



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tecnoestrés y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores del área de
oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima
2022

Trabajo académico para optar el título de especialista
de Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Cornejo Hilario, Brenda Odaliz

Código ORCID: 0000-0003-2818-8597

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: 0000 0001 8303 2910

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Cornejo Hilario, Brenda Odaliz, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022”, Asesorado por La Docente Mg. Morillo Acasio , Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 15 (Quince) %, con código oid:14912:205994764, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Cornejo Hilario, Brenda Odaliz
 DNI N° 73654467



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Morillo Acasio , Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 20 de Noviembre de 2022

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo a Dios, Jesús y la Virgen María por darme un día más de vida, salud y fortaleza para seguir adelante.

A mi persona por ser positiva y perseverante frente a los obstáculos de la vida.

A mis padres (Lucia Hilario y Miguel Cornejo), por ser mis principales motivaciones de seguir creciendo como profesional.

A mis seres queridos y cercanos (Manuel, Melby, Britney, Milder y Johan), por darme todo el apoyo suficiente para lograr mis objetivos y metas.

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, agradecer a mi casa de estudios (Universidad Norbert Wiener), por ser parte de mi formación profesional en mi segunda especialidad.

A mis asesores, por ser mis guías y darme las pautas para la elaboración del presente trabajo académico.

A mis maestras (os) de la segunda especialidad por ser mi guía en mi formación profesional como Enfermera Ocupacional.

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
Código ORCID: [https://orcid.org/0000 0001 8303 2910](https://orcid.org/0000-0001-8303-2910)

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica	4
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1 Temporal	5
1.5.2 Espacial	5
1.5.3 Población o análisis de estudio	5
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	7
2.3. Formulación de hipótesis	12
2.3.1. Hipótesis general	12
2.3.2. Hipótesis específicas	12
3. METODOLOGÍA	13
3.1. Método de la investigación	13
3.2. Enfoque de la investigación	13
3.3. Tipo de investigación	13
3.4. Diseño de la investigación	13
3.5. Población, muestra y muestreo	14
3.6. Variables y operacionalización	15

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.7.1. Técnica	16
3.7.2. Instrumentos de recolección de datos	
3.7.3. Validación	16
3.7.4. Confiabilidad	17
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	17
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	19
4.1. Cronograma de actividades (diagrama de Gantt).	19
4.2. Presupuesto	20
5. REFERENCIAS	21
Anexos	28
Matriz de consistencia	29
Instrumentos	30
Consentimiento informado	34

Resumen

Objetivo: El objetivo es determinar la relación que existe entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022 y como objetivo específico determinar la relación que existe entre su dimensión de Escepticismo, Fatiga, ansiedad e ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores en el área de oficina. **Materiales y Método:** Es un estudio de método hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, alcance correlacional, transversal, la población la constituye una población finita total de 80 empleados del área de oficina. La técnica a utilizar será la encuesta, haciendo uso de 2 cuestionarios como instrumento (Cuestionario de evaluación del Tecno-estrés del Equipo Wont y Evaluación del desempeño laboral), estos cuestionarios ayudarán a recopilar la información pertinente que a su vez ayudará a responder las hipótesis planteado en la investigación. Por otra parte, cabe recalcar que en cada proceso del desarrollo de la investigación se mantendrá una conducta apegada a principios éticos.

Palabras clave: tecnoestrés, rendimiento laboral, estrés, Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Summary

Objective: The objective is to determine the relationship that exists between Technostress and the work performance of workers in the office area of the company GMO Luxottica, Lima 2022 and as a specific objective to determine the relationship that exists between its dimension of Skepticism, Fatigue, anxiety and inefficiency with the job performance of workers in the office area. **Matariles and Method:** It is a study of hypothetical - deductive method, quantitative approach, type of applied research, non-experimental design, correlational scope, cross-sectional, the population constitutes a total finite population of 80 employees of the office area. The technique to be used will be the survey, making use of 2 questionnaires as an instrument (Techno-stress evaluation questionnaire of the Wont Team and job performance evaluation), these questionnaires will help to collect the pertinent information that in turn will help to answer the hypotheses. raised in the investigation. On the other hand, it should be emphasized that in each process of the development of the investigation, a conduct attached to ethical principles will be maintained.

Keywords: techno-stress, work performance, stress, Information and Communication Technologies.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Salud Mental es definida como el bienestar adecuado y equilibrado a nivel físico, psíquico-emocional y social. La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que; "la salud mental, puede ser interrumpida y afectada por varios factores" (1), dando como resultado la enfermedad mental. Por otro lado, la revista de Ciencias de Seguridad y Defensa, indica que "en 1970 se empieza a conocer más sobre aquellos factores psicosociales y su relación con la salud mental en el trabajo" (2).

Ciertamente la presencia del estrés tecnológico afecta el desempeño laboral, esto generara un gran problema para la productividad de las empresas del país. Se hizo la última evaluación de la OMS de todos los países, en la cual se tuvo como resultado que solo un 35% informaron contar con un programa nacional con el tema de la promoción y prevención de la salud mental en el trabajo. Siendo esto negativo con respecto a la prevención de la salud mental de los trabajadores (3)

Por otro lado, se conoce que las Tics son consideradas beneficiosas para la generación y el desarrollo global. Lopez R, et. al. Hacen conocer en la revista la International Telecomunicación Unión (ITU); Madrid, España que "93% de la población tiene acceso a la Internet, siendo una herramienta útil y de acceso diario para las personas". Sin embargo, la alta demanda y sobreexposición de estas traería consigo problemas con estabilidad mental siendo el tecnoestrés. (4)

Con relación a lo anterior, Rodríguez M. en su investigación realizada en Ecuador determinó que 46% son interrumpidos en su descanso, por llamadas, mensajes o correos, manteniéndolos conectados continuamente con la tecnología, siendo factores que pueden generar tecnoestrés. Así mismo, refiere que "a inicios fueron productivas, pero se convirtieron en estresores afectando el desempeño laboral del individuo, debido al trabajo repetitivo laborando con aquellas herramientas". (5)

Con respecto al nivel mundial, existen estudios que dan a conocer que el trabajo con las tecnologías está desencadenando efectos negativos sobre la salud mental,

como es el caso del tecnoestrés. Un estudio en Venezuela refiere que "los trabajadores de dicha empresa presentaron altos niveles de escepticismo hacia las Tics haciendo que estas tengan bajo interés sobre ellas, así como también presencia de fatiga después del trabajo con herramientas tecnológicas". (6)

Por otro parte, en país de Madrid se obtuvo como resultado que "un total de 50% de los sujetos de diferentes edades presentaron dificultades con respecto al uso de las Tecnologías, generado esto desequilibrio en el estado mental, estando más presente el síntoma del estrés". (7) Así mismo, Lee J, identificó que 197 personas presentan estados de tecnoestrés y sobrecarga en nivel moderado y un nivel alto de eficiencia. (8)

Cabe recalcar que a nivel nacional hay una mínima investigación con respecto al problema, pero estás pocos hallazgos dan a conocer el impacto de esta sobre la salud mental de los trabajadores, en Perú-Paucarpata-Arequipa se evidenciaron que un 46.70% de los trabajadores presentaron niveles altos de estrés tecnológico, así mismo el 6.7% presentaron un eficiente desempeño laboral, teniendo una relación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral de sus colaboradores. (9)

Así mismo, un estudio que se realizó en Villa del Salvador-Perú muestra que, el desempeño laboral de los trabajadores se ve disminuido a causa de la presencia del estrés. (10) No solo eso sí no también, un estudio realizado en la empresa de finanzas de ciudad de Lima-Perú halló en sus resultados que un total de 56% de los colaboradores encuestados tenían un nivel promedio de Tecnoestrés con respecto a la dimensión de ineficiencia. (11)

Por último, a nivel local debido al estado de emergencia en el país, se vio la obligación del trabajo remoto y el uso de las Tics, aún más en oficinas. Con respecto a la empresa GMO Luxottica, los trabajadores que en su mayoría realizan trabajo remoto, han manifestado que en ocasiones sintieron agotamiento o cambios de amino, por ello es importancia conocer la presencia de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

1.2.1 ¿Cuál es la relación entre el tecnoestrés con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona en su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina?

¿Cómo se relaciona en su dimensión de Fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina?

¿Cómo se relaciona en su dimensión de Ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina?

¿Cómo se relaciona en su dimensión de Ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

Determinar la relación que existe entre su dimensión de Fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores de la del área de oficina.

Determinar la relación que existe entre en su dimensión de ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores de la del área de oficina.

Determinar la relación que existe entre en su dimensión de Ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores de la del área de oficina.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Con respecto a la justificación teórica, se dará aporte teórico y científico con respecto a las variables de tecnoestrés y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa GMO Luxottica, teniendo en cuenta que es un tema no estudiado en dicho lugar. Cabe recalcar que el trabajo se refuerza con estudios y bases teóricas centradas en la problemática, así mismo teóricamente el trabajo estará sustentado por la teorizante Sor Callista Roy con su aporte de importancia de la adaptación.

1.4.2 Metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, el presente trabajo de investigación se obtendrá un resultado con un método cuantificado, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo aplicada, y con el uso de herramientas significativas que serán base primordial para el estudio para obtener resultados confiables de las variables, siendo esto importante para el desarrollo e interpretación de la investigación.

1.4.3 Práctica

Sobre el aporte práctico en el trabajo, todos los resultados del estudio serán evidencias base para tener un pronóstico de situación actual sobre la salud mental de los trabajadores de la empresa GMO Luxottica, de tal modo que se puede implementar métodos y/o programas que ayuden a prevenir o reducir el estrés tecnológico y mejorar el desempeño laboral del trabajador.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Existe poco tiempo para la aplicación de los cuestionarios debido al tiempo libre que disponga el colaborador de la empresa GMO Luxottica.

1.5.2 Espacial

La investigación sólo puede ser aplicada en puestos similares de trabajo, donde haya la presencia y el uso de herramientas tecnológicas.

1.5.3 Población o análisis de estudio

La investigación tiene una población finita de 80 personales que laboran las áreas de oficinas en la empresa GMO Luxottica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes a nivel Nacional

Malaver E., (2021); Lima – San Juan de Lurigancho, planteó como objetivo “Identificar los efectos del estrés tecnológico en las condiciones laborales de los trabajadores de una Institución”, este trabajo es un estudio de tipo explicativo, diseño experimental, se realizó la investigación en 50 individuos, mediante la técnica de censo, haciendo el uso del "cuestionario de tecno ansiedad y tecno fatiga" y el "cuestionario de condiciones laborales", obtuvo como resultado que 0.005 personas afirman que realmente el tecnoestrés si está afectando su trabajo. (12)

Cahuaza M, y Silva de la Cruz A., (2020); Tarapoto. Plantaron como objetivo en su investigación; “determinar el tecnoestrés en los colaboradores de una institución universitaria”, esta es un estudio de enfoque cuantitativa, tipo básica, no experimental transversal, su población 80 personas, uso la encuesta como técnica, su cuestionario fue el RED TIC de Salanova, esta validado. Finalmente halló que 23.8% presentan niveles altos de tecnoestrés y 46.3% presentan nivel medio. (13)

Cari V., (2020); Paucarpata – Arequipa, Definió como objetivo, "Determinar la relación que existe entre el tecnoestrés y el desempeño laboral en trabajadores de una institución universitaria", siendo cuantitativo correlacional, no experimental,

encuestó a 45 personas, sus instrumentos fueron; "la RED TIC y la ficha de observación", esta validada por Minedu, teniendo en su resultado a 46,70% en nivel alto de tecnoestrés, y que el 93.3% tienen un nivel regular en su desempeño a causa de ello. (9)

Antecedentes a nivel Internacional

Almanza I, y Marulanda L., (2022); Colombia. Con el objetivo de “determinar la relación existente entre el tecnoestrés y el desempeño laboral de colaboradores universitarios”, estudio de diseño no experimental, alcance correlacional transversal, de técnica de recolección de datos la encuesta, su población de 15 personas, su cuestionario fue la batería de tecnoestrés y el desempeño laboral EVADES, como resultado dio que presentaron niveles bajos de tecnoestrés y su desempeño laboral era óptimo. (14)

Velázquez E, (2022); México. determinó como objetivo "la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de promotores de la agencia del distrito de Magdalena de una institución financiera", trabajo de diseño descriptivo correlacional, tipo cuantitativo, uso instrumentos para promotores y otro para jefes, aplicada a un total de 48 personas, como resultado el 44% presentó agotamiento emocional frente al desempeño laboral. (15)

Ávila M. y González S., (2020); Guadalajara. En su investigación, Plantearon el objetivo "Identificar el estrés tecnológico y condiciones de trabajo de los colaboradores del centro universitario”, un estudio exploratorio cuantitativo, su técnica fue la encuesta, haciendo uso cuestionario de evaluación del tecnoestrés y síntomas, su población constó de 113 administrativos, halló que los trabajadores presentan niveles altos y medio de estrés e impotencia y desesperación sobre el uso de tics. (16)

2.2. Bases teóricas

Definición del Tecnoestrés o Estrés Tecnológico

El tecnoestrés o descrito también como estrés tecnológico, dado por el uso constante de las herramientas tecnológicas, se define como "estado negativo, relacionado a la manipulación de las Tics, en la que desencadena una serie de síntomas tales como ineficiencia, ansiedad, escepticismo y fatiga mental". Esta definición fue dotada por Salanova, cabe recalcar que el tecnoestrés viene siendo efectos negativos ante la tecnología además de la exposición a factores negativos de estas. (17)

Creación del Tecnoestrés

El Tecnoestrés actualmente un término muy poco conocido, sin embargo Araya S, Quiroz A, y Salazar C, dan a conocer un poco de su historia, donde mencionan que "a inicios se acuñó el término por un psiquiatra "Craig Brond"; en los años de 1984, lo tomó como aquel estado negativo, donde hay falta de habilidades para enfrentar la presencia los tics ". Tras aquella definición, se fue conociendo más su presencia, sin embargo, aún se desconoce la presencia de esta en el trabajo. (18)

Tipos de tecnoestrés

El tecnoestrés se puede presentar de varias formas, de las cuales va ser determinada según el factor pre causante de esta. Martín O, hace referencia que el tecnoestrés va tener subdivisiones o subtipos entre ellas la tecnoadicción, la tecnofatiga y la tecnoansiedad, a partir de ellas afirma que; "la tecnoansiedad es el tecnoestrés más influyente y generalizado en el ámbito de la tecnología". Es por ello que estos tipos de estrés tecnológico vienen siendo resultados de la sobreexposición a las Tics. (19)

Factores desencadenantes del tecnoestrés

Las personas están expuestas a múltiples factores negativos de la salud mental, ya sea en un colegio o establecimiento de trabajo, Araya S, et al., indican "existe

inhibidores o creadores de tecnoestrés, entre ellos la sobrecarga tecnológica, la invasión Tecnológica, la complejidad, la inseguridad y por último la incertidumbre tecnológica". Dichos factores están relacionados a medios de comunicación y la presión del entorno y la falta de estrategias preventivas. (19)

Consecuencias del Estrés

El estrés es un término muy conocido en el ámbito de la salud mental, categorizada como un estado negativo, su presencia puede conllevar a daños en la salud a quien lo padezca que pueden ser reflejadas en la actitud y estado físico de la persona. Robinet A, y et al. dan a conocer que "como resultado a un estrés muchas veces se ve afectado el sistema inmunológico, se observa mucho cansancio, un estado deprimido, problemas a la hora de conciliar el sueño, y entre otras actitudes." (20)

Dimensiones del tecnoestrés

Dentro del estrés tecnológico o tecnoestrés se caracteriza por sus síntomas y signos, de las cuales estas son separadas y nombradas dimensiones, así mismo lo califica Salanova en su trabajo de investigación, consecuentemente a partir de ello va estudiar como subtipos del tecnoestrés. Por otro lado, estas dimensiones se clasifican como el escepticismo, la fatiga, la ansiedad e finalmente la dimensión de ineficiencia. (21)

Escepticismo

El escepticismo, es un tipo de dimensión principalmente relacionado con la actitud de las personas frente a las tecnologías, esta se define como "la actitud negativa ante las Tics, en la cual la persona que lo padezca va demostrar estados de inferencia sobre el beneficio que podría aportar estos medios de comunicación". De todas aquellas dimensiones esta va implicar una cierta transformación de la actitud de quien la adquiera. (22)

Fatiga

La fatiga, una dimensión de tipo afectiva, abarca principalmente sobre el estado mental o carga mental, como resultado a exposición de herramientas tecnológicas, puede ser definido como "la disminución de la capacidad de rendimiento de las personas que se da en forma pasajera". Cabe recalcar que este tipo de dimensión va acompañado de síntomas musculares en las cuales están, la dificultad de conciliar el sueño, jaquecas, dolores musculares y entre otras. (23)

Ansiedad

En esta tercera dimensión se involucra la afectividad, si bien ya se hace presencia de la fatiga, la ansiedad es otra de las dimensiones negativas sobre el estado mental. Se le da la definición "como la sensación en la que se presenta sentimientos de angustia y miedo ocasionadas por el trabajo con tecnologías". Por otro lado, la ansiedad es vista en general como un estado que se da de manera subjetiva, en donde la persona presenta estados de amenaza tanto externas como internas. (24)

Ineficiencia

Como cuarta está la dimensión de ineficiencia, aquella se va ver involucrado el estado cognitivo, esta se relaciona con las creencias de pensar de forma negativa sobre sí misma. La ineficacia en el ámbito de estrés tecnológico, adopta la definición de "pensamiento ineficaz que tiene una persona sobre sí misma". Aquella se ve presente en mayor grado en sujetos de alta edad y jóvenes que entran en el mundo tecnológico. (25)

Prevención del tecnoestrés

El tecnoestrés, estado negativo de la salud mental, que puede ser prevenido a tiempo, para ello se debe aplicar el aspecto educativo, ya que la base principal es la falta de información y acceso adecuado sobre el uso de los tics. Por otro lado, Gonzáles S. y Pérez S. dan a conocer que; "Salanova, refiere que existen tres tipos

de formas de prevención, estrategias que podrían ser aplicadas según necesidad del sujeto, siendo la prevención primaria, secundaria y terciaria" (26).

Tecnoestrés en tiempos de pandemia

La presencia de la pandemia, ha sido de gran impacto sobre la salud mental de la población en general, a raíz de ello se ha visto el aislamiento de los trabajadores la cual se ha previsto el trabajo remoto. Rodríguez D. et al, dan a conocer que; “la presencia del tecnoestrés en estos tiempos de pandemia ha sido a causa de la sobrecarga tecnológica y la tecno-invasión siendo un factor de riesgo para la salud de los profesionales ". (27)

Desempeño laboral

El desempeño laboral, es muy importante en el ámbito laboral, ya que depende de los colaboradores se verá la productividad en la empresa. Se define como "una acción relevante relacionado con lograr de objetivos, que son evaluados mediante las competencias en el puesto". Cabe recalcar, que el desempeño laboral va a abarcar como un aspecto en el sujeto al momento de desarrollar un trabajo para lograr un desempeño efectivo. (28)

Evaluación del desempeño laboral

Para determinar el desempeño laboral efectivo o no efectivo, es imprescindible aplicar evaluaciones para tener resultados acerca de la capacidad del sujeto en su labor. El desempeño laboral es "un proceso que se da en forma dinámica para identificar que tan bueno es el rendimiento del sujeto en relación a su puesto en la que desempeña su trabajo". Se concluye que, las evaluaciones sirven para recoger información sobre lo que percibe el trabajador en su labor. (28)

Por otro lado, Saravia L, y López de Castilla M, definen a “la evaluación del desempeño como un proceso integral, permanente, obligatorio y formativo que tiene como objetivo verificar la calidad del trabajo de los profesionales”. Cabe

recalcar que la evaluación constante del desempeño en el trabajo ayudará a determinar de cuan activo el profesional y para ello se requiere de una evaluación. (29)

Teoría de Enfermería

La teoría de Sor Callitas Roy, es una base organizada, que está relacionada al comportamiento, viene a ser también un conjunto de procesos en la que el sujeto se va adaptar a los factores ambientales que generan tensión, siendo esta equivalente entre aquella demanda adaptativa y la respuesta que va generar en el sujeto. Es por ello que para Callista es importante aplicar la adaptación en el cuidado de enfermería. (30)

Adicionando a lo mencionado anteriormente, la teoría de Callista, Hernández Y, Jiménez N, y Gonzáles L. Citan a Whittemore R, et al. refieren que ella considera la existencia de cuatro métodos para la adaptación, siendo el auto concepto, la fisiológica, las relaciones de interdependencia y el desempeño de funciones. Así mismo citan a Cavalcante, que considera la metodología como un proceso para que sujeto se adapte ante productores de tenciones. (30)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022.

No existe relación entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

No existe relación entre su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

Existe relación entre su dimensión de fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

No existe relación entre su dimensión de fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

Existe relación entre su dimensión de ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

No existe relación entre su dimensión de ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

Existe relación entre su dimensión de ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

No existe relación entre su dimensión de ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El presente trabajo de investigación es de método hipotético - deductivo, esta es definida como aquel método que busca falsear, de este modo va permitir llegar a ciertas conclusiones, de tal modo que sean discutidas con las situaciones u hecho planteadas a la realidad. De todo ello, la hipótesis planteada finalmente deducirá las conclusiones, premisas y los principios, asumiendo que estas sean verdaderas o falsas. (31)

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo, donde se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, para luego obtener de la investigación o resultados

válidos que respondan a los objetivos inicialmente planteados. El enfoque cuantitativo se define como el método basado en la medición y la cuantificación, que hace uso como su herramienta las estadísticas, de tal modo que a través de ello se pueda tener la cuantificación. (31)

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicado, ya que se va medir el grado de relación entre las dos variables planteadas y de esta manera analizar si ambas tienen o no la relación en la presente investigación. La investigación de tipo aplicada se describe como un método de identificación, que hace uso de métodos científicos, de tal modo que contribuye a la solución de aquellas necesidades tanto como prácticas y específicas. (31)

3.4. Diseño de la investigación

Se plantea el trabajo de diseño no experimental, este es un tipo de diseño en el que no hay manipulación de las variables, estos solo son observados para luego ser analizadas. La investigación es de alcance correlacional, aquí se busca conocer la existencia de la relación de dos variables de tal modo que se pueda corroborar las hipótesis. Finalmente, el corte transversal, es decir se realizará en un mismo tiempo, lugar y espacio. (31)

3.5. Población, muestra y muestreo

El presente trabajo de investigación constituye un total de población finita de 80 colaboradores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, siendo esta la muestra para trabajar, no se realiza el muestreo, la selección es por conveniencia, debido a la accesibilidad y disposición de los trabajadores.

Criterio de inclusión:

Trabajadores de todas las edades y género.

Trabajadores del área de oficina de la empresa GMO.

Trabajadores que están dentro del horario de trabajo.

Trabajadores de oficina que firmen el consentimiento informado.

Criterio de exclusión:

Trabajadores que no acepten ser encuestados.

Trabajadores fuera del horario de trabajo.

Trabajadores cesados.

Trabajadores en capacitación de ingreso.

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN (NIVELES O RANGOS)
VI	Salanova citado por Mahboob A, Khan T, define el tecnoestrés como “Un estado psicológico dañino relacionado con el uso o la amenaza de usar nuevas tecnologías, que lleva a manifestar ansiedad, fatiga, estados de escepticismo y percepción de ineficacia”. (32)	La variable va ser determinada mediante el cuestionario creado por un equipo de investigadores (equipo wont), este cuestionario consta de 16 ítems, sub divididas por sus dimensiones de Esceptismo, Ineficiencia, Fatiga y Ansiedad. (34)	<p>-Escepticismo</p> <p>-Fatiga</p> <p>-Ansiedad</p> <p>-Ineficiencia</p>	<p>Indiferencia</p> <p>Negación</p> <p>Estrés</p> <p>cansancio</p> <p>Inquietud</p> <p>Inseguridad</p> <p>Baja capacidad</p> <p>Baja habilidad</p>	<p>- Escala de medición.</p> <p>Ordinal.</p>	<p>-TECNOESTRÉS (sumatoria de ítems del 1 a 16) /4 Bajo: 0 – 25 Medio: 25 – 75 Alto: 75 - 100</p>
V2	Es definido como el nivel de ejecución que tiene una persona, es decir el empleador en una organización, y esta será medida mediante sus características. (33)	La variable 2, será obtenida con el cuestionario elaborado por Ríos M, este contiene 32 ítems divididos por su dimensión de asistencia-puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto, responsabilidad, calidad en el trabajo y por último trabajo bajo presión. (35)	<p>- Asistencia y puntualidad.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Productividad.</p> <p>- Respeto y responsabilidad.</p> <p>- Calidad en el trabajo.</p> <p>- Trabajo bajo presión.</p>	<p>1-Ausencia en día de labores. 2-Cumplimiento con los horarios de comida establecido.</p> <p>1- Relaciones interpersonales con su equipo de trabajo. 2- Comparte sus conocimientos y experiencia con las nuevas integrantes del departamento.</p> <p>1-Cooperación con sus compañeros. 2-Superación con los objetivos adecuados de la empresa.</p> <p>1-Acata órdenes y su jefe inmediato. 2-Cumplimiento de medidas de seguridad establecidas por la empresa.</p> <p>1-Corriga oportunamente los errores. 2-Pone en práctica los conocimientos adquiridos.</p> <p>1-Disposición para trabajar días feriados y fines de semana. 2-Presenta quejas al tener mucho trabajo pendiente</p>	<p>- Escala de medición.</p> <p>Ordinal.</p>	<p>Siendo los rangos de calificación de la siguiente manera:</p> <p>M= Malo 30 - 50 R= Regular 51 - 70 B= Bueno 71 – 95 E= Excelente 96 – 120</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos es definida como un conjunto de acciones realizadas para la investigación, para ello se debe tener datos, métodos y el análisis. La técnica de recolección de los datos que se aplica en el presente trabajo de investigación es la encuesta, esta es un proceso en la que se va recolectar los datos mediante un instrumento, es decir un cuestionario. (31)

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como instrumento para la primera variable, un cuestionario de tipo su naturaleza cualitativa, escala de medición ordinal, elaborado por el equipo wont, esta conforma 16 ítems, incluidas sub dimensiones como el Escepticismo, Ineficiencia, Fatiga y Ansiedad, cada uno con cuatro indicadores respectivos. Se tendrá como resultado el nivel de tecnoestrés a través de su escala de medición de nivel bajo siendo de 0 – 25, medio de 25 – 75 y alto de 75 – 100. (34)

Por otro lado, se usará el cuestionario, de variable de naturaleza cualitativa, escala de medición ordinal de Ríos M. de 32 ítems, sus dimensiones “asistencia-puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto-responsabilidad, calidad en el trabajo y trabajo bajo presión”, los criterios de evaluación son 5 preguntas, de asistencia-puntualidad y respeto-responsabilidad, 6 preguntas, con escala de medición “malo 30-50, regular 51-70, bueno 71-95 y excelente 96 -120”. (35)

3.7.3. Validación

En el presente trabajo de investigación se hará uso del instrumento de tecnoestrés, aquella presenta una alta validez de contenido, siendo como resultado de 0,908, estos se obtuvieron mediante el coeficiente de correlación que está relacionado con cada uno de las preguntas y sus dimensiones, todo ello mencionado por Arica P, citada en la investigación de Albarrán B. (36)

Con respecto a la validez del instrumento de desempeño laboral, esta fue determinada en el estudio de López A, y Paucar J, en la que hacen mención la

participación de 3 expertos, siendo López R, Mazariegos D, y Ávila L, en la cual realizan la modificación de algunas dimensiones para adecuar el instrumento a la población, así obteniendo una alta validez de 0.9 %. (35)

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de tecnoestrés fue determinada por Marisa, Susana y Eva, teniendo como resultado que el cuestionario de tecnoestrés presenta una confiabilidad de 0.930 esta obtenida mediante el Coeficiente Alfa de Crombach, demostrando su alto grado de confiabilidad. (36).

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de desempeño laboral, esta fue determinada por López A, y Paucar J, en la que afirman que dicho instrumento presenta un resultado de 0.9% de confiabilidad y consistencia, obtenida a través del el Coeficiente Alpha de Cronbach, demostrando así que, al ser más cerca al índice de 1, determina su alta confiabilidad como instrumento. (35)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El presente trabajo académico será presentado al comité de ética de la UPNW, quienes evaluarán el proyecto para su aprobación. Aceptado ello, se presentará a la alta dirección de la empresa GMO LUXOTTICA, para solicitar la aprobación de ser ejecutada, y esto será coordinada la jefatura para que autorice la comunicación de forma virtual con los trabajadores. Cabe recalcar, que se tendrá en cuenta criterios de selección, y así obtener datos para procesar y analizarlos.

3.9. Aspectos Éticos

El estudio está enmarcado por aspecto éticos relacionados al área de salud, este se define como un conjunto de normas, hábitos y reglas, dirigidas a regular el comportamiento del sujeto, así mismo estudia la moral en la sociedad. Para ello se tomaron como base puntos importantes tales como lo son los principios éticos, todo ello con el objetivo de garantizar la protección hacia la persona que serán participantes en la investigación. (38)

Principio de autonomía

El principio de la autonomía se basa principalmente en la libre decisión que tiene la persona en sí o no involucrarse en la ejecución del trabajo de investigación. Para ello, se le explicará a cada trabajador del área de oficina de la empresa GMO LUXOTTICA el objetivo de la investigación a desarrollar, de ello va depender su aceptación y esta será reforzada mediante el uso del consentimiento informado. (39)

Principio de beneficencia

La beneficencia es un principio ético que se basa generalmente en hacer el bien a la persona mas no el mal, desarrollando aspecto positivo hacia el ser humano. El desarrollo de la investigación será explicado a los participantes, en la cual se les indicará que los resultados obtenidos de tus encuestas serán de base para la prevención del tecnoestrés, de ese modo desarrollar estrategias que les ayuden a llevar un estilo de vida libre de estrés causada por el uso inadecuado de la tecnología en el trabajo. (40)

Principio de no maleficencia

El principio de la no maleficencia se basa en el no hacer daño al ser humano, para ello se evitará aquellos factores que pudieran ser perjudicantes para los participantes. De ello se toma en cuenta, que antes de la ejecución del trabajo de investigación se le dará a conocer la importancia de la participación de los trabajadores del área de oficina y que los datos que serán proporcionados por ellos no serán alterados. (41)

Principio de justicia

El principio de la justicia se relaciona con la importancia de la aplicabilidad de los principios éticos, siendo el punto básico de la equidad entre las personas. De todo ello, la participación de los trabajadores será abordado con equidad e igualdad sin discriminación alguna, respetando las creencias y valores que pudieran tener para que su participación sea provechosa. (42)

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades (Se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)

ACTIVIDADES	2021			2022				
	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	NOV	DIC
Planteamiento de problema								
Propósito y objetivos								
Marco teórico	X							
Antecedentes	X	X						
Base teórica		X	X					
Variables			X					
Material y método				X				
Operacionalización de variables				X				
Diseño de estudio					X			
Cronograma de actividades y presupuesto					X			
Consideraciones Éticas	X	X	X	X	X	X		
Referencias bibliográficas	X	X	X	X	X	X		
Presentación del trabajo académico	X	X	X	X	X	X	X	X
Sustentación								X

(X) Actividades realizadas

(X) Actividades por realizar

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTOS UNITARIOS	COSTO TOTAL
MATERIALES				
Folder manila		5	s/ 0.50	s/ 2.50
Encuestas	Ciento	40	s/ 0.20	s/ 8.00
Papel bond	Millar	50	s/ 0.20	s/ 10.00
Tinta de impresión negra	Unidas	1	s/ 80.00	s/ 80.00
Tiente de impresión a color	Unidas	1	s/ 80.00	s/ 80.00
Lapiceros	Unidas	5	s/ 0.50	s/ 2.50
Tableros	Unidas	2	s/ 5.00	s/ 10.00
Sub Total				s/ 193.00
FINACIEROS				
Movilidad local	Unidas	15	s/ 5.00	s/ 75.00
Fotocopias	Unidas	50	s/ 0.50	s/ 25.00
Refrigerio	Unidas	50	s/ 5.00	s/ 250.00
Sub Total				s/ 350.00
TOTAL				s/ 489.00

5. REFERENCIAS

1. Jeff V. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de covid-19. Rev Perú Med Exp Salud Publica [Internet]. 2020; 37(2):327-34. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
2. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID 19: instrumentos para la evaluación. Rev. de Comunicación y Salud [Internet]. 2020; 10(2): 301-321. [citado 11 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
3. World Health Organization and International Labour Organization, Rev. Mental health at work [Internet]. 2022: 2 -19. [citado 11 de diciembre del 2021]; Disponible en: <file:///C:/Users/ADMIN/OneDrive%20-%20Luxottica%20Group%20S.p.A/Escritorio/INDICE%2010%20QUE%20QUE%20VA%20A%20CAMBIAR%20AL%20SER%20INDICE%203.pdf>
4. Lopez R, Rios B, Neri J. El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el desempeño de jóvenes universitarios, un diagnóstico regional y multidimensional. [Internet]. Madrid: Editorial Plaza y Valdés; 2019. 15p. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: https://www.academia.edu/41860025/El_uso_de_las_Tecnolog%C3%ADas_de_la_Informaci%C3%B3n_y_Comunicaci%C3%B3n_en_el_desempe%C3%B1o_de_j%C3%B8venes_universitarios_un_diagn%C3%B3stico_regional_y_multidimensional
5. Cantos E. Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial – Tecnoestrés. Rev. Universidad Internacional SEK. 2021: 1 - 15. [citado 11 de diciembre del 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4313>
6. Cárdenas A, Bracho D. El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. Rev. Interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología [Internet]. 2019; 6 (1): 295 – 314. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en:

- <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/308/372> .
7. Pérez E, Sánchez J, Mota G, Luque M, Aguilar J, Alonso S, García C, Tecnologías de la información y comunicación (TIC): uso problemático de internet, video juegos, teléfonos móviles, mensajes instantáneos y redes sociales mediante el MULTICAHE-TIC. Rev. Adicciones [Internet]. 2018; 30 (1): 19 – 32. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/806-2200-2-PB.pdf>
 8. Lee J. Mediating Effect of Stress Coping in the Relationship between Technostress and Teacher Efficacy of Early Childhood Teachers, Filipinas. Artículo original stress [Internet]. 2018; 26 (1): 46 – 51. [citado 20 abril 2020]; Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/324157656_Mediating_Effect_ofStress_Coping_in_the_Relationship_between_Technostress_and_Teacher_Efficacy_of Ea](https://www.researchgate.net/publication/324157656_Mediating_Effect_ofStress_Coping_in_the_Relationship_between_Technostress_and_Teacher_Efficacy_of_Ea)
 9. Cari V, tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata - Arequipa 2020. [tesis para optar el título profesional de licenciada en educación primaria]. Paucarpata: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote; 2020. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19772/ANSIEDAD_DESEMPEÑO_LABORAL_VERONICA_GUMERCINDA_CARI_CALCINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 10. Dávila F, El tecnoestrés en el desempeño del docente en la I.E. N° 6066 Villa el Salvador, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de maestro en administración de la educación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81236/Davila_HFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 11. Chávez B, Niveles de tecnoestrés en el personal de ventas en una empresa financiera de la ciudad de Lima.201. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2021. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2474>
 12. Malaver E, Efectos del tecnoestrés en las condiciones laborales en una

- institución educativa de San Juan de Lurigancho en el año 2021. [Tesis para obtener el título de Maestra en Administración de la Educación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado 11 de diciembre del 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70306>
13. Cahuaza M, Silva A, Análisis del tecnoestrés en los docentes de la universidad privada de la zona norte oriental del Perú. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales]. Tarapoto: Universidad Peruana Unión; 2020. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4685>
 14. Almanza I, y Marulanda M. Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes universitarios de Riohacha. [Tesis para optar el título de psicólogo]. Colombia: Universidad Antonio Nariño; 2022. [Citado 01 noviembre 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6782>
 15. Velásquez E, Estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera 2019 -2020. Ciencia Latina Rev. Científica Multidisciplinar [Internet] 2022; 6(1): 1 – 26. [citado 11 de diciembre del 2021]; Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492/2075>
 16. Ávila M, Gonzales S. El tecnoestrés y la salud en trabajadores administrativos de un centro universitario de la universidad de Guadalajara. Rev. Pienso en Latinoamérica [Internet] 2020; 3 (7): 44 – 53. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625547784-5%20Art%C3%ADculo%20Original.pdf>
 17. Ruiz V, Rios M, Sánchez M. Work techno-resources and its impact on technostress. A case study. Rev. International Journal of Innovation [Internet] 2019; 7(2): 299 – 311. [citado 20 de enero 2022]. Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/24233/RuizDominguezVeronicaWorktechnoresources_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
 18. Araya S, Quiroz A, y Salazar C, Explorando la incidencia de creadores e

- inhibidores de Tecnoestrés en la Satisfacción Laboral y compromiso laboral en usuarios finales de la Tecnologías de Información y Comunicación. Rev. Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información [Internet] 2022; 554-567. [citado el 1 de marzo del 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/CristianSalazarConcha/publication/349255583_Explorando_la_incidencia_de_Creadores_e_Inhibidores_de_Tecnoestres_en_la_Satisfaccion_Laboral_y_el_Compromiso_laboral_en_suarios_finales_de_Tecnologias_de_Informacion.
19. Rodríguez O, El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. Rev Lan Harremanak [Internet] 2020; 44: 164-183. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>
 20. Robinet A, y Pérez M, Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-1. Rev. Pol. Con [Internet] 2020; 5(12),637-65. [citado el 1 de marzo del 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/2111-11444-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/2111-11444-2-PB%20(1).pdf)
 21. Efiltili E, y Çoklar A. Teachers' Technostress Levels as an Indicator of Their Psychological Capital Levels, Turquía. Rev. Universal Journal of Educational Research [Internet] 2019; 7(2): 413-421. [citado 20 enero 2022]. Disponible en: <http://www.hrpub.org/download/20190130/UJER14-19512632.pdf>.
 22. Arredondo M, Caldera D, Tecnoestrés en estudiantes universitarios. Diagnóstico en el marco del covid-19 en México. Tecnoestrés en estudiantes universitarios. Diagnóstico en el marco del covid-19 en México. Rev. Educación y Humanismo [Internet] 202; 24(42), 90-105. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.17081/eduhum.24.42.449190>.
 23. Fernández J. El Tecnoestrés [Tesis para obtener Máster Universitario en Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales]. España: Universidad de León; 2018. [Citado 01 marzo 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Garc%25EDa%2520Ruano,%2520Berta.pdf%3Bjsessionid=E418583A75848F6B053C803ED45F74E0.pdf>
 24. Llorens S, Salanova, M, y Ventura, M. Guías de Intervención: Tecnoestrés. [internet]. España: Editorial Síntesis; 2011. [citado el 1 de marzo del 2022].

- Disponible en:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/ed8c20ee666bb00e7c2525340dc38d23.pdf>
25. Bracho D, Síndrome de burnout y fatiga laboral. Rev. Cienciamatria [Internet] 2020; 6 (1): 295-314. [citado el 1 de marzo del 2022]. Disponible en:<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7390785.pdf&ved=2ahUKEwiZt9KgyKb2AhUcDrkGHQKCFEQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw0FjnMBzBORDPmNQvMOZ-z>
26. Gonzales S, Pérez S, Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio, Rev. cient. estud. Investig [Internet] 2019; 8(1): 21-35. [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en:
file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Tecnoestres_docente_el_lado_opuesto_de_la_utilizac.pdf
27. Rodríguez D, Totolhu B, Torres L, Rojas L, y De la Rosa B. Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Rev.Enseñanza e Investigación en Psicología [Internet] 2022; 3(2), 214-226. [citado 11 de enero del 2021]. Disponible en: <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/198/124>
28. Contreras B, Estrés y Desempeño Laboral en la Distribuidora Droguería “Ahorrofarma SCRL” de Huancayo 2019, [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración]. Huancayo: Universidad Peruana De los Andes; 2020. [citado 11 de diciembre del 2021]; Disponible en:
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2553/T037_DNI_T72757987.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Saravia L, y López de Castilla M, la evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. Revista Iberoamericana de la evaluación Educativa [Internet] 2018; 1(2). [citado el 1 de marzo del 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoDocentePeruUnaExperienciaE-2789097.pdf>
30. Naranjo Y, Jiménez N, y González L. Análisis de algunas teorías de Enfermería y su vigencia de aplicación en Cuba. Revista Archivo Médico

- de Camagüey [Internet] 2018;22(2). [citado el 31 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/5432>
31. Arispe C, Yangali J, Guerreo M, Lozada O, Acuña L, y Arellano C. La investigación científica una aproximación para los estudios posgrado. [Internet]. Guayaquil Ecuador: 1ra ed.; 2020. 131 p. [citado el 04 de noviembre del 2022]; Disponible en: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/3.%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/3.%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20(1).pdf)
 32. Mahboob A, Khan T. Technostress and Its Management Techniques: A Literature Review. Journal of Human Resource Management [Internet] 2018; (3):4 28-31. [citado 18 de mayo 2022]. Disponible en: <http://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=176&doi=10.11648/j.jhrm.20160403.12>
 33. Indacochea B, Porraspita F, Ganchozo B. El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Rev. Didasc@lia Didáctica y Educación [Internet] 2018; 9(2). [citado 11 de diciembre del 2021]. Disponible en: <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalialia/article/view/758/755>
 34. Eidman L. Basualdo S. Adaptación y validación de la escala RED-tecnoestrés en población de estudiantes universitarios argentinos. Rev. Academia [Internet] 2021; 8(2): 178. [citado 01 marzo 2022]. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n2/2414-8938-academo-8-02-77.pdf>
 35. Elera L, y Gálvez J. Desempeño laboral y nivel de estrés. Enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. [Tesis para obtener el título de licenciada en Enfermería]. Chiclayo: universidad católica santo Toribio de mogrovejo. [citado el 04 de noviembre del 2022]; Disponible en: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/TL_EleraLopezArelis_GalvezPaucarJesus.pdf%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/TL_EleraLopezArelis_GalvezPaucarJesus.pdf%20(2).pdf)
 36. Albarrán B. Niveles de tecnoestrés en el personal de ventas en una empresa financiera de la ciudad de Lima - 2018. [Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Perú; Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. [citado 01 marzo 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2474/TRAB.>

[SUF.PROF.Ismael%20Albarr%C3%A1n%20Ch%C3%A1vez.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1513)

37. Mariño H, Salazar V, Beltrán A, y Andrade E, Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. Revista Científica mundo de la investigación y conocimiento [Internet] 2022; 6 (1): 135-144. [citado el 1 de marzo del 2022] Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1513>
38. Garay FV. Ética y virtud en la formación de profesionales de las ciencias médicas en Santiago de Cuba. Rev. Gómez YD, editor. Medisan. [Internet] 2019;23(6). Disponible en: <http://www.medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/2829> Disponible en: http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/232/html_1
39. Ontano M, et al. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. Rev Cien Ec. [Internet] 2021; 3(3):9-16. [citado el 04 de noviembre del 2022]; Disponible en: <http://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>
40. Orozco H. La ética en la investigación científica: consideraciones desde el área educativa. Rev. de Historia, Geografía, Arte y Cultura Año [Internet] 2022; 10 (19): 11-12. [Internet]. [citado el 04 de noviembre del 2022]; Disponible en: <http://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/355/512>
41. Villacis R. Patiño Z, Cedeño A, y Zambrano S. Observación de los principios Bioéticos y su aplicación en la investigación. Rev. RECIMUNDO [Internet] 2018; 2(1). [citado el 04 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/172> Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
42. Vargas Y. et al. Ética en la investigación biomédica. Rev Int Salud Materno Fetal [Internet] 2018; 3(4): 23-30. [citado el 04 de noviembre del 2022] Disponible en: <http://ojs.revistamaternofetal.com/index.php/RISMF/article/view/74/84>

ANEXO

ANEXO 1

Matriz de consistencia:

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el tecnoestrés con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se relaciona su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina? ¿Cómo se relaciona su dimensión de Fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina? ¿Cómo se relaciona su dimensión de Ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina? ¿Cómo se relaciona su dimensión de Ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO Determinar la relación que existe entre su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. Determinar la relación que existe entre su dimensión de Fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. Determinar la relación que existe entre su dimensión de ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. Determinar la relación que existe entre su dimensión de Ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL -Existe relación entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022. -No existe relación entre el Tecnoestrés y el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica, Lima 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA -Existe relación entre su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -No existe relación entre su dimensión de Escepticismo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -Existe relación entre su dimensión de fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -No existe relación entre su dimensión de fatiga con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -Existe relación entre su dimensión de ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -No existe relación entre su dimensión de ansiedad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -Existe relación entre su dimensión de ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina. -No existe relación entre su dimensión de ineficiencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de oficina.</p>	<p>VARIABLE 1: Tecnoestrés</p> <p>DIMENSIONES: -Escepticismo -Fatiga -Ansiedad -Ineficiencia</p> <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral.</p> <p>DIMENSIONES: -Asistencia y puntualidad. -Trabajo en equipo. -Productividad. -Respeto y responsabilidad. -Calidad en el trabajo. -Trabajo bajo presión.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Cuantitativo correlacional</p> <p>METODO Y DIESENO DE LA INVESTIGACION: Método hipotético – deductivo</p> <p>De diseño descriptivo no experimental</p> <p>POBLACION MUESTRA: 80 trabajadores del área de oficina.</p> <p>MUETRA: 80 colaboradores del área de oficina de la empresa GMO Luxottica</p>

ANEXO 2

Instrumento 1:

CUESTIONARIO DE TECNOESTRÉS DEL EQUIPO WONT

Buenas tardes estimado(a) colaboradores el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de tecnoestrés (estrés generado por el uso de las tecnologías) en los docentes.

Solicito su contribución, que es de suma importancia identificar el nivel de tecnoestrés y su efecto en su salud física, social, mental y desempeño como docente, sólo con fines académicos, su manejo será estrictamente confidencial.

INDICACIONES:

Identifique y marque el número indicado que crea oportuna, sobre la frecuencia de cómo se siente en cada pregunta planteada.

¡MUCHAS GRACIAS!

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA
0 = nada (nunca)
1 = casi nada (un par de veces al año)
2 = raramente (una vez al mes)
3 = algunas veces (un par de veces al mes)
4 = bastante (una vez a la semana)
5 = con frecuencia (un par de veces a la semana)
6 = siempre (todos los días).

PREGUNTAS SEGÚN SUS DIMENSIONES		
Nº	Preguntas	Escriba el número.
ESCEPTICISMO		
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.	
2	Cada vez me siento menos implicado (a) en el uso de las tecnologías.	
3	Soy más cínico(a) respecto a la contribución de las tecnologías en mi trabajo.	
4	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías.	
FATIGA		
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas.	
6	Cuando termino de trabajar con las tecnologías, me siento agotado(a).	
7	Siento tanto cansancio cuando acabo de trabajar con ellas, que no puedo hacer nada más.	
8	Me es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías.	
ANSIEDAD		
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías.	
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por un 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.	
INEFICACIA		
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(a) de acabar bien mis tareas cuando utilizo tecnologías.	

Instrumento 2:**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

El presente instrumento ha sido diseñado con la finalidad de obtener información sobre el desempeño del personal a su cargo. El mismo cuenta con una serie de preguntas que se le solicita conteste de forma objetiva, para tal efecto encontrará 4 diferentes estimaciones.

Contenido:**Datos Generales:**

- Edad:
- Sexo: F () M ()
- Otros estudios:
- Tiempo total de servicio en el Hospital:
- Tiempo de servicio:
- Estado civil:
- Lugar de procedencia:
- Lugar de residencia:
- N° de hijos:
- Edad:

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) los ítems de qué representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones.

- Siempre (4 puntos)
- Casi siempre (3 puntos)
- A veces (2 puntos)
- Nunca (1 punto)

Actividades Comprendidas	Proceder del profesional	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	1. Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada.				
	2. Si se ausenta de sus labores, es por descanso médico.				
	3. Cumple con los horarios de alimentación establecidos.				
	4. Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.				
	5. Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.				
	6. Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron.				
TRABAJO EN EQUIPO	7. Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo.				
	8. Antepone el beneficio de grupo al individual.				
	9. Manifiesta identificación con su grupo de trabajo.				
	10. Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevo integrantes del departamento.				
PRODUCTIVIDAD	11. Cooperar con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones.				
	12. Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa.				
	13. Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas.				
	14. Entrega su trabajo según la calendarización establecida.				
	15. Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.				
	16. Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.				
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD	17. Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato.				
	18. Cumple con las políticas internas del departamento.				
	19. Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros.				
CALIDAD EN EL TRABAJO	20. Demuestra una conducta adecuada frente a las quejas del usuario externo.				
	21. Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa.				
	22. Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa.				
	23. El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa.				
	24. La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.				
	25. Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido.				
	26. Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.				
	27. Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.				
TRABAJO BAJO PRESIÓN	28. Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.				
	29. Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente.				
	30. Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.				
	31. Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando este es bastante agitado.				
	32. Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.				

ANEXO 3**Consentimiento informado:****CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACION**

Yo....., identificado con DNI N°....., Mediante este presente documento, doy mi consentimiento informado para poder participar en el desarrollo del proyecto de investigación titulado **“TECNOESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OFICINA DE LA EMPRESA GMO LUXOTTICA, LIMA 2022”**, elaborado por la Licenciada y estudiante; **CORNEJO HILARIO BRENDA ODALIZ**, de la **ESCUELA DE POSGRADO DE LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN SALUD OCUPACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**.

Por otro lado, doy como informado que la información que se me proporcionó fue clara, en la cual se me hace conocimiento de la importancia del aspecto ético para la elaboración de la investigación, dado a ello doy mi consentimiento de mi participación de manera voluntaria.

FECHA: _____ **2022**

FIRMA DEL PARTICIPANTE
DNI:

FIRMA DEL INVESTIGADOR
DNI: