

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.47460/noesis.v3i7.64>

Fatiga tecnológica, bienestar digital y satisfacción laboral en docentes de educación superior

Angela Sillo Sillo*
<https://orcid.org/0000-0002-0942-8834>
angela.sillo@unh.edu.pe
Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica, Perú

Autor de correspondencia: angela.sillo@unh.edu.pe

Recibido: (28/04/2026), Aceptado: (19/07/2026)

Resumen. La transformación digital ha redefinido las dinámicas de trabajo en la educación superior, generando oportunidades para la innovación académica y desafíos relacionados con el uso intensivo de tecnologías. El objetivo fue analizar la relación entre la fatiga tecnológica, el bienestar digital y la satisfacción laboral en docentes de educación superior. Se desarrolló un estudio con diseño no experimental, transversal y alcance correlacional, aplicando un cuestionario a 180 docentes universitarios. Los resultados evidenciaron una correlación negativa entre la fatiga tecnológica y la satisfacción laboral, así como una relación inversa entre la fatiga tecnológica y el bienestar digital. De igual manera, se identificó una correlación positiva entre el bienestar digital y la satisfacción laboral, confirmando que la gestión equilibrada de las tecnologías constituye un factor protector frente al agotamiento digital. Se concluye que fortalecer el bienestar digital puede reducir la fatiga tecnológica y favorecer niveles de satisfacción laboral en el profesorado universitario.

Palabras clave: fatiga tecnológica, bienestar digital, satisfacción laboral, educación superior, docentes universitarios.

Technological Fatigue, Digital Well-Being, and Job Satisfaction among Higher Education Faculty

Abstract. Digital transformation has redefined work dynamics in higher education, creating opportunities for academic innovation and challenges related to the intensive use of technologies. The objective was to analyze the relationship between technological fatigue, digital well-being, and job satisfaction among higher education faculty. A non-experimental, cross-sectional, correlational study was conducted by applying a questionnaire to 180 university faculty members. The results showed a negative correlation between technological fatigue and job satisfaction, as well as an inverse relationship between technological fatigue and digital well-being. Likewise, a positive correlation was identified between digital well-being and job satisfaction, confirming that the balanced management of technologies constitutes a protective factor against digital exhaustion. It is concluded that strengthening digital well-being can reduce technological fatigue and promote higher levels of job satisfaction among university faculty.

Keywords: technological fatigue, digital well-being, job satisfaction, higher education, university faculty.

I. INTRODUCCIÓN

La transformación digital ha modificado profundamente la dinámica de las instituciones de educación superior, generando nuevas oportunidades para fortalecer los procesos de enseñanza, investigación y gestión académica. La incorporación de plataformas virtuales, sistemas de comunicación digital y herramientas tecnológicas ha permitido ampliar las posibilidades de interacción educativa; sin embargo, también ha introducido nuevas demandas relacionadas con la adaptación permanente, la actualización de competencias y la gestión continua de información.

En este contexto, el docente universitario enfrenta un escenario laboral caracterizado por una creciente dependencia tecnológica. Además de sus responsabilidades tradicionales, actualmente debe gestionar múltiples entornos digitales, responder a nuevos canales de comunicación y adaptarse a cambios frecuentes en las herramientas utilizadas por las instituciones. Si bien la tecnología representa un recurso estratégico para mejorar la práctica educativa, su incorporación sin una adecuada planificación puede generar efectos adversos asociados al estrés, la sobrecarga y el agotamiento digital [1]. La fatiga tecnológica constituye una de las principales manifestaciones de estas nuevas exigencias laborales. Este fenómeno surge cuando las demandas relacionadas con el uso de tecnologías superan los recursos personales e institucionales disponibles para afrontarlas, afectando potencialmente el bienestar y la experiencia profesional de los trabajadores. En el ámbito universitario, comprender esta problemática resulta especialmente relevante debido al papel central que desempeñan los docentes en los procesos de innovación educativa.

No obstante, analizar la relación entre docentes y tecnología únicamente desde una perspectiva negativa sería insuficiente. La evidencia reciente muestra que las tecnologías digitales pueden actuar como facilitadoras del trabajo cuando existen condiciones adecuadas de capacitación, autonomía y apoyo institucional. Desde esta perspectiva, el bienestar digital emerge como un elemento clave para comprender cómo los profesionales gestionan su relación con los entornos tecnológicos y logran aprovechar sus beneficios sin comprometer su equilibrio personal y laboral [2]. La satisfacción laboral docente representa otra dimensión fundamental dentro de este escenario, debido a su influencia en la motivación, el compromiso institucional y la calidad del desempeño profesional. Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo académico, incluyendo las demandas derivadas de la digitalización, pueden influir en la percepción que los docentes tienen sobre su actividad laboral [3].

Aunque diversos estudios han abordado de manera independiente el tecnoestrés, el bienestar digital y la satisfacción laboral, resulta necesario profundizar en la interacción entre estas variables dentro del contexto de la educación superior. Comprender cómo la fatiga tecnológica puede afectar la satisfacción laboral y cómo el bienestar digital puede actuar como un factor protector permite generar evidencia útil para el diseño de estrategias institucionales orientadas a una transformación digital sostenible. Por ello, el objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre la fatiga tecnológica, el bienestar digital y la satisfacción laboral en docentes de educación superior, identificando la influencia que estas variables mantienen entre sí y aportando elementos para la construcción de entornos académicos más saludables y equilibrados frente a los desafíos de la era digital.

II. MARCO TEÓRICO

A. *Transformación digital y nuevas demandas del docente universitario*

La incorporación acelerada de tecnologías digitales en la educación superior ha transformado las prácticas docentes, modificando los procesos de planificación, enseñanza, evaluación y comunicación académica. Aunque estas herramientas han ampliado las posibilidades de innovación educativa, también han generado nuevas exigencias relacionadas con la adaptación permanente, la disponibilidad continua y la gestión simultánea de múltiples plataformas digitales [1]. Desde esta perspectiva, la transformación digital no debe comprenderse únicamente como un proceso tecnológico, sino como un cambio organizacional que modifica las condiciones laborales y las competencias requeridas para el ejercicio docente. En este escenario, los profesores universitarios enfrentan el desafío de integrar la tecnología sin que ello implique un deterioro de su bienestar profesional.

B. *Fatiga tecnológica: origen, características y efectos en docentes universitarios*

La fatiga tecnológica, también denominada en la literatura como tecnoestrés o agotamiento digital, hace

referencia al estado de tensión física, cognitiva y emocional que experimentan los individuos como consecuencia de la exposición prolongada y la adaptación constante a las tecnologías de información y comunicación. Desde los primeros estudios sobre tecnoestrés, se ha señalado que la incorporación acelerada de tecnologías en los entornos laborales no siempre produce beneficios inmediatos, debido a que puede generar procesos de adaptación complejos. Se plantea que las tecnologías pueden convertirse en un recurso facilitador del trabajo, pero también en una fuente de malestar cuando incrementan la carga cognitiva, la presión temporal o la necesidad de mantenerse permanentemente conectado [1].

En el contexto universitario, la transformación digital ha incrementado las responsabilidades asociadas al uso tecnológico del docente. Además de sus funciones tradicionales de enseñanza, investigación y gestión académica, los profesores deben interactuar con plataformas virtuales, sistemas administrativos, herramientas de evaluación digital y canales de comunicación permanente con estudiantes e instituciones. Esta multiplicidad de demandas puede favorecer la aparición de fatiga tecnológica cuando no existe una adecuada planificación institucional o acompañamiento para su gestión. Al respecto, se han identificado diversos factores asociados al tecnoestrés, entre ellos la sobrecarga tecnológica, la invasión tecnológica, la complejidad de los sistemas y la incertidumbre generada por los cambios continuos [4]. Estos elementos resultan especialmente relevantes en el ámbito educativo, donde la rápida incorporación de nuevas herramientas digitales obliga a los docentes a actualizar constantemente sus competencias. Por su parte, se destaca que la sobrecarga tecnológica puede provocar un aumento de las demandas laborales al exigir mayor velocidad de respuesta, disponibilidad continua y adaptación permanente [5]. En los docentes universitarios, esta situación puede manifestarse mediante agotamiento, dificultades para establecer límites entre la vida laboral y personal, disminución de la motivación y percepción negativa del uso de tecnologías.

Sin embargo, la fatiga tecnológica no depende únicamente de la cantidad de herramientas utilizadas, sino también de factores individuales y organizacionales, como la competencia digital percibida, el apoyo institucional, la autonomía laboral y la existencia de estrategias para gestionar adecuadamente la conectividad. Por ello, el análisis de este fenómeno requiere comprender la relación entre tecnología, condiciones laborales y bienestar del docente. En este sentido, estudiar la fatiga tecnológica dentro de la educación superior resulta fundamental, debido a que sus efectos pueden trascender la experiencia individual del profesor e influir en variables organizacionales como el compromiso, el desempeño y la satisfacción laboral.

C. Bienestar digital en docentes universitarios

El bienestar digital surge como un enfoque orientado a comprender la relación equilibrada, saludable y consciente entre las personas y las tecnologías digitales. A diferencia de perspectivas centradas exclusivamente en los efectos negativos de la tecnología, este concepto reconoce que las herramientas digitales pueden favorecer el aprendizaje, la comunicación y la productividad cuando son utilizadas bajo condiciones adecuadas. Desde esta perspectiva, el bienestar digital implica la capacidad de gestionar el uso de tecnologías de manera que contribuyan al desarrollo personal y profesional, evitando situaciones de dependencia, sobreexposición o interferencia negativa en otras dimensiones de la vida. Al respecto, se plantea que el bienestar digital no debe entenderse como la ausencia de tecnología, sino como la construcción de una relación funcional con los entornos digitales que permita aprovechar sus beneficios sin comprometer el bienestar individual [2].

En el ámbito de la educación superior, el bienestar digital adquiere especial relevancia debido a que los docentes se encuentran en una posición de constante interacción tecnológica. La planificación de clases, la comunicación con estudiantes, la gestión académica y los procesos de investigación requieren una presencia digital frecuente; por ello, desarrollar estrategias adecuadas de autorregulación tecnológica se convierte en una competencia necesaria para el ejercicio profesional. Desde el enfoque de la ética de la información, se sostiene que el bienestar en los entornos digitales requiere considerar no solo las habilidades técnicas de los usuarios, sino también aspectos relacionados con la autonomía, la responsabilidad y la calidad de la interacción con la tecnología [6]. Bajo esta perspectiva, las instituciones educativas tienen un papel fundamental al generar condiciones que favorezcan un uso tecnológico sostenible.

En consecuencia, promover el bienestar digital en docentes universitarios no implica reducir la incorporación de tecnologías, sino fortalecer las capacidades individuales e institucionales para utilizarlas de manera equilibrada y consciente [7]. Esto supone establecer prácticas que permitan regular los tiempos de conexión, priorizar las actividades digitales según su relevancia y evitar una disponibilidad tecnológica permanente. Una adecuada gestión del entorno digital puede convertirse en un factor protector frente a la fatiga tecnológica, al

disminuir la sobrecarga asociada al uso continuo de dispositivos y plataformas, y contribuir positivamente a la satisfacción laboral.

D. Satisfacción laboral en docentes de educación superior

La satisfacción laboral constituye una variable fundamental para comprender la experiencia de los trabajadores dentro de las organizaciones, ya que integra aspectos relacionados con las percepciones, emociones y valoraciones que los individuos desarrollan respecto a su actividad profesional. En el caso del profesorado universitario, esta variable adquiere una particular relevancia debido a la naturaleza compleja de su función, que combina actividades de docencia, investigación, gestión académica y vinculación con la sociedad. Desde una perspectiva clásica, se define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo derivado de la valoración que una persona realiza sobre su trabajo o sobre las experiencias asociadas al mismo [8]. Esta concepción permite comprender que la satisfacción no depende únicamente de condiciones objetivas, sino también de la interpretación individual que cada trabajador construye sobre su entorno laboral. Asimismo, la teoría de los dos factores plantea que la satisfacción laboral se encuentra influenciada por elementos motivacionales, como el reconocimiento, el logro y el desarrollo profesional, así como por factores relacionados con las condiciones laborales que pueden prevenir la insatisfacción [9]. En el contexto universitario, ambos componentes adquieren importancia, debido a que la motivación docente puede verse fortalecida o limitada por las características del ambiente institucional.

En los últimos años, la transformación digital ha incorporado nuevos elementos dentro de la experiencia laboral docente. El acceso a herramientas tecnológicas puede favorecer la innovación pedagógica, la autonomía y la eficiencia en los procesos académicos; sin embargo, cuando las demandas digitales superan la capacidad de adaptación del profesorado, pueden convertirse en fuentes adicionales de presión y afectar la percepción positiva del trabajo [10]. Por ello, analizar la satisfacción laboral docente desde una perspectiva actual requiere considerar no solo factores tradicionales como remuneración, reconocimiento o clima organizacional, sino también nuevas condiciones derivadas de los entornos digitales. La manera en que las instituciones gestionan la incorporación tecnológica puede influir en la percepción que los docentes tienen sobre su trabajo y, consecuentemente, en su bienestar profesional. En este sentido, la satisfacción laboral se relaciona estrechamente con la fatiga tecnológica y el bienestar digital, ya que un entorno tecnológico equilibrado puede actuar como facilitador del desempeño docente, mientras que una gestión inadecuada de las demandas digitales puede generar agotamiento y disminuir la satisfacción con la labor educativa.

E. Relación entre fatiga tecnológica, bienestar digital y satisfacción laboral

La relación entre fatiga tecnológica, bienestar digital y satisfacción laboral refleja la complejidad de la transformación digital en las instituciones de educación superior. La tecnología no constituye, por sí misma, un factor negativo para los docentes; por el contrario, puede favorecer la innovación educativa, mejorar los procesos académicos y facilitar la comunicación institucional. Sin embargo, sus efectos dependen de las condiciones en las que se incorpora y del nivel de preparación individual y organizacional para asumir sus demandas. Desde esta perspectiva, la fatiga tecnológica representa una respuesta negativa ante situaciones en las que las exigencias digitales superan los recursos disponibles para afrontarlas. La sobrecarga de información, la necesidad de aprendizaje continuo y la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y personal pueden generar agotamiento y afectar la percepción positiva del trabajo docente.

No obstante, investigaciones recientes han propuesto una visión más amplia del fenómeno, señalando que la interacción con la tecnología puede generar tanto experiencias negativas como positivas. El concepto de *techno-eustress* plantea que ciertos niveles de desafío tecnológico pueden estimular el aprendizaje, la adaptación y la percepción de competencia cuando existen condiciones favorables, como capacitación, apoyo técnico y autonomía en el uso de herramientas digitales [3]. En este sentido, el bienestar digital funciona como un elemento mediador entre las demandas tecnológicas y la experiencia laboral del docente. Un adecuado manejo de los recursos digitales implica desarrollar competencias para regular el tiempo de conexión, seleccionar herramientas pertinentes y establecer prácticas que permitan aprovechar las ventajas de la tecnología sin comprometer el equilibrio personal.

Asimismo, la evidencia reciente indica que las condiciones digitales del trabajo universitario tienen influencia sobre la percepción del bienestar del profesorado. La expansión de responsabilidades asociadas a los entornos digitales puede modificar la carga laboral docente, por lo que resulta necesario analizar no solamente la

disponibilidad tecnológica, sino también la forma en que las instituciones acompañan estos procesos de cambio [11], [12]. Por tanto, la relación entre estas variables puede comprenderse desde un modelo en el cual la fatiga tecnológica actúa como un factor de riesgo para la satisfacción laboral, mientras que el bienestar digital representa un recurso protector capaz de favorecer una experiencia docente más equilibrada y sostenible. Bajo esta perspectiva, la gestión adecuada de la transformación digital se convierte en un componente estratégico para fortalecer el bienestar y la satisfacción del profesorado universitario.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se buscó analizar la relación existente entre la fatiga tecnológica, el bienestar digital y la satisfacción laboral en docentes de educación superior, sin manipular las variables objeto de estudio y recolectando la información en un único momento temporal. La población estuvo conformada por docentes de instituciones de educación superior, seleccionándose una muestra mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y disposición de los participantes para responder el instrumento de investigación. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado, integrado por cuatro secciones: datos sociodemográficos, escala de fatiga tecnológica, escala de bienestar digital y escala de satisfacción laboral. Los ítems se plantearon utilizando una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, que osciló entre 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

La validez de contenido del instrumento se estableció mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems. La confiabilidad se determinó a través del coeficiente alfa de Cronbach, considerando valores iguales o superiores a 0,70 como evidencia de adecuada consistencia interna. Para el análisis de los datos se empleó estadística descriptiva, mediante frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, con el fin de caracterizar las variables estudiadas. Posteriormente, se aplicaron pruebas de normalidad para determinar el comportamiento de los datos y seleccionar las técnicas inferenciales más apropiadas. Finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según correspondiera, para establecer la relación entre la fatiga tecnológica, el bienestar digital y la satisfacción laboral, adoptando un nivel de significancia de 0,05.

A. Análisis estadístico

El análisis estadístico se realizó en tres etapas. En la primera etapa, correspondiente al análisis descriptivo y verificación de supuestos, se calcularon medias, desviaciones estándar, asimetría y curtosis para evaluar la normalidad univariada. La ausencia de colinealidad fue verificada mediante el índice de tolerancia y el factor de inflación de la varianza (VIF). En la segunda etapa, mediante análisis factorial confirmatorio (AFC), se evaluó la estructura factorial de los constructos a través del modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) con estimación por máxima verosimilitud robusta. Se consideraron índices de ajuste estándar, entre ellos CFI, TLI, RMSEA y SRMR. Finalmente, en la tercera etapa, se estimó un modelo estructural de relaciones entre variables, en el cual la fatiga tecnológica fue considerada como variable asociada negativamente con el bienestar digital y la satisfacción laboral, mientras que el bienestar digital fue analizado como variable relacionada positivamente con la satisfacción laboral. Se analizaron efectos directos, indirectos y totales. El nivel de significancia estadística se estableció en $p < 0,05$.

Por otra parte, el estudio se desarrolló conforme a principios de investigación responsable en educación superior. No se recopilaron datos sensibles ni identificadores personales. La participación fue voluntaria y los datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Los resultados descriptivos evidenciaron que los docentes participantes presentaron niveles moderados de fatiga tecnológica, caracterizados principalmente por el agotamiento asociado al uso continuo de plataformas virtuales, la sobrecarga de herramientas digitales y la necesidad de mantenerse permanentemente conectados para cumplir con sus actividades académicas. Esta situación puede generar una acumulación progresiva de demandas cognitivas y emocionales, especialmente cuando el docente debe alternar entre diferentes plataformas, responder comunicaciones digitales y adaptar sus actividades a diversos entornos tecnológicos. La exposición

prolongada a estas exigencias puede dificultar la desconexión del trabajo y ampliar la percepción de que las responsabilidades académicas se mantienen fuera de los horarios laborales habituales.

La dimensión con mayor puntuación correspondió al agotamiento asociado al uso continuo de plataformas virtuales ($M = 4,1$), seguida por la necesidad de mantenerse permanentemente conectado ($M = 3,9$) y la sobrecarga derivada del uso de múltiples herramientas digitales ($M = 3,8$). En conjunto, estos resultados evidencian un nivel moderado de fatiga tecnológica entre los docentes participantes, asociado principalmente a las exigencias de los entornos digitales de trabajo. La concentración de las puntuaciones más elevadas en estas dimensiones sugiere que la fatiga se relaciona especialmente con la intensidad y continuidad de la interacción tecnológica durante la jornada laboral. Asimismo, la necesidad de permanecer conectado y gestionar simultáneamente diferentes recursos digitales puede incrementar la sensación de demanda y reducir los periodos disponibles para la recuperación y desconexión del trabajo.

En cuanto al bienestar digital, se observó un nivel medio, lo que indica que, aunque los docentes han desarrollado estrategias para gestionar el uso de las tecnologías, aún persisten dificultades relacionadas con la desconexión laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional y la percepción de saturación tecnológica (Tabla 1). Este resultado refleja una situación en la que los recursos digitales son incorporados de manera habitual a las actividades académicas, pero su utilización no siempre se encuentra acompañada de límites claros respecto al tiempo y la disponibilidad. La dificultad para establecer periodos de desconexión puede contribuir a que las demandas laborales se extiendan más allá de la jornada establecida, afectando la percepción de equilibrio entre las distintas dimensiones de la vida.

Tabla 1. Dimensiones del bienestar digital en docentes de educación superior.

Dimensión	Media
Gestión del uso de tecnologías	3,8
Equilibrio vida personal-profesional	3,4
Desconexión laboral	3,2
Percepción de saturación tecnológica	3,1

Los resultados muestran un nivel medio de bienestar digital (Figura 1). La gestión del uso de las tecnologías presentó la puntuación más alta ($M = 3,8$), lo que sugiere que los docentes han desarrollado estrategias para utilizar los recursos digitales de manera eficiente. Sin embargo, las dimensiones relacionadas con la desconexión laboral ($M = 3,2$), el equilibrio entre la vida personal y profesional ($M = 3,4$) y la percepción de saturación tecnológica ($M = 3,1$) evidencian oportunidades de mejora para fortalecer un uso más saludable de las tecnologías. En conjunto, estos resultados muestran que la capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas digitales no necesariamente se traduce en una gestión equilibrada de sus efectos sobre la vida laboral y personal. Por ello, el fortalecimiento del bienestar digital requiere no solo mejorar las competencias tecnológicas, sino también consolidar hábitos y límites que favorezcan una relación más sostenible con la tecnología.

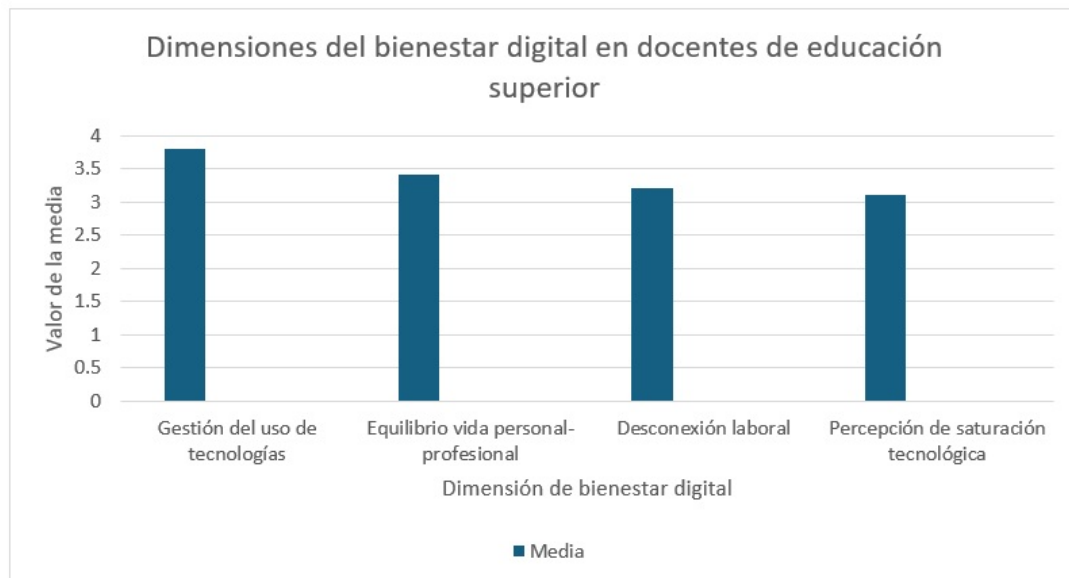


Fig. 1. Dimensiones del bienestar digital en docentes de educación superior.

Respecto a la satisfacción laboral, los participantes manifestaron un nivel moderadamente alto, destacándose una valoración positiva de su desempeño profesional y del aporte de su labor educativa (Tabla 2). Sin embargo, algunos docentes señalaron que la carga tecnológica ha incrementado el estrés laboral y ha afectado parcialmente su bienestar durante la jornada de trabajo. El análisis inferencial mostró una correlación negativa moderada entre la fatiga tecnológica y la satisfacción laboral, evidenciando que, a medida que aumenta el agotamiento derivado del uso intensivo de las tecnologías, disminuye la satisfacción con el trabajo desempeñado.

Tabla 2. Correlación entre la fatiga tecnológica y la satisfacción laboral.

Variables	<i>r</i> de Pearson	Sig. (<i>p</i>)	Interpretación
Fatiga tecnológica – Satisfacción laboral	-0,58	< 0,001	Correlación negativa moderada y estadísticamente significativa

Los resultados muestran una correlación negativa moderada ($r = -0,58$; $p < 0,001$) entre la fatiga tecnológica y la satisfacción laboral. Esto indica que, a medida que aumenta el agotamiento asociado al uso intensivo de las tecnologías, disminuye la satisfacción laboral de los docentes. La significancia estadística confirma que esta relación difícilmente puede atribuirse al azar. Asimismo, se identificó una correlación negativa entre la fatiga tecnológica y el bienestar digital, indicando que mayores niveles de fatiga se asocian con una menor percepción de equilibrio en el uso de las herramientas digitales.

Por otra parte, se encontró una correlación positiva moderada entre el bienestar digital y la satisfacción laboral. Este resultado sugiere que los docentes que mantienen hábitos saludables de uso de la tecnología y logran establecer límites entre sus responsabilidades laborales y su vida personal presentan mayores niveles de satisfacción en su ejercicio profesional. En conjunto, los hallazgos respaldan la importancia de promover estrategias institucionales orientadas a fortalecer el bienestar digital, prevenir la fatiga tecnológica y favorecer ambientes laborales saludables dentro de las instituciones de educación superior.

A. Análisis bivariado

Con el propósito de determinar la relación entre las variables de estudio, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, considerando un nivel de significancia de $p < 0,05$. Los resultados evidenciaron una correlación negativa moderada entre la fatiga tecnológica y la satisfacción laboral ($r = -0,58$; $p < 0,001$), indicando que un mayor nivel de agotamiento derivado del uso intensivo de las tecnologías se asocia con una menor satisfacción en el desempeño docente (Tabla 3). Asimismo, se encontró una correlación negativa entre la fatiga tecnológica y el bienestar digital ($r = -0,65$; $p < 0,001$), lo que demuestra que el incremento de la

sobrecarga tecnológica repercute en una percepción menos favorable del equilibrio entre el uso de herramientas digitales y la calidad de vida. Finalmente, se observó una correlación positiva entre el bienestar digital y la satisfacción laboral ($r = 0,62$; $p < 0,001$), evidenciando que los docentes con mejores prácticas de bienestar digital tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción con su trabajo.

Tabla 3. Matriz de correlaciones entre fatiga tecnológica, bienestar digital y satisfacción laboral.

Variables	<i>r</i> de Pearson	Sig. (<i>p</i>)	Interpretación
Fatiga tecnológica – Satisfacción laboral	-0,58	< 0,001	Negativa moderada y significativa
Fatiga tecnológica – Bienestar digital	-0,65	< 0,001	Negativa moderada-alta y significativa
Bienestar digital – Satisfacción laboral	0,62	< 0,001	Positiva moderada y significativa

En conjunto, estos resultados respaldan la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre las variables analizadas. La dirección de las asociaciones permite sostener que la fatiga tecnológica opera como un factor de riesgo para el bienestar digital y la satisfacción laboral, mientras que el bienestar digital actúa como una condición favorable para la experiencia laboral del profesorado universitario.

Con el fin de identificar el efecto conjunto de las variables independientes sobre la satisfacción laboral, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple, considerando como variable dependiente la satisfacción laboral y como variables predictoras la fatiga tecnológica y el bienestar digital. El modelo presentó un ajuste estadísticamente significativo ($F = 31,48$; $p < 0,001$), explicando aproximadamente el 49 % de la variabilidad de la satisfacción laboral ($R^2 = 0,49$). Los resultados mostraron que la fatiga tecnológica ejerció un efecto negativo significativo sobre la satisfacción laboral ($\beta = -0,41$; $p < 0,001$), mientras que el bienestar digital presentó un efecto positivo significativo ($\beta = 0,46$; $p < 0,001$). Estos hallazgos sugieren que ambas variables constituyen predictores relevantes de la satisfacción laboral en docentes de educación superior. En particular, el fortalecimiento del bienestar digital podría contribuir a mitigar los efectos de la fatiga tecnológica y favorecer una mayor satisfacción en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

La investigación permitió evidenciar que la fatiga tecnológica constituye un factor que incide de manera significativa en la satisfacción laboral de los docentes de educación superior. Los resultados mostraron que el incremento del agotamiento asociado al uso intensivo de herramientas digitales se relaciona con una disminución en los niveles de satisfacción con el trabajo, confirmando la necesidad de atender este fenómeno dentro de las instituciones educativas. Asimismo, se comprobó que el bienestar digital mantiene una relación inversa con la fatiga tecnológica y una relación positiva con la satisfacción laboral. Esto evidencia que la adopción de prácticas saludables en el uso de la tecnología favorece el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal, contribuyendo al bienestar integral del profesorado.

El análisis multivariado permitió establecer que tanto la fatiga tecnológica como el bienestar digital constituyen predictores significativos de la satisfacción laboral. En consecuencia, la satisfacción de los docentes no depende exclusivamente de factores organizacionales tradicionales, sino también de la forma en que las instituciones gestionan las demandas derivadas de la transformación digital. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos sugieren la conveniencia de implementar políticas institucionales orientadas a promover el bienestar digital mediante programas de capacitación, estrategias para prevenir la sobrecarga tecnológica y acciones que favorezcan la desconexión digital fuera de la jornada laboral. Estas iniciativas podrían contribuir a mejorar el desempeño docente, fortalecer el compromiso organizacional y favorecer una educación superior más sostenible.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones amplíen el tamaño y la diversidad de la muestra, incorporen instituciones públicas y privadas de diferentes contextos geográficos y empleen diseños longitudinales que permitan analizar la evolución de estas variables a lo largo del tiempo. De igual manera, sería pertinente explorar la influencia de variables como la edad, la experiencia docente, la competencia digital y el apoyo institucional sobre la relación entre la fatiga tecnológica, el bienestar digital y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- [1] M. Salanova, S. Llorens, and E. Cifre, "The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies," *International Journal of Psychology*, vol. 48, no. 3, pp. 422–436, 2013.
- [2] M. A. Vanden Abeele, "Digital wellbeing as a dynamic construct," *Communication Theory*, vol. 31, no. 4, pp. 932–955, 2021.
- [3] L. Nascimento, M. F. Correia, and C. B. Califf, "Towards a bright side of technostress in higher education teachers: Identifying several antecedents and outcomes of techno-eustress," *Technology in Society*, vol. 76, p. 102428, 2024.
- [4] R. Ayyagari, V. Grover, and R. Purvis, "Technostress: Technological antecedents and implications," *MIS Quarterly*, vol. 35, no. 4, pp. 831–858, 2011.
- [5] M. Tarafdar, Q. Tu, B. S. Ragu-Nathan, and T. S. Ragu-Nathan, "The impact of technostress on role stress and productivity," *Journal of Management Information Systems*, vol. 24, no. 1, pp. 301–328, 2007.
- [6] C. Burr, M. Taddeo, and L. Floridi, "The ethics of digital well-being: A thematic review," *Science and Engineering Ethics*, vol. 26, no. 4, pp. 2313–2343, 2020.
- [7] A. Buda and K. Kovács, "The digital aspects of the wellbeing of university teachers," *Frontiers in Education*, vol. 9, p. 1406141, 2024.
- [8] E. A. Locke, "The nature and causes of job satisfaction," in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, M. D. Dunnette, Ed. Chicago, IL: Rand McNally, 1976, pp. 1297–1343.
- [9] F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley & Sons, 1959.
- [10] M. A. S. G. G. Rodríguez-García, J. M. Trujillo-Torres, and J. A. Sánchez-Rodríguez, "Digital competence and teacher well-being in higher education: A systematic review," *Education Sciences*, vol. 13, no. 9, 2023.
- [11] A.-M. Cazan, L. T. David, C. Truța, C. I. Maican, R. Henter, L. E. Năstasă, N. Nummela, O. Vesterinen, A. M. Rosnes, T. Tungland, E. Gudevold, M. Digernes, D. Unz, S. Witter, and M. Pavalache-Ilie, "Technostress and time spent online: A cross-cultural comparison for teachers and students," *Frontiers in Psychology*, vol. 15, p. 1377200, 2024.
- [12] Y. Sidi, T. Shamir-Inbal, and Y. Eshet-Alkalai, "From face-to-face to online: Teachers' perceived experiences in online distance teaching during the covid-19 pandemic," *Computers & Education*, vol. 201, p. 104831, 2023.