Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores, vol. 9, núm. 4, 2022, pp. 1-25.

Tecnoestrés en docentes de preescolar: Un Análisis exploratorio durante la pandemia por COVID-19 (Technostress in preschool teachers: An exploratory analysis during the COVID-19 pandemic).

Domínguez-Torres, L., Totolhua-Reyes, B. A., Rodríguez-Vásquez, D. J., Figueroa-Ortega, M. E., Fragoso-Luzuriaga, R. y Rojas-Solís, J. L.

Cita:

Domínguez-Torres, L., Totolhua-Reyes, B. A., Rodríguez-Vásquez, D. J., Figueroa-Ortega, M. E., Fragoso-Luzuriaga, R. y Rojas-Solís, J. L. (2022). *Tecnoestrés en docentes de preescolar: Un Análisis exploratorio durante la pandemia por COVID-19 (Technostress in preschool teachers: An exploratory analysis during the COVID-19 pandemic). Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores, 9 (4), 1-25.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/lucydt07/4

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/pEdg/ZUs

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475
RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/
Año: IX Número: 3. Artículo no.:23 Período: 1ro de mayo al 31 de agosto del 2022.

TÍTULO: Tecnoestrés en docentes de preescolar: Un análisis exploratorio durante la pandemia por COVID-19.

AUTORES:

1. Est. Lucía Domínguez-Torres.
2. Est. Bianca Areli Totolhua-Reyes.
3. Est. Diana Jezabel Rodríguez-Vásquez.
4. Mtra. María Eugenia Figueroa-Ortega.
5. Dra. Rocío Fragoso-Luzuriaga.
6. Dr. José Luis Rojas-Solís.

RESUMEN: La presente investigación explora el tecnoestrés derivado del uso de las tecnologías en docentes de educación preescolar durante la pandemia por COVID-19 e identifica la asociación con factores creadores e inhibidores de éste. Se realizó un estudio cuantitativo y exploratorio con 54 mujeres, que laboran en distintos municipios rurales y urbanos en Puebla, México. Los resultados mostraron que la tecno-invasión y la sobrecarga tecnológica son los principales indicadores de tecnoestrés en las docentes; además que los inhibidores no estarían ejerciendo su función protectora posiblemente por el contexto ocasional y abrupto por la pandemia. Finalmente, se sugiere la necesidad de más estudios sobre el fenómeno en las actuales condiciones sanitarias, con el objetivo de profundizar su asociación con otras variables.

PALABRAS CLAVES: tecnoestrés, COVID-19, educación preescolar, condiciones de trabajo, TIC.

TITLE: Technostress in preschool teachers: An exploratory analysis during the COVID-19 pandemic.

AUTHORS:

1. Stud. Lucía Domínguez-Torres.
2. Stud. Bianca Areli Totolhua-Reyes.
3. Stud. Diana Jezabel Rodríguez-Vásquez.
4. Master. María Eugenia Figueroa-Ortega.
5. PhD. José Luis Rojas-Solís.
6. PhD. Rocío Fragoso-Luzuriaga.

ABSTRACT: This research explores the techno-stress derived from the use of technologies in preschool teachers during the COVID-19 pandemic and identifies the association with its creators and inhibitors. A quantitative and exploratory study was carried out with 54 women, who work in different rural and urban municipalities in Puebla, Mexico. The results showed that techno-invasion and technological overload are the main indicators of techno-stress in female teachers; In addition, the inhibitors would not be exercising their protective function, possibly due to the occasional and abrupt context caused by the pandemic. Finally, the need for more studies on the phenomenon in current sanitary conditions is suggested, with the aim of deepening its association with other variables.

KEY WORDS: technostress, COVID-19, preschool education, working conditions, ICT.

INTRODUCCIÓN.

Dentro del marco de la contingencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), las autoridades nacionales e internacionales se vieron obligadas a suspender las actividades escolares presenciales, ocasionando modificaciones en la práctica de la enseñanza-aprendizaje, y con ello, se apostó a la teleducación el rumbo de las y los estudiantes de todos los niveles educativos (Domínguez-Torres et al., 2021; Vivanco-Saraguro, 2020), es así, como aquello que cavilaba como un elemento a considerar dentro del proceso formativo de los preescolares, y en general, de diversos sectores estudiantiles (de la Serna-Tuya et al., 2018), se convirtió en una realidad ineludible. Con esta coyuntura, se abre el panorama de la investigación empírica para estudiar aquellas consecuencias psicosociales que deterioran el bienestar físico y emocional de cualquier persona en el periodo de aislamiento social (Ramírez-Ortiz et al., 2020).

Aunado a lo anterior, desde hace varias décadas, el carácter omnipresente de la Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en el ámbito escolar, ha contribuido a la creación de retos y dificultades (González y Pérez, 2019), por lo que los personajes implicados (docentes, alumnos y padres de familia) no son ajenos a sufrir o desarrollar problemas derivados del mal uso y/o gestión de los recursos tecnológicos dentro y fuera del salón de clases.

En este contexto, es preciso recordar que el estrés es considerado una enfermedad vigente en el siglo XXI, el cual está determinado por las demandas externas y la capacidad del ser humano para hacerles frente (Osorio y Cárdenas, 2017); así de acuerdo con Kyriacou (2001), el estrés académico es aquella experiencia de estados desagradables y negativos, como ira, tensión, decepción o depresión, que surgen de las responsabilidades laborales; en el caso concreto, cuando existe una exposición continua a las fuentes de tecnología, información y comunicación, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, se denomina tecnoestrés (Jiménez, 2010). En ese tenor, es de esperar que este constructo llame la

atención de la comunidad científica, debido a las repercusiones que afectan a nivel personal, profesional y laboral.

Tecnoestrés.

A lo largo de la historia se han propuesto diferentes conceptos para referirse al tecnoestrés, uno de ellos es el mencionado por Brod quien lo define como una enfermedad moderna que ocurre cuando alguien se siente con pocas habilidades para adaptarse a las tecnologías informáticas de manera saludable (Çoklar et al., 2016); empero, el constructo ha evolucionado a lo largo del tiempo implicando connotaciones positivas o negativas, dependiendo del nivel, de las características individuales (Salazar-Concha et al., 2020), la personalidad y la reacción de cada persona ante una situación estresante (Tarafdar et al., 2019). En este sentido, apartándose de las definiciones tradicionales, Salazar (2019) lo describe como una reacción física y emocional en los individuos al usar sistemas y TIC, dependiendo de los recursos individuales y organizacionales disponibles las consecuencias pueden ser positivas o negativas.

Por lo enunciado, se dio origen a un campo de investigación con conceptos asociados como el trabajo a distancia (teletrabajo), el cual refiere a la forma de organización laboral entre empleador y colaborador para ejercer sus funciones fuera de la instalación establecida para ello, y en donde el uso de las TIC es indispensable (Velásquez y Vera, 2018); además, se caracteriza por los siguientes elementos: la provisión de los medios físicos y métodos informáticos dados por el empleador, así como la dependencia tecnológica, entre otros (Valencia, 2018).

En este mismo orden de ideas, se denomina teletrabajador a la persona que labora bajo esta modalidad, mientras que las TIC constituyen el conjunto de componentes tecnológicos (dispositivos, hardware y software) así como los servicios e infraestructura requeridos para la emisión, acceso y tratamiento de la información (Diario Oficial de la Federación, 2021).

A propósito de lo anterior, diversos autores han señalado la existencia de creadores e inhibidores del tecnoestrés (Cuervo-Carabel et al., 2020; Ragu-Nat et al., 2008; Tarafdar et al., 2011), en ese sentido, aquellos factores de las TIC que tienen la capacidad de crear tensión en los trabajadores se denominan creadores del tecnoestrés, los cuales se dividen en cinco categorías: sobrecarga tecnológica, tecno-invasión, tecno-complejidad, tecno-inseguridad y tecno-incertidumbre. Por el contrario, los inhibidores del tecnoestrés son aquellos mecanismos que permiten disminuir la tensión en los trabajadores debido a las TIC y se componen de tres categorías: facilitación de la alfabetización, provisión de apoyo técnico, y facilitación de la participación.

En ese tenor, es importante mencionar, que el teletrabajo cuenta con algunas ventajas como son, la aportación de procesos de innovación organizacional, aumento en la productividad, además puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, brindando una mayor protección del medio ambiente en el que desempeñan sus labores (Benjumea-Arias et al., 2016). En contraste, y como consecuencia de la actual problemática ocasionada por el COVID-19, muchas organizaciones al optar por esta modalidad de trabajo, han encontrado desventajas como son, problemas en las condiciones laborales, aumento de conflictos dentro del sistema familiar de los trabajadores debido a una baja comunicación; trabajadores con horarios limitados por la invasión de sus días de descanso; además de que algunos de ellos podrían experimentar sentimientos de aislamiento y soledad debido al poco o nulo contacto social con otros compañeros (Santillán-Marroquín, 2020).

Esta situación ha puesto de manifiesto en México el interés por fortalecer las disposiciones que regulen el teletrabajo en donde, por ejemplo, el empleador provea al trabajador de los elementos indispensables para ejecutar sus actividades favorablemente, así como de promover un equilibrio en la relación laboral, a fin de que gocen de un trabajo digno, decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

Es así, como considerando que la función del docente en la educación preescolar es promover el desarrollo personal e integral del niño además de proveer las bases académicas y emocionales de los alumnos, constituyendo a veces un papel sustituto de padre, tutor o cuidador (Mesa y Gómez, 2015), es indispensable abordar la salud mental de estos profesionales para un mejor cumplimiento de su función diagnóstica, sumativa y formativa del alumnado, y por ende, de la sociedad.

En México, la evaluación del tecnoestrés en docentes de preescolar ha sido relativamente poco estudiada a diferencia de otros niveles educativos; por ello, es importante destacar, que a pesar de la escasa evidencia empírica con respecto al tecnoestrés, y especialmente, en la población de docentes de preescolar, se puede observar un interés progresivo en el estudio de dicho fenómeno en población mexicana de adolescentes, jóvenes y adultos (Villavicencio-Ayub et al., 2020), empleados administrativos de centros universitarios (Ávila et al., 2020) y docentes de instituciones de educación superior (Ruiz et al., 2019).

Por lo anterior, el presente estudio tuvo por objetivo explorar, en primer lugar, la problemática del tecnoestrés derivado del uso de las tecnologías en la labor académica en docentes de educación preescolar durante la pandemia por COVID-19, en segundo lugar, identificar las conductas más frecuentes dentro de las variables estudiadas, y finalmente, conocer las asociaciones existentes entre tecnoestrés, creadores e inhibidores en dicha muestra.

DESARROLLO.

Método.

Diseño de investigación y participantes.

Se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, de corte transversal, ubicado en el diseño de investigación expostfacto, con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, y se utilizó un muestreo no probabilístico, denominado en cadena o bola de nieve.

La muestra de estudio estuvo constituida por 54 docentes, todas del sexo femenino, con edades que fluctuaron entre 21 y 57 años, con edad promedio de 34.48 (DT=8.71), insertadas en educación básica preescolar, 43 profesoras de municipios rurales (79.6%) y 11 de urbanos (20.4%) pertenecientes al estado de Puebla (México). Los criterios de inclusión en el estudio fueron: aceptar voluntariamente la participación en el estudio, impartir la profesión dentro algún municipio del estado de Puebla, disponibilidad de tiempo para participar en el estudio, y tener acceso a internet para llevar a cabo sus labores profesionales.

Instrumentos.

Cuestionario de datos sociodemográficos. De elaboración propia, recaba información sobre características sociodemográficas, aspectos laborales y datos que tienen relación sobre los recursos tecnológicos que las docentes utilizan. Cuestionario de creadores e inhibidores de tecnoestrés (Ragu-Nathan et al., 2008), en la versión modificada por Cuervo-Carabel et al. (2020). Se trata de un instrumento multifactorial que se divide en dos dimensiones: creadores e inhibidores. En el caso de los creadores de tecnoestrés, se compone de cinco subescalas que miden: sobrecarga tecnológica, tecno-invasión, tecno-complejidad, tecno-inseguridad y tecno-incertidumbre; consta de 20 reactivos en total.

Con respecto a los inhibidores del tecnoestrés, se compone de tres subescalas que miden el grado de acuerdo con respecto a: facilitación de la alfabetización, facilitación de la participación y satisfacción laboral; consta de 10 reactivos en total; tanto creadores como inhibidores se evalúan a través de una escala Likert con los siguientes puntos de recorrido: 0=No aplica/no lo sé a 4=Completamente de acuerdo. Una mayor puntuación se refiere a un mayor acuerdo.

Cuestionario Explorando Tecnoestres (Jonušauskas y Raišienė, 2016). Es una escala multifactorial que se compone de trece subescalas; sin embargo, para los fines de este estudio se utilizaron solo dos: intensidad de trabajo diario y consecuencias socioemocionales de trabajar fuera del horario laboral.

El instrumento consta de 9 reactivos en total y se evalúa a través de una escala Likert con los siguientes puntos de anclaje: 0=No aplica/no lo sé, a 4=Completamente de acuerdo, siguiendo lo realizado por Cuervo-Carabel et al. (2020); una puntuación alta sugiere un mayor acuerdo.

Procedimiento y aspectos éticos.

Para la presente investigación, se aplicó un cuestionario autoadministrado, el cual fue elaborado mediante la herramienta Google Forms. Se presentaron los objetivos de la investigación agregando la frase "debido al COVID-19", los criterios de inclusión y el consentimiento informado en el que se menciona la participación voluntaria, anónima y confidencial, así como la protección de datos.

El tiempo de respuesta de dicho cuestionario fue en promedio de 18 minutos. La recolección de datos se hizo entre los meses de agosto y octubre del año 2020. Se contactó a los docentes vía online utilizando las plataformas: WhatsApp y Facebook.

Dentro del cuestionario, se presentó a las docentes participantes un consentimiento informado en versión resumida, con opción a acceder a su versión extensa, en donde se explicaban la naturaleza y los fines del estudio; se enfatizó el anonimato y la voluntariedad de la participación, también se aclaró que no se percibiría compensación económica por la participación y que existía la posibilidad de negarse o retirarse en cualquier momento del estudio. Así mismo, dentro de dicho documento, se aseguró la confidencialidad en el manejo de los datos obtenidos y se puso a disposición ayuda psicológica en caso de que fuera requerida por motivos exclusivamente del estudio. Todo lo anterior conforme a las directrices sugeridas para la investigación con seres humanos (Manzini, 2000), y los lineamientos establecidos en el Código Ético del Psicólogo para la conducción de un estudio (Asociación Mexicana de Psicología, 2009).

Análisis estadísticos.

Los análisis estadísticos para este estudio se realizaron con el programa SPSS 21. En primer lugar, se empleó estadística descriptiva para detallar la distribución de la muestra (media, mediana, frecuencias, porcentajes), después se calculó el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach (α) y la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S); posteriormente, se realizaron análisis de frecuencia por ítem de las subescalas, y finalmente, los análisis de correlación a través del índice de Pearson (r).

Resultados.

A continuación, se presentan los resultados del análisis descriptivo, así como los análisis de fiabilidad y normalidad de las subescalas implementadas (Tabla 1). Al respecto, se encontró que la confiabilidad es alta en ambas escalas y los datos se distribuyeron de manera normal en todas las dimensiones.

Por otra parte, se halló la presencia de tecnoestrés de acuerdo con los valores relacionados con la intensidad de trabajo diario; con respecto a los creadores de este fenómeno, se encontraron valores significativos en la tecno-invasión; finalmente, la satisfacción laboral resaltó como un inhibidor del tecnoestrés, en contrapunto con la facilitación de la participación.

Tabla 1. Fiabilidad, normalidad y principales medidas de tendencia central.

Escala	Subescala	α	K-S	$\overline{X}$	Md	DT	Mín	Máx
Tecnoestrés	1	.80	.14	3.13	3.20	.75	1.20	4
	2	.81	.15	2.89	3.00	.83	.75	4
Creadores del tecnoestrés	3	.82	.11	2.79	2.75	.89	.00	4
	4	.75	.12	2.87	3.00	.87	1.00	4
	5	.85	.08	2.39	2.40	.85	.60	4
	6	.82	.15	1.83	2.00	.90	.00	4
	7	.74	.10	2.24	2.25	.90	.50	4
Inhibidores del tecnoestrés	8	.80	.19	2.63	3.00	.89	.00	4
	9	.81	.11	1.46	1.50	1.09	.00	4
	10	.73	.27	3.61	4.00	.53	2.00	4

Nota: α=Alpha de Cronbach, K-S=Kolmogorov-Smirnov, □=Media, Md=Mediana, DT=Desviación típica, Mín=Mínimo, Máx=Máximo, 1=Intensidad de trabajo diario, 2=Consecuencias emocionales de trabajar fuera del horario laboral, 3=Sobrecarga tecnológica, 4=Tecno-invasión, 5=Tecno-

complejidad, 6=Tecno-inseguridad, 7=Tecno-incertidumbre, 8=Facilitación de la alfabetización, 9=Facilitación de la participación, 10=Satisfacción laboral.

Posteriormente, se exponen las tablas de distribución de frecuencias por ítem de las subescalas implementadas. Para la intensidad de trabajo diario (Tabla 2), se encontró que el ítem 4 mostró una frecuencia alta en el acuerdo, en el que las docentes señalaron experimentar sobrecarga de trabajo debido al uso de las TIC en sus labores; mientras que el ítem 1 (No puedo identificar inequívocamente el principio y final de las etapas de trabajo porque aparecen nuevas tareas) mostró un desacuerdo alto.

Tabla 2. Distribución de frecuencia por ítem en la intensidad de trabajo diario.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	3	5.6	5	9.3	5	9.3	20	37.0	21	38.9
2	-	-	2	3.7	7	13.0	21	38.9	24	44.4
3	1	1.9	1	1.9	5	9.3	22	40.7	25	46.3
4	1	1.9	-	-	7	13.0	16	29.6	30	55.6
5	5	9.3	3	5.6	8	14.8	18	33.3	20	37.0

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=No puedo identificar inequívocamente el principio y final de las etapas de trabajo porque aparecen nuevas tareas, 2=Mi rutina de trabajo es muy intensa. Siempre trabajo varios canales: correo electrónico, gestión de documentos, programas, teléfono, etc., 3=Para hacer frente a la cantidad de tareas, tengo que trabajar más rápido que antes, 4=Debido al uso de las TIC en mi trabajo, experimento sobrecarga de trabajo, es decir, recibo más tareas que el tiempo oficial dedicado a ellas, 5=Se espera que los empleados de la organización cumplan más tareas en el mismo período de tiempo debido a progreso de las TIC.

Para las consecuencias emocionales de trabajar fuera del horario laboral (Tabla 3), se observó que el ítem 4 obtuvo un gran acuerdo por parte de las participantes donde, a pesar de percibir a las TIC como un beneficio en el término de tareas urgentes, señalaron que estas también redujeron su calidad de vida personal. Por otro lado, el ítem 1 (“Si trabajo desde casa fuera de la jornada laboral mi familia se molesta”) presentó una frecuencia mayor en el desacuerdo.

Tabla 3. Distribución de frecuencia por ítem para las consecuencias emocionales de trabajar fuera del horario laboral.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	2	3.7	12	22.2	8	14.8	19	35.2	13	24.1
2	3	3.7	5	9.3	14	25.9	18	33.3	15	27.8
3	1	1.9	5	9.3	8	14.8	22	40.7	18	33.3
4	-	-	2	3.7	5	9.3	21	38.9	26	48.1

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=Si trabajo desde casa fuera de la jornada laboral mi familia se molesta, 2=Trabajar desde casa después de horas de trabajo me irrita, 3=Trabajar fuera de la jornada laboral perjudica mis relaciones con la familia y amigos, 4=Aunque las TIC me brindan la posibilidad de realizar tareas urgentes por las noches, los fines de semana y durante las vacaciones, ello reduce la calidad de mi vida personal.

Con respecto a la sobrecarga tecnológica (Tabla 4), las docentes expresaron que se ven obligadas a cambiar los hábitos de trabajo para adaptarse a las nuevas tecnologías (reactivo 3), de igual manera se observó un mayor desacuerdo con el reactivo 2 (“La tecnología me obliga a trabajar con horarios muy ajustados”).

Tabla 4. Distribución de frecuencia por ítem para la sobrecarga tecnológica.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	4	7.4	2	3.7	16	29.6	19	35.2	13	24.1
2	3	5.6	6	11.1	17	31.5	14	25.9	14	25.9
3	4	7.4	2	3.7	5	9.3	18	33.3	25	46.3
4	1	1.9	2	3.7	17	31.5	16	29.6	18	33.3

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=La tecnología me obliga a hacer más trabajo del que puedo manejar, 2=La tecnología me obliga a trabajar con horarios muy ajustados, 3=Estoy obligado a cambiar los hábitos de mi trabajo para adaptarme a las nuevas tecnologías, 4=Mi carga de trabajo es más alta debido al aumento de complejidad tecnológica.

Para el caso de la tecno-invasión (ver Tabla 5), las docentes mostraron mayor acuerdo con que deben mantenerse en contacto con su trabajo incluso en vacaciones debido a la tecnología (ítem 1); sin embargo, el enunciado 3 obtuvo mayor desacuerdo indicando que algunas no consideraron que las nuevas tecnologías invadieran su vida personal.

Tabla 5. Distribución de frecuencia por ítem para tecno-invasión.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	3	5.6	4	7.4	8	14.8	17	31.5	22	40.7
2	2	3.7	4	7.4	14	25.9	21	38.9	13	24.1
3	1	1.9	5	9.3	7	13.0	23	42.6	18	33.3

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=He de estar en contacto con mi trabajo siempre incluso en vacaciones debido a la tecnología, 2=He de sacrificar mi tiempo de vacaciones y fines de semana para mantenerme actualizado en las nuevas tecnologías, 3=Siento que mi vida personal está siendo invadida por las nuevas tecnologías.

Al revisar la tecno-complejidad (Tabla 6), el ítem 3 reflejó mayor acuerdo, indicando que las participantes no encontraron suficiente tiempo para estudiar y mejorar sus habilidades tecnológicas, así mismo destacó el enunciado 5 (“A menudo me resulta complejo entender y utilizar las nuevas tecnologías”) al mostrar un mayor desacuerdo.

Tabla 6. Distribución de frecuencia por ítem para tecno-complejidad.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	3	5.6	9	16.7	21	38.9	13	24.1	8	14.8
2	2	3.7	4	7.4	14	25.9	26	48.1	8	14.8
3	4	7.4	4	7.4	15	27.8	21	38.9	10	18.5
4	4	7.4	9	16.7	15	27.8	16	29.6	10	18.5
5	3	5.6	11	20.4	19	35.2	15	27.8	6	11.1

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=No conozco lo suficiente la tecnología para desarrollar mi trabajo satisfactoriamente, 2=Necesito más tiempo para entender y utilizar nuevas tecnologías, 3=No encuentro suficiente tiempo para estudiar y mejorar mis habilidades tecnológicas, 4=Creo que los nuevos trabajadores de la organización saben más sobre la tecnología informática que yo, 5=A menudo me resulta complejo entender y utilizar las nuevas tecnologías.

Ahora bien, en la Tabla 7, las docentes señalaron un alto acuerdo en el ítem 1, ya que expresaron que dentro de su organización siempre hay nuevos desarrollos en las tecnologías que utilizan. Así mismo, se presentó un mayor desacuerdo en el enunciado 3, debido a que no perciben cambios constantes en el hardware que utilizan dentro de su organización.

Tabla 7. Distribución de frecuencia por ítem para tecno-incertidumbre.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	4	7.4	-	-	14	25.9	24	44.4	12	22.2
2	8	14.8	7	13	20	37	10	18.5	9	16.7
3	12	22.2	8	14.8	18	33.3	10	18.5	6	11.1
4	5	9.3	8	14.8	14	25.9	19	35.2	8	14.8

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=Siempre hay nuevos desarrollos en las tecnologías que utilizamos en nuestra organización, 2=Hay cambios constantes en el software que utilizamos en nuestra organización, 3=Hay cambios constantes en el hardware que utilizamos en nuestra organización, 4=Hay actualizaciones frecuentes en las redes informáticas de nuestra organización.

En la Tabla 8, el ítem 1 mantuvo mayor acuerdo, lo cual indicó que las docentes concuerdan que dentro de su organización es importante trabajar en equipo para tratar de resolver los diversos problemas asociados a las tecnologías. Cabe resaltar que el ítem 3, al tener un acuerdo menor, resaltó que la organización no fomenta una buena relación entre el departamento de Tl y los usuarios finales.

Tabla 8**.** Distribución de frecuencia por ítem para facilitación de la alfabetización.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	2	3.7	3	5.6	8	14.8	20	37.0	21	38.9
2	6	11.1	2	3.7	13	24.1	24	44.4	9	16.7
3	6	11.1	3	5.6	11	20.4	24	44.1	10	18.5
4	5	9.3	2	3.7	16	29.6	24	44.1	7	13.0

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=Mi organización hace hincapié en el trabajo en equipo para tratar de resolver los nuevos problemas asociados a las tecnologías, 2=Mi organización proporciona información a los usuarios finales antes de la introducción de nuevas tecnologías, 3=Mi organización fomenta una buena relación entre el departamento de Tl y los usuarios finales, 4=Mi organización proporciona documentación clara para los usuarios finales sobre el uso de nuevas tecnologías.

En cuanto a la facilitación de la participación (véase Tabla 9), fue notorio el desacuerdo en cuanto a la existencia de recompensas por hacer uso de nuevas tecnologías (ítem 1); sin embargo, se observó que la inclusión de las docentes en los diversos cambios de la tecnología mostró una frecuencia mayor en el acuerdo (ítem 3).

Tabla 9. Distribución de frecuencia por ítem para la facilitación de la participación.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	22	40.7	12	22.2	12	22.2	6	11.1	2	3.7
2	19	35.2	11	20.4	15	27.8	5	9.3	4	7.4
3	14	25.9	4	7.4	15	27.8	14	25.9	7	13.0

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=Existen recompensas por usar nuevas tecnologías, 2=Los trabajadores son consultados antes de introducir una nueva tecnología, 3=Los trabajadores participan en los cambios tecnológicos y/o en su implementación.

En la Tabla 10, se presentan los resultados para la satisfacción laboral, y se observó que las docentes señalaron mayor acuerdo a sentir orgullo por su trabajo, lo que corresponde al ítem 2. Cabe señalar, que el ítem 1 obtuvo mayor desacuerdo al indicar que las actividades asignadas no son de su agrado.

Tabla 10. Distribución de frecuencia por ítem para la satisfacción laboral.

Ítem	No aplica/no lo sé		Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	1	1.9	-	-	4	7.4	20	37	29	53.7
2	-	-	1	1.9	3	5.6	7	13	43	79.6
3	-	-	-	-	2	3.7	10	18.5	42	77.8

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje, 1=Me gusta hacer las actividades que hago en el trabajo, 2=Siento orgullo de hacer mi trabajo, 3=Mi trabajo es agradable.

Correlaciones.

Por último, en la Tabla 11 se observan las correlaciones entre las variables incluidas dentro de la muestra de las participantes. Con respecto al tecnoestrés, se hallaron asociaciones positivas y significativas entre la intensidad de trabajo diario con las consecuencias emocionales de trabajar fuera del horario laboral ($r=.556$, $p<.001$). Referente a los creadores, se encontró que la tecno-complejidad se vinculó de manera positiva y significativa con la tecno-inseguridad ($r=.656$, $p<.001$). En la relación tecnoestrés y creadores, se asociaron de manera significativa y positiva la intensidad de trabajo diario con la sobrecarga tecnológica ($r=.523$, $p<.001$). Asimismo, en inhibidores y creadores, se correlacionaron positivamente la tecno-incertidumbre con facilitación de la participación ($r=.476$,

p<.001). Finalmente, en las asociaciones de los inhibidores, se destacó que la facilitación de la alfabetización se relacionó positivamente con la intensidad en el trabajo diario (r=.330, p<.05).

Tabla 11. Asociaciones entre las variables incluidas en el estudio.

Variable	Tecnoestrés		Creadores					Inhibidores		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2	.556**									
3	.523**	.515**								
4	.376**	.420**	.596**							
5	.386**	.313*	.445**	.428**						
6	.356**	.418**	.621**	.453**	.656**					
7	.281*	.185	.352**	.462**	.460**	.594**				
8	.330*	.018	.145	.394**	.214	.131	.177			
9	.020	-.068	.084	.177	.325*	.382**	.476**	.288*		
10	.019	-.034	.024	.005	-.137	-.010	.112	.106	.161	

Nota: ******=p<.001(bilateral), *****=p<.05(bilateral), 1=Intensidad de trabajo diario, 2=Consecuencias emocionales de trabajar fuera del horario laboral, 3=Sobrecarga tecnológica, 4=Tecno-invasión, 5=Tecno-complejidad, 6=Tecno-inseguridad, 7=Tecno-incertidumbre, 8=Facilitación de la alfabetización, 9=Facilitación de la participación, 10=Satisfacción laboral.

Discusión.

La presente investigación se centró en explorar la problemática del tecnoestrés derivado del uso de las tecnologías en docentes de educación preescolar durante la pandemia por COVID-19. Así, a través del análisis descriptivo, se identificaron las conductas más frecuentes de las variables estudiadas, y mediante el análisis de correlación, se encontraron las asociaciones existentes entre tecnoestrés, creadores e inhibidores en dicha muestra.

Con relación a la sobrecarga tecnológica, las docentes expresaron que durante la pandemia por COVID-19 se encontraron con la necesidad de cambiar sus hábitos relacionados con el desempeño de su trabajo al adaptarse a las nuevas tecnologías, algo esperable pues gran parte del profesorado continúa aprendiendo e improvisando sobre la marcha, y a la vez, desarrollando propuestas creativas e innovadoras para lograr el ajuste y la flexibilidad ante los cambios (Portillo et al., 2020).

En ese sentido, considerando únicamente la tecno-invasión, las docentes señalaron, que el cambio de hábitos ha implicado una dificultad para su adaptación; se trata de resultados ciertamente concordantes con lo hallado en otras poblaciones donde al introducir las nuevas tecnologías se manifestó una sensación de obligatoriedad a hacer más trabajo del que se puede manejar (Salazar, 2019) y la dificultad del personal para delimitar su horario laboral (Rodríguez-Vásquez et al., 2021). Las docentes manifestaron que el tiempo invertido en su trabajo virtual alargó sus jornadas laborales reduciendo así su tiempo libre, personal y familiar para atender las obligaciones que el trabajo online exigía; esta sobrecarga mental podría afectar la motivación de las docentes y resultaría en un desequilibrio dentro de su vida laboral y personal (García-González et al., 2020).

Por su parte, la satisfacción laboral obtuvo alto grado de conformidad por parte de las participantes, lo cual implicaría, entre otras cosas, que se encuentran de acuerdo respecto a su entorno de trabajo; dicho resultado se encuentra en la línea de investigaciones con muestra de profesorado latinoamericano (Limaymanta y Turpo-Gebera, 2021); no obstante, es preciso señalar, que otros estudios han reportado niveles bajos o moderados, lo cual se ha explicado a partir de la conciencia de su labor y la adopción de actitudes positivas hacia su trabajo frente a la insatisfacción por las actividades que realizan (Estrada y Gallegos, 2021); todo ello cobra especial relevancia si se considera la situación de confinamiento y la teleeducación.

Los hallazgos del presente estudio tal vez pudieron diferir de aquellos obtenidos antes de la pandemia, considerando que los y las docentes se han enfrentado a grandes desafíos, percibiendo en algunos casos a las TIC como un problema para realizar sus clases de manera virtual debido a las condiciones generadas por el confinamiento; ejemplo de ello es la retroalimentación que debería existir entre los estudiantes y los docentes, un proceso que al no ser presencial se desarrolla con mayor lentitud (Ferrada-Bustamante et al., 2021); de igual manera, podría deducir una sobrecarga laboral debido a los cambios repentinos en la forma de llevar a cabo sus tareas y actividades, haciendo que estos

procesos se vuelvan cada vez más complejos (Gañan et al., 2020). Entre otros de los obstáculos que se evidencian, se encuentra el escaso apoyo para el mejoramiento de habilidades y competencias digitales, destacando el fomento de capacitación, cursos o asesorías que deberían facilitar las instituciones, mismas que tienen por objetivo mejorar su uso y potenciar la aplicación efectiva en sus actividades laborales (Portillo et al., 2020).

En cuanto a la tecno-invasión y la sobrecarga tecnológica, se encontró que ambos se asociaron de manera significativa; este resultado es importante, ya que estos tecnoestresores pueden impulsar a la tensión, los conflictos y la angustia dentro del trabajo y la familia de las docentes, y que por lo tanto, sería indispensable aplicar diversas estrategias de afrontamiento para controlar dichos efectos (Gaudioso et al., 2017).

De este modo, se pudo observar, que las asociaciones de los inhibidores con las demás subescalas en su mayoría no fueron significativas ni fuertes (Cohen, 1988), lo que podría sugerir que no están ejerciendo su función protectora tal vez por la situación de las docentes; es decir, considerando el contexto ocasional y abrupto de la pandemia, se requirió de teletrabajo con escasa capacitación u asesoramiento, por lo que experimentaron una adaptación obligatoria ante las necesidades del sistema educativo debido al confinamiento.

Es necesario considerar, que existen algunas limitaciones; por ejemplo, el diseño no experimental que podría impedir la inferencia causal entre las variables incluidas; su carácter transversal, que si bien describe el fenómeno durante un momento de la pandemia, imposibilita el seguimiento de los cambios de este en la restante contingencia; por otro lado, el tamaño y tipo de muestreo de las participantes impide la generalización de los resultados. También, es preciso reconocer que los instrumentos utilizados aún no se encuentran validados para la población mexicana, por lo cual se requiere cautela en la interpretación de los datos obtenidos.

Sin detrimento de lo anterior, es conveniente señalar algunas fortalezas; en primer lugar, su carácter exploratorio que muestra un nuevo campo de investigación y estudio del tecnoestrés en la población y en el contexto espacio temporal específico de la pandemia, y finalmente, que la muestra homogénea de mujeres y su procedencia, en su mayoría rural, podría favorecer la generación de hipótesis desde una perspectiva de género y diferente a la frecuente contextualización urbana.

CONCLUSIONES.

A modo de ideas finales, la presente investigación permitió visibilizar algunas características del tecnoestrés y cómo el contexto actual ha propiciado su aparición y desarrollo en las docentes participantes procedentes de una zona rural. En ese sentido, distintos autores consideran que las mujeres suelen experimentar mayores niveles de síntomas provocados por estrés (González y Landero, 2008), y aunado a esto, se resalta el rol en la familia y el trabajo no remunerado que ellas asumen en el hogar, lo cual las posicionaría en una situación desfavorable con respecto a los hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

A partir de los hallazgos obtenidos, se puede afirmar, que las participantes presentan tecnoestrés, el cual está determinado principalmente por la sobrecarga de trabajo y la poca o nula intervención de factores inhibidores, por lo que habría la necesidad de continuar con la exploración de este fenómeno durante el resto de la pandemia y posterior a ella; especialmente existiría una gran pertinencia del estudio de los factores protectores así como la posibilidad de modificaciones laborales en beneficio del cuerpo docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asociación Mexicana de Psicología. (2009). Código ético del psicólogo. Trillas.
2. Ávila, M. D, González, S. M., Castañeda, P. y Venegas, M. A. C. (2020). El tecnoestrés y la salud en los trabajadores. El caso de los empleados administrativos del centro universitario de ciencias económico-administrativas de la Universidad de Guadalajara. En el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el desempeño de jóvenes universitarios, un diagnóstico regional y multidimensional, 181-210. Plaza y Valdés.
3. Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E. M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59-73. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571
4. Cohen, J. W. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
5. Çoklar, A., Efilti, E., Şahin, Y. y Akçay, A. (2016). Determining the reasons of technostress experienced by teachers: A qualitative study. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 7(2), 71-96. https://doi.org/10.17569/tojqi.96082
6. Cuervo-Carabel, T., Meneghel, I., Orviz-Martínez, N. y Arce-García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. Aloma: Revista de Psicologia, Ciències de l'Eduació i de l'Esport, 38(1), 21-30. https://doi.org/10.51698/aloma.2020.38.1.21-30
7. De la Serna-Tuya, A. S., González-Calleros, J. M. y Navarro, Y. (2018). Las Tecnologías de Información y Comunicación en el preescolar: Una revisión bibliográfica. Campus Virtuales, 7(1). 19-31. http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/290/227

8. Diario Oficial de la Federación. (11 de enero de 2021). DECRETO número 11/01/21 por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. DOF http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021
9. Domínguez-Torres, L., Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A. y Rojas-Solís, J. L. (2021). Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 9(Edición Especial), 1-21. https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2950
10. Estrada, E. G. y Gallegos, N. A, (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. Educação & Formação, 6(1), 1-18. https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854
11. Ferrada-Bustamante, V., González-Oro, N., Ibarra-Caroca, M., Ried-Donaire, A., Vergara-Correa, D. y Castillo-Retamal, F. (2021). Formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de COVID-19. Revista Saberes Educativos, (6), 144-168. https://doi.org/10.5354/2452-5014.2021.60715
12. Gañan, A., Correa, J., Ochoa, S. y Orejuela, J. (2020). Tecnoestrés Laboral Derivado de la Virtualidad Obligatoria por Prevención del COVID-19 en Docentes Universitarios de Medellín (Colombia). Trabalho (En) Cena, 5(2), 1-23. https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9673
13. García-González, M. A., Torrano, F. y García-González, G. (2020). Analysis of stress factors for female professors at online universities. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(8), 1-13 https://doi.org/10.3390/ijerph17082958

14. Gaudioso, F., Turel, O. y Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job outcomes. Computers in Human Behavior, 69, 189-196. https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.041
15. González, M. T. y Landero, R. (2008). Síntomas psicosomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. Ciencia UANL, 11(4), 403-410. https://www.redalyc.org/pdf/402/40211412.pdf
16. González, S. B. y Pérez, S. F. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. Revista Científica Estudios e Investigaciones, 8(1), 21-35. https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21
17. Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). Desigualdad de género en el trabajo. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
18. Jiménez, A. L. (2010). Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés. Temas de comunicación, (21), 157-180. https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temas/article/view/433
19. Jonušauskas, S. y Raišienė, A. G. (2016). Exploring Technostress: Results of a Large Sample Factor Analysis, JIOS, 40(1), 67-82. https://doi.org/10.31341/jios.40.1.4
20. Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. Educational Review, 53(1), 27-35. https://doi.org/10.1080/00131910120033628
21. Limaymanta, C. H. y Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 21(1), 1-24. https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494
22. Manzini, J. L. (2000). Declaración De Helsinki: Principios Éticos Para La Investigación Médica Sobre Sujetos Humanos. Acta Bioethica, 6(2), 321–334. https://doi.org/10.4067/s1726-569x2000000200010

23. Mesa, A. M. y Gómez, A. C. (2015). Salud Mental, Función Docente y Mentalización en la Educación Preescolar. Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, 19(1), 117-125. http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0191811

24. Osorio, J. E. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología, 13(1), 81-90. http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06

25. Portillo, S. A., Castellanos, L. I., Reynoso, O. U. y Gavotto, O. I. (2020). Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en Educación Media Superior y Educación Superior. Propósitos y Representaciones, 8(SPE3). http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.589

26. Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. y Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. Information Systems Research, 19(4), 417-433. https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165

27. Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Ceballos, F. y Escobar-Córdoba, F. (2020). Consecuencias de la Pandemia COVID 19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. Scielo Preprints. https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.303

28. Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. L. y De la Rosa-Díaz, B. E. (2021). Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Enseñanza e Investigación en Psicología, 3(2), 214-226. https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/198

29. Ruiz, V. E., Ríos-Manríquez, M. y Sánchez-Fernández, M. D. (2019). Los Tecno Recurso Laborales y su impacto en el tecnoestrés. Un caso empírico. International Journal of Innovation, 7(2), 299-311. https://doi.org/10.5585/iji.v7i2.247

30. Salazar, C. E. (2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo [Tesis Doctoral, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio Institucional (O2).

31. Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P. y Boada-Grau, J. (2020). Tecnoestrés. Evolución del concepto y sus principales consecuencias. TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad, 11(17), 165-180. https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a9
32. Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. CienciAmérica, 9(2), 65-76. http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289
33. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (12 de enero de 2021). Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México. Gobierno de México. https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico
34. Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T.S. y Ragu-Nathan, B. S (2011). Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress. Communications of the ACM, 54(9), 113-120. https://doi.org/10.1145/1995376.1995403
35. Tarafdar, M., Cooper, C. y Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. Information Systems Journal, 29(1), 6-42. https://doi.org/10.1111/isj.12169
36. Valencia, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC, 12(41), 203-226. http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf
37. Velásquez, C. y Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. INVESTIGATIO, (10), 41-53. https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.194
38. Villavicencio-Ayub, E., Ibarra, D. G. y Calleja, N. (2020). Tecnoestrés en población mexicana y su relación con variables sociodemográficas y laborales. Psicogente, 23(44), 1-27. http://dx.doi.org/10.17081/psico.23.44.3473

39. Vivanco-Saraguro, A. (2020). Teleducación en tiempos de COVID-19: brechas de desigualdad. CienciAmérica, 9(2), 166-175. http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.307

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Lucía Domínguez-Torres.** Estudiante de 8º semestre de la Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México). Miembro del Grupo de Investigación: "Análisis de relaciones interpersonales: Pareja, Familia y Organización". ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7210-4891 E-mail: lucydt07@gmail.com
2. **Bianca Areli Totolhua-Reyes.** Estudiante de 10º semestre de la Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México). Miembro del Grupo de Investigación: "Análisis de relaciones interpersonales: Pareja, Familia y Organización". ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1851-7687 E-mail: biancatotolhuar@gmail.com
3. **Diana Jezabel Rodríguez-Vásquez.** Estudiante de 10º semestre de la Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México). Miembro del Grupo de Investigación: "Análisis de relaciones interpersonales: Pareja, Familia y Organización". ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7601-2639 E-mail: dianajrodriguezv@gmail.com
4. **María Eugenia Figueroa-Ortega**. Licenciada en psicología y Maestra en Educación Superior por la Universidad Autónoma de Puebla. Docente-investigadora, Exbecaria de CONACYT. Actualmente funge como Coordinadora del Centro Integral de Psicología de la BUAP (México). https://orcid.org/0000-0001-5108-4708 mariaeugenia.figueroa.ortega@gmail.com
5. **Rocío Fragoso-Luzuriaga.** Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Docente-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Psicología, miembro del Grupo de Investigación: "Análisis de relaciones interpersonales: Pareja, Familia y Organización" y colaboradora del Centro de Psicología Integral BUAP (México). Perfil PRODEP, es exbecaria

CONACYT y miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. https://orcid.org/0000-0003-1454-0844 E-mail: rocio.fragoso@correo.buap.mx

6. **José Luis Rojas-Solís.** Doctor en Psicología por la Universidad de Salamanca (España). Profesor-Investigador adscrito a la Facultad de Psicología, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México). Líder del Grupo de Investigación: "Análisis de relaciones interpersonales: Pareja, Familia y Organización" y colaborador del Centro de Psicología Integral BUAP (México). ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6339-4607 E-mail: jlrojassolis@gmail.com

RECIBIDO: 2 de marzo del 2022. **APROBADO:** 18 de abril del 2022.