

# Hiperconectividad digital y tecnoestrés en los docentes de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, 2023

Digital hyperconnectivity and technostress in faculty at the Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, 2023

Nataly Johanna Zavala Figueroa <sup>1,a</sup>, Omar Saúl Antesano Chávez <sup>2,b</sup>, Edgar Fernando Almonacid Sosa <sup>1,c</sup>, Mayck Erick Peralta Peña <sup>1,d</sup>, Walter Enrique Tabraj Zacarias <sup>1,e</sup>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar los niveles de hiperconectividad y tecnoestrés en los docentes de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. **Material y Metodos:** Estudio básico de diseño descriptivo, con una muestra por conveniencia de 86 docentes. **Resultados:** En cuanto a la edad se tiene una media de 47 años en los docentes, en cuanto al sexo la mayoría son varones con un 51,2%, respecto al horario de comunicación se tiene un 38,4% en cualquier momento, los medios de comunicación más usados fueron WhatsApp y reuniones virtuales, en cuanto a la frecuencia de conexión fuera del horario laboral 51,2% y el desarrollo de tareas fuera del horario de trabajo en tiempos muertos un 34,9%. Respecto a las dimensiones del tecnoestrés: Ansiedad nivel bajo 43%, Fatiga nivel bajo 41,9%, Escepticismo nivel bajo 48,8%, Ineficacia nivel bajo 47,7%, Conflictos intrapersonales nivel medio 45,3%, Agotamiento emocional nivel bajo 46,5%, Estrés nivel medio 41,9%; en general el nivel de tecnoestrés es de nivel bajo con un 36%. **Conclusiones:** Se evidenció la existencia de hiperconectividad en los docentes, existiendo gran variedad de medios digitales para la comunicación, así como la no limitación del horario de comunicación por parte de los estudiantes. Respecto al tecnoestrés, los docentes presentan el nivel alto en un 32,6%, nivel medio un 31,4% y un 36% en nivel bajo. Los niveles de las 7 dimensiones del tecnoestrés se encuentran en valores entre 20% al 33%, considerándose un sector vulnerable al tecnoestrés por hiperconectividad digital.

**Palabras clave:** Agotamiento psicológico, ansiedad, medios de comunicación, docentes, universidad, trabajo.

<sup>1</sup> Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Huancayo, Perú.

<sup>2</sup> Universidad Tecnológica del Perú. Huancayo, Perú.

<sup>a</sup> Docente, Maestro, Ingeniera de Sistemas. ORCID: 0000-0001-7940-6369

<sup>b</sup> Docente, Magister, Licenciado en Pedagogía y Humanidades Esp. Biología y Química. ORCID: 0000-0001-6833-7070

<sup>c</sup> Docente, Maestro, Cirujano dentista. ORCID: 0000-0002-1773-3695

<sup>d</sup> Docente, Maestro, Cirujano dentista. ORCID: 0000-0002-7019-9786

<sup>e</sup> Docente, Maestro, Cirujano dentista. ORCID: 0000-0003-3835-9812

## INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

### SUMMARY

**Objective:** To determine the levels of digital hyperconnectivity and technostress in faculty members of the Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. **Material and Methods:** A basic descriptive study was conducted with a convenience sample of 86 faculty members. **Results:** The average age of the faculty members was 47 years old, with 51.2% being male. The most common communication hours were “anytime” (38.4%), and the most commonly used communication methods were WhatsApp and virtual meetings. Regarding frequency of connection outside of work hours, 51.2% reported connecting “frequently,” and 34.9% reported completing tasks outside of work hours during “dead time.” The dimensions of technostress were as follows: Anxiety: Low level (43%), Fatigue: Low level (41.9%), Skepticism: Low level (48.8%), Inefficacy: Low level (47.7%), Intrapersonal conflicts: Moderate level (45.3%), Emotional exhaustion: Low level (46.5%), Stress: Moderate level (41.9%), The overall level of technostress was low (36%). **Conclusions:** The study found evidence of digital hyperconnectivity among faculty members, as evidenced by the wide variety of digital communication methods used and the lack of restrictions on communication hours by students. Regarding technostress, 32.6% of faculty members reported a high level, 31.4% reported a moderate level, and 36% reported a low level. The levels of the seven dimensions of technostress ranged from 20% to 33%, suggesting that faculty members are a vulnerable population to technostress due to digital hyperconnectivity.

**Key words:** Burnout, Psychological, anxiety, Communications Media, Faculty, universities, work.

### INTRODUCCIÓN

La era digital ha traído consigo numerosos avances tecnológicos que han transformado radicalmente la forma en que nos comunicamos, trabajamos y accedemos a la información. Los docentes universitarios no son ajenos a esta realidad, ya que su labor educativa se ha visto profundamente influenciada por la hiperconectividad digital y el uso constante de la tecnología. Sin embargo, este cambio también ha dado lugar a desafíos significativos, como la sobrecarga de información y tecnoestrés, que pueden afectar negativamente la salud mental y física de los docentes.

La hiperconectividad digital y el tecnoestrés son temas importantes en la actualidad, especialmente para los docentes universitarios que se enfrentan a una gran cantidad de información y tecnología en su trabajo diario. La hiperconectividad digital y el tecnoestrés son problemas que afectan a los docentes universitarios en todo el mundo, y el Perú no es una excepción. A medida que la tecnología se vuelve cada vez más omnipresente en nuestras vidas, los profesionales de la educación se enfrentan a una avalancha de información y a

la necesidad de mantenerse actualizados en las últimas tendencias tecnológicas (1).

En la actualidad en varios países latinoamericanos incluido el Perú, la tecnología está presente en todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral en especial después de la pandemia de COVID-19 que se impulsó en forma acelerada la implementación de plataformas educativas y alternativas de tecnologías de comunicación. En el caso de los docentes universitarios, la tecnología se ha convertido en una herramienta indispensable para su labor, ya que les permite acceder a información, comunicarse con sus estudiantes y desarrollar sus clases de manera más efectiva. Sin embargo, el uso excesivo de la tecnología puede generar problemas de salud, como el tecnoestrés que va ligado a la sobrecarga comunicativa, agotamiento y saturación de los canales de comunicación (2).

Según un estudio realizado en el Perú, el 72,3% de los docentes universitarios que presentan un nivel medio-alto de tecnoestrés perciben la calidad del servicio en el nivel muy bueno, seguido del 54,4% que lo percibe en el nivel bueno. Sin

## INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

embargo, el mismo estudio encontró que el nivel de tecnoestrés era alto en el 36,5% de los docentes universitarios (3).

Otro estudio realizado durante la pandemia de COVID-19 en el Perú encontró que la mayoría de los docentes universitarios (84,7%) experimentaron niveles moderados a altos de tecnoestrés durante la transición a la educación virtual. Además, el estudio encontró que los docentes universitarios que experimentaron niveles más altos de tecnoestrés también experimentaron una mayor carga de trabajo y una mayor dificultad para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (4).

Un estudio realizado en Perú sobre la prevalencia del tecnoestrés en docentes de educación básica encontró que el 42,9% de los docentes encuestados experimentaron niveles moderados a altos de tecnoestrés. Además, se encontró que el tecnoestrés se asoció significativamente con la edad, el nivel de educación y el tiempo de experiencia laboral de los docentes (5).

La hiperconectividad digital se refiere al estado de estar conectado constantemente a la tecnología, a través de dispositivos como teléfonos móviles, computadoras y tabletas. Los docentes universitarios están expuestos a una gran cantidad de información y tecnología en su trabajo diario, lo que puede llevar a la sobrecarga de información y al tecnoestrés. El tecnoestrés se define como la tensión psicológica que surge como resultado del uso de la tecnología, lo que puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de los docentes universitarios (4).

Las causas de la hiperconectividad digital y el tecnoestrés en los docentes universitarios son variadas y complejas. La tecnología se ha convertido en una parte integral de la educación superior, y los docentes universitarios a menudo se sienten presionados para mantenerse al día con las últimas tendencias y herramientas tecnológicas. Además, el aumento del trabajo remoto y la comunicación virtual debido a la pandemia de COVID-19 ha aumentado la dependencia de la

tecnología y ha contribuido a la sobrecarga de información y la fatiga digital en los docentes universitarios (6).

Las consecuencias de la hiperconectividad digital y el tecnoestrés en los docentes universitarios pueden ser graves. El estrés crónico puede tener un impacto negativo en la salud mental y física, lo que puede llevar a la depresión, la ansiedad y otros trastornos de salud mental. Además, la fatiga digital puede afectar la productividad y la calidad del trabajo de los docentes universitarios, lo que puede tener un impacto negativo en la calidad de la educación superior (6).

Uno de los problemas de la hiperconectividad detectados en docentes en el contexto de las universidades peruanas, es la sobrecarga de información, los docentes universitarios reciben una gran cantidad de información a través de diferentes canales, como el correo electrónico, las redes sociales, las plataformas de aprendizaje virtual, etc. Esto puede generar una sensación de sobrecarga y ansiedad (7, 8, 9). Así también las interrupciones frecuentes, en este caso los docentes universitarios están constantemente expuestos a interrupciones, ya sea por el uso de la tecnología o por otras actividades laborales. Estas interrupciones pueden dificultar la concentración y la productividad (9).

Para abordar la problemática de la hiperconectividad digital y el tecnoestrés en los docentes universitarios, es necesario implementar medidas preventivas y de intervención. Las medidas preventivas pueden incluir la formación en habilidades tecnológicas, el establecimiento de límites claros en el uso de la tecnología y la promoción de la desconexión digital. Las medidas de intervención pueden incluir la terapia y el asesoramiento para ayudar a los docentes universitarios a lidiar con el estrés y la fatiga digital (10).

El tecnoestrés es un síndrome que se caracteriza por la presencia de estrés, ansiedad, fatiga y otros síntomas negativos asociados al uso de la tecnología. En el caso de los docentes

**INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH**

universitarios, el tecnoestrés puede estar asociado a diferentes factores, como la sobrecarga de información, las interrupciones frecuentes, la dependencia de la tecnología y los problemas técnicos (11). Por otro lado, la dependencia de la tecnología, en la mayoría de los docentes universitarios pueden llegar a depender de la tecnología para realizar sus actividades laborales. Esto puede generar una sensación de inseguridad y ansiedad al pensar en la posibilidad de perder el acceso a la tecnología (12).

Finalmente se tiene los problemas técnicos, los docentes universitarios pueden experimentar problemas técnicos con la tecnología, lo que puede generar frustración y estrés. Cabe resaltar que el desarrollo de conectividad en el Perú es medianamente desarrollado con diversas problemáticas de alcance y estabilidad del servicio, adicionalmente el costo del servicio (11, 13).

En cuanto al impacto del tecnoestrés en los docentes universitarios El tecnoestrés puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los docentes universitarios. Entre los efectos negativos del tecnoestrés se encuentran principalmente i) Fatiga: El tecnoestrés puede provocar cansancio, somnolencia y dificultad para concentrarse. ii) Ansiedad: El tecnoestrés puede provocar ansiedad, nerviosismo y dificultad para dormir. iii) Depresión: El tecnoestrés puede provocar depresión, irritabilidad y aislamiento

social. Y iv) Disminución del desempeño laboral: El tecnoestrés puede provocar una disminución del desempeño laboral, ya que puede dificultar la concentración, la productividad y la toma de decisiones (7, 14).

**MATERIAL Y MÉTODOS**

El presente estudio fue aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación, de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, con el código 0539-EST-CIEI, corresponde a una investigación de tipo básica (15) y diseño descriptivo (16), donde se consideraron las variables, hiperconectividad digital y Tecnoestrés (tabla 1).

La población para este proyecto estuvo conformada por 268 docentes de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt laborando en el semestre 2023-II, con un muestreo no probabilístico por conveniencia de 86 docentes.

La técnica utilizada fue la encuesta, usado para recolectar información de personas respecto a características, opiniones, creencias, expectativas, conocimiento, conducta actual o conducta pasada (16).

En cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario, con preguntas ordenadas y sistematizadas que se utilizará para recabar la información

**Tabla 1.** Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Hiperconectividad digital	Factores sociodemográficos	- Edad - Sexo - Experiencia docente
	Medios de conectividad	- Tipo de comunicación - Horario de atención - Frecuencia
Tecnoestrés	Agotamiento emocional derivado del tecnoestrés	- Ansiedad - Fatiga - Escepticismo - Ineficacia - Estrés percibido - Conflictos intrapersonales - Agotamiento emocional

Nota. Adaptación Machuca et al., (14).

**INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH**

correspondiente a la investigación. Este se desarrollará usando Google Forms, lo que facilitó la distribución del mismo mediante las redes sociales usadas por los docentes. El cuál fue la adaptación de la investigación de Machuca et al., (14), que está constituida por 40 Ítems, además de ser unidimensional con respuestas Likert que van desde, 5 (Nunca), 4 (Rara vez), 3 (A veces), 2 (Casi siempre) y 1 (Siempre), incluyendo 8 preguntas de opción múltiple para identificar el género, edad, experiencia de los encuestados y los medios de conectividad. El instrumento fue validado por 3 expertos y con confiabilidad de 0,904, siendo altamente confiable.

**RESULTADOS**

La tabla 2 muestra el sexo de los docentes encuestados, siendo del sexo masculino el 51,2%, femenino 48,8%.

En cuanto a la edad se tiene una media de 47 años como la edad promedio en los docentes, y con una experiencia docente media de 13,1 años (tabla 3).

En relación a las variables sociodemográficas, se coincide con Estrada et al., y Machuca et al., (5,14), se confirma que se observa un panorama variado pero que concentra cierto grupo de docentes con mayor hiperconectividad (13).

Como se aprecia en la tabla 4, los docentes utilizan una variedad de medios de comunicación para comunicarse con sus estudiantes, lo que indica que están conectados digitalmente de forma excesiva, siendo los medios predominantes el WhatsApp y la reunión virtual con el 89,5% y 51,2% respectivamente; datos similares a los obtenidos por Machuca et al., (14).

Los estudiantes contactan a sus docentes en cualquier momento, como se muestra en la tabla

**Tabla 2.** Sexo de los docentes

Sexo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Masculino	44	51,2%	51,2%
Femenino	42	48,8%	100,0%

**Tabla 3.** Edad y experiencia docente

	Edad	Experiencia docente
N	86	86
Perdidos	0	0
Media	47,0	13,1
Mediana	47,5	10,0
Desviación estándar	9,12	11,7
Mínimo	28	0
Máximo	75	57

**Tabla 4.** Medio(s) de comunicación del docente con sus estudiantes

Medio de comunicación	Frecuencias	% del Total
Redes sociales	13	15,1%
Correo electrónico	30	34,9 %
WhatsApp	77	89,5 %
Reunión virtual (Meet/Zoom)	44	51,2 %
Llamada telefónica	16	18,6%
Videollamada	8	9,3%
Personalmente	30	34,9%
SMS (mensaje de texto)	2	2,3%
Aula virtual	37	43%

**INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH**

5, la comunicación entre estudiantes y docentes no está limitada a un horario específico. El 38,4% de los estudiantes encuestados señala que pueden comunicarse con sus docentes a cualquier hora del día, incluso en las noches y fines de semana. Sin embargo, solo el 34,9 % de los estudiantes se comunica con sus docentes durante el horario laboral (9, 14).

Se tiene también un 25,6% en nivel medio al respecto, los docentes universitarios se sienten constantemente presionados por responder correos electrónicos, mensajes y llamadas de trabajo, incluso fuera del horario laboral tradicional. Esta falta de desconexión digital genera un estado de estrés crónico, dificultando la relajación y la recuperación del estrés diario (14) (tabla 6).

En los resultados se tiene un 31,4% en el nivel alto de ansiedad, esto se puede explicar debido a que, el panorama laboral actual se caracteriza por una conectividad constante y una expansión de los límites organizacionales, lo que ha desencadenado una nueva era de ansiedad. El uso omnipresente de tecnologías digitales ha difuminado las líneas entre el trabajo y la vida personal, generando una presión incesante por estar disponible y conectado en todo momento. Esta hiperconexión ha contribuido a un aumento vertiginoso en

los niveles de ansiedad entre los trabajadores, afectando su salud mental y bienestar general (9, 11, 12).

A pesar que se tiene un 43% en nivel bajo de ansiedad, es necesario abordar con urgencia la creciente prevalencia de la ansiedad laboral. Las organizaciones deben implementar políticas y prácticas que fomenten la desconexión digital, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la promoción de la salud mental entre los empleados. Además, es crucial crear una cultura de trabajo que valore el bienestar de los empleados y fomente un ambiente de trabajo saludable y sostenible (17,18).

En cuanto a la fatiga se tiene un 20,9% en nivel alto, similar a Mendieta et al., (19), donde el problema más común relacionado con el tecnoestrés en la población encuestada es la fatiga, con un 67% (tabla 7), así como Cahuaza y Silva que hallaron en la dimensión fatiga un nivel medio de 41,3% (20), discrepando con Mendieta et al., (19). En el nivel bajo se tiene una 41,9% esto puede deberse a el apoyo organizacional se refiere a la percepción de los empleados de que su organización se preocupa por su bienestar y valora sus contribuciones. Cuando los empleados perciben un alto nivel de apoyo organizacional,

**Tabla 5.** Horario de comunicación de los estudiantes con el docente

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Horario laborable	30	34,9%	34,9%
Fines de semana	5	5,8 %	40,7 %
En la noche	18	20,9 %	61,6 %
A cualquier hora	33	38,4%	100,0%

**Tabla 6.** Tecnoestrés: Nivel de Ansiedad

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	37	43.0%	43.0%
Medio	22	25.6%	68.6%
Alto	27	31.4%	100.0%

**Tabla 7.** Tecnoestrés: Nivel de Fatiga

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	36	41,9%	41,9%
Medio	32	37,2%	79,1%
Alto	18	20,9%	100,0%

**INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH**

es más probable que adopten comportamientos positivos en el lugar de trabajo, como ayudar a sus compañeros de trabajo, cumplir con las normas y seguir las políticas (14,21).

Teniendo un 31,4% en el nivel alto y 19,8% en el nivel medio podríamos concluir como otros autores que los comportamientos voluntarios que van más allá de las expectativas laborales formales y contribuyen positivamente al bienestar de la organización y sus miembros (tabla 8); coincidiendo con Mendieta et al., (19), y discrepando con Cahuaza y Silva (20). Si bien se ha reconocido la importancia del CCO (comportamiento ciudadano organizacional) en el éxito organizacional, existe un escepticismo sobre su existencia en el contexto laboral actual, caracterizado por la hiperconectividad y el uso excesivo de tecnologías digitales, que se proponen como nuevas habilidades que ahora son indispensables, asimismo, las preocupaciones profesionales y laborales, como la inseguridad laboral y la falta de oportunidades de crecimiento, pueden disuadir a los empleados de invertir tiempo y esfuerzo en comportamientos de CCO (17, 22, 23). many employees find it challenging to exhibit some necessary extra-role behaviours, such as helping co-workers complete their duties when a situation demands it. Currently, in the South African workspace, fostering OCB among employees is a concern to people practitioners. Specifically, extra-role types of behaviour are declining among professionals as 21st-century technologies promote remote-working policy, leaving employees to work robotically with computers and having no colleagues around

to seek or render assistance with their duties. Moreover, professionals are overwhelmed with the timely and endless obligations received frequently and hardly have time and energy for extra-role behaviours. In addition, physical and psychological health-related concerns such as technology stress and career worries are among the contemporary issues affecting human resource (HR

Considerando al 32,6% en nivel medio y 19,8% en el nivel alto, el estudio encontró que los docentes que experimentan tecnoestrés son más propensos a sentirse incapaces de adquirir las habilidades necesarias para responder a los avances tecnológicos (tabla 9). Esto puede generar una sensación de ineficacia, que puede afectar su desempeño en el aula (21, 24). Cifras discrepantes a los hallados por Cahuaza y Silva (20).

En cuanto a los conflictos el 29,1% tiene un nivel alto y un 45,3% en nivel medio, esto se puede explicar a que los docentes que experimentan tecnoestrés son más propensos a sentirse vulnerables a la reducción de personal por no cumplir con las necesidades de su trabajo. Esto puede generar una sensación de inseguridad, que también puede afectar su desempeño (14, 25) (tabla 10).

En cuanto al agotamiento se tiene un 32,6% en nivel alto y un 20,9% en nivel medio, coincidiendo con Rojas (26), esto puede ser explicado a las dificultades de integración entre los usuarios, diferencias generacionales y deficiencias en la

**Tabla 8.** Tecnoestrés: Nivel de Escepticismo

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	42	48,8%	48,8%
Medio	17	19,8%	68,6%
Alto	27	31,4%	100,0%

**Tabla 9.** Tecnoestrés: Nivel de Ineficacia

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	41	47,7%	47,7%
Medio	28	32,6%	80,2%
Alto	17	19,8%	100,0%

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

**Tabla 10.** Tecnoestrés: Nivel de Conflictos intrapersonales

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	22	25,6%	25,6%
Medio	39	45,3%	70,9%
Alto	25	29,1%	100,0%

**Tabla 11.** Tecnoestrés: Nivel de Agotamiento emocional

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	40	46,5%	46,5%
Medio	18	20,9%	67,4%
Alto	28	32,6%	100,0%

**Tabla 12.** Tecnoestrés: Nivel de Estrés percibido

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	28	32,6%	32,6%
Medio	36	41,9%	74,4%
Alto	22	25,6%	100,0%

**Tabla 13.** Nivel de tecnoestrés

	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	31	36,0%	36,0%
Medio	27	31,4%	67,4%
Alto	28	32,6%	100,0%

capacitación, que pueden exigir a unos docentes más que a otros a su procedo de adaptación tecnología y por ende a su performance. Puede llegar convertirse en un problema de índole institucional (8,9) (tabla 11).

En la tabla 12 se resalta en cuanto al estrés que un 25,6% de docentes tiene un nivel alto de estrés y un 41,9% en un nivel medio esto puede explicarse desde varios ángulos, sin embargo, se puede resumir en tres puntos, i) la falta de capacitación, que define el rendimiento y aumenta la frustración si esta fue inadecuada, ii) la poca tolerancia al estímulo informático, donde se considera las pantallas táctiles, uso de dispositivos, manejo de software poco amigables y falta de dominio de estos. Y finalmente iii) La falta de interacción con el estudiante que al no crear un ambiente de retroalimentación no se puede evidenciar el avance adecuado del curso, ni los procesos evaluativos, ni formativos, la falta de retroalimentación desorienta y pone a prueba constantemente las capacidades y estrategias tecnológicas del docente universitario (14, 18).

Los hallazgos sugieren que el tecnoestrés, definido como el estrés generado por el uso excesivo de tecnologías digitales en el trabajo, tiene un impacto negativo en el CCO y fomenta el comportamiento desviado en el lugar de trabajo (CVD). Esta relación se intensifica entre los empleados que perciben bajos niveles de apoyo organizacional (9, 22).

A nivel general se estableció que se encuentra en un nivel alto de tecnoestrés un 32,6% y en nivel medio un 31,4% en los docentes evaluados, el tecnoestrés es un fenómeno complejo que tiene un impacto significativo en la comunidad educativa, tanto positiva como negativamente (tabla 13).

En el contexto universitario, la hiperconectividad puede generar una serie de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, para mitigar estos riesgos, es importante que las organizaciones implementen medidas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, como políticas de desconexión digital y programas de capacitación en gestión del estrés (23).

## INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Además, los trabajadores deben tomar medidas para proteger su salud y bienestar, como establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y evitar el uso excesivo de dispositivos tecnológicos.

Para mitigar el tecnoestrés en docentes universitarios, es importante tomar medidas que permitan un uso más saludable de la tecnología. Entre estas medidas se encuentran: i) Fomentar la formación en competencias digitales: Los docentes universitarios deben contar con las competencias digitales necesarias para utilizar la tecnología de manera efectiva y segura. ii) Establecer límites al uso de la tecnología: Los docentes universitarios deben establecer límites al uso de la tecnología, tanto en el ámbito laboral como en el personal. y iii) Fomentar la desconexión digital: Los docentes universitarios deben fomentar la desconexión digital, es decir, el tiempo libre sin utilizar la tecnología.

### CONCLUSIONES

A nivel general, se evidenció la existencia de hiperconectividad en los docentes, existiendo gran variedad de medios digitales para la comunicación, así como la no limitación del horario de comunicación por parte de los estudiantes.

También, se estableció que el tecnoestrés en los docentes se encuentra en un nivel alto con un 32,6% y en nivel medio un 31,4%; sin embargo, se halló un 36% en nivel bajo.

Estos niveles de tecnoestrés e hiperconectividad, representan un problema que puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los docentes universitarios en especial en aquellos que tienen carga horaria en forma virtual.

Los niveles de ansiedad, fatiga, escepticismo, ineficacia, estrés percibido, conflictos intrapersonales y agotamiento emocional se encuentran en valores entre 20% al 33%, considerándose un sector vulnerable al tecnoestrés por hiperconectividad digital.

### Correspondencia:

Nataly Johanna Zavala Figueroa

Correo electrónico: nzavalaf@uroosevelt.edu.pe

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. El Comercio. La tecnología en la educación superior en el Perú. Lima: El Comercio; 2021. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://www.elcomercio.com.pe/tecnologia/tecnologia-en-la-educacion-superior-en-el-peru-noticia/>.
2. Kačinová V, Sádaba M. Conceptualización de la competencia mediática como una “competencia aumentada. Revista Latina de Comunicación Social. 2022, 80. DOI: 10.4185/RLCS-2022-1514
3. Alcas N. Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. Propósitos y Representaciones. 2019; 7(3): 231-239. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2307-79992019000300009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2307-79992019000300009)
4. Rodríguez D, Totolhua B, Domínguez L, Rojas J, De La Rosa B. Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por Enseñanza en COVID-19. Investigación en Psicología. 2021;3(2):225-237. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/72>
5. Estrada E, Gallegos N, Paredes Y, Quispe R, Zuloaga M, Mamani H. Tecnoestrés en docentes peruanos de educación básica durante la pandemia de COVID-19. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. 2022; 41(4): 279-285. DOI:10.5281/zenodo.6945125
6. Coppari N. Tecnoestrés, entre lo Deífico y lo Demoniaco: Las TICs y su impacto en jóvenes. Asunción, Paraguay: Editorial Imprenta Salesiana; 2018. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://www.issup.net/files/2019-09/Tecnoestr%C3%A9s%2C%20Norma%20Coppari.pdf>
7. Bernardo W. La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas. Tesis de grado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2022. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22161>
8. Pozos K. Youth resilience in front of hyperconnectivity during the pandemic in Catalonia. Revista Internacional de Cultura Visual. 2023; 14. DOI: 10.37467/REVVISUAL.V10.4616
9. Valle-Peris M. Evolución y consecuencias de la hiperconectividad. *Proyecta 56, an Industrial Design Journal*. 2022; 2. DOI: 10.25267/P56-IDJ.2022.12.05
10. Kahale D. Congreso Internacional “Retos

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

- interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0<sup>o</sup>. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena; 2021. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=831886>
11. Cobeñas C, Quispe Y. Peatón tecnológico: la hiperconectividad ciudadana y la transformación urbana en el distrito de San Isidro, Lima, 2022. Tesis de grado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106852>
  12. Isacar de Rojas P. Responsabilidad social empresarial en las cooperativas: buenas prácticas en materia de desconexión digital. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*. 2022; 40: 113-156. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.24354
  13. Choi Y. Exploring the impact of technostress on work behaviors: Empirical evidence and interventions for enhanced workplace well-being. *Sage Journals*; 2023. DOI: 10.1177/02666669231206763
  14. Machuca S, Tinitana D, Sampredo P, Palma D. Hiperconectividad digital y tecnoestrés. Efectos en los docentes de educación superior en Santo Domingo. *Revista Conrado*. 2022; 18(S2): 518-529. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2490/2415>
  15. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018.
  16. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación México: McGraw - Hill; 1997.
  17. Sun Y, Li S, Yu L. The dark sides of AI personal assistant: effects of service failure on user continuance intention. *Electronic Markets*. 2021; 32: 17-39 DOI: 10.1007/S12525-021-00483-2
  18. Zamudio M. Prospectiva de seguridad y salud en el trabajo en las Universidades del Perú. *Gestión de la seguridad y la salud en el Trabajo*. 2023; 5(1): 42-48. DOI: 10.15765/GSST.V5I6.3617
  19. Mendieta I, Leyva D, Rojas M. Evaluación del tecnoestrés en docentes del programa administración en Seguridad y Salud en el Trabajo de dos centros regionales de una corporación universitaria. Centro Regional Soacha: Colecciones Digitales Uniminuto; 2022. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/548470795>
  20. Cahuaza M, Silva A. Análisis del tecnoestrés en los docentes de una universidad privada de la zona nor oriental del Perú. Tesis de grado. Tarapoto: Universidad Peruana Unión; 2020. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/478793491>
  21. Antonczak L. Creativity on the move. How Can Mobile Technology Enable Collaborative and Innovative Practices? Strasbourg: Université de Strasbourg; 2022. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: <https://theses.hal.science/tel-03725661>
  22. Appolis S, Aderibigbe J. Technostress, career concerns and organizational citizenship behaviour in South Africa's professional services workspace. En: Akkaya B. Two Faces of Digital Transformation. Emerald Publishing Limited; 2023. DOI: 10.1108/978-1-83753-096-020231008
  23. Zhu Z, Zhao M, Wu X, Shi S, Leung W. The dualistic view of challenge-hindrance technostress in accounting information systems: Technological antecedents and coping responses. *International Journal of Information Management*. 2023; 73. DOI: 10.1016/J.IJINFOMGT.2023.102681
  24. Hu Y, Gupta S, He X. Gender plays different roles? Examining the dark side of ubiquitous connectivity enabled by personal IT ensembles usage. *Information Technology & People*; West Linn. 2023;36(1): 165-195. DOI:10.1108/ITP-07-2020-0520
  25. Monje A. Reinventing Human Resources Through Digitalization. En: Monje A. Managing Technology Integration for Human Resources in Industry 5.0; 2023. DOI: 10.4018/978-1-6684-6745-9.CH007
  26. Rojas L. Relación entre la sobrecarga laboral y el desgaste profesional (Burnout) en los trabajadores a distancia de una institución privada de Lima, Perú. Tesis de Maestría. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2022. (Citado el 15 de mayo del 2023). Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11338/rojas\\_fmdp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11338/rojas_fmdp.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Recibido: 29/05/2023

Aceptado: 29/08/2023