

República Dominicana
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
Universidad Patrimonio de la Comunidad



Facultad de Postgrado y Educación Continuada
Departamento de Postgrado

**Trabajo de postgrado para Optar por el Título de Magister en Prevención de
Riesgos laborales**

Título

Las Tecnologías De La Información Y La Comunicación (Tic) Y Tecno- Estrés
Asociados Al Teletrabajo, Del Personal Docente De La Universidad UTECO

Sustentantes

Sander Raheer Vásquez Lara.

Asesor

Odeliza Mera

Cotuí, Prov. Juan Sánchez Ramírez
Año Académico 2023

TÍTULO

**LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) Y TECNO-
ESTRÉS ASOCIADOS AL TELETRABAJO, EL PERSONAL DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD UTECO.**

HOJA DE EVALUACIÓN

Título: Las Tecnologías De La Información Y La Comunicación (Tic) Y Tecno- Estrés Asociados Al Teletrabajo, El Personal Docente De La Universidad Uteco.

Sustentante: Sander Raheer Vásquez Lara.

Trabajo de Maestría sometido a la Facultad de Postgrado y Educación Continuada de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) como requisito para optar por el título de Maestría en Prevención de Riesgos Laborales.

Profesor asesor

Miembro del Jurado Evaluador

Miembro del Jurado Evaluador

Miembro del Jurado Evaluador

Director (a) de la Escuela de Postgrado

Decano (a) Facultad de Postgrado y Educación Continuada

Calificación _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Los conceptos emitidos en el presente trabajo de maestría titulado **“Las Tecnologías De La Información Y La Comunicación (Tic) Y Tecno- Estrés Asociados Al Teletrabajo, Del Personal Docente De La Universidad Uteco.”**, son responsabilidad del sustentante del mismo. Las citas y consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental, (UTECO) de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

Sander Raher Vásquez Lara

INDICE GENERAL

Dedicatoria

Resumen

CAPÍTULO I. MARCO INTRODUCTORIO	1
1.1 Introducción	1
1.2 Antecedentes	2
1.2.1 Teletrabajo.....	2
1.2.2 Tecnoestrés.....	7
1.2.3 Causas y consecuencias	9
1.3 Formulación, cuál es el problema	11
1.4 Justificación	11
1.5 Objetivos.....	11
1.5.1 Objetivo general.....	11
1.5.2 Objetivos específicos	12
1.6 Alcance y límites de la investigación.....	12
CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	13
1.7 Tecnoestrés en el teletrabajo	13
1.8 Definición de teletrabajo.....	13
1.9 Salud ocupacional y teletrabajo	14
1.10 Modalidades del teletrabajo	15
1.11 Los riesgos laborales.....	16
1.12 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.....	18
1.13 Atención y seguimiento de los factores y riesgos psicosociales	22
1.14 Definición de término	23
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	27
3.1 Desarrollo de la investigación	27
3.2 Diseño	27
3.3 Tipo de investigación	28
3.4 Población.....	28
3.5 Muestra	28
3.6 Procedimiento de Criterio de Inclusión	28
3.7 Fase de recolección de datos.....	28
3.8 Cuestionarios a aplicar:.....	28
3.8.1 Cuestionario Sociodemográfico y Laboral:	28

3.8.2	Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo:	29
3.8.3	Cuestionario RED-Tecnoestrés:	29
CAPITULO IV. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS		32
CAPITULO V. DISCUSION DE LOS RESULTADOS, CONCLUSIONES Y		
RECOMANDACIONES.		70
5.1	Discusión de los Resultados	70
5.2	Conclusiones	74
5.3	Recomendaciones	76
Bibliografía		78
Anexo		80

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 El proceso de tecnoestrés	8
Ilustración 3 Muestra General N=741	30
Ilustración 4 Muestra Específica usuarios TIC N=283	30
Ilustración 5 VALIDEZ CORRELACIÓN DE ITEMS	31
Ilustración 6 CONFIABILIDAD ADAPTACIÓN CUESTIONARIO DE TECNOESTRES	31

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Genero.	32
Cuadro 2 Edad agrupada	33
Cuadro 3 Estado Civil.....	34
Cuadro 4 ¿Cuál es su puesto de trabajo?	35
Cuadro 5 ¿A que facultad pertenece?.....	36
Cuadro 6 ¿Cuánto tiempo tiene impartiendo docencia virtual? *En Años. (Agrupada).....	37
Cuadro 7 ¿Qué cantidad de materias imparte de forma virtual? (Agrupada)	39
Cuadro 8 ¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa o Institución?.....	41
Cuadro 9 ¿Cuántos años lleva trabajando en el mismo puesto de trabajo?	43
Cuadro 10 ¿En qué turno trabaja Usted?	44
Cuadro 11 De cuantas horas a la semana es su jornada en esta empresa (Agrupada)	45
Cuadro 12 ¿Cuántas horas extras a la semana acostumbra a trabajar? (Agrupada).....	46
Cuadro 13 F1_SubTotal Cond. Lugar Trabajo (Agrupada)	48
Cuadro 14 F2 Subtotal Carga de Trabajo (Agrupada)	51
Cuadro 15 F3_SubTotal_Contenido y Carácter. Tarea (Agrupada).....	53
Cuadro 16 SubtotalF4_Exigencias_Laborales (Agrupada)	55
Cuadro 17 F5_Subtotal_Papel_Laboral (Agrupada)	57
Cuadro 18 F6_Subtotal Interacción Social y Aspectos Organizacionales. (Agrupada).....	59
Cuadro 19 F7_Subtotal Remun. Rendim. (Agrupada).....	61
Cuadro 20 Global_Valores_Generales (Agrupada)	62
Cuadro 21 Resultados de las Dimensiones del Tecnoestrés	63
Cuadro 22 Indicadores del Tecnoestrés por Genero	65

Dedicatoria

A Dios: Por ser quien siempre cuida de mis pasos y me mantiene en su camino, por ser mi guía, por darme la sabiduría y entendimiento para poder culminar con esta etapa de mi vida. Por lo más valioso cuidar de mi familia y por su eterno amor hacia mí. Gracias mi Dios.

A mis padres: Herminio Vásquez y Rafaela Lara. Por darme la vida, amarme con ese amor tan lindo e incondicional, apoyándome en todo, pero a su vez corregirme cuando estoy haciendo lo mal hecho, por inculcarme valores, enseñarme amar y respetar a los demás, por brindarme esa paz que solo ustedes pueden dármele y por nunca dejarme solo en ningún momento de mi vida.

A mi Esposa: Leonela Montaña por cada día despertar a mi lado, siempre preguntarme sino iría a clases y por darme su amor incondicional, pero sobre todo por estar siempre conmigo y apoyarme para que todo esto sea posible gracias, por tanto.

A mi hermana: Sandely María Vásquez, aunque sé que es un poco de no expresar sentimientos me ama, ha confiado en mí y aunque vivimos matándonos te amo y sin ti este logro no hubiera sido lo mismo.

A mi sobrina: Amandely Diplan por ser parte de mí y amarme tanto te amo mi niña hermosa

Familia Vásquez: Por ser siempre alegrarse por mis logros y ser sobreprotectora de cada uno de nosotros y siempre apoyarse el uno con el otro los amo.

Familia Lara: por darme su amor incondicional y siempre alegrar mis días con su chispa, pero sobre todo por las oraciones y por alegrarse de todos mis logros lo amo.

Familias Montaña Bonifacio: Gracias por siempre alegrarse por mis logros, darme su apoyo, por ayudarme en todo el transcurrir de mi carrera, por ser tan excelentes familias y por dejarme ser parte de ella muchas gracias.

A mis amigos: José Luis Santos, julio Saldaña, Víctor Hernández, Manuel Santos, Amauri Diplan, Yamilka Ramos, Héctor Morrillo, Esmerlin Holguín, Ae. Por todo su amor y siempre estar ahí, la alegría que me brindan y por siempre sentirse feliz por lo logrado gracias mis hermanos.

Mi asesora: Odeliza Mera la más dedicada y la mejor asesora de este planeta gracias Dios me la bendiga siempre. Lluvia de bendiciones.

Al director de la maestría: Rafael E. Robles Morales, gracias por su ardua labor, por su apoyo, motivación y esfuerzo brindado para la culminación de este maravilloso plan de estudios de postgrado.

A todas las personas que algún día se acercaron y me dedicaron parte de su tiempo para aconsejarme, brindarme su apoyo.

Resumen

Este estudio se enfocó en las TIC y los riesgos tanto psicosociales como el tecno estrés en teletrabajo realizado en los docentes que su mayor carga académica depende del teletrabajo en la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). Esta investigación se basó en una investigación no experimental caracterizado por observar fenómenos en su ambiente natural sin manipulación deliberada de variables.

En cuanto a la conclusión se obtuvo un profundo conocimiento sobre los riesgos negativos asociados al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los docentes que realizan teletrabajo en la Universidad UTECO. A través del análisis minucioso de distintas dimensiones laborales y psicosociales, se ha logrado identificar factores que contribuyen al fenómeno del tecnoestrés, como la sobrecarga de actividades, la falta de recursos personales en el uso de las TIC y las exigencias laborales que pueden no coincidir con el nivel de conocimientos y habilidades.

Donde se determinó que las mujeres en comparación con los hombres presenten mayores riesgos negativos como los niveles de ansiedad, fatiga y el escepticismo. Estos riesgos fueron determinados por los cuestionarios socio demográfico, psicosocial y Red tecnoestrés.

Estos resultados, respaldados por las estadísticas analizadas, resaltan la necesidad de abordar de manera integral los riesgos negativos asociados al uso de las TIC en el teletrabajo de los docentes en la Universidad UTECO. La interacción entre los factores laborales, socio-demográficos y psicosociales subraya la importancia de implementar estrategias preventivas y de manejo que promuevan un ambiente laboral saludable y contribuyan al bienestar de los docentes en su entorno de trabajo digital.

En resumen, este trabajo busco mostrar el papel importante que juega el teletrabajo en esta Universidad y a su vez los riesgos que esto conlleva si hacemos un mal uso del mismo, debido a esto se plasmaron unas recomendaciones para tomar en cuenta y ayudar a que los docentes de la Universidad UTECO reduzca la afección de los mismo.

CAPÍTULO I. MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Introducción

En el año 2020 hemos visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países (OMS, 2020).

A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen. Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia.

Aunque la cantidad de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando gradualmente a lo largo de los años (Eurostat, 2018), sin dudas la pandemia ha acelerado la adopción, por parte de los empleadores, de las modalidades de teletrabajo.

En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa. Mientras, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional. (GRUPO ESGINNOVA, 2023)

El teletrabajo permite a los trabajadores tener un horario más flexible y la libertad de trabajar fuera de las instalaciones del empleador. También puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo. (Sáez, 2022)

Trabajar desde la casa es un modelo laboral usado en la actualidad, en el cual se usa la tecnología para que el trabajador pueda ejercer sus funciones de forma remota, eliminando así la necesidad de desplazamiento y ahorrando tiempo para todos.

Esta forma de empleo toma cada vez más fuerza en el mundo y contribuye tanto para los empleados como el empleador. Sin embargo, hacerlo correctamente implica cambios significativos para la empresa.

El Senado de la República Dominicana 15 de marzo 2023, aprobó en segunda lectura el proyecto de Ley que modifica la Ley 16-92, y aprueba el Código de Trabajo, para incluir el Teletrabajo como Modalidad de Trabajo en la República Dominicana. Iniciativa presentada por los senadores Santiago José Zorrilla y Aris Yván Lorenzo.

Esta ley establece la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y el uso de herramientas tecnológicas de comunicación, como medio de potenciar la generación de empleos, aumentar la protección de los derechos de los trabajadores.

El teletrabajo, es aquel que se realiza fuera de los locales de la empresa, ya sea de forma parcial o total, haciendo uso de herramientas vinculadas a las tecnologías de la información.

Además, el proyecto implementa modalidad especial de trabajo para potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de las empresas, así como contribuir con la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y el uso de herramientas tecnológicas y de la comunicación.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Teletrabajo

El término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, en plena crisis del petróleo de los 70. Jack buscaba una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. Su propuesta fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”

A mediados de los 70 comenzó el primer concepto de “teletrabajo” con la crisis de la combustión generada en aquel entonces. Sin embargo, la falta de innovación, tecnología y herramientas dificultaba el traslado del trabajo al hogar como lo conocemos hoy en día. De hecho, no fue hasta la creación de Internet y del lenguaje HTML cuando el concepto de teletrabajo comenzó a asemejarse más a lo que conocemos hoy en día.

Fue en los años 80 cuando empezaron a extenderse el uso de los ordenadores personales. La expansión de internet y el uso de los ordenadores en casa durante los años 90 hizo posible que

el teletrabajo comenzará gradualmente a evolucionar y ser tecnológicamente factible. Sin embargo, en España el teletrabajo no tuvo demasiado éxito a pesar del creciente desarrollo tecnológico.

El confinamiento impulsado por la llegada de la pandemia ocasionada por la COVID-19 fue un punto de cambio en la historia del teletrabajo. La sobrevenida situación hizo que gran parte de los trabajadores tuvieran que continuar sus jornadas laborales fuera de la oficina, desde sus hogares. Esta coyuntura hizo que diferentes compañías tuvieran que desarrollar tecnológicamente sus equipos y modelos de trabajo para que sus empleados pudieran desempeñar su trabajo desde casa.

Como consecuencia, comenzaron a surgir y a utilizarse herramientas y plataformas que facilitaban el trabajo en remoto. Fue así como, de un momento a otro, el teletrabajo pasó de ser un modelo de trabajo que no encajaba en España a convertirse en la única forma de poder continuar el día a día de cientos de empresas. Por supuesto, la inversión en ciberseguridad aumentó vertiginosamente por parte de muchas empresas que vieron cómo este nuevo modelo de trabajo necesitaba de nuevas medidas de seguridad y protección en el entorno digital.

Una de las modalidades para laborar que ha venido adquiriendo gran protagonismo en los últimos tiempos es la conocida como Teletrabajo, que se caracteriza por la utilización de las tecnologías de la información y que la labor se desarrolle fuera de la sede de quien contrata, lo que permite movilidad, flexibilidad, rendimiento, economías en transporte, mejora del medio ambiente y mejor aprovechamiento del tiempo, obteniéndose mayor disponibilidad para la vida familiar y capacitación. Estas notas distintivas se recogen en diferentes definiciones que se han venido dando a esta figura, que se pueden sintetizar en que el teletrabajo constituye una modalidad de trabajo que se caracteriza por la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Por personas que desarrollan su labor en lugares diferentes a la sede de quien contrata, bajo una relación de trabajo o de prestación de servicios. La persona que realiza este tipo de trabajo es conocida como teletrabajador, siendo su herramienta la nueva tecnología que le permite adelantar su labor por medio de la utilización de las redes telemáticas. (Miguel Pérez García, 2008)

Hoy en día, la tecnología y la telecomunicación juegan un papel muy importante en las nuevas formas de interactuar entre los individuos ya sea por medio de Internet, celular, videos, etc. De ahí que pueda observarse cómo el nuevo siglo ha traído nuevas concepciones en cuanto a las relaciones laborales. Una de esas nuevas concepciones es el llamado “teletrabajo” que hoy por hoy constituye una realidad en diversos países tales como, Estados Unidos, Japón y algunos países de la Unión Europea, entre ellos España. (GRUPO ESGINNOVA, 2023)

En ese sentido, actualmente pueden encontrarse diferentes multinacionales que han adoptado el teletrabajo como nueva modalidad laboral, es el caso de IBM, que “en 1995 inició el denominado 'Plan Mobility', basado en la posibilidad de desarrollar el trabajo desde casa a los empleados que lo desearan, a los que se facilita un ordenador portátil y un teléfono móvil "para que realicen su trabajo en el momento y lugar que más les convenga". En la actualidad, más de 4.300 empleados de la compañía cuentan con un ordenador portátil cedido por ésta. (...) Desde la empresa, afirman que así "se mejora la productividad hasta en un 15% y se incrementa la satisfacción de los empleados, que pueden gestionar sus tiempos de manera más eficaz y equilibrar su vida laboral y personal”. (GRUPO ESGINNOVA, 2023)

Así mismo, multinacionales como Accenture o Cisco han implementado esta nueva figura proporcionando herramientas para que los teletrabajadores laboren desde un lugar diferente a la oficina. En ese sentido Accenture ha señalado que: “aunque el proyecto se inició como un proyecto piloto, en la actualidad es un programa con mucho futuro, que sigue la tendencia de la compañía, presente en 48 países en los que también se recurre al teletrabajo, con mejores cifras que en España.

Frente a estos casos, la razón de la lenta expansión de teletrabajo parece ser la desconfianza que existe entre los empresarios, que recelan del hecho de no tener a sus empleados a la vista. Según un estudio del portal de empleo Monster elaborado el pasado año, el 61% de las empresas no tiene ningún interés en la introducción del teletrabajo. Una circunstancia a la que se suma que no todos los empleos se pueden adaptar a esta modalidad. (Emilio Sáez Sorro, 2004, Azucena García, agosto, 2006.)

Las personas limitadas ven un panorama difícil a la hora de acceder a un empleo, no solo por su capacidad física sino por el ausentismo que su vinculación repercutiría en la eficiencia y productividad dentro de la empresa. Para ello, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, facilitan su vinculación mediante el teletrabajo; este artículo, muestra dos aspectos

sobre esta figura: una, es la manera de vincular mediante el teletrabajo a población en situación de discapacidad; y la otra, es una manera de vinculación que formulan las normas NT 5254 del ICONTEC y la norma ISO 31000 orientadas hacia la creación de un eficiente sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, orientada hacia la creación de saludables ambientes de trabajo, especialmente para telediscapacitados y de manera general a los teletrabajadores. (ISSN-e 2145-7719)

El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo, sin embargo, esta forma de flexibilización del trabajo exige unas garantías mínimas en materia de protección a los trabajadores de condiciones de puesto de trabajo. Por tal razón, la presente investigación busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la salud en personal que trabaja en la modalidad de teletrabajo suplementario.

Con el propósito de recolectar información para iniciar con el análisis, se realizan estudios en diferentes bases de datos, revistas científicas indexadas, entrevistas de campo, que permiten identificar una problemática en los teletrabajadores que llevan desarrollando sus actividades por más de dos años bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, lo cual implica que se desplacen a las instalaciones laborales dos veces por semana, generando un cambio de hábitos alimenticios y vida sedentaria, dada a la poca actividad física para el desarrollo de sus funciones en el trabajo. Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo, usando como instrumento de recolección la encuesta con preguntas cerradas, abiertas y entrevistas informales de indagación para generar un análisis frente a la información obtenida y resultados obtenidos en una encuesta realizada en línea.

Como resultado se identificaron aspectos como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Sin embargo, se encontró que, en cuanto a la salud de los teletrabajadores y sus riesgos, son las empresas quienes los asumen en la mayoría de los casos. Por otra parte, se observó que estas personas han cambiado algunos hábitos de su vida cotidiana. En conclusión, se hace necesario determinar aspectos contractuales, condiciones de salud, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad. (Fiesco, C. y Moyano, G. (2018).)

Uno de los sucesos más impactantes que aconteció en el año 2020 en nuestro país, fue el confinamiento obligatorio, causado por la pandemia del Coronavirus - COVID-19, donde millones de personas de todo el mundo, empezaron a desarrollar la modalidad del teletrabajo. A pesar de ello, muchas de estas personas, no se sentían preparadas para afrontar este nuevo cambio de modalidad de trabajo, porque en su mayoría, sus labores son operacionales y comerciales, esto para ellos significaría pérdidas de empleos, estrés y otros males provocados por el confinamiento obligatorio.

Existen investigaciones que tiene como finalidad analizar la relación entre el teletrabajo, el proceso de adaptación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Superior de Arte Dramático - ESAD, y el efecto de estos en el balance de su trabajo, aspecto familiar, agotamiento o desgaste físico y mental y la satisfacción laboral, bajo el contexto por la emergencia sanitaria causadas por el COVID-19.

Desarrollándose en base a las características dadas en el desempeño laboral en tiempos de teletrabajo de todo el personal administrativo de la Escuela Superior de Arte Dramático – ESAD y su proceso de adaptación en ello, dentro del marco y contexto del confinamiento por la pandemia causada por el COVID – 19, por consiguiente, al finalizar esta investigación se concluyó que, el personal administrativo de la Escuela Superior de Arte Dramático – ESAD, desarrollaron un vínculo positivo y significativo en la medida del cambio institucional y una relación negativa en cuanto a las actividades laborales a distancia, concluyendo, que se deba trabajar ambos resultados con mucha y mayor prioridad e importancia para que esta modalidad del teletrabajo pueda dar resultados positivos en la productividad del personal administrativo. (Ynocencio Alejos, Magaly Roxana, 2021)

Por otra parte, se ofrece una visión sintética del panorama legislativo que regula el teletrabajo en República Dominicana, adentrándose, más que todo, en la prevención de riesgos laborales. Cuando se habla de riesgos laborales, generalmente se relaciona con trabajadores convencionales, que desarrollan su actividad profesional en la empresa. Pero, la sociedad de la información, ha generado que la rígida relación laboral concebida desde el siglo pasado, se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares inimaginados por esta. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral,

caracterizada por ejercer la actividad profesional desde cualquier lugar, utilizando las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Por eso, al tratar el tema del teletrabajo, se tiene que tratar los riesgos laborales que desencadena esta nueva modalidad laboral.

1.2.2 Tecnoestrés

Aunque en la actualidad tecnoestrés es un término «cajón de sastre» que alberga múltiples tipos de tecnoestrés y que en República Dominicana no ha tenido el desarrollo y las aplicaciones necesarias en los decretos establecidos utilizo las definiciones de instituciones extranjeras para mostrar cuanta importancia ha tenido el tecnoestrés y porque debemos de considerarlo siempre que hablemos de teletrabajo y uso de las TIC enfocado en esto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) diferencia tres tipos de tecnoestrés:

La tecnoansiedad: es el tipo de tecnoestrés más conocido y consiste en que el trabajador experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, así como tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC, lo que le lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías y también pensamientos negativos sobre la propia capacidad para manejarlas, llegando en ocasiones incluso a evitarlas.

La tecnofatiga: se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental debido al uso excesivo de las TIC. A veces se complementan con actitudes escépticas o creencias de ineficacia respecto a su uso. Además, existe un tipo específico de tecnofatiga, denominado síndrome de la fatiga informativa, que se basa en la sobrecarga informativa que sufrimos cuando utilizamos internet y se deriva de los requisitos que impone la actual sociedad de la información.

La tecnoadicción: un uso compulsivo incontrolable de las TIC, durante largos períodos de tiempo y en cualquier lugar. Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo dependientes de la tecnología, que se convierte en el eje sobre el cual estructuran sus vidas. En este sentido, uno de cada tres encuestados (32%) por el Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales (OPRL) asegura que siempre o con frecuencia se siente mal si no tiene acceso las TIC (mail,

móvil, Internet), mientras que un 28% siente un impulso interno que le obliga a usarlas en cualquier momento y lugar.

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) con la presencia de tecnoestrés en docentes teletrabajadores de enseñanza básica de la ciudad de San Carlos, Ñuble. El estudio corresponde a

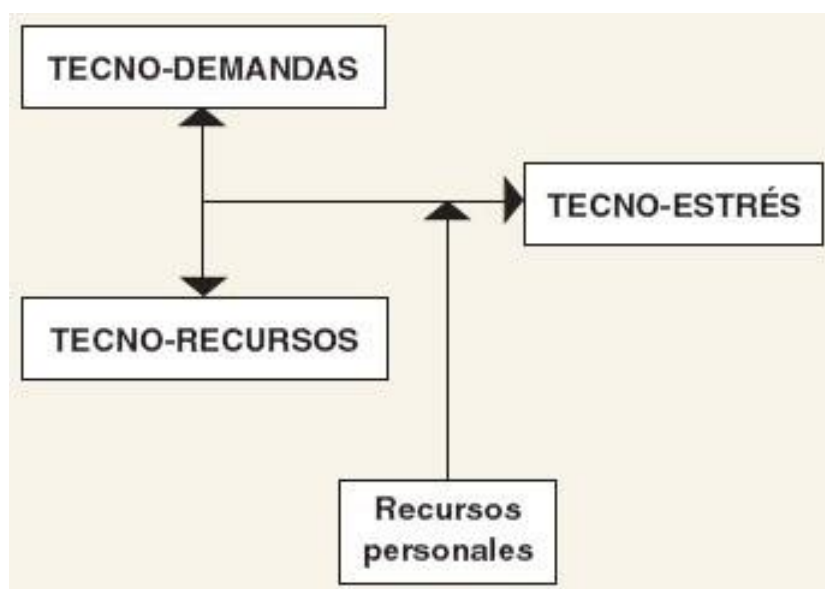


Ilustración 1
El proceso de tecnoestrés

un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, con 49 profesionales de la educación, a quienes se les aplicó tres cuestionarios, cuyos resultados fueron analizados en el software estadístico SPSS, versión 25.0. Los resultados dan cuenta que hay una asociación significativa entre la variable sociolaboral antigüedad en el establecimiento educativo, con el tecnoestrés, siendo quienes llevan entre 8 a 11 años ejerciendo docencia los que presentan más casos de tecnoestrés, con una recurrencia en un 10,1% de la muestra en estudio.

Los docentes dan cuenta de una experiencia de teletrabajo positiva en el uso de las TICs, independiente de algunos inconvenientes en su conocimiento y manejo. No se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la exposición y experiencia en el uso de las TICs con la presencia de tecnoestrés en los docentes teletrabajadores de la comuna de San Carlos

Según un estudio (1) el 40% de los españoles piensa que trabajar desde casa genera muchas distracciones. Las más importantes son provocadas por la familia (un 44% de las distracciones),

los compañeros de piso, las redes sociales (un 17,6%) ¡e incluso la comida! ya que según la encuesta el 32% de los encuestados va de media dos o tres veces a picar algo a la nevera cada día de trabajo.

1.2.3 Causas y consecuencias

El tecnoestrés es causado por circunstancias o factores de las tecnologías que provocan cierta tensión en los trabajadores como la sobrecarga, invasión, complejidad tecnológica, inseguridad e incertidumbre con el uso de las TIC, lo que puede afectar en la satisfacción, compromiso y continuidad laboral (Cuervo et al., 2018). Esto provoca una serie de consecuencias físicas como dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así también, repercute en el absentismo y el bajo nivel de desempeño, la falta de compromiso y sobre todo en el aspecto psicológico, como la falta de motivación, la fatiga, actitudes distantes hacia uno mismo (José et al., 2003) e incluso puede desarrollar el síndrome de burnout (Salanova et al., 2004).

Desde este planteamiento, los tecnoestresores se pueden categorizar en dos bloques: tecnodemandas y ausencia de tecnorecursos laborales.

Las demandas laborales son aspectos físicos, sociales y organizacionales del trabajo con TICs que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, la ansiedad). Las principales demandas en trabajadores que utilizan TIC son la sobrecarga de trabajo (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible), la rutina en el trabajo (sobre todo cuando el trabajo con TIC es aburrido y monótono y no requiere un esfuerzo mental y sostenido, es decir que requiere poca cualificación, como introducir datos en el ordenador), el conflicto de rol (ya que aparecen demandas que son percibidas como incompatibles entre sí, por ejemplo las instrucciones dadas por grupos diferentes), y el conflicto trabajo-familia.

También se produce un aumento de la cantidad de información (no siempre útil para la realización de la tarea) que debe ser tratada. Esta sobrecarga de información aumenta la carga cuantitativa de trabajo y también cualitativa por la posible dificultad en su tratamiento e interpretación.

Los recursos laborales, son entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo con las TIC, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas con las TIC, y el clima de apoyo social por parte de compañeros y supervisores en el uso de las TIC. Entre los recursos laborales uno muy

importante y que ha sido tradicionalmente objeto de estudio son las estrategias de implantación de TIC en las organizaciones. Las estrategias de introducción de nuevas tecnologías pueden estar centradas en la tecnología o centradas en el usuario (Blacker y Brown, 1986).

El factor clave está en la responsabilidad sobre el control de la tarea: si el control recae sobre la tecnología o sobre los usuarios. La posición que asigna mayor responsabilidad en el proceso a la tecnología se denomina diseño centrado en la tecnología. La posición alternativa, defendida por científicos sociales, es conocida como diseño centrado en el usuario, la cual es causa de mayor bienestar psicosocial, menor estrés y mayor rendimiento en el trabajo. La ausencia de recursos en el trabajo con TIC puede llegar a convertirse en estresores.

La implantación de TIC reduce el contacto personal por lo que la posibilidad de recibir apoyo social, de tipo emocional, puede verse afectada. La organización debe facilitar los mecanismos para que las personas puedan exponer los problemas que les supone un cambio en su manera de trabajar, en las habilidades requeridas para el desarrollo de la tarea, de manera que le facilite la adaptación al cambio.

Los recursos personales hacen referencia a las características de las personas que funcionan como amortiguadores del impacto negativo de las altas demandas y la falta de recursos laborales en el tecnoestrés. Entre los principales recursos hay características de personalidad más estables a lo largo del tiempo, y también creencias sobre las propias competencias para hacer frente a las tecnologías. Entre las características de personalidad amortiguadoras del tecnoestrés, la investigación ha demostrado que la Personalidad Resistente (Kobassa, 1988) es un estilo de personalidad que es fuente de resistencia al estrés en general, en donde se dan tres atributos: compromiso, control y desafío.

Por último, la investigación ha puesto de manifiesto el fuerte poder de las propias creencias de eficacia. Estos procesos de agencia humana se enmarcan en la Teoría Social Cognitiva desarrollada por Albert Bandura (1997); que define la autoeficacia como las "creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros.

Respecto a las consecuencias del tecnoestrés la investigación es más escasa, pero ha destacado entre otras consecuencias: las quejas psicosomáticas tales como problemas en el sueño,

dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales tales como el absentismo y la reducción del desempeño sobre todo debido al no uso o mal uso de las TICs en el puesto de trabajo. A la larga, el tecnoestrés podría acabar desarrollando también burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. (Bandura, 1997, p. 3)

1.3 Formulación, cuál es el problema

Determinar el tecnoestrés a través de las TIC. En el teletrabajo en los docentes de la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO). Ya que la excesiva exposición a las TIC trae consigo efectos psicosociales negativos cuando provocan malestares físicos y psicológicos, como la fatiga informativa, ansiedad, estrés, entre otros.

1.4 Justificación

A través de esta investigación el tecnoestrés en el teletrabajo docente de la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO) al tener que realizar su jornada laboral dentro del hogar, sus obligaciones cotidianas les pueden resultar muy difícil lograr la atención necesaria para cumplir con sus obligaciones laborales, esto en gran medida puede provocar riesgos ocupacionales al trabajador, Se hace imprescindible destacar la importancia de esta investigación, porque dicho problema principal se fundamenta en que los docentes al tener que realizar su jornada laboral con las TIC, el cansancio o agotamiento, fatiga visual por el largo tiempo en exposición con la pantalla, el sedentarismo en el trabajo y la desconexión humana.

No solo se puede presentar de forma física sino también de forma mental, muchos docentes pueden presentar estos tipos de riesgo, ya que, a muchos otros se les puede resultar complicado adaptarse al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) estos riesgos ocupacionales o laborales puede desencadenar efectos negativos sobre la salud de los docentes, por tal razón, surge la necesidad de identificar: Los factores de riesgo del uso de las TIC en los docente en la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO).

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar el tecnoestrés a través del teletrabajo en los docentes de la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO)

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgos negativos asociados al uso las TICs en los docentes que tele trabajan en la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO)
- Determinar las variables socio- demográficos que participan como factor de riesgo negativos.
- Conocer los indicadores del tecno estrés en los docentes que tele trabajan en la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO)

1.6 Alcance y límites de la investigación

Se evaluará cual es la veracidad del tecnoestrés en cuanto al teletrabajo en la Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental (UTECO) para los docentes con la finalidad de ayudar a eliminarlos o minimizar los riesgos laborales ya que en el avance del día a día el teletrabajo será más factible y a su vez mas utilizado.

CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LITERATURA.

1.7 Tecnoestrés en el teletrabajo

El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación puede generar estrés tecnológico. El tecnoestrés comenzó a estudiarse en 1982 y dada la naturaleza dinámica de las tecnologías, cobra importancia evaluar la evolución del concepto y sus consecuencias. El objetivo de este artículo es explorar la estructura intelectual y social de la producción científica sobre el tecnoestrés y analizar la evolución del concepto, detectando las características que influyen en los niveles de tecnoestrés en los individuos. Los resultados indican que las investigaciones más relevantes provienen del área de sistemas de información. El concepto ha evolucionado con el tiempo y sus consecuencias también pueden experimentarlo personas que no trabajan. Concluimos que los programas de prevención deben considerar diferencias individuales, organizacionales y tecnológicas. (Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P., & Boada-Grau, J. (2020).)

Las Tecnologías de la Información y Comunicación, si bien constituyen una herramienta fundamental vinculada con la eficiencia en el ámbito laboral y productivo, también existe la posibilidad que puedan generar consecuencias indeseadas, entre ellas el tecnoestrés. En el contexto de la pandemia por Covid 19, el teletrabajo y el uso de las TICs se posicionaron como la alternativa para dar continuidad en el caso de las escuelas, a los procesos formativos.

1.8 Definición de teletrabajo

Teletrabajo es una modalidad laboral en la que el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central donde se encuentra el operador, mediante el uso de tecnologías de información y comunicación; esta tecnología ya se ha instaurado en América Latina y El Caribe. En este artículo se hace una revisión sobre la configuración e impacto social del teletrabajo, para posteriormente abordar la perspectiva de la salud ocupacional con el fin de identificar los riesgos laborales que menoscaben el bienestar de los teletrabajadores. La tarea para la salud ocupacional es participar del trabajo interdisciplinario demandado por este fenómeno y marchar paralelamente en la implementación de esta nueva forma de trabajo. (Gareca M, Verdugo R, Briones J, Vera A. 2007. Salud Ocupacional y Teletrabajo. Cienc Trab. jul-sep;9(25)).

El teletrabajo, es aquel que se realiza fuera de los locales de la empresa, ya sea de forma parcial o total, haciendo uso de herramientas vinculadas a las tecnologías de la información.

Además, el proyecto implementa modalidad especial de trabajo para potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de las empresas, así como contribuir con la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y el uso de herramientas tecnológicas y de la comunicación

Gray, Hodson y Gordon (1995) consideran que, “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”.

Ortiz (1996) define al teletrabajo como un “trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena” De esta manera se entiende que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, que implica prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

1.9 Salud ocupacional y teletrabajo

El teletrabajo no es ni bueno ni malo para la salud como fenómeno multidimensional, su efecto depende de múltiples factores. En consecuencia, la tarea para la salud ocupacional es participar del trabajo interdisciplinario demandado y marchar paralelamente a la implementación de esta nueva forma de trabajo. A partir de las tres connotaciones englobadas en el concepto del teletrabajo, desglosamos los elementos que deben tomarse en cuenta a la hora de vigilar y atender las nuevas necesidades y riesgos para la salud de los teletrabajadores.

Por un lado, la relación teletrabajador-organización se sumerge en la dinámica del mercado laboral, con distintas modalidades de teletrabajo y con tendencias de flexibilización laboral que deben regularse y normarse para evitar que presiones organizacionales deriven en excesiva cantidad de trabajo y jornadas prolongadas que desencadenen estrés laboral (Montreuil y Lippel 2003, Di Martino 2004). Algunos investigadores indagaron desde la perspectiva psicológica y revelaron que los teletrabajadores manifiestan sentimientos de soledad, preocupación e

irritabilidad en el desarrollo de sus actividades (Fabregat et al. 2002; Lundberg y Lindfors 2002; Mann y Holdsworth 2003).

Para finalizar, las TICs, como medio indispensable para desarrollar el teletrabajo, poseen una dinámica evolutiva constante que puede desencadenar tecnoestrés (Fabregat et al. 2002) si no se actualizan, capacitan y mejoran las destrezas de los teletrabajadores. A todo lo anterior, se adicionan los riesgos potenciales para la salud física como el sedentarismo y las alteraciones de hábitos alimenticios saludables en la mayoría de las modalidades de teletrabajo. Además de los riesgos visuales y músculo-esqueléticos asociados al uso indiscriminado de TICs (Di Martino 2004; Bergum 2007).

1.10 Modalidades del teletrabajo

En República Dominicana (la Ley 16-99 modificada 15 de marzo 2023) establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador. Estas son:

Teletrabajo autónomo: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. (Congreso Nacional, 2023)

Teletrabajo móvil: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Teletrabajo suplementario: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Se puede concluir que, las modalidades de trabajo flexible y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores.

Cuadro1 Comparativo del trabajo convencional con el teletrabajo (Sander Vásquez 2023)

ANTES	AHORA
Horarios rígidos (8am5pm)	Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y a los resultados esperados
Trabajo únicamente en la sede de la organización	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadores únicamente en la oficina	Dispositivos propios (BYOD)
Sistemas de monitoreo y control físicos	Evaluación por resultados
Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	Reuniones virtuales con participantes ilimitados

1.11 Los riesgos laborales

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen

hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valían adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores.

La Revolución francesa (1789), la aparición de los sindicatos (S. XIX), el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas (1948), la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra mundial, suponen indirectamente hitos en la conceptualización de la salud laboral que se origina principalmente en el reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social. La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la función de ambas ha sido más bien negativa pues, de hecho, uno de sus objetivos más explícitos consistía en delimitar hasta qué límites se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que afectara claramente a la salud y al rendimiento de los trabajadores.

En Europa, la preocupación por la prevención de riesgos laborales se activa después de la Segunda Guerra Mundial y va de la mano de la elaboración de los diferentes tratados de la constitución de Europa. En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control y su prevención (89/391/CEE), pero que amplía el concepto de condiciones laborales, incluyendo la salud como objeto final de la Directiva. Sin embargo, sigue centrada en los riesgos físicos, químicos, ambientales, dado que los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales. Es un dato que la legislación europea, la mundial en general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante una legislación que trata de prevenir y controlar tales riesgos.

En España, el planteamiento actual sobre los riesgos laborales se origina en la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no aborda en ningún momento los riesgos psicosociales, en realidad, no aparece en ella ninguna referencia a riesgos específicos, pero sí

establece de forma taxativa en su artículo 12 parágrafo 2 la obligación del empresario de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", lo que incluye a los factores relacionados con la organización del trabajo.

Es en el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, en el anexo VI, en el que describiendo la formación necesaria para el Técnico Superior En Prevención de Riesgos Psicosociales se explicita como una de las especialidades la de Ergonomía y Factores Psicosociales. Como tal, es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales. Cuando posteriormente los escasos manuales de Ergonomía y Psicosociología aplicada exponen el tema ^{10, 11} se centran en temas tales como el contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones laborales.

1.12 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales

En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. Quizás sea oportuno tratar de matizarlas.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos" ¹². Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos ¹². Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual. (Adrian, 2022)

A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo ¹³. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente.

Lamentablemente, se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que, en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas. La perspectiva legal, que puede ser obvia, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber atendido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables. (GRUPO ESGINNOVA, 2023)

En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional ¹⁵, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos ¹⁶, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador ¹⁷, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica ¹⁸. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo ¹⁹. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de

rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral ^{20, 21} han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud, tanto física como psicológica.

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

En los últimos años, probablemente a partir de la primera década de este siglo XXI, se ha comenzado, de hecho, a utilizar otra terminología y otra conceptualización ligeramente diferente, pero de una gran importancia conceptual: los riesgos psicosociales. Cada vez con mayor frecuencia se habla directamente de los riesgos psicosociales para referirse a una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. Aunque la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no siempre resulta clara, existe una tendencia a reconocer como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual. A ellos pueden añadirse otros. (Jiménez, 2011)

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Jiménez, 2011)

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y

que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo "Framework Agreement on Work Related Stress" y la "Framework Agreement on Harassment and Violence at Work" que sugieren posibles bases legales europeas. Como respuesta a tales iniciativas, diferentes países europeos han procedido a elaborar legislaciones nacionales específicas referidas estrictamente a los riesgos psicosociales.

Otras diferencias entre ambos consisten en la gravedad y globalidad de las consecuencias de los riesgos psicosociales, lo que entraña repercusiones que van desde los aspectos físicos y psicológicos hasta los mentales. No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia y de acoso laboral o sexual. Debido a la importancia de los resultados, las variables mediadoras, aunque siempre presentes, tienden a tener menos importancia. Es decir, en las situaciones graves, los efectos principales son dominantes, mientras que en las situaciones leves o menores, la influencia de los efectos mediadores pueden ser decisiva en el tamaño del efecto final, en las consecuencias.

Estas diferencias son la probable razón de que se haya producido recientemente una acentuación de los riesgos psicosociales. Llamen más atención, especialmente la mediática. No pocos de los riesgos psicosociales han sensibilizado a la población por sus efectos considerables, conducentes en algunos al suicidio por ejemplo o a traumas importantes. El acoso y la violencia laboral han sido algunos de los más mencionados y referidos. Sin embargo, aun reconociendo que su tasa ha podido aumentar y que las consecuencias que suelen derivarse de ellos son habitualmente importantes, no deberían desplazar la atención y la preocupación por los factores psicosociales de riesgo. Entre ellos y los riesgos psicosociales hay incluso una relación de facilitación. Un clima laboral autoritativo y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo ²⁹, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y al acoso. En este sentido, la prevención comienza al nivel de los factores psicosociales de riesgo. (Adrian, 2022)

Incluso la atención exclusiva a los riesgos psicosociales puede ser un indicador de la pérdida de capacidad de análisis de la salud laboral. De la misma forma que no se puede atender sólo a los accidentes mortales, sino que la verdadera prevención comienza en la atención a los incidentes blancos laborales que no producen lesiones, la prevención psicosocial comienza en el análisis de los factores de riesgo psicosocial. Atender sólo a los riesgos psicosociales supone dirigir la atención sólo hacia las manifestaciones más graves, descuidando su génesis. Los factores psicosociales de riesgo son factores con consecuencias nocivas para la salud laboral ³⁰ que no pueden ser desatendidos.

1.13 Atención y seguimiento de los factores y riesgos psicosociales

A partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar "Encuestas nacionales de condiciones de trabajo" y a partir de la tercera encuesta ³¹ incluye elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis de análisis que se han mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones. La serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) comienza a partir de 1988 a incluir contenidos psicosociales.

En la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida realiza cada cinco años una encuesta sobre las Condiciones de trabajo en Europa. En la primera encuesta de 1991 incluía como aspectos psicosociales la información, el entrenamiento y el apoyo social. A partir de la segunda encuesta (1996), el tema se amplía organizándose en dos grandes apartados, uno organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control, autonomía, contenido del trabajo y salario y otro apartado de tipo social que contiene aspectos como participación, igualdad de oportunidades y violencia. Es a partir de la tercera edición del 2000 cuando se incluye de forma específica los contenidos referidos a la violencia, al acoso laboral y al acoso sexual, sección que se mantiene con ligeras modificaciones en la edición de 2005. En la última encuesta, efectuada en 2010, se puede observar un marcado desplazamiento de la encuesta en su totalidad hacia un enfoque organizacional y psicosocial.

Los niveles de intervención en la prevención y manejo de riesgos psicosociales son tres: primario, secundario y terciario. La intervención primaria se enfoca en modificar o eliminar las fuentes de estrés en la organización para disminuir el impacto negativo sobre los individuos. La intervención secundaria se relaciona con la detección precoz de los riesgos psicosociales,

especialmente en grupos de riesgo, con la idea de limitar el deterioro y las consecuencias de los mismos. Se suele tratar de una intervención a nivel individual y grupal considerando al trabajador como parte de un grupo de trabajo. Consiste en formar a los trabajadores y proporcionarles recursos para reducir el impacto. La intervención terciaria incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores, como el burnout o desgaste profesional. En cuanto a las medidas enfocadas al colectivo/trabajador y a la organización, la intervención primaria se enfoca en modificar o eliminar las fuentes de estrés en la organización, mientras que la intervención secundaria se enfoca en la detección precoz y la intervención a nivel individual y grupal. La intervención terciaria se enfoca en minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores. En cuanto a la metodología de validez y confiabilidad del cuestionario de factores de riesgos psicosociales, es necesario conocer el nombre del cuestionario específico para poder brindar una respuesta más precisa.

1.14 Definición de término

Teletrabajo: El teletrabajo trabajo a distancia es una modalidad de trabajo tanto por cuenta ajena como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. (Adrian, 2022)

Configuración del teletrabajo: El concepto de “telework” o “teleworking”, traducido como “teletrabajo”, fue formulado en Estados Unidos por Jack Nilles. Sin embargo, esta propuesta de trabajo en principio se denominó “telecommuting”, término traducido como “teledesplazamiento” o “teleconmutación”, para explicitar el rol beneficioso de las telecomunicaciones en escenarios complejos, pues a consecuencia de la crisis petrolera que prevaleció durante la década de los 70 surgió esta nueva modalidad de trabajo como respuesta alternativa y estratégica para afrontar la crisis energética, las congestiones del tráfico en grandes ciudades estadounidenses y la contaminación ambiental, mediante el uso de recursos e innovaciones tecnológicas. (Pablo, 2015)

Tecnoestrés: El concepto de tecnoestrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TIC. Fue acuñado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 en su libro "Technostress: The Human Cost of the Computer

Revolution". Lo define como: "una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable. Hace referencia a los problemas de adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos. Además, se entiende el tecnoestrés como "una enfermedad" y lo más relevante: causada por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios. (Seto, 2004)

TIC (tecnología de la información y la comunicación): son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes (GRUPO ESGINNOVA, 2023)

Un trabajador remoto: Es un empleado que trabaja fuera de una oficina centralizada la mayor parte del tiempo. En el día a día, los empleados remotos pueden trabajar desde casa, durante los desplazamientos o desde un espacio de coworking. A pesar de encontrarse en una ubicación diferente, los trabajadores remotos colaboran con los miembros de su equipo utilizando herramientas digitales, e incluso pueden visitar la ubicación de la oficina principal para eventos, retiros corporativos u otras reuniones ocasionales. (Bermúdez, 2016)

El término teletrabajo: se refiere a una opción de trabajo flexible donde los empleados pueden cumplir sus responsabilidades laborales desde un lugar que no sea una oficina centralizada. Esto se logra con la ayuda del correo electrónico, plataformas de mensajería instantánea, software de videoconferencia y otras herramientas de gestión del trabajo. (Tschohl & Steve Franzmeier, 2014)

Teletrabajar: Es el acto de realizar un trabajo desde un lugar que no sea la oficina principal de una empresa. Esto puede significar trabajar desde casa, desde un espacio de coworking o incluso en otra sucursal. El teletrabajo efectivo es posible con la ayuda de herramientas como Wrike, Slack y más. (Sáez, 2022)

Estrés laboral: El estrés laboral está caracterizado por presentar elevados niveles de angustia y alteración provocados por no poder afrontar las demandas laborales estando expuesto a altos niveles de presión (Jiménez, 2010), es considerado como una serie de acontecimientos donde intervienen agentes causantes de estrés o extensas demandas laborales (Salanova, 2003).

Trabajo a distancia: Es un acuerdo entre un empleado y su empleador que permite al empleado trabajar fuera de la oficina principal. Esto puede incluir trabajar desde casa, desde un espacio de coworking o algún otro lugar. El trabajo a distancia se basa en el uso de herramientas digitales como Internet, correo electrónico y software de gestión de proyectos. (Tschohl & Steve Franzmeier, 2014)

Trabajar desde casa: describe un entorno en el que las personas pueden realizar su trabajo desde sus propios hogares en lugar de desde una oficina. Trabajar desde casa se facilita mediante el uso de software y herramientas virtuales que permiten la comunicación, la colaboración y la coordinación. (Zunzunegui, 2019)

Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE): Es una persona física que trabaja por cuenta propia, pero es económicamente dependiente de una persona física o jurídica, siendo aquel que factura más del 75% de sus ventas a un solo cliente. En países como Reino Unido, Italia o EEUU esta figura se suele denominar como "contractor". (Adrian, 2022)

Certificado de Registro de Ciudadano de la UE: Es un documento que reconoce el derecho de un ciudadano de la Unión Europea a residir en otro Estado miembro o en otro Estado que forme parte del Espacio Económico Europeo. (Rubio, 2012)

Co-employment: El co-empleo es una relación contractual en la que una empresa y una organización profesional de empleadores (PEO) comparten ciertas responsabilidades laborales. Este acuerdo es ventajoso para las organizaciones que quieren mitigar algunos de los costes y la responsabilidad asociados a ser un empleador. (Sánchez, 2010)

Contractor: Los contractors o contratistas son profesionales independientes que prestan servicios a una empresa determinada. (Olvera, 2009)

Coliving: Un coliving es un espacio que aúna lugar de trabajo y vivienda, concebido para estancias temporales de nómadas digitales. Puede ser, por ejemplo, un hotel con coworking incluido. (Adrian, 2022)

Convenio bilateral: Los convenios bilaterales son acuerdos que se establecen entre dos Estados (entre dos partes) y que se encargan de regular una determinada situación o poner fin a una controversia. (Novales, 2016)

Coworking: Es un espacio de oficina compartido donde se fomenta la colaboración y la creación de redes fuera del equipo u organización. (Castañeda, 2006)

Deslocalización: Práctica consistente en la reasignación de tareas y responsabilidades de una empresa a trabajadores que están en el extranjero. (Sáez, 2022)

Empresa intermediaria (EOR): Se trata de un empleador legal; es una empresa que tiene sede en el país en el que va a trabajar el empleado, desde la que puede contratar directamente al trabajador en ese país atendiendo a la normativa local, encargándose únicamente de los aspectos legales del empleado. (Rojas, 2011)

Espacio Schengen: Es un área comprendida por 26 Estados, permitiendo que sus ciudadanos se muevan libremente para vivir, trabajar y circular por todo el espacio sin controles ni fronteras en el interior. (Zunzunegui, 2019)

E-Work: es un método de trabajo que utiliza la tecnología de la información y la comunicación y en el que el trabajo no está vinculado a ningún lugar en particular. Tradicionalmente, se ha asociado a trabajar de forma remota, generalmente desde casa, ya sea a tiempo completo o durante una parte de la semana laboral. (Gelabert, 2008)

Home Office: Un espacio de trabajo u oficina establecido en el hogar de una persona y utilizado exclusivamente para negocios de manera regular. (Adrian, 2022)

Hubwork: Es un acuerdo por el que un empleado puede trabajar desde un centro cercano diferente a la oficina de la empresa, ya sea en la totalidad de su jornada o parte del tiempo. (Sáez, 2022)

Nómada digital: Los nómadas digitales son trabajadores/as en remoto que utilizan Internet para desarrollar su trabajo desde cualquier parte del mundo, adoptando un estilo de vida nómada que les permite viajar constantemente. (Bermúdez, 2016)

Professional Employer Organization (PEO): Es un tipo de externalización de recursos humanos; el PEO realiza varias tareas de administración de los empleados, como la gestión de las nóminas y las prestaciones, en nombre de una empresa. También tienen servicios estratégicos, siendo importante investigar a los proveedores y comparar sus capacidades. (Rojas, 2011)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Desarrollo de la investigación

El análisis para determinar las causas y evaluar los riesgo del personal que realiza actividades de teletrabajo en el centro educativo estudiado en este documento consistió en dos etapas: La primera fue determinar los daños causado por el tecnoestrés por el uso de las TIC en el ambiente laboral de los docentes que están realizando el teletrabajo donde debe primar la vida humana de las personas que se tienen a cargo, y la segunda etapa consistió en determinar si estos factores están relacionados con la presencia de los síntomas asociado al tecnoestrés en el teletrabajo qué hacen que se disminuya la capacidad temporal o permanente para desempeñar la función asignada en la universidad UTECO.

Una vez determinados los aspectos mencionados se estudió la viabilidad y factibilidad del proyecto, y si el resultado es satisfactorio es ineludible definir los requerimientos para mitigar este riesgo; con los datos arrojados por la investigación de este proyecto buscar soluciones para eliminar o minimizar los riesgos causados por el tecnoestrés.

3.2 Diseño

La consulta y análisis de los instrumentos de evaluación de factores psicosociales en el trabajo, elementos sociodemográficos- laboral y el tecnoestrés, permitieron identificar los aspectos y dimensiones que por lo general se consideran en el estudio de los factores psicosociales, la conceptualización fundamental para la construcción del instrumento propuesto, su operacionalización, validez y confiabilidad.

Se aplicaron una serie de cuestionario, con el fin de obtener datos tanto cuantitativos como cualitativos, de esta manera, conocer la opinión de los docentes en relación con la situación de las condiciones de trabajo especialmente las referidas a los factores psicosociales, mediante esto, se elaboró un diagnóstico psicosocial con el fin de diseñar y posteriormente plantear las acciones correctivas.

3.3 Tipo de investigación

Para la realización de este estudio se recurrió al tipo de investigación mixta (cuantitativa y cualitativa) ya que se buscó especificar las propiedades importantes y relevantes de los riesgos laborales y el tecnoestrés en el teletrabajo y su repercusión en el sistema de educación en la universidad UTECO.

3.4 Población

Docentes de la universidad UTECO, ubicado en la Provincia Sánchez Ramírez, Cotuí, cuya carga académica sea a través del teletrabajo.

3.5 Muestra

Universidad UTECO: 50 Docentes que su carga académica sea a través del teletrabajo y utilizando las TIC. Esto representa una muestra censal.

3.6 Procedimiento de Criterio de Inclusión

La universidad UTECO en su actualidad posee 334 docentes donde 284 están impartiendo docencia presencial y su carga académica no depende del teletrabajo debido a esto elegimos el 100% de los maestros que realizan su labor a través del teletrabajo. Estos son 50 docentes en la actualidad. Esta información fue suministrada por el departamento de tecnología de la Universidad UTECO.

3.7 Fase de recolección de datos

A través de la plataforma digital de la Universidad en conjunto con el Departamento de Tecnología y Comunicaciones, se enviaron los cuestionarios a cada docente donde tuvieron la oportunidad de completarlos de forma anónima.

3.8 Cuestionarios a aplicar:

3.8.1 Cuestionario Sociodemográfico y Laboral:

Se aplicó el cuestionario utilizado por la Asociación de Expertos en Psicosociología Aplicada – AEPA, adaptándolo a la UTECO.

En dicho cuestionario se realizó un levantamiento de informaciones que detallan las siguientes variables sociodemográficas: edad, sexo, estado civil, especialidad académica, antigüedad como docente en la UTECO, facultad a la que pertenece, turno y horario laboral en la UTECO y padecimiento de alguna enfermedad.

3.8.2 Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo:

Tiene como propósito la evaluación de los principales factores del riesgo en el contexto del trabajo académico. Con este instrumento se obtuvo el nivel en el que los académicos están expuestos y perciben situaciones adversas en su ámbito de trabajo.

La validez y confiabilidad de este cuestionario fueron datos obtenidos a través de una aplicación directa y autoaplicación del instrumento de medición. Este instrumento se validó con un procedimiento que se realizó por el análisis factorial exploratorio con el método de extracción de análisis de componentes principales y el método de rotación Varimax

3.8.3 Cuestionario RED-Tecnoestrés:

El Cuestionario RED-Tecnoestrés forma parte del conjunto de formularios RED (Recursos/Experiencias/Demandas) desarrollado por el equipo de investigación WoNT de Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I. Sus escalas están validadas en estudios previos publicados en revistas de impacto mundial y están fundamentadas en modelos teóricos de impacto científico. Todos los factores evaluados (medidas con ítems originales elaborados por el equipo WONT) poseen buenos indicadores de fiabilidad ya que presentan valores alfa de Cronbach que oscilan de .70 a .96. Además, análisis factoriales confirmatorios y análisis de ecuaciones estructurales confirman la validez de los instrumentos en todas sus versiones (Ventura, Llorens, & Salanova, 2006).

Se estimó la validez de constructo, cuyo valor obtenido fue de 0.07, y en cuanto a la confiabilidad de la misma, el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-puntaje total permitió estimar el valor de 0.82. En los cuadros siguientes aparecen los datos descriptivos, pruebas de consistencia interna (alfa de Cronbach) y correlaciones entre las dimensiones de ansiedad y fatiga para la muestra general y para la muestra específica de usuarios de tecnología, respectivamente. Como se puede observar, el alfa supera en todos los casos el mínimo de 0,70 que asegura la validez y fiabilidad de las medidas.

MEDIA ARITMÉTICA; DESVIACIÓN TÍPICA Y ALFA DE CRONBACH Muestra

ITEMS	Correlación
T1	,693
T2	,676
T3	,518
T4	,521
T5	,845
T6	,902
T7	,263
T8	,908
T9	,876
T10	,877
T11	,887
T12	,894
T13	,789
T14	,847
T15	,900
T16	,923

General N=741 (Fuente: Marisa Salanova. Susana Llorens y Eva Cifre. Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume I de Castellón. NTP 730 “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial” INSHT – 2003).

Ilustración 2

Muestra General N=741

MEDIA ARITMÉTICA; DESVIACIÓN TÍPICA Y ALFA DE CRONBACH Muestra

	M	DT	α	Fatiga	Ansiedad	Actitudes cénicas	Ineficacia
Fatiga	2,22	1,24	0,83	-	0,58 ^{***}	0,51 (***)	0,52 (***)
Ansiedad	1,96	1,26	0,84		-	0,58 (***)	0,74 (***)
Escepticismo	1,87	1,28	0,88			-	0,60 (***)
Ineficacia	1,58	1,28	0,82				-

Nota: M = Media Aritmética, DT = Desviación Típica, α = Alfa de Cronbach, (***) significativo a $p \leq 0,001$

Específica usuarios TIC N=283 (Fuente: Marisa Salanova. Susana Llorens y Eva Cifre. Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume I de Castellón. NTP 730 “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial” INSHT – 2003).

Ilustración 3

Muestra Específica usuarios TIC N=283

INDICADORES	Cronbach's Alpha - Items	N de Items	
ESCEPTICISMO	0,439	4	
ANSIEDAD	0,906	4	<i>Ilustración 4</i> CONFIABILIDAD ADAPTACIÓN CUESTIONARIO DE TECNOESTRES
FATIGA	0,775	4	
INEFICACIA	0,890	4	

<i>Ilustración 5</i> VALIDEZ CORRELACIÓN DE ITEMS					Ansiedad	Actitudes cénicas	Ineficacia
					0,60 (***)	0,45 (***)	0,45 (***)
Ansiedad	1,22	1,19	0,83		-	0,53 (***)	0,76 (***)
Escepticismo	1,33	1,32	0,93			-	0,55 (***)
Ineficacia	1,05	1,13	0,84				-

Nota: M = Media Aritmética, DT = Desviación Típica, α = Alfa de Cronbach, (***) significativo a $p \leq 0,001$

Validez: Según la adaptación del instrumento (Albarrán, 2017), en relación a la validez, se usó el coeficiente de correlación entre cada ítem y el indicador al que pertenece. Con excepción del ítem 7, todos los demás muestran correlaciones bastante altas, lo que permite afirmar que el instrumento es válido para medir el tecnoestrés.

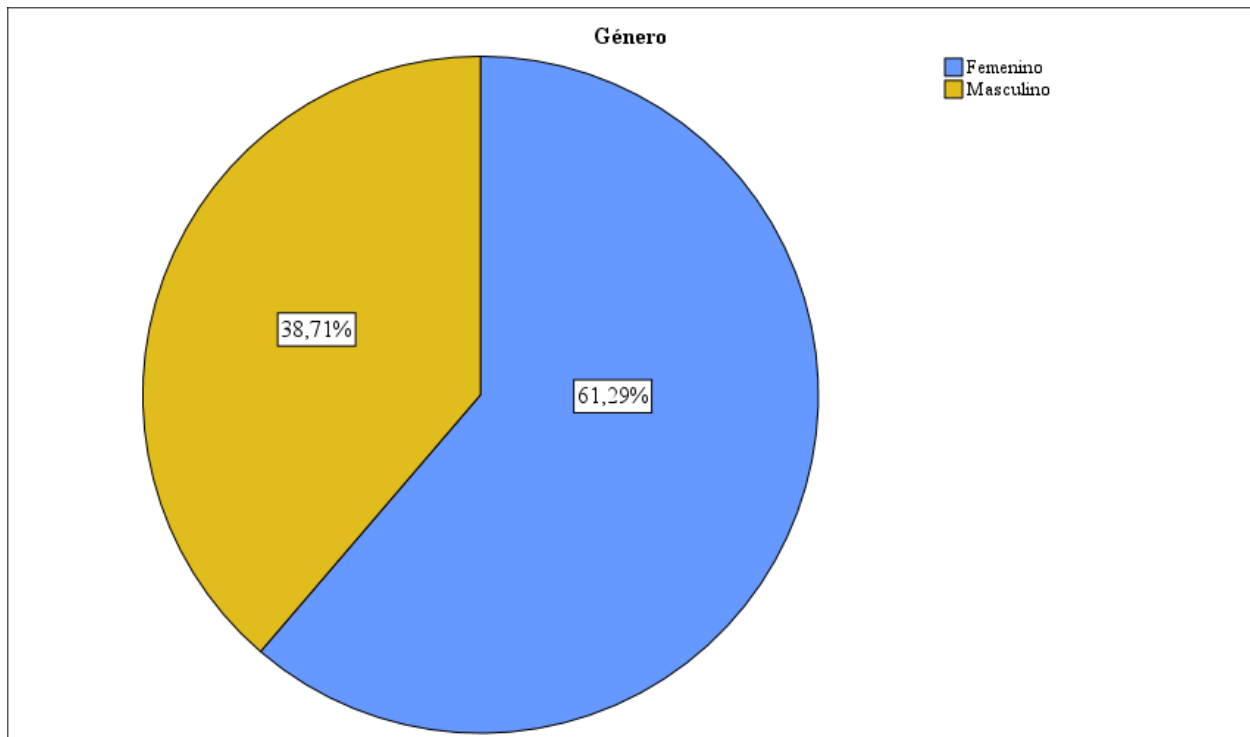
Confiabilidad: Con respecto a la adaptación de la prueba, el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach el puntaje obtenido es 0,93 (Albarran,2017). En general el cuestionario que mide el tecnoestrés es altamente confiable, de acuerdo al Alfa de Cronbach; sin embargo, al evaluar cada uno de sus indicadores, se encontró una confiabilidad relativamente baja en el indicador escepticismo. En general se puede concluir que el instrumento es confiable para medir el tecnoestrés.

CAPITULO IV. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Cuadro 1
Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	19	61,3	61,3	61,3
	Masculino	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



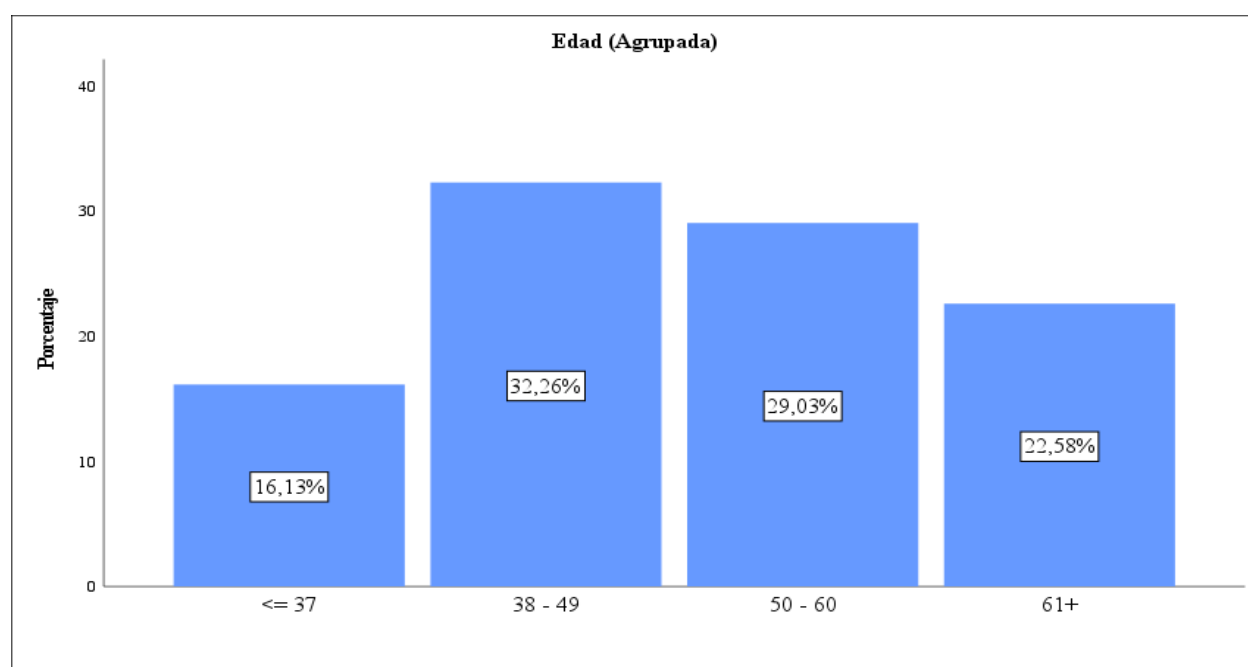
Cuadro 1 Género.

Se observó que un total de 31 docentes participaron en el estudio. De estos, el 61.3% son mujeres y el 38.7% son hombres. Estos porcentajes reflejan una representación mayoritaria de mujeres en la muestra.

Cuadro2
Edad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 37	5	16,1	16,1	16,1
	38 - 49	10	32,3	32,3	48,4
	50 - 60	9	29,0	29,0	77,4
	61+	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



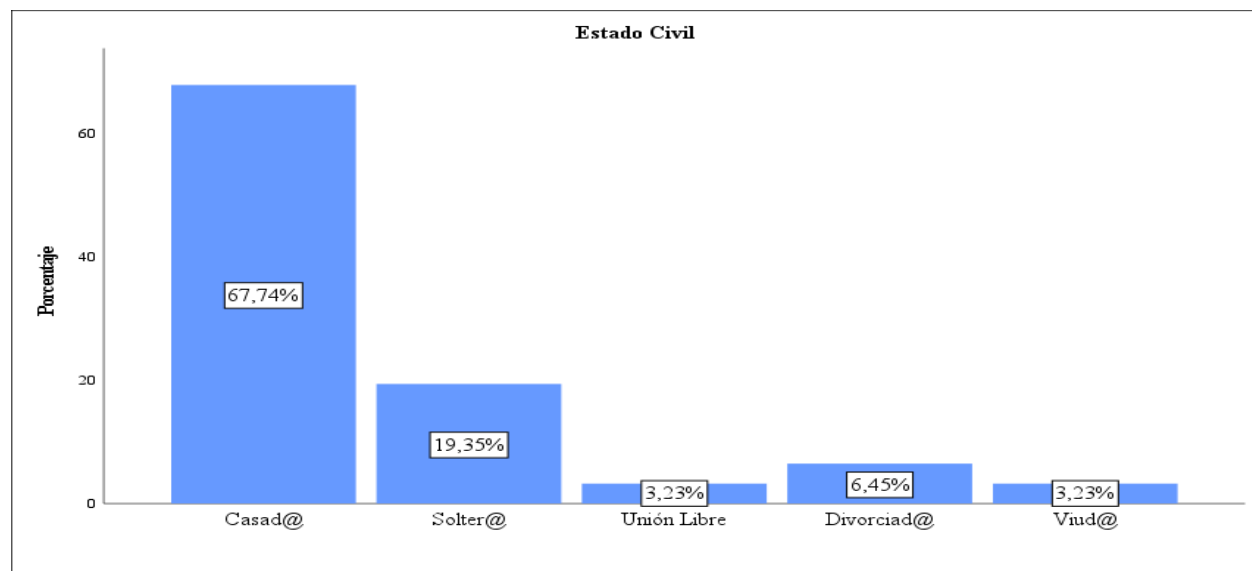
Cuadro 2 Edad agrupada

Se observó una distribución variada en términos de edad en la muestra de 31 docentes. El 16.1% de los docentes tiene 37 años o menos, el 32.3% tiene edades entre 38 y 49 años, el 29.0% está en el rango de edad de 50 a 60 años, y el 22.6% tienen 61 años o más.

Cuadro3
Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casad@	21	67,7	67,7	67,7
	Solter@	6	19,4	19,4	87,1
	Unión Libre	1	3,2	3,2	90,3
	Divorciad@	2	6,5	6,5	96,8
	Viud@	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 3 Estado Civil

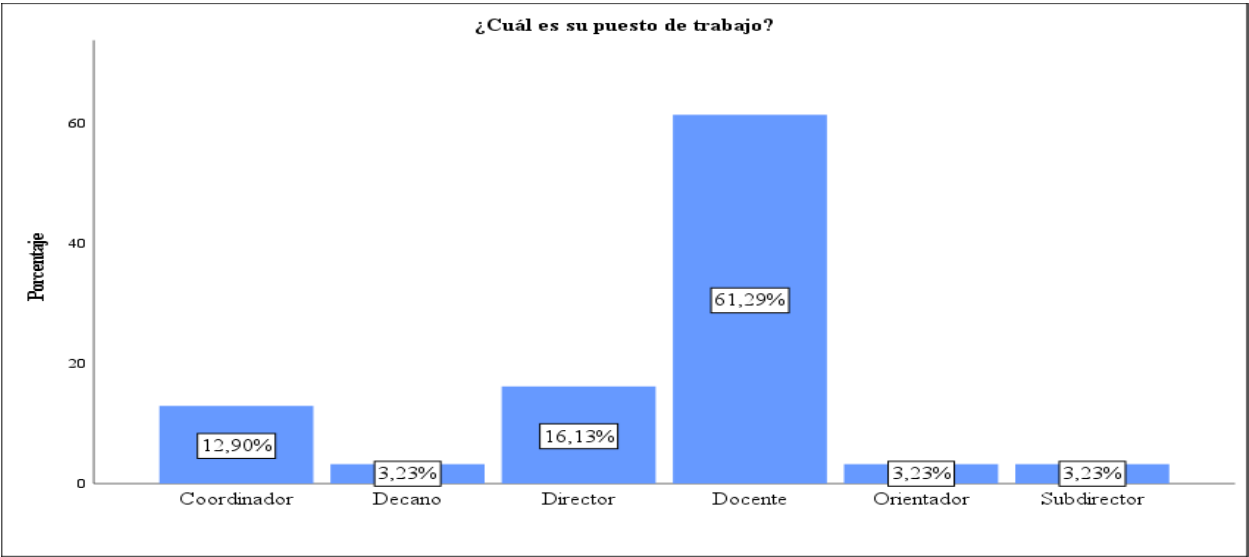
Los resultados mostraron que el 67.7% de los docentes están casados, seguido por un 19.4% que se encuentra soltero. Un 3.2% está en unión libre, mientras que un 6.5% está divorciado. Finalmente, un 3.2% es viudo.

Cuadro4

¿Cuál es su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Coordinador	4	12,9	12,9	12,9
	Decano	1	3,2	3,2	16,1
	Director	5	16,1	16,1	32,3
	Docente	19	61,3	61,3	93,5
	Orientador	1	3,2	3,2	96,8
	Subdirector	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



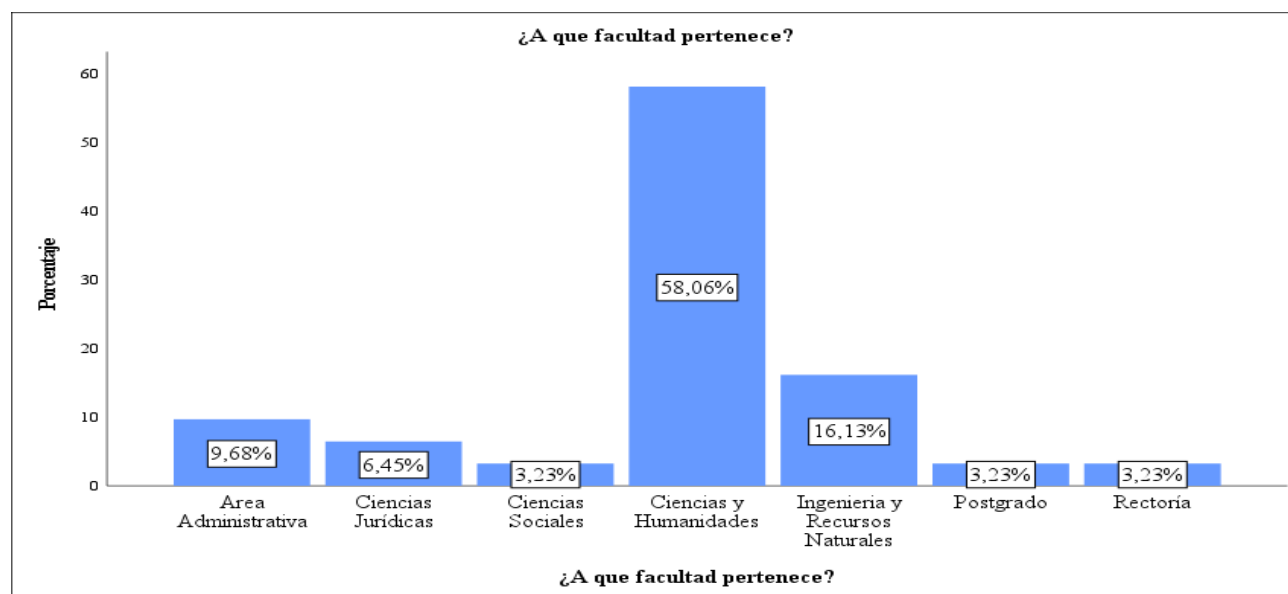
Cuadro 4 ¿Cuál es su puesto de trabajo?

Los resultados indican que el 61.3% de los docentes ocupan el puesto de "Docente", seguido por un 16.1% que ocupa el puesto de "Director" y un 12.9% que ocupa el puesto de "Coordinador". Además, un 3.2% de los docentes son "Decano", otro 3.2% son "Orientador", y un 3.2% son "Subdirector".

Cuadro5 ¿A que facultad pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Área Administrativa	3	9,7	9,7	9,7
	Ciencias Jurídicas	2	6,5	6,5	16,1
	Ciencias Sociales	1	3,2	3,2	19,4
	Ciencias y Humanidades	18	58,1	58,1	77,4
	Ingeniería y Recursos Naturales	5	16,1	16,1	93,5
	Postgrado	1	3,2	3,2	96,8
	Rectoría	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



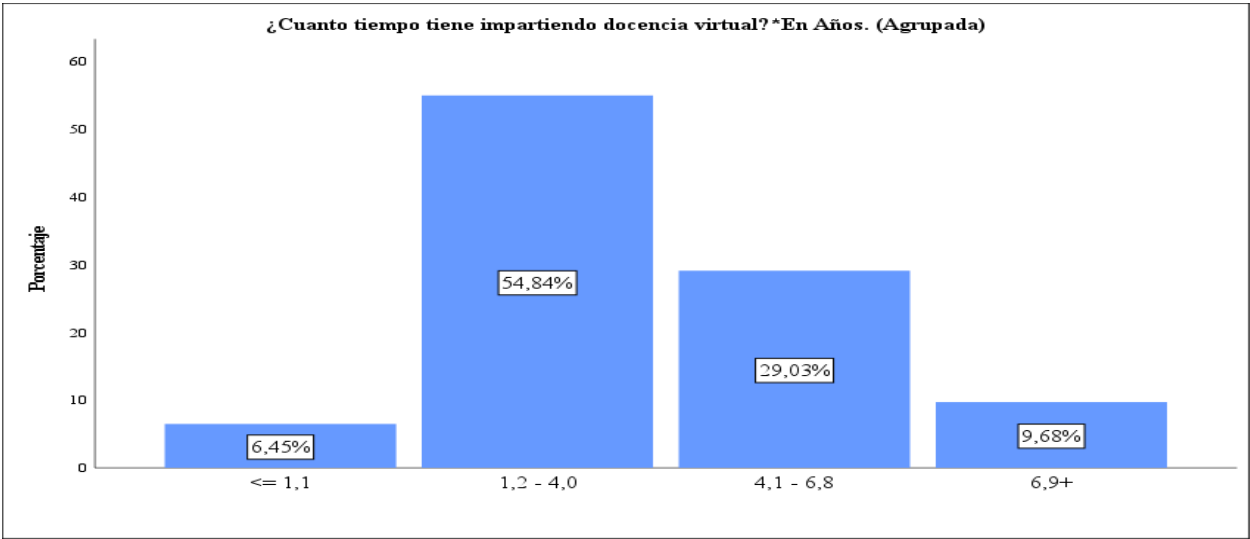
Cuadro 5 ¿A que facultad pertenece?

Los resultados mostraron que un 58.1% de los docentes pertenecen a la facultad de "Ciencias y Humanidades", seguido por un 16.1% en "Ingeniería y Recursos Naturales". Además, un 9.7% pertenece al área administrativa, un 6.5% a "Ciencias Jurídicas", un 3.2% a "Ciencias Sociales" y otro 3.2% a "Postgrado" y "Rectoría".

Cuadro6 ¿Cuánto tiempo tiene impartiendo docencia virtual? *En Años. (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 1,1	2	6,5	6,5	6,5
	1,2 - 4,0	17	54,8	54,8	61,3
	4,1 - 6,8	9	29,0	29,0	90,3
	6,9+	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 6 ¿Cuánto tiempo tiene impartiendo docencia virtual? *En Años. (Agrupada)

Los resultados mostraron que un 54.8% de los docentes tienen experiencia de 1.2 a 4.0 años en la docencia virtual. Además, un 29.0% tiene experiencia de 4.1 a 6.8 años en esta modalidad, mientras que un 6.5% tiene menos de 1.1 años y un 9.7% tiene 6.9 años o más de experiencia en la docencia virtual.

Cuadro7 Estadísticos descriptivos

	N	Media		Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
¿Qué cantidad de horas invierte en la docencia virtual?	31	10,66	1,726	9,608	1,198	,421	,688	,821
N válido (por lista)	31							

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

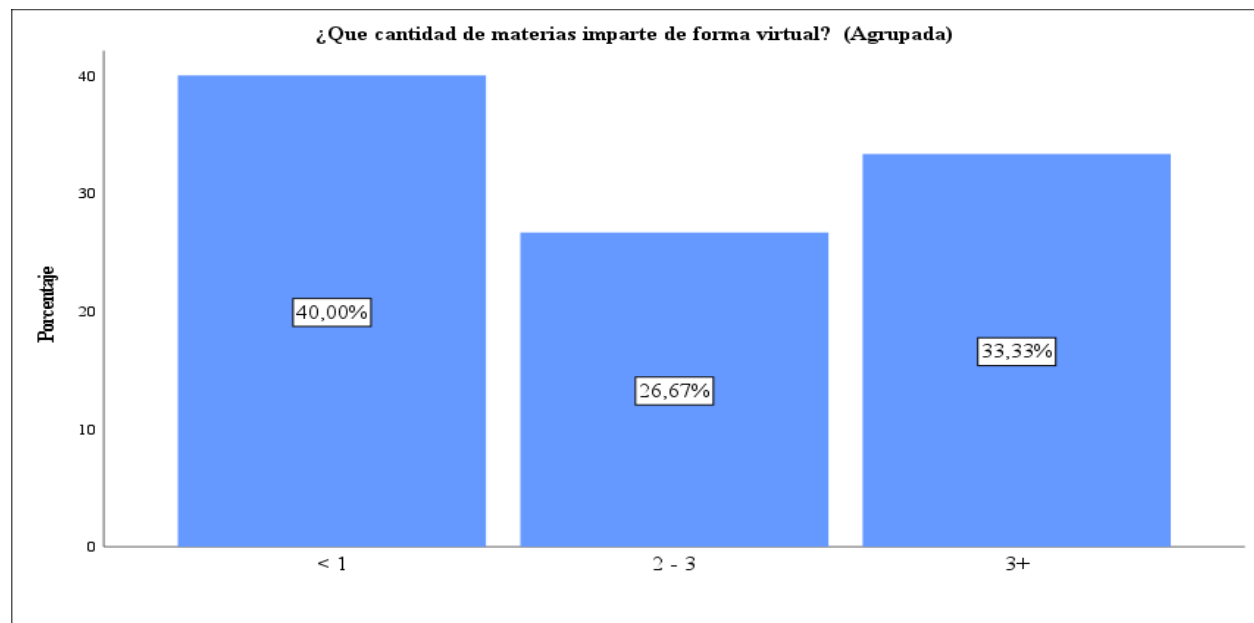
Los resultados de la Cuadro7 presentan los estadísticos descriptivos de la cantidad de horas invertidas por los docentes en la docencia virtual. El promedio de horas invertidas es de aproximadamente 10.66 horas, con una desviación estándar de 1.726 horas, indicando una moderada dispersión alrededor del promedio. La asimetría positiva de 9.608 sugiere una distribución con una cola más larga hacia la derecha, mientras que el valor de la curtosis de 1.198 indica una distribución relativamente menos puntiaguda que la distribución normal.

Cuadro8

¿Qué cantidad de materias imparte de forma virtual? (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	< 1	12	38,7	40,0	40,0
	2 - 3	8	25,8	26,7	66,7
	3+	10	32,3	33,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 7¿Qué cantidad de materias imparte de forma virtual? (Agrupada)

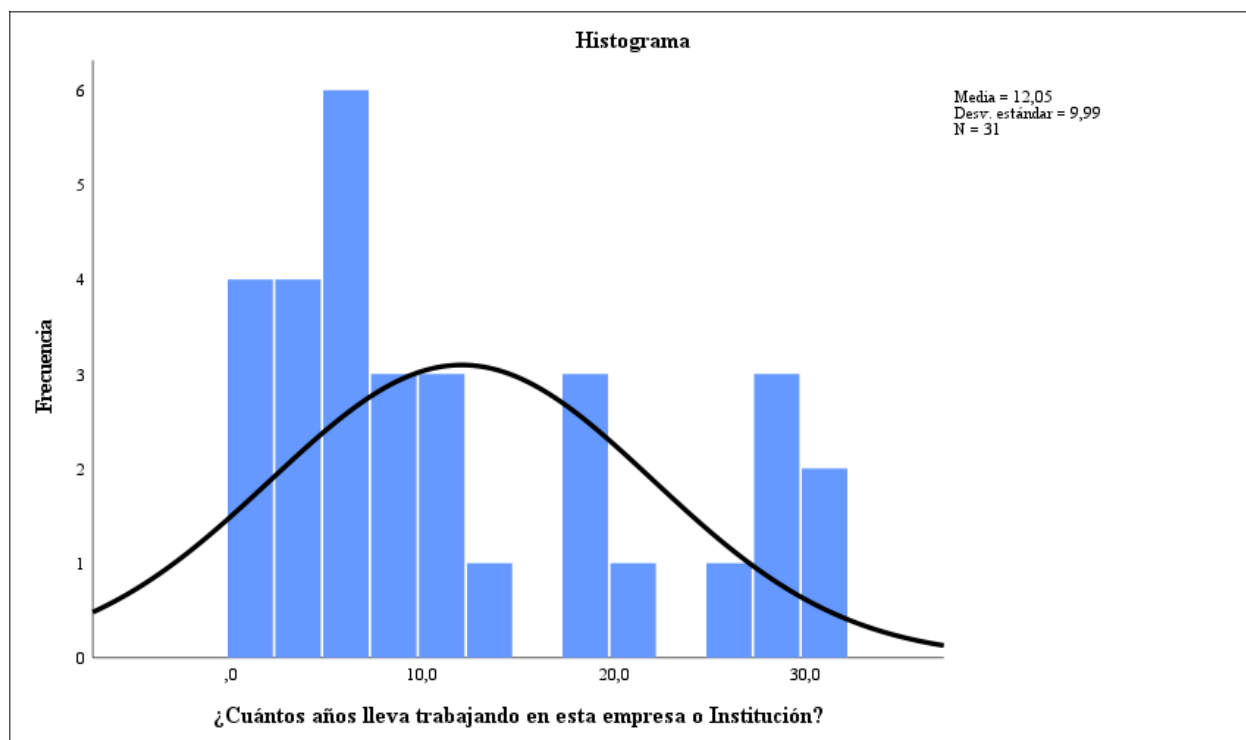
Se observo que el 38.7% de los docentes imparte menos de una materia de manera virtual, mientras que el 25.8% enseña entre 2 y 3 materias en esta modalidad. Por otro lado, el 32.3% de los docentes imparte más de 3 materias virtualmente. Estos datos indican la distribución de la carga de trabajo en términos de materias que los docentes asumen en la docencia virtual.

Cuadro9

¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa o Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,0	1	3,2	3,2	3,2
	2,0	3	9,7	9,7	12,9
	3,0	3	9,7	9,7	22,6
	4,0	1	3,2	3,2	25,8
	5,0	3	9,7	9,7	35,5
	6,0	2	6,5	6,5	41,9
	7,0	1	3,2	3,2	45,2
	7,5	1	3,2	3,2	48,4
	8,0	2	6,5	6,5	54,8
	10,0	2	6,5	6,5	61,3
	12,0	1	3,2	3,2	64,5
	13,0	1	3,2	3,2	67,7
	19,0	3	9,7	9,7	77,4
	20,0	1	3,2	3,2	80,6
	27,0	1	3,2	3,2	83,9
	28,0	2	6,5	6,5	90,3
	29,0	1	3,2	3,2	93,5
	30,0	1	3,2	3,2	96,8
	32,0	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 8 ¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa o Institución?

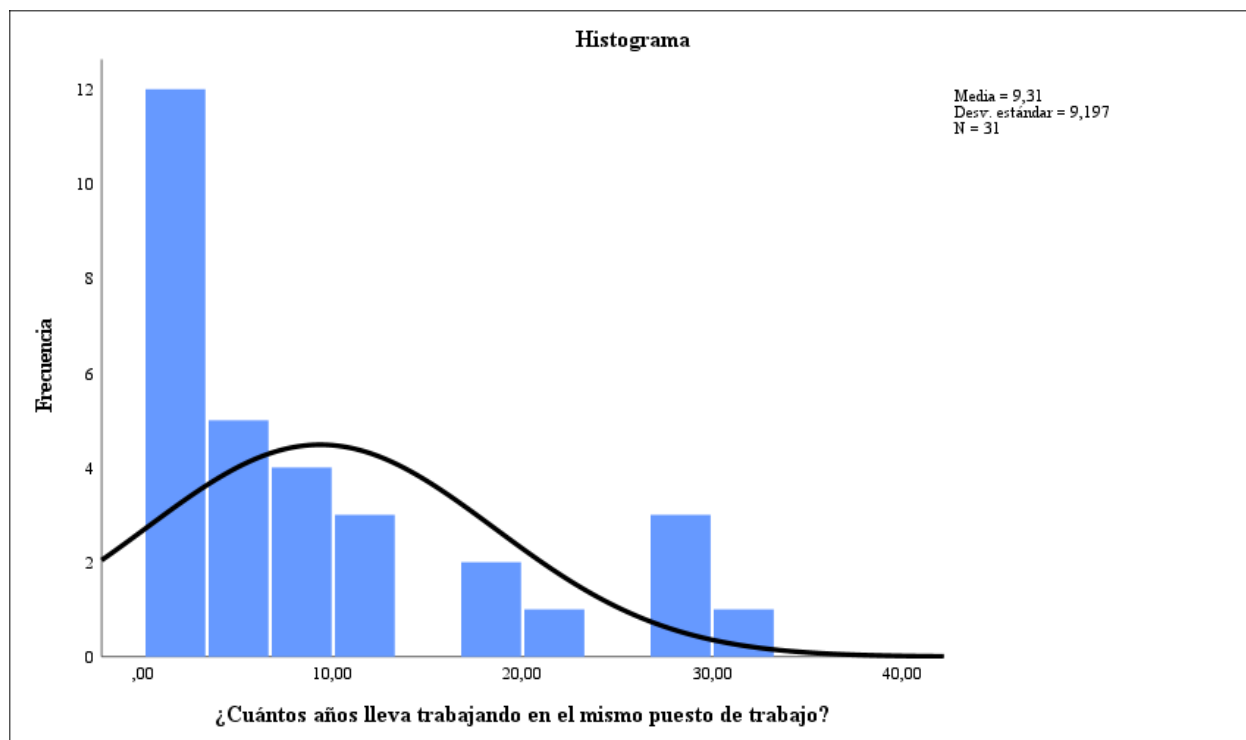
La media aritmética de años de experiencia es aproximadamente 12.05, con una desviación estándar de 9.99. Se observa que la mayoría de los participantes tiene una experiencia laboral diversa en términos de años, con una amplia variedad de valores entre 1 y 32 años. Estos datos sugieren que existe una considerable variabilidad en la experiencia laboral de los participantes en la organización educativa.

Cuadro10

¿Cuántos años lleva trabajando en el mismo puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	,17	1	3,2	3,2	3,2
	1,00	1	3,2	3,2	6,5
	2,00	5	16,1	16,1	22,6
	3,00	5	16,1	16,1	38,7
	4,00	2	6,5	6,5	45,2
	5,00	2	6,5	6,5	51,6
	6,00	1	3,2	3,2	54,8
	7,00	2	6,5	6,5	61,3
	8,00	1	3,2	3,2	64,5
	9,58	1	3,2	3,2	67,7
	10,00	1	3,2	3,2	71,0
	12,00	1	3,2	3,2	74,2
	13,00	1	3,2	3,2	77,4
	19,00	2	6,5	6,5	83,9
	20,00	1	3,2	3,2	87,1
	27,00	1	3,2	3,2	90,3
	28,00	1	3,2	3,2	93,5
	29,00	1	3,2	3,2	96,8
	30,00	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



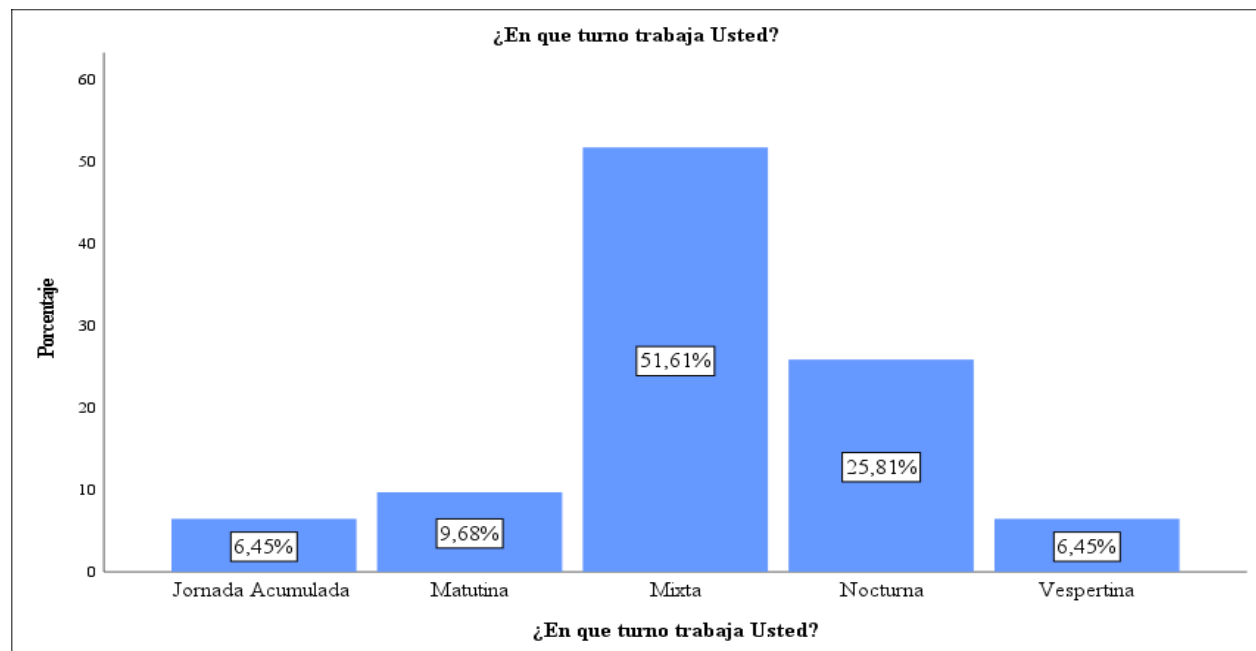
Cuadro 9 ¿Cuántos años lleva trabajando en el mismo puesto de trabajo?

La media de años en el mismo puesto es aproximadamente 9.31, con una desviación estándar de 9.2. Se observa que la mayoría de los participantes tiene una variabilidad considerable en la duración de su tiempo en el mismo puesto, con valores que van desde menos de 1 año hasta 30 años. Esto indica que hay una diversidad significativa en cuanto a la permanencia de los empleados en sus puestos de trabajo actuales.

Cuadro 11
¿En qué turno trabaja Usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Jornada Acumulada	2	6,5	6,5	6,5
	Matutina	3	9,7	9,7	16,1
	Mixta	16	51,6	51,6	67,7
	Nocturna	8	25,8	25,8	93,5
	Vespertina	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 10 ¿En qué turno trabaja Usted?

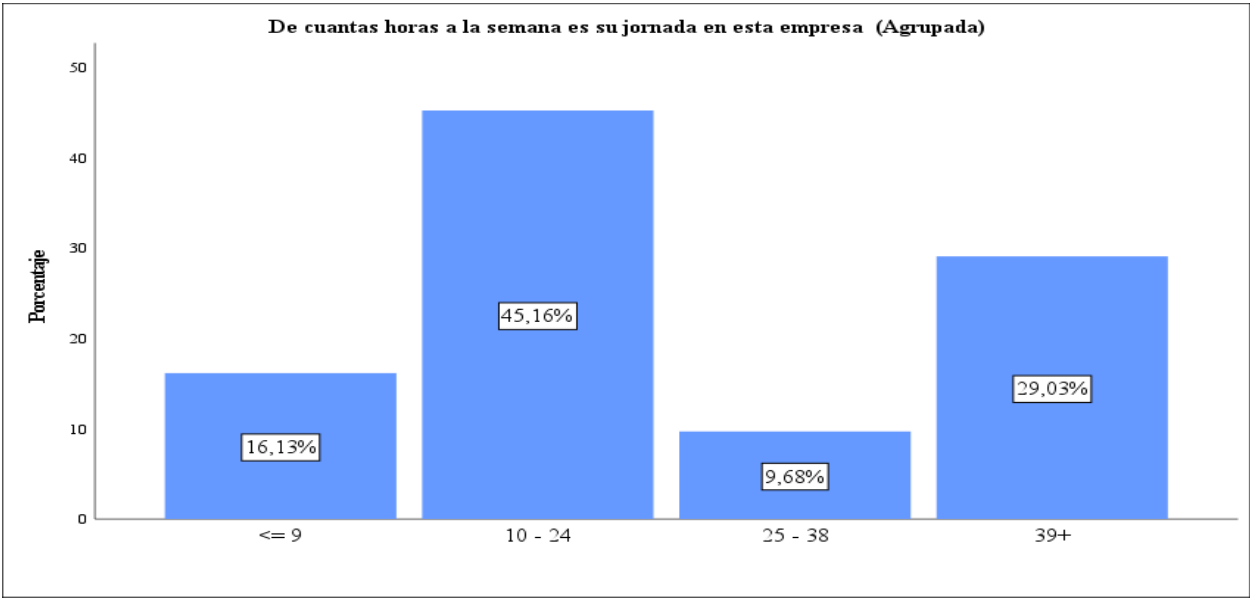
Se destaca que el turno "Mixta" es el más común, con aproximadamente el 51.6% de los participantes trabajando en este horario. Le sigue el turno "Nocturna" con un 25.8%, mientras que la "Matutina" y la "Vespertina" cuentan con un 9.7% y un 6.5% respectivamente. Además, un pequeño porcentaje de participantes (6.5%) trabaja en la "Jornada Acumulada".

Cuadro12

De cuantas horas a la semana es su jornada en esta empresa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 9	5	16,1	16,1	16,1
	10 - 24	14	45,2	45,2	61,3
	25 - 38	3	9,7	9,7	71,0
	39+	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 11De cuantas horas a la semana es su jornada en esta empresa (Agrupada)

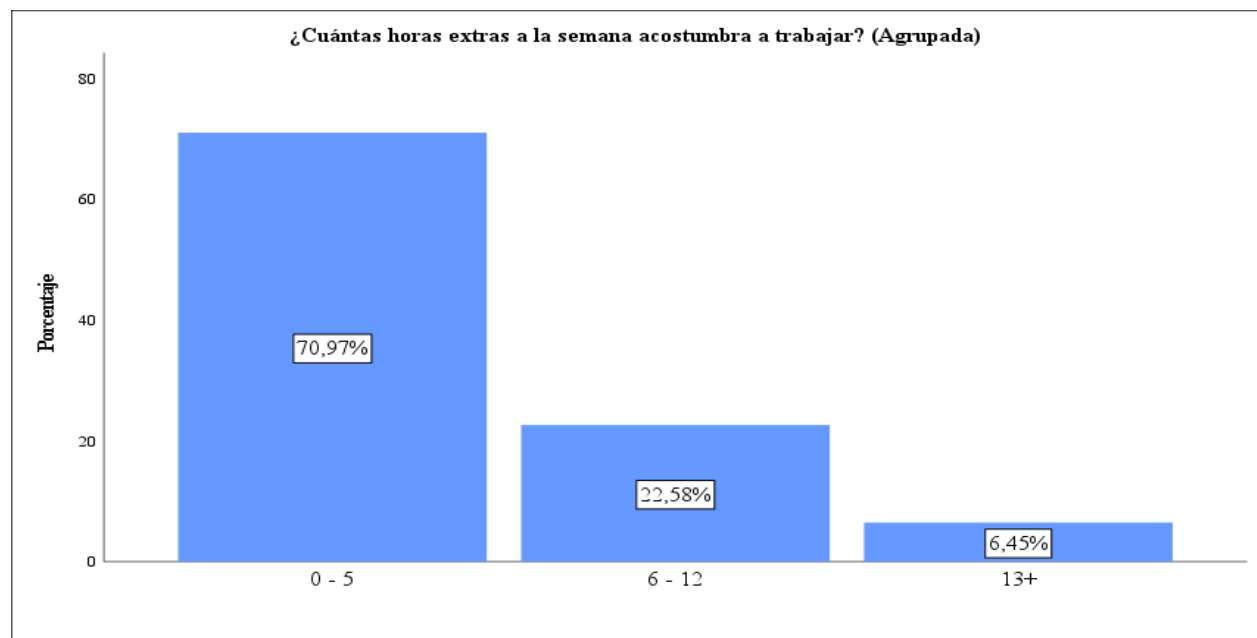
En la Cuadro12, se pudo observar que la mayoría de los participantes tienen una jornada de trabajo que abarca el rango de 10 a 24 horas a la semana, con un porcentaje del 45.2%. Un total del 29% de los participantes trabajan más de 39 horas a la semana, seguido por un 16.1% que tiene una jornada laboral de hasta 9 horas a la semana. Un pequeño grupo, representando el 9.7% de los participantes, trabaja entre 25 y 38 horas a la semana.

Cuadro13

¿Cuántas horas extras a la semana acostumbra a trabajar? (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 - 5	22	71,0	71,0	71,0
	6 - 12	7	22,6	22,6	93,5
	13+	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 12 ¿Cuántas horas extras a la semana acostumbra a trabajar? (Agrupada)

En la Cuadro13, se pudo observar que la mayoría de los participantes, con un 71% de los encuestados, no acostumbra a trabajar horas extras a la semana, dentro del rango de 0 a 5 horas. Un 22.6% de los encuestados trabaja entre 6 y 12 horas extras a la semana, mientras que un pequeño grupo, representando el 6.5%, realiza más de 13 horas extras a la semana. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados no suelen realizar horas extras, pero existe un porcentaje significativo que sí lo hace en diferentes rangos.

Cuadro14

Factores de Condiciones del Lugar de Trabajo

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
El ruido interfiere en sus actividades	32,3%	25,8%	38,7%	3,2%
La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	32,3%	9,7%	38,7%	19,4%
La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	32,3%	9,7%	38,7%	19,4%
Existe mala higiene en su área de trabajo	29,0%	19,4%	38,7%	12,9%
Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	51,6%	29,0%	12,9%	6,5%
Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	29,0%	19,4%	38,7%	12,9%
El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	51,6%	29,0%	12,9%	6,5%
No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	41,9%	25,8%	19,4%	12,9%
Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	41,9%	25,8%	19,4%	12,9%

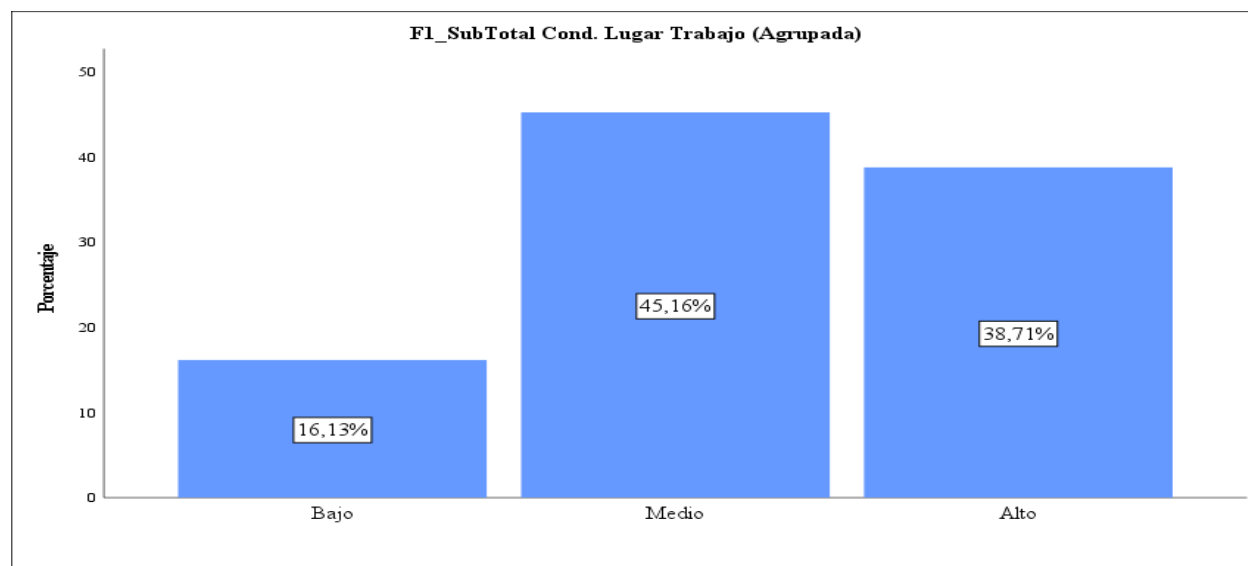
Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); agosto 2023; Base 31.

En cuanto a las condiciones del lugar de trabajo, se observó que una proporción significativa de los encuestados experimenta desafíos. Un porcentaje alto de ellos encuentra que el ruido no interfiere en sus actividades laborales (58.1%), mientras que la iluminación inadecuada es un problema para el 71% de los encuestados. Igualmente, el 81.6% siente que la temperatura no es la adecuada y el 48.4% percibe falta de higiene. La exposición a factores como microbios, hongos, insectos o roedores afecta al 81.6%, mientras que el 80.6% está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores. Además, el 81.6% considera inadecuado el espacio de trabajo y el 58.1% señala carencia de equipo y materiales necesarios. La sensación de hacinamiento es relevante para el 67.7% de los encuestados. Estos resultados reflejan una serie de desafíos percibidos en las condiciones laborales, destacando la importancia de abordar estos aspectos para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Cuadro15 F1_SubTotal Cond. Lugar Trabajo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	16,1	16,1	16,1
	Medio	14	45,2	45,2	61,3
	Alto	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 13F1_SubTotal Cond. Lugar Trabajo (Agrupada)

La percepción de las condiciones del lugar de trabajo se agrupa en tres niveles. El 16.1% de los encuestados considera que estas condiciones son "Bajas", el 45.2% las evalúa como "Medias" y el 38.7% las califica como "Altas".

Tarea 16

Factores de Carga de Trabajo

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	38,7%	29,0%	22,6%	9,7%
Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	38,7%	29,0%	22,6%	9,7%
Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	32,3%	29,0%	29,0%	9,7%
Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.	32,3%	29,0%	29,0%	9,7%
Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	35,5%	25,8%	29,0%	9,7%

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

Los resultados muestran diferentes niveles de carga de trabajo percibida por parte de los encuestados. El 38.7% afirma que "Nunca" tiene exceso de actividades en su jornada diaria, mientras que el 29.0% lo experimenta "Casi Nunca", el 22.6% en "Algunas Veces", y solo el 9.7% siente que esto sucede "Siempre". Similarmente, en cuanto a la correspondencia entre las demandas laborales y sus habilidades, un 38.7% indica que "Nunca" se enfrenta a esta situación, mientras que el 29.0% lo experimenta "Casi Nunca", el 22.6% en "Algunas Veces", y solo el 9.7% lo siente "Siempre".

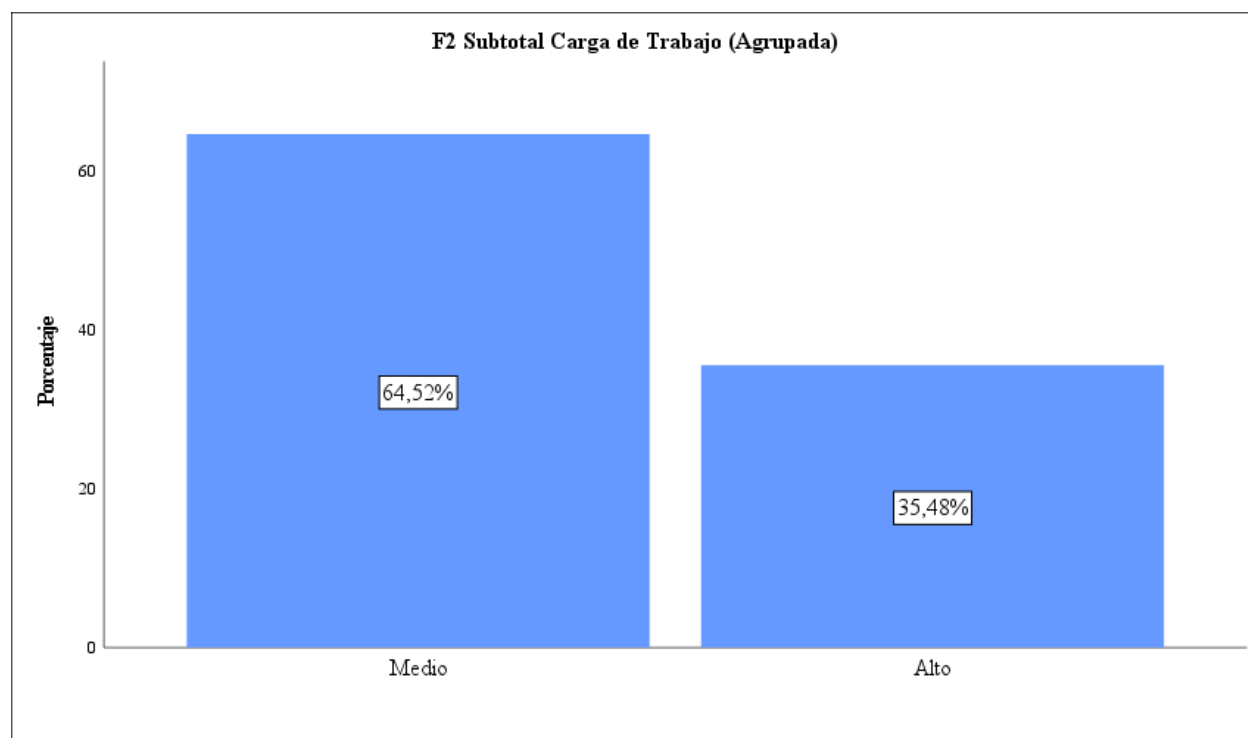
Además, el 32.3% de los encuestados menciona que su jornada laboral se prolonga más de nueve horas "Algunas Veces", mientras que el 9.7% lo experimenta "Siempre". En cuanto a trabajar

durante fines de semana y vacaciones, el 32.3% lo hace "Algunas Veces", y el 9.7% "Siempre". Por otro lado, el 35.5% tiene "Pocas tareas" durante su jornada laboral "Siempre", mientras que el 25.8% lo experimenta "Casi Nunca" y el 29.0% "Algunas Veces". Estos resultados revelan una variación en la percepción de la carga de trabajo entre los encuestados.

Cuadro17 F2 Subtotal Carga de Trabajo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	64,5	64,5	64,5
	Alto	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 14 F2 Subtotal Carga de Trabajo (Agrupada)

El 64.5% de los encuestados considera tener una carga de trabajo percibida como "Media", mientras que el 35.5% restante la califica como "Alta".

Cuadro18 Factores de Contenido y Características de la tarea

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	35,5%	25,8%	29,0%	9,7%
Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	25,8%	19,4%	35,5%	19,4%
Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	25,8%	19,4%	35,5%	19,4%
Participa en proyectos que no son de su interés	29,0%	25,8%	35,5%	9,7%
Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.	29,0%	25,8%	35,5%	9,7%
Realiza actividades que no son de su especialidad	45,2%	16,1%	29,0%	9,7%
Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	45,2%	16,1%	29,0%	9,7%

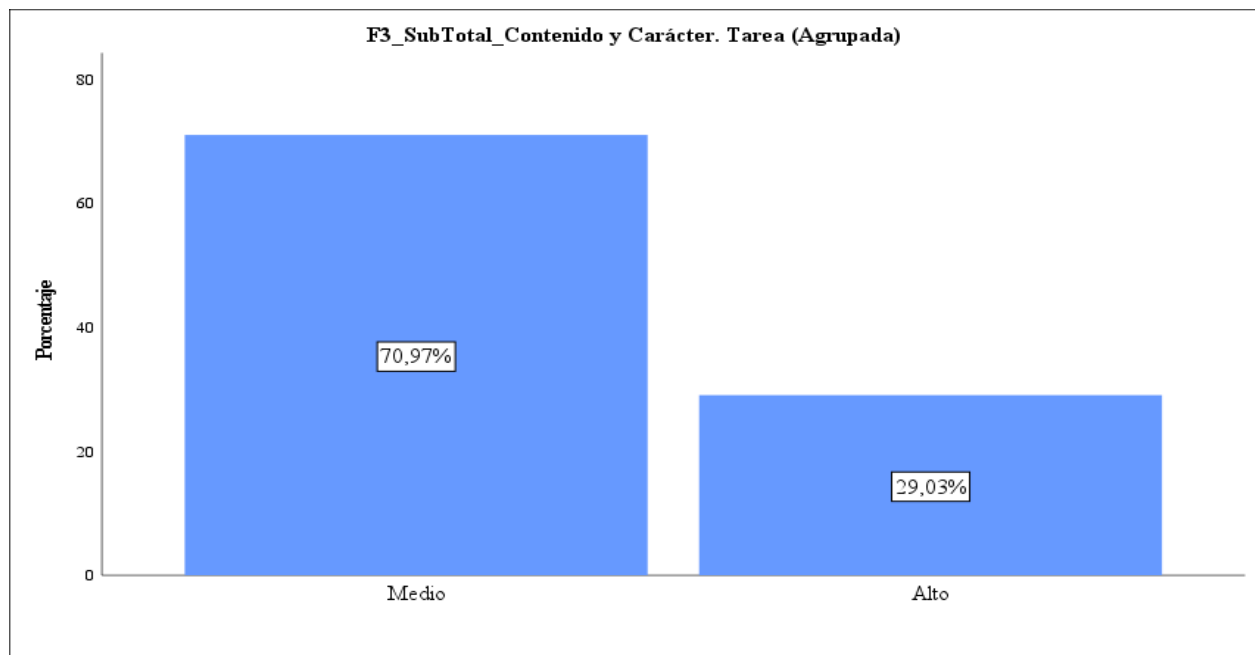
Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

Los resultados de la subescala "Contenido y Características de la Tarea" muestran que un porcentaje significativo de los encuestados no considera su trabajo como repetitivo, rutinario o aburrido (35.5% nunca, 25.8% casi nunca), y una proporción similar no enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros (25.8% nunca, 19.4% casi nunca). Sin embargo, un número considerable siente que su trabajo no les permite desarrollar nuevas habilidades y conocimientos (25.8% nunca, 19.4% casi nunca), y participar en proyectos de interés varía (29.0% nunca, 25.8% casi nunca). Además, cambios constantes en las actividades laborales también son señalados por algunos (29.0% nunca, 25.8% casi nunca). Es relevante destacar que una parte considerable no realiza actividades fuera de su especialidad (45.2% nunca) y participa en labores de coordinación y supervisión de personal (45.2%).

Cuadro19 F3_SubTotal_Contenido y Carácter. Tarea (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	22	71,0	71,0	71,0
	Alto	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 15 F3_SubTotal_Contenido y Carácter. Tarea (Agrupada)

En la subescala "Contenido y Características de la Tarea", se observa que un 71.0% de los encuestados tiene una percepción de nivel medio en relación con el contenido y características de sus tareas laborales, mientras que un 29.0% considera que estas características son de nivel alto.

Cuadro20 Exigencias Laborales

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	25,8%	19,4%	38,7%	16,1%
Requiere alto grado de concentración	25,8%	19,4%	38,7%	16,1%
Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	32,3%	12,9%	35,5%	19,4%
Hace uso de verbalización constante	32,3%	12,9%	35,5%	19,4%
Requiere de esfuerzo visual prolongado	32,3%	25,8%	35,5%	6,5%
Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	32,3%	25,8%	35,5%	6,5%
Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.	58,1%	12,9%	22,6%	6,5%

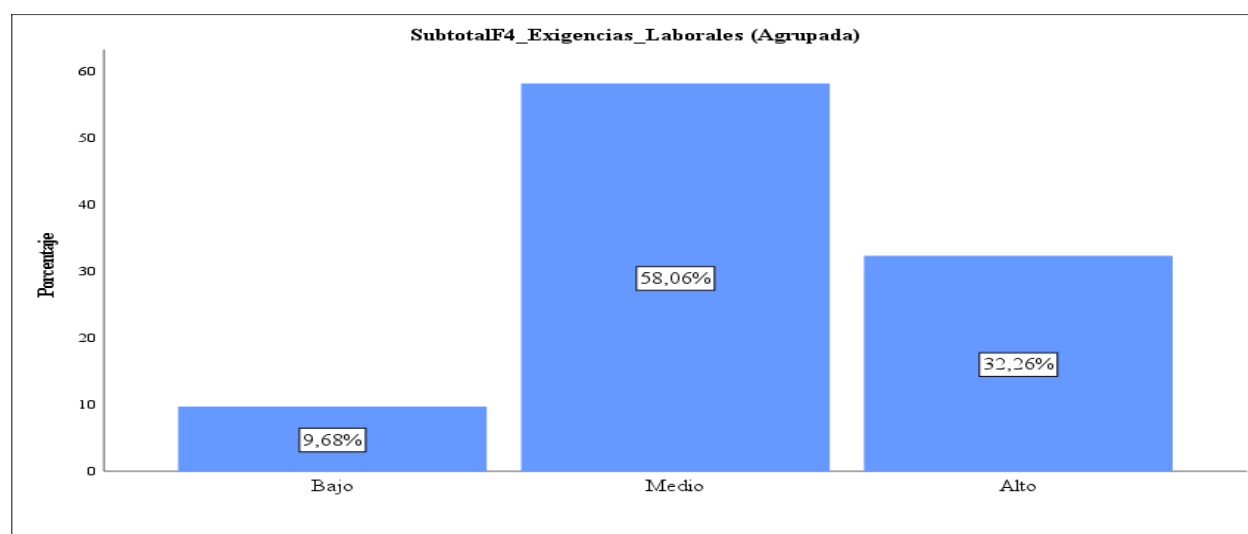
Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

En la subescala "Exigencias Laborales", se destaca que un porcentaje significativo de los encuestados (58.1%) menciona que sus trabajos demandan cumplir con requisitos específicos para acceder a programas de incentivos o bonificaciones de productividad. Además, en términos generales, se observa que la mayoría de los participantes experimenta algunas veces (38.7%) o casi nunca (25.8%) tareas que requieren un alto grado de concentración y creatividad, así como esfuerzo visual prolongado. Algunos también mencionan tener que enfrentar tareas complejas (38.7%) y permanecer en posturas incómodas durante largos periodos (35.5%).

Cuadro21 SubtotalF4_Exigencias_Laborales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	9,7	9,7	9,7
	Medio	18	58,1	58,1	67,7
	Alto	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 16 SubtotalF4_Exigencias_Laborales (Agrupada)

El subtotal de la subescala "Exigencias Laborales" se agrupa de la siguiente manera: un 9.7% de los participantes indica tener un nivel bajo de exigencias laborales, mientras que un 58.1% menciona un nivel medio y un 32.3% señala un nivel alto de exigencias en sus trabajos.

Cuadro22 Factores del Papel Académico y Desarrollo de la Carrera

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	58,1%	12,9%	22,6%	6,5%
Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.	71,0%	22,6%	6,5%	0,0%
Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	71,0%	22,6%	6,5%	0,0%
El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	54,8%	16,1%	16,1%	12,9%
En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	54,8%	16,1%	16,1%	12,9%
Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	45,2%	32,3%	16,1%	6,5%

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

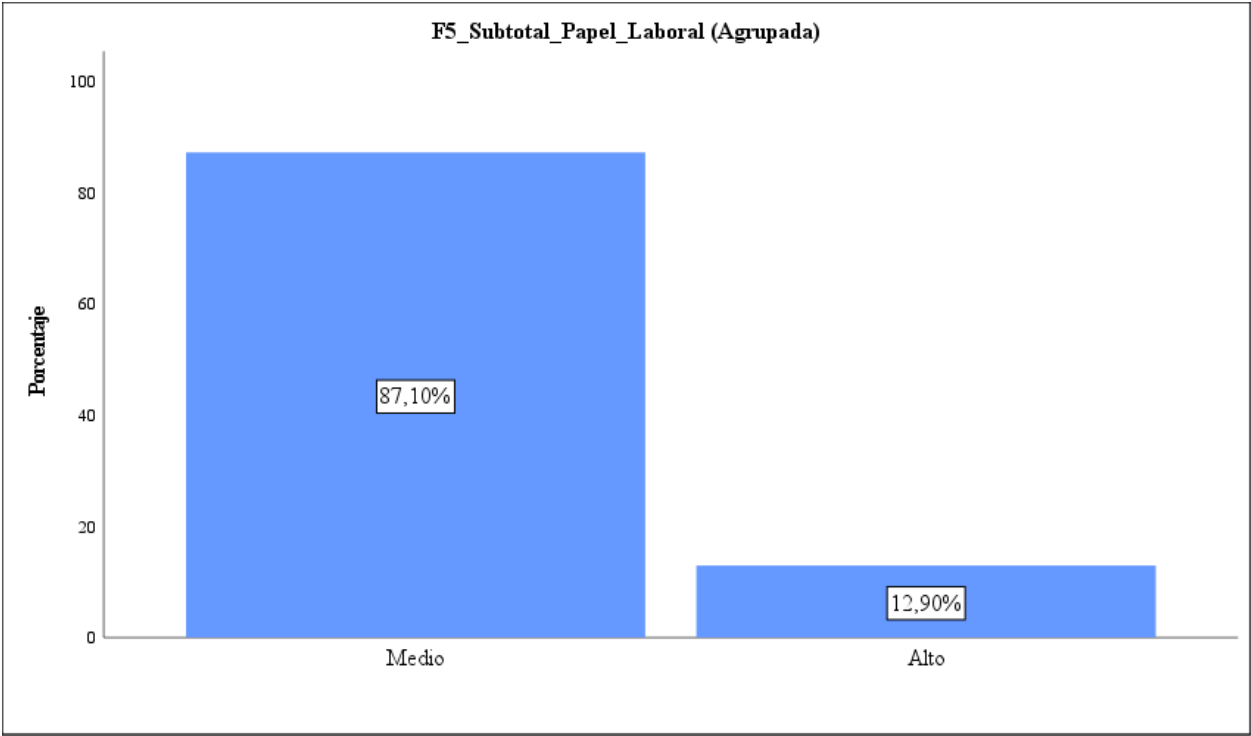
La subescala "Papel del Académico y Desarrollo de la Carrera" muestra que el 71.0% de los participantes enfrenta dificultades en el uso de nuevos programas de cómputo, mientras que un porcentaje similar indica que su formación profesional y las exigencias laborales actuales no son compatibles. Además, el 58.1% menciona realizar actividades con las que no está de acuerdo o que no son de su agrado. En cuanto al estatus del puesto de trabajo, el 54.8% siente que no corresponde a sus expectativas y que las oportunidades de promoción son limitadas. Asimismo, un 45.2% indica falta de apoyos para mejorar su formación y capacitación.

Cuadro23

F5_Subtotal_Papel_Laboral (Agrupada)

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	27	87,1	87,1	87,1
	Alto	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 17F5_Subtotal_Papel_Laboral (Agrupada)

Cuadro24

Factores Interacción Social y Aspectos Organizacionales

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	45,2%	32,3%	16,1%	6,5%
Requiere participar en diversos grupos de trabajo	32,3%	22,6%	32,3%	12,9%
Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	32,3%	22,6%	32,3%	12,9%
Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	41,9%	25,8%	29,0%	3,2%
Los sistemas de control del personal son incorrectos	41,9%	25,8%	29,0%	3,2%
Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	35,5%	16,1%	29,0%	19,4%
Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	35,5%	16,1%	29,0%	19,4%
La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	12,9%	41,9%	35,5%	9,7%
Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.	12,9%	41,9%	35,5%	9,7%

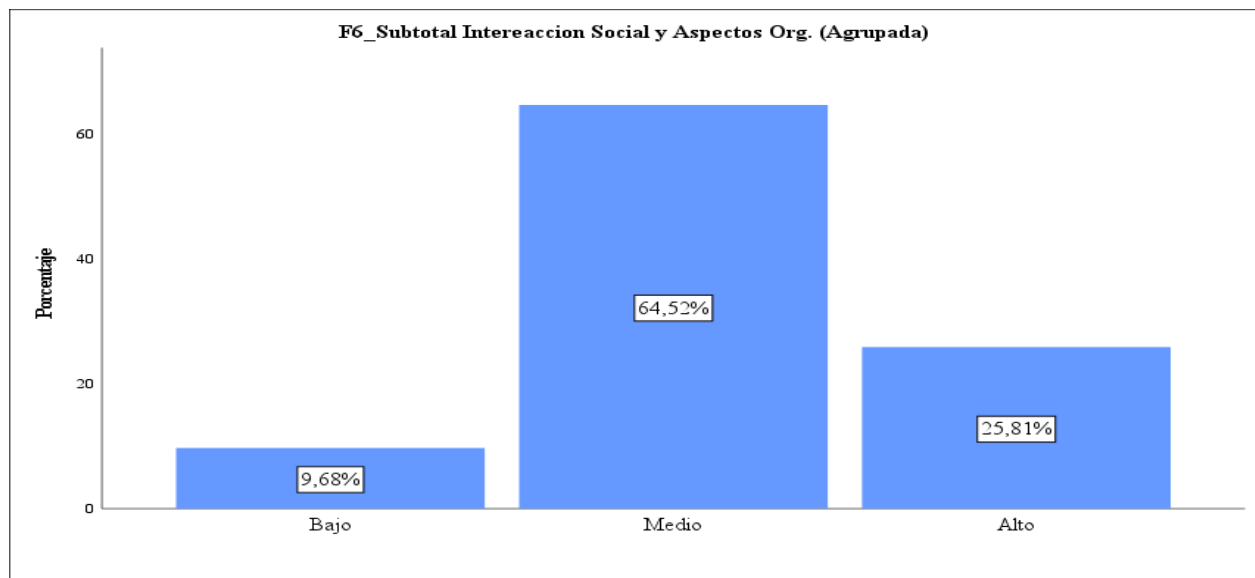
Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

Cuadro25

F6_Subtotal Interacción Social y Aspectos Organizacionales. (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	9,7	9,7	9,7
	Medio	20	64,5	64,5	74,2
	Alto	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 18 F6_Subtotal Interacción Social y Aspectos Organizacionales. (Agrupada)

El subtotal de la subescala "Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera" reveló que la mayoría de los participantes, un 87.1%, experimenta un nivel medio de percepción en cuanto a su papel laboral y el desarrollo de su carrera. Un porcentaje menor, el 12.9%, indica un nivel alto en esta subescala.

Cuadro26

Factores de Remuneración del Rendimiento

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	9,7%	12,9%	35,5%	41,9%
Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.	9,7%	12,9%	35,5%	41,9%
Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica	29,0%	19,4%	29,0%	22,6%

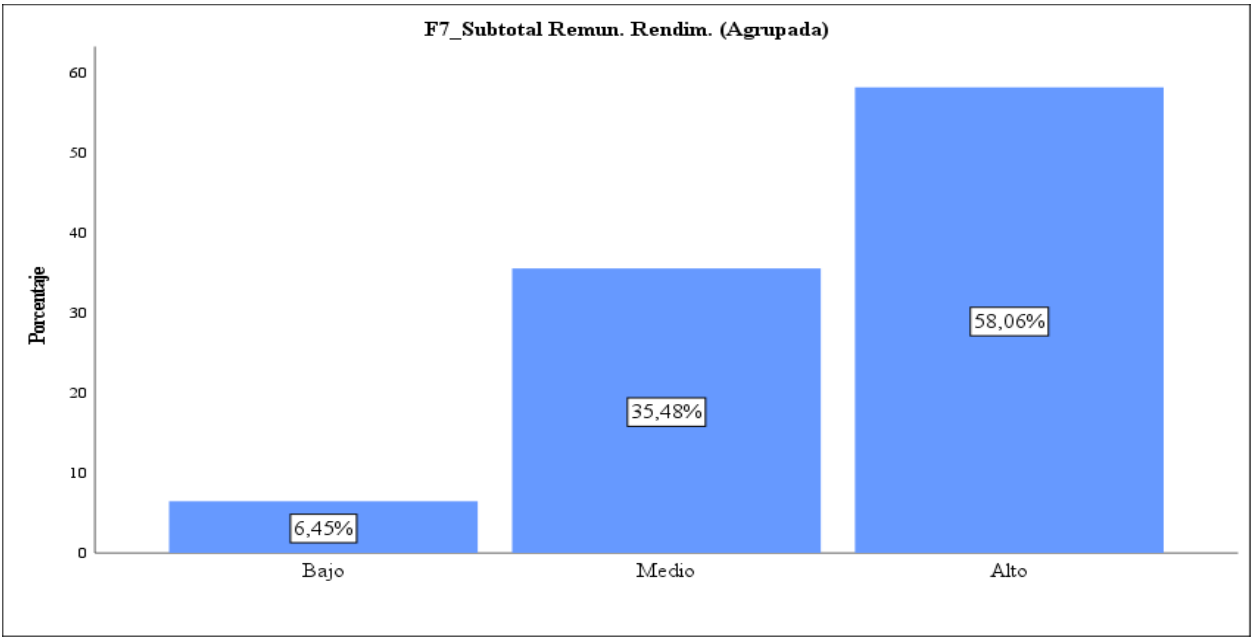
Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

En relación a la percepción salarial y económica, los resultados indican que un 41.9% de los participantes reportan sentirse "Siempre" inconformes con el salario que reciben por su trabajo, así como también insatisfechos con el sistema de pensiones y prestaciones. Por otro lado, un 22.6% menciona que los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no les permiten lograr estabilidad económica.

F7_Subtotal Remun. Rendim. (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	6,5	6,5	6,5
	Medio	11	35,5	35,5	41,9
	Alto	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 19 F7_Subtotal Remun. Rendim. (Agrupada)

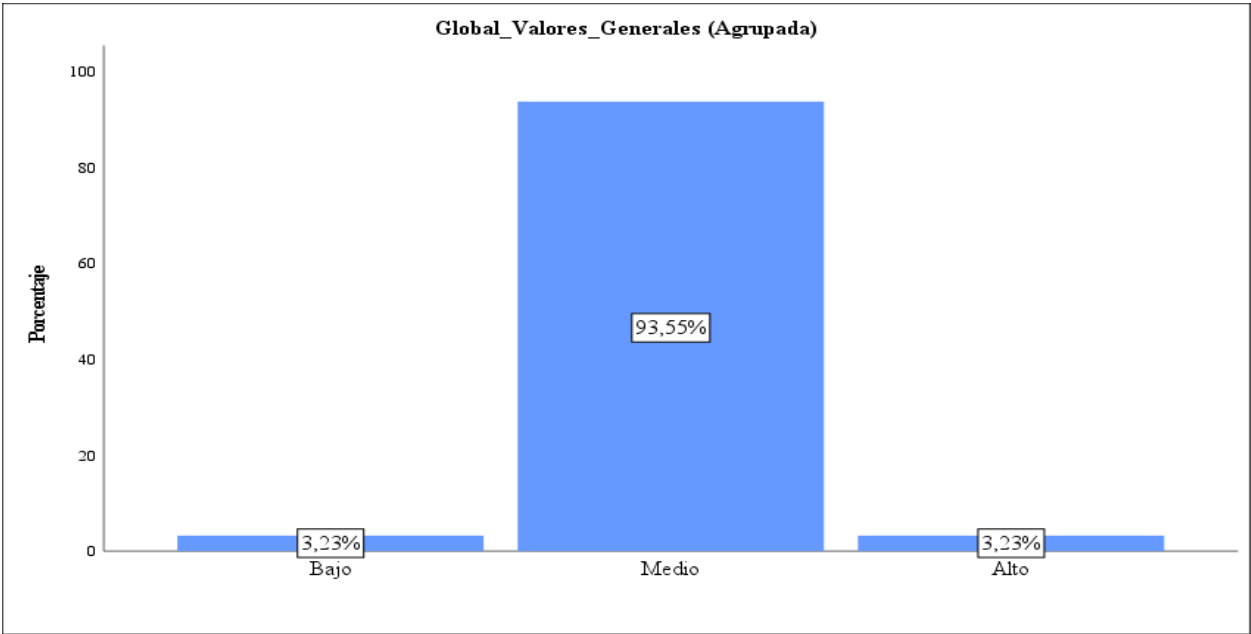
En la subescala relacionada con la remuneración y el rendimiento, se observó que un 58.1% de los participantes se ubica en la categoría "Alto", indicando una percepción favorable en términos de satisfacción con la remuneración y el rendimiento laboral. Un 35.5% se encuentra en la categoría "Medio", mientras que un 6.5% está en la categoría "Bajo", denotando una variedad de percepciones en este aspecto.

Cuadro28

Global_Valores_Generales (Agrupada)

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	3,2	3,2	3,2
	Medio	29	93,5	93,5	96,8
	Alto	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 20 Global_Valores_Generales (Agrupada)

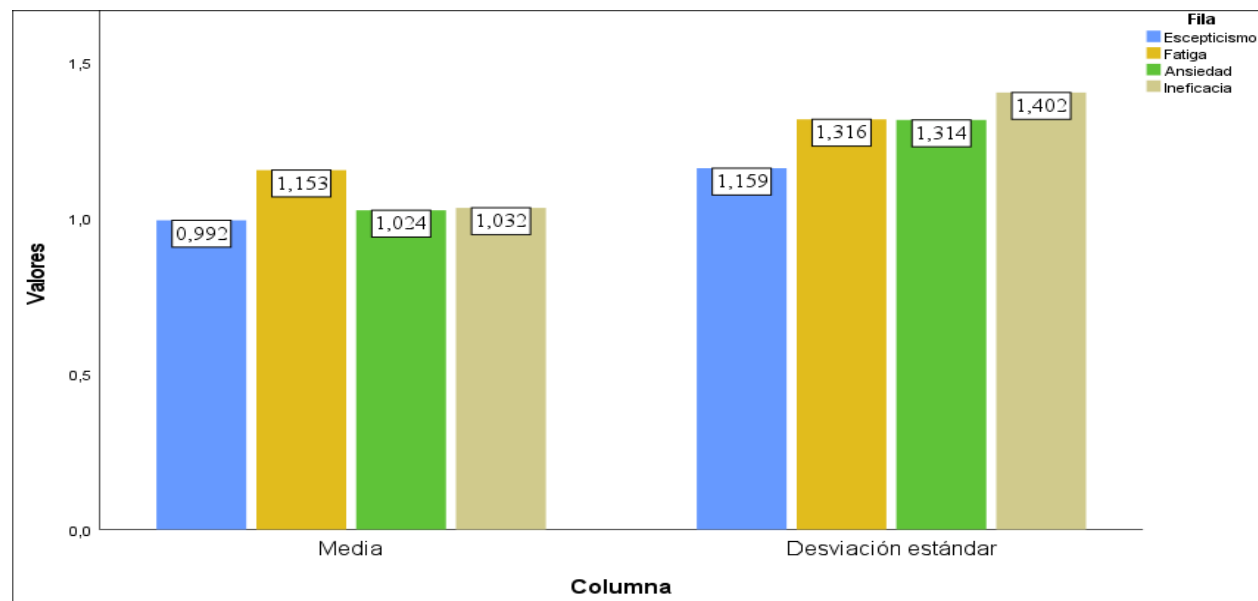
En la evaluación global de los valores generales de los factores psicosociales, se observó que un 93.5% de los participantes se encuentra en la categoría "Medio", lo que sugiere una percepción moderada en términos de los factores psicosociales evaluados. Un 3.2% se ubica en la categoría "Bajo", mientras que otro 3.2% está en la categoría "Alto".

Cuadro29

Resultados de las Dimensiones del Tecnoestrés

	Media	Desviación estándar
Escepticismo	,99	1,16
Fatiga	1,15	1,32
Ansiedad	1,02	1,31
Ineficacia	1,03	1,40

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 21 Resultados de las Dimensiones del Tecnoestrés

De acuerdo con la normativa, las puntuaciones se clasifican en diferentes niveles: Muy Bajo, Bajo, Medio (Bajo), Medio (Alto), Alto y Muy Alto. Cada nivel corresponde a un porcentaje específico de la muestra y se asigna un rango de puntuaciones para cada dimensión evaluada.

En relación a los resultados de las escalas de tecno ansiedad y tecnofatiga obtenidos en la muestra de profesores y docentes, es posible interpretar lo siguiente:

- **Escepticismo:** La media aritmética de 0.99 y la desviación estándar de 1.16 indico un nivel medio-bajo de escepticismo en la muestra. Esto sugiere que los participantes no presentan niveles significativamente altos de escepticismo hacia la tecnología en su trabajo.
- **Fatiga:** Con una media aritmética de 1.15 y una desviación estándar de 1.32, se observó un nivel medio de fatiga en la muestra. Aunque las puntuaciones varían en cierta medida, la media sugiere que la fatiga no es un factor extremadamente destacado en la experiencia de los participantes.
- **Ansiedad:** La media aritmética de 1.02 y la desviación estándar de 1.31 indican un nivel medio de ansiedad en la muestra. Las puntuaciones varían en cierta medida, lo que sugiere que algunos participantes pueden experimentar ansiedad relacionada con el uso de la tecnología, pero en promedio, el nivel no es muy alto.
- **Ineficacia:** Con una media aritmética de 1.03 y una desviación estándar de 1.40, se observó un nivel medio de ineficacia en la muestra. Esto indica que, en promedio, los participantes no se sienten completamente seguros en su capacidad para utilizar la tecnología, pero las puntuaciones no son extremadamente altas.

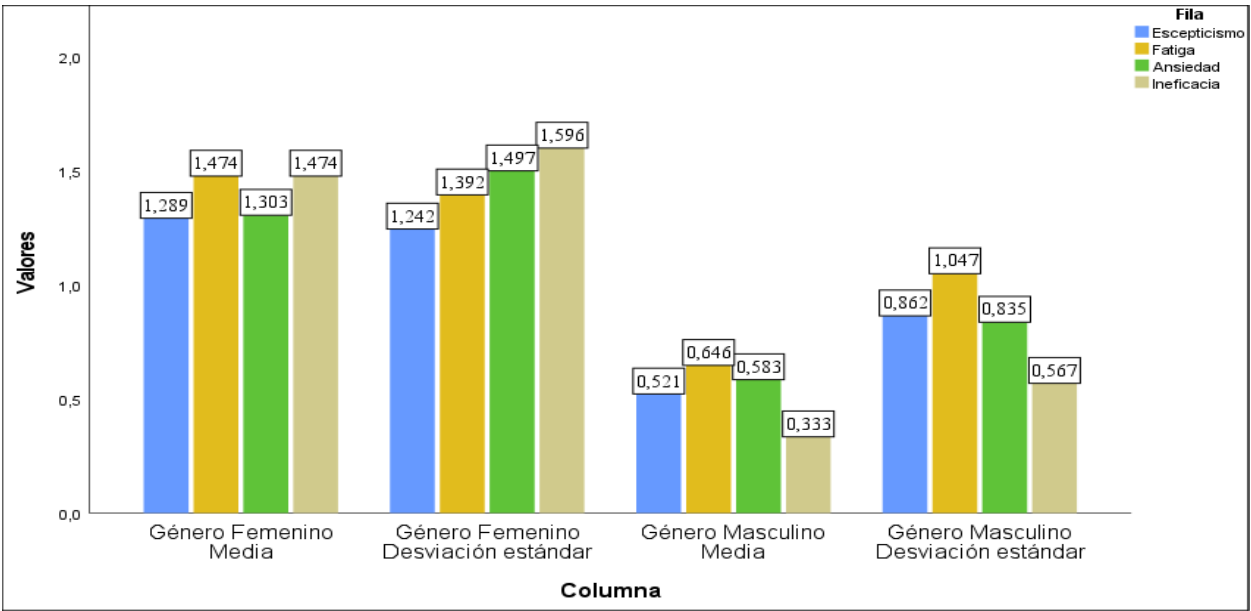
Según los criterios de la normativa, los resultados sugieren que la muestra de profesores y docentes presenta niveles medios o medio-bajos de tecnoansiedad y tecnofatiga. Aunque algunos participantes pueden experimentar cierta ansiedad, fatiga, escepticismo o ineficacia relacionados con la tecnología, en general, no se observan niveles extremadamente altos que indiquen una preocupación significativa. Sin embargo, es importante considerar que estas puntuaciones podrían alertar sobre la posibilidad de futuros problemas si no se toman medidas para reducir o eliminar los posibles riesgos psicosociales asociados al uso de la tecnología en el entorno laboral.

Cuadro30

Indicadores del Tecnoestrés por Genero

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Escepticismo	1,29	1,24	,52	,86
Fatiga	1,47	1,39	,65	1,05
Ansiedad	1,30	1,50	,58	,83
Ineficacia	1,47	1,60	,33	,57

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.



Cuadro 22Indicadores del Tecnoestrés por Genero

El Cuadro proporcionada mostro las puntuaciones medias y las desviaciones estándar en las escalas de escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia, divididas por género (Femenino y Masculino). Para interpretar los resultados en base a la normativa previamente proporcionada, es importante

considerar los rangos establecidos para cada nivel de tecnoansiedad y tecnofatiga:

- **Escepticismo:**
 - Femenino: La media de 1.29 y la desviación estándar de 1.24 caen en el rango de "Medio (bajo)" según la normativa, indicando un nivel moderado de escepticismo.
 - Masculino: La media de 0.52 y la desviación estándar de 0.86 caen en el rango de "Bajo" según la normativa, indicando un nivel bajo de escepticismo.
- **Fatiga:**
 - Femenino: La media de 1.47 y la desviación estándar de 1.39 caen en el rango de "Medio (bajo)" según la normativa, indicando un nivel moderado de fatiga.
 - Masculino: La media de 0.65 y la desviación estándar de 1.05 caen en el rango de "Medio (bajo)" según la normativa, también indicando un nivel moderado de fatiga.
- **Ansiedad:**
 - Femenino: La media de 1.30 y la desviación estándar de 1.50 caen en el rango de "Medio (bajo)" según la normativa, indicando un nivel moderado de ansiedad.
 - Masculino: La media de 0.58 y la desviación estándar de 0.83 caen en el rango de "Medio (bajo)" según la normativa, también indicando un nivel moderado de ansiedad.
- **Ineficacia:**
 - Femenino: La media de 1.47 y la desviación estándar de 1.60 caen en el rango de "Medio (bajo)" según la normativa, indicando un nivel moderado de ineficacia.
 - Masculino: La media de 0.33 y la desviación estándar de 0.57 caen en el rango de "Bajo" según la normativa, indicando un nivel bajo de ineficacia.

En general, los resultados sugieren que, tanto para el género femenino como para el masculino, las puntuaciones tienden a estar en niveles medios o medio-bajos de tecnoansiedad y tecnofatiga según la normativa. Es importante tener en cuenta que estas interpretaciones se basan en los rangos establecidos y que los niveles de tecnoansiedad y tecnofatiga son moderados en ambas poblaciones.

Cuadro 31

Indicadores del Nivel de Tecnoestrés por Edad.

	Edad (Agrupada)							
	<= 37		38 - 49		50 - 60		61+	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Escepticismo	1,35	1,51	,68	1,12	1,03	1,09	1,14	1,19
Fatiga	1,80	1,68	,80	1,22	1,25	1,49	1,07	1,01
Ansiedad	1,80	1,92	,58	1,29	,94	,93	1,21	1,28
Ineficacia	1,80	1,80	,78	1,66	,86	1,07	1,07	1,17

Fuente: Encuesta de Factores Psicosociales en el trabajo y Tecnoestrés (Tecnoansiedad y tecnofatiga); Agosto 2023; Base 31.

Las puntuaciones medias y las desviaciones estándar en las escalas de escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia están divididas por grupos de edad (<= 37, 38 - 49, 50 - 60 y 61+). A continuación, interpretaré los resultados basándome en la normativa previamente proporcionada:

- **Escepticismo:**

- Para el grupo de edad <= 37: La media de 1.35 y la desviación estándar de 1.51 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de escepticismo.
- Para el grupo de edad 38 - 49: La media de 0.68 y la desviación estándar de 1.12 caen en el rango de "Bajo", indicando un nivel bajo de escepticismo.
- Para el grupo de edad 50 - 60: La media de 1.03 y la desviación estándar de 1.09 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de escepticismo.
- Para el grupo de edad 61+: La media de 1.14 y la desviación estándar de 1.19 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de escepticismo.

- **Fatiga:**

- Para el grupo de edad ≤ 37 : La media de 1.80 y la desviación estándar de 1.68 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de fatiga.
- Para el grupo de edad 38 - 49: La media de 0.80 y la desviación estándar de 1.22 caen en el rango de "Medio (bajo)", también indicando un nivel moderado de fatiga.
- Para el grupo de edad 50 - 60: La media de 1.25 y la desviación estándar de 1.49 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de fatiga.
- Para el grupo de edad 61+: La media de 1.07 y la desviación estándar de 1.01 caen en el rango de "Medio (bajo)", también indicando un nivel moderado de fatiga.

- **Ansiedad:**

- Para el grupo de edad ≤ 37 : La media de 1.80 y la desviación estándar de 1.92 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de ansiedad.
- Para el grupo de edad 38 - 49: La media de 0.58 y la desviación estándar de 1.29 caen en el rango de "Bajo", indicando un nivel bajo de ansiedad.
- Para el grupo de edad 50 - 60: La media de 0.94 y la desviación estándar de 0.93 caen en el rango de "Bajo", también indicando un nivel bajo de ansiedad.
- Para el grupo de edad 61+: La media de 1.21 y la desviación estándar de 1.28 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de ansiedad.

- **Ineficacia:**

- Para el grupo de edad ≤ 37 : La media de 1.80 y la desviación estándar de 1.80 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de ineficacia.
- Para el grupo de edad 38 - 49: La media de 0.78 y la desviación estándar de 1.66 caen en el rango de "Medio (bajo)", también indicando un nivel moderado de ineficacia.
- Para el grupo de edad 50 - 60: La media de 0.86 y la desviación estándar de 1.07 caen en el rango de "Medio (bajo)", indicando un nivel moderado de ineficacia.
- Para el grupo de edad 61+: La media de 1.07 y la desviación estándar de 1.17 caen en el rango de "Medio (bajo)", también indicando un nivel moderado de ineficacia.

-

Por lo que las puntuaciones indicaron niveles moderados o medio-bajos de escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia en todos los grupos de edad. Estos resultados pueden sugerir que el tecnoestrés en relación con estas dimensiones no varía significativamente según la edad en esta muestra específica de usuarios de tecnología de base 31.

CAPITULO V. DISCUSION DE LOS RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMANDACIONES.

5.1 Discusión de los Resultados

Los resultados del estudio muestran una serie de datos interesantes sobre el tecnoestrés y otros factores relacionados con el trabajo de los docentes de la Universidad UTECO. A continuación, se discuten los principales hallazgos y su relevancia:

1. Composición de la Muestra: El estudio revela una mayoría de docentes mujeres en la muestra, con un 61.3%, en comparación con el 38.7% de docentes hombres. Este hallazgo podría tener implicaciones en términos de género en el tecnoestrés y en la forma en que diferentes géneros pueden enfrentar desafíos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

2. Distribución por Edad: La distribución por edades es variada, lo que sugiere que hay docentes de diferentes generaciones trabajando en la universidad. Esta diversidad generacional podría influir en la percepción y el manejo del tecnoestrés, ya que las personas de diferentes edades pueden tener niveles de experiencia y comodidad diferentes con las TIC.

3.Estado Civil y Puestos de Trabajo: La mayoría de los docentes están casados, y una proporción significativa ocupa puestos de trabajo como "Docentes". Esta información podría ser relevante al analizar cómo el estado civil y el tipo de puesto de trabajo pueden estar relacionados con la experiencia de tecnoestrés.

4. Facultades y Experiencia en Docencia Virtual: Los docentes pertenecen a diversas facultades, lo que sugiere que el tecnoestrés podría manifestarse de manera diferente en función de la facultad de adscripción. Además, se observa que una parte importante tiene experiencia en docencia virtual, lo que podría influir en su percepción del tecnoestrés.

5. Horas Invertidas y Cantidad de Materias: La cantidad de horas invertidas en la docencia virtual varía, con un promedio de aproximadamente 10.66 horas. La carga de trabajo también varía en términos de la cantidad de materias impartidas virtualmente. Estos factores podrían estar relacionados con la percepción de tecnoestrés y su impacto en la carga de trabajo de los docentes.

6. Experiencia Laboral: Los docentes tienen una amplia variedad de experiencia laboral en la institución, lo que sugiere una diversidad de perspectivas y experiencias. La duración en el mismo puesto de trabajo también varía considerablemente, lo que podría influir en la percepción del tecnoestrés y su relación con la estabilidad laboral.

7. Turnos de Trabajo y Jornadas Laborales: La mayoría de los docentes trabaja en turnos mixtos y tiene jornadas laborales que van desde 10 a 24 horas a la semana. Además, la mayoría no acostumbra a trabajar horas extras. Estos aspectos son relevantes al considerar cómo el tecnoestrés puede afectar a los docentes en diferentes condiciones de trabajo.

8. Condiciones del Lugar de Trabajo: Se observan desafíos en las condiciones del lugar de trabajo, como la iluminación inadecuada, la falta de higiene y la exposición a factores ambientales. La percepción de estas condiciones puede influir en el nivel de estrés relacionado con la tecnología.

9. Carga de Trabajo Percibida: La carga de trabajo percibida varía entre los docentes, y algunos sienten que tienen exceso de actividades en su jornada diaria o que las demandas laborales no coinciden con sus habilidades. Estos factores pueden estar relacionados con el tecnoestrés y su impacto en la salud mental de los docentes.

10. Resultados del Tecnoestrés: Los resultados de las dimensiones del tecnoestrés (escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia) indican niveles medios o medio-bajos en la muestra en general. Sin embargo, es importante señalar que existen diferencias entre los géneros, lo que sugiere que las mujeres pueden experimentar niveles más altos de tecnoestrés en algunas dimensiones.

11. Diferencias de Género en Tecnoestrés: En particular, las docentes mujeres parecen experimentar niveles más altos de escepticismo, fatiga y ansiedad en comparación con los docentes hombres. Estas diferencias de género pueden ser importantes para comprender cómo abordar el tecnoestrés en la población docente.

Las dimensiones del tecnoestrés, teniendo en cuenta los factores de género y otras variables relevantes nos arrojan los siguientes resultados:

Escepticismo: El escepticismo hacia la tecnología se evaluó mediante la pregunta sobre la percepción de los docentes respecto a la utilidad y eficacia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en su trabajo. Los resultados muestran que, en promedio, los docentes obtuvieron una puntuación de 0.99 en una escala de 1 a 5. Esto indica un nivel medio-bajo de escepticismo hacia la tecnología en la muestra.

Es interesante observar las diferencias de género en esta dimensión. Las docentes mujeres obtuvieron una puntuación promedio de 1.29 en escepticismo, mientras que los docentes hombres obtuvieron una puntuación promedio de 0.52. Estas diferencias sugieren que las mujeres pueden ser más escépticas en cuanto a la utilidad de las TIC en comparación con sus colegas masculinos. Sin embargo, es importante señalar que, en ambos grupos, las puntuaciones se encuentran en el rango medio-bajo, lo que indica que, en general, los docentes no son altamente escépticos hacia la tecnología.

Fatiga: La fatiga relacionada con el uso de la tecnología se evaluó mediante la pregunta sobre el agotamiento físico y mental que los docentes experimentan debido al uso constante de las TIC en su trabajo. Los resultados muestran que, en promedio, los docentes obtuvieron una puntuación de 1.15 en una escala de 1 a 5, lo que indica un nivel medio de fatiga en la muestra.

Al igual que en el caso del escepticismo, se observan diferencias de género en esta dimensión. Las docentes mujeres obtuvieron una puntuación promedio de 1.47 en fatiga, mientras que los docentes hombres obtuvieron una puntuación promedio de 0.65. Estas diferencias sugieren que las mujeres pueden experimentar niveles más altos de fatiga relacionada con el uso de la tecnología en comparación con los hombres en la muestra. Es importante destacar que, en ambos grupos, las puntuaciones indican un nivel medio de fatiga, pero las diferencias de género son significativas.

Ansiedad La ansiedad relacionada con el uso de la tecnología se evaluó mediante la pregunta sobre los sentimientos de nerviosismo, preocupación o tensión que los docentes experimentan cuando utilizan las TIC en su trabajo. Los resultados muestran que, en promedio,

los docentes obtuvieron una puntuación de 1.02 en una escala de 1 a 5, lo que indica un nivel medio de ansiedad en la muestra.

Al analizar las diferencias de género, las docentes mujeres obtuvieron una puntuación promedio de 1.23 en ansiedad, mientras que los docentes hombres obtuvieron una puntuación promedio de 0.65. Estas diferencias sugieren que las mujeres pueden experimentar niveles más altos de ansiedad relacionada con el uso de la tecnología en comparación con los hombres en la muestra. Nuevamente, es importante destacar que, en ambos grupos, las puntuaciones indican un nivel medio de ansiedad, pero las diferencias de género son notables.

Ineficacia: La ineficacia relacionada con el uso de la tecnología se evaluó mediante la pregunta sobre la percepción de los docentes en cuanto a su capacidad para utilizar eficazmente las TIC en su trabajo. Los resultados muestran que, en promedio, los docentes obtuvieron una puntuación de 1.03 en una escala de 1 a 5, lo que indica un nivel medio de ineficacia en la muestra.

En términos de diferencias de género, las docentes mujeres obtuvieron una puntuación promedio de 1.21 en ineficacia, mientras que los docentes hombres obtuvieron una puntuación promedio de 0.71. Nuevamente, las diferencias sugieren que las mujeres pueden sentirse menos seguras en su capacidad para utilizar eficazmente las TIC en comparación con los hombres. Sin embargo, ambas puntuaciones indican un nivel medio de ineficacia.

Por lo que, los resultados de la encuesta indican que los docentes muestran niveles medios de tecnoestrés en sus diferentes dimensiones. Las diferencias de género son notables, con las docentes mujeres reportando niveles más altos de escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia relacionados con el uso de la tecnología. Estas diferencias de género pueden tener implicaciones importantes para el desarrollo de estrategias de apoyo y capacitación para los docentes en la Universidad UTECO.

Además, otros factores como la carga de trabajo percibida, las condiciones del lugar de trabajo y la experiencia laboral pueden influir en la experiencia de tecnoestrés y deben ser considerados en futuras investigaciones y programas de intervención.

5.2 Conclusiones

En respuesta a los objetivos planteados, se obtuvo un profundo conocimiento sobre los riesgos negativos asociados al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los docentes que realizan teletrabajo en la Universidad UTECO. A través del análisis minucioso de distintas dimensiones laborales y psicosociales, se ha logrado identificar factores que contribuyen al fenómeno del tecnoestrés, como la sobrecarga de actividades, la falta de recursos personales en el uso de las TIC y las exigencias laborales que pueden no coincidir con el nivel de conocimientos y habilidades.

En primer lugar, al identificar los factores de riesgo negativos, se observó que un considerable 38.7% de los participantes reportó que el ruido interfiere en sus actividades laborales, un 38.7% mencionó que la iluminación de su área de trabajo no es adecuada y un 32.3% siente que la temperatura en su lugar de trabajo no es la adecuada. Además, un alarmante 51.6% de los docentes se siente expuesto a microbios, hongos, insectos o roedores en su entorno laboral, y un 29.0% reporta estar expuesto a polvos, gases, solventes o vapores. Estos resultados indican que los riesgos ergonómicos y ambientales juegan un papel significativo en el fenómeno del tecnoestrés.

En segundo lugar, al determinar las variables socio-demográficas que participan como factores de riesgo negativos, los análisis por género mostraron que las mujeres presentan mayores niveles de ansiedad (1.30 vs. 0.58), fatiga (1.47 vs. 0.65) y escepticismo (1.29 vs. 0.52) en comparación con los hombres. Por otro lado, los docentes de edades más jóvenes (≤ 37 años) reportan mayor fatiga (1.80) en comparación con los de edades intermedias (38 - 49 años: 0.80) y mayores (50 - 60 años: 1.25, 61+: 1.07). Estos datos resaltan la importancia de considerar las características demográficas al abordar los riesgos del tecnoestrés.

Por último, al conocer los indicadores del tecnoestrés, se encontró que el escepticismo presenta una media de 1.87 y una desviación estándar de 1.28, la fatiga tiene una media de 2.22 con una desviación estándar de 1.24, la ansiedad promedia 1.96 con una desviación estándar de 1.26, y la ineficacia registra una media de 1.58 y una desviación estándar de 1.28. Estos resultados reflejan una tendencia hacia niveles medios y altos de los indicadores de tecnoestrés, sugiriendo la presencia de desafíos psicosociales entre los docentes que teletrabajan.

En conclusión, estos resultados, respaldados por las estadísticas analizadas, resaltan la necesidad de abordar de manera integral los riesgos negativos asociados al uso de las TIC en el

teletrabajo de los docentes en la Universidad UTECO. La interacción entre los factores laborales, socio-demográficos y psicosociales subraya la importancia de implementar estrategias preventivas y de manejo que promuevan un ambiente laboral saludable y contribuyan al bienestar de los docentes en su entorno de trabajo digital.

5.3 Recomendaciones

Considerando los objetivos de esta investigación y al mismo tiempo, basados en los hallazgos obtenidos, formulamos las siguientes sugerencias para el personal directivo y todos los recursos humanos de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO):

Establecer horarios regulares de trabajo y descanso: Definir horarios específicos para iniciar y finalizar el trabajo, así como para tomar descansos. Mantener una estructura de rutina ayuda a evitar la prolongación excesiva de la jornada laboral y a separar claramente el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

Promover la diversificación de tareas y proyectos: Incentivar la participación en proyectos variados y estimulantes. La variedad de tareas evita la monotonía y contribuye a mantener el interés y la motivación en el trabajo.

Fomentar la interacción social en línea y fuera de línea: Estimular la comunicación regular entre colegas y supervisores. El intercambio de ideas y experiencias promueve un sentido de pertenencia y apoyo, reduciendo el aislamiento asociado al teletrabajo.

Implementar pausas activas y ejercicios de relajación: Introducir breves pausas durante la jornada laboral para realizar ejercicios de estiramiento y relajación. Estas actividades físicas y mentales contribuyen a reducir la tensión muscular y mental.

Proporcionar capacitación en el uso eficiente de las TIC: Ofrecer formación en el uso adecuado de las tecnologías y herramientas digitales. Conocer eficazmente las herramientas disponibles puede disminuir la frustración y aumentar la productividad.

Ofrecer apoyo técnico y asistencia en línea: Brindar acceso a soporte técnico para resolver problemas relacionados con el equipo y el software. Tener un recurso al que recurrir en caso de dificultades técnicas reduce la ansiedad y la sensación de desamparo.

Incentivar el uso consciente de dispositivos y pantallas: Promover prácticas saludables como la limitación del tiempo frente a las pantallas y el uso de filtros de luz azul. Estas medidas protegen la salud visual y contribuyen a un mejor descanso.

Facilitar la creación de espacios ergonómicos de trabajo: Proporcionar orientación para crear un entorno de trabajo ergonómico y cómodo. Un espacio adecuado favorece la postura correcta y reduce el riesgo de molestias físicas.

Promocionar la desconexión digital fuera del horario laboral: Enseñar la importancia de desconectar y evitar el acceso constante a correos electrónicos y mensajes de trabajo fuera del horario laboral. Establecer límites ayuda a preservar el tiempo personal.

Evaluar periódicamente el impacto psicosocial y ajustar estrategias: Realizar evaluaciones regulares del bienestar psicológico y físico de los docentes que teletrabajan. Basándose en los resultados, ajustar las estrategias implementadas para abordar de manera efectiva los riesgos del tecnoestrés.

Bibliografía

- Albrecht, K. (2000). Estrés y el gerente: Haciéndolo funcionar para usted. Editorial Médica Panamericana.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Pearson Educación.
- Calvo, R. A., & Peters, D. (2014). Computación positiva: Tecnología para el bienestar y el potencial humano. MIT Press.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., & Winefield, A. H. (2003). Estrés ocupacional en las profesiones de servicio. Editorial Médica Panamericana.
- Kivimäki, M., & Batty, G. D. (Eds.). (2010). Epidemiología laboral: Desarrollos recientes en el estudio de la salud humana y la enfermedad. Editorial Médica Panamericana.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Estrés, evaluación y afrontamiento. Editorial Médica Panamericana.
- Leka, S., & Houdmont, J. (2010). Psicología de la salud ocupacional. Editorial Médica Panamericana.
- Mark, G., Smith, A. P., & Gowen, K. (2012). Estrés en el lugar de trabajo: Pasado, presente y futuro. Editorial Médica Panamericana.
- O'Connor, R. V., & Lunt, P. (2003). Desarrollo de sistemas de información: Mejorando la comunicación empresarial. Editorial Médica Panamericana.
- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., & Mullan, J. T. (1981). El proceso de estrés. Editorial Médica Panamericana.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.). (2011). Manual de psicología de la salud ocupacional. Editorial Médica Panamericana.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (Eds.). (2014). Tecnoestrés: El costo humano de la revolución informática. Editorial Médica Panamericana.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.

Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). Compañero de Routledge para el tecnoestrés. Editorial Médica Panamericana.

Wajcman, J. (2015). Presionado por el tiempo: La aceleración de la vida en el capitalismo digital. Siglo XXI Editores.

Anexo

Anexo 1. Imagen frontal de la Biblioteca Universidad UTECO



Fuente: UTECO

Anexo 2. Rectores , Vicerrectores , Decanos, y Docentes de la Universidad UTECO



Fuente: UTECO

Anexo 3. La Rectora de UTECO Marilyn Diaz junto al Exrector Víctor Flores y Universidad UTECO



Fuente: UTECO