Lic. Marco Antonio Flores Blas
DIRECTOR DE UGEL CASMA

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 70765986

Anexo N° 05: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Erik Leonardo Yervasanta Jara; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el "Tecnostres y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023".

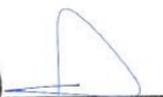
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE Y FIRMA:

Fecha: 11 / 12 / 2023


MRS. MONICA PATRICIA CASTEDO QUEZADA
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I - FISCALIA
AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA
UGEL - CASMA


Cesar A. Limon Valladares
TECNICO ADMINISTRATIVO II


Lic. Marco Antonio Flores Blas
DIRECTOR DE UGEL - CASMA

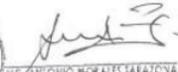

ING. EDWIN GUSTAVO SOLANO CASTAÑEDA
CIP. N° 63265 - 613993
INGENIERO I UGEL CASMA


MELIDA L. GONZALES BERNUY
ENCARGADA DE LA OF. ABASTECIMIENTO
AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA
UGEL - CASMA


WILSON A. PAZ GONZALES
OPERADOR PAIS I
DNI N° 82108939
UGEL - CASMA


Mra. Mirra G. Castillo Aunibar
ESPECIALISTA EN EDUCACION INICIAL
UGEL - CASMA


VILMA RAMOS GARCES
ESP. EN FINANZAS I
AREA DE GESTION INSTITUCIONAL
UGEL - CASMA


Mra. Aníbal Morales Varatoña
ESPECIALISTA DE EDUCACION SECUNDARIA
CTA - DITE


Lic. Rosario Aranda Flores
ESPECIALISTA EN EDUCACION INICIAL
UGEL - CASMA


ING. RICARDO A. PÉREZ ROCA
ESP. RACIONALIZACIÓN
UGEL-CASMA


Dra. Marina Escobar Pacheco
ESPECIALISTA EN EDUCACION PRIMARIA
AOP - UGEL - CASMA


Blanca E. Alvarado Rivera
Técnico Administrativo I
C.M. 4032100356
UGEL CASMA


Mra. Omer Harlam Muñoz Rivas
ESPECIALISTA DE EDUCACION SECUNDARIA
AREA DE GESTION PEDAGOGICA


Mra. Heidi J. Villalón Ramírez
ESPECIALISTA EN EDUCACION PRIMARIA
UGEL CASMA


CPC. RONEL HERBERTO ALVARADO RIVERA
CONTADOR I
UGEL CASMA

Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023			
Problema:	Objetivos	Variables	Variables
¿Cuál es la relación del tecnostres y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023?	<p>General:</p> <p>Determinar la relación del tecnostres y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.</p>	<p>Variable 1 / Tecnostres</p> <p>Escepticismo</p> <p>Fatiga</p>	<p>Alcance de la investigación</p> <p>Es transversal</p> <p>Diseño de la investigación</p>
Hipótesis	Específicos:	Ansiedad	No experimental
<p>Hi: Existe relación significativa entre el tecnostres y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el tecnostres y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de</p>	<p>OE1: Establecer la relación entre el escepticismo y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre la fatiga y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de</p>	Ineficacia	Correlacional
		Variable 2 / Desempeño laboral	Población:

4 Gestión Educativa Local de Casma 2023.	de Gestión Educativa Local de Casma 2023.		
	OE3: Establecer la relación entre la ansiedad y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.	condiciones personales	45 trabajadores
		Características del trabajo	Muestra:
	OE4: Establecer la relación entre la ineficacia y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Casma 2023.	Relaciones interpersonales	45 trabajadores
			Técnica – Instrumentos: Encuesta - Cuestionario

Anexo 7: Validación de expertos



Trujillo, 19 de noviembre del 2023

Mg. Cristhian Aníbal Gonzales Núñez

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Erik Leonardo Yervasanta Jara egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **"Tecnoestrés y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Administrativa de la Unidad De Gestión Educativa Local de Casma 2023"**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez
Docente Asesora

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Cuestionario: **El Tecnoestrés**

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					Ninguna
02	x					Ninguna
03	x					Ninguna
04	x					Ninguna
05	x					Ninguna
06	x					Ninguna
07	x					Ninguna
08	x					Ninguna
09	x					Ninguna
10	x					Ninguna
11	x					Ninguna
12	x					Ninguna
13	x					Ninguna
14	x					Ninguna
15	x					Ninguna
16	x					Ninguna

Cuestionario: **El Desempeño Laboral**

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					Ninguna
02	x					Ninguna
03	x					Ninguna
04	x					Ninguna
05	x					Ninguna

06	x				Ninguna
07	x				Ninguna
08	x				Ninguna
09	x				Ninguna
10	x				Ninguna
11	x				Ninguna
12	x				Ninguna
13	x				Ninguna
14	x				Ninguna
15	x				Ninguna
16	x				Ninguna
17	x				Ninguna
18	x				Ninguna
19	x				Ninguna
20	x				Ninguna
21	x				Ninguna
22	x				Ninguna
23	x				Ninguna
24	x				Ninguna
25	x				Ninguna
26	x				Ninguna
27	x				Ninguna
28	x				Ninguna
29	x				Ninguna
30	x				Ninguna
31	x				Ninguna
32	x				Ninguna
33	x				Ninguna
34	x				Ninguna
35	x				Ninguna
36	x				Ninguna

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Gonzales Núñez Cristhian Aníbal
COLEGIATURA: 205399
DNI: 40698269



GONZALES NÚÑEZ CRISTHIAN ANÍBAL
ING. INFORMÁTICA
Reg. Colegio de Ingenieros: C.º N.º 290399
Fecha: 14 / 12 / 2023

Trujillo, 19 de noviembre del 2023

Mg. Mónica Patricia Gástelo Quezada

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Erik Leonardo Yerbasantá Jara egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: "Tecnoestrés y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Administrativa de la Unidad De Gestión Educativa Local de Casma 2023"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez
Docente Asesora

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Cuestionario: El Tecnoestrés

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					Ninguno
02	x					Ninguno
03	x					Ninguno
04	x					Ninguno
05	x					Ninguno
06	x					Ninguno
07	x					Ninguno
08	x					Ninguno
09	x					Ninguno
10	x					Ninguno
11	x					Ninguno
12	x					Ninguno
13	x					Ninguno
14	x					Ninguno
15	x					Ninguno
16	x					Ninguno

Cuestionario: El Desempeño Laboral

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					Ninguno
02	x					Ninguno
03	x					Ninguno
04	x					Ninguno
05	x					Ninguno

06	x				Ninguno
07	x				Ninguno
08	x				Ninguno
09	x				Ninguno
10	x				Ninguno
11	x				Ninguno
12	x				Ninguno
13	x				Ninguno
14	x				Ninguno
15	x				Ninguno
16	x				Ninguno
17	x				Ninguno
18	x				Ninguno
19	x				Ninguno
20	x				Ninguno
21	x				Ninguno
22	x				Ninguno
23	x				Ninguno
24	x				Ninguno
25	x				Ninguno
26	x				Ninguno
27	x				Ninguno
28	x				Ninguno
29	x				Ninguno
30	x				Ninguno
31	x				Ninguno
32	x				Ninguno
33	x				Ninguno
34	x				Ninguno
35	x				Ninguno
36	x				Ninguno

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Gástelo Quezada Mónica Patricia
COLEGIATURA: 2528
DNI: 43108096



Firma

Fecha: 14 / 12 / 2023

Trujillo, 19 de noviembre del 2023

Mg. Vilma Ramos Garces

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Erik Leonardo Yervasanta Jara egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: "Tecnoestrés y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Administrativa de la Unidad De Gestión Educativa Local de Casma 2023"

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez
Docente Asesora

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Cuestionario: **El Tecnoestrés**

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					Ninguna
02	x					Ninguna
03	x					Ninguna
04	x					Ninguna
05	x					Ninguna
06	x					Ninguna
07	x					Ninguna
08	x					Ninguna
09	x					Ninguna
10	x					Ninguna
11	x					Ninguna
12	x					Ninguna
13	x					Ninguna
14	x					Ninguna
15	x					Ninguna
16	x					Ninguna

Cuestionario: **El Desempeño Laboral**

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					Ninguna
02	x					Ninguna
03	x					Ninguna
04	x					Ninguna
05	x					Ninguna

06	x				Ninguna
07	x				Ninguna
08	x				Ninguna
09	x				Ninguna
10	x				Ninguna
11	x				Ninguna
12	x				Ninguna
13	x				Ninguna
14	x				Ninguna
15	x				Ninguna
16	x				Ninguna
17	x				Ninguna
18	x				Ninguna
19	x				Ninguna
20	x				Ninguna
21	x				Ninguna
22	x				Ninguna
23	x				Ninguna
24	x				Ninguna
25	x				Ninguna
26	x				Ninguna
27	x				Ninguna
28	x				Ninguna
29	x				Ninguna
30	x				Ninguna
31	x				Ninguna
32	x				Ninguna
33	x				Ninguna
34	x				Ninguna
35	x				Ninguna
36	x				Ninguna

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ramos Garces Vilma
COLEGIATURA: 01229
DNI: 02665820



Firma

Fecha: 14 / 12 / 2023

Anexo 8: Porcentaje del Turnitin obtenido

TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo

TECNOESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CASMA 2023

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63

PÁGINA 64

PÁGINA 65

PÁGINA 66

PÁGINA 67

PÁGINA 68

PÁGINA 69

PÁGINA 70

PÁGINA 71
