

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
Facultad de Salud
Departamento de Psicología



TECNOESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

Presentado a:

Yijadd Ordoñez Yaber

Psicóloga

Presentado por:

Sonia Yaneth Delgado Villamizar

Psicóloga en Formación

Cúcuta, Colombia

2018

CONTENIDO

RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
Planteamiento del problema.....	10
Descripción del problema	11
Formulación del problema	13
Justificación.....	14
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos.....	17
ANTECEDENTES.....	18
Internacional.....	18
MARCO TEORICO.....	26
Capitulo I. Psicología Organizacional.....	26
Historia de la Psicología Organizacional	26
Definición de la psicología organizacional	30
Capítulo II. Estrés Laboral	33
Estrés.....	33
Estrés laboral.....	35
Capitulo III. Estrés en Docentes y Tecnoestrés	41
Tecnoestrés.....	42
MARCO CONTEXTUAL	45
Reseña	45
Misión	45
Visión	46
Política de Calidad	46
Objetivos de Calidad.....	46
Comité de Calidad.....	47
Funciones del Comité de Calidad	47
MARCO LEGAL	49
Constitución Política de Colombia.....	49
Código Sustantivo del Trabajo.....	49
Ley 1562.....	53

Decreto 1443	55
Resolución 2646.....	56
METODOLOGÍA	57
Tipo de Investigación.....	57
Diseño de Investigación	57
Población.....	58
Instrumentos.....	58
Cuestionario de datos sociodemográficos.....	58
Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés (Letona, 2016).....	58
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
Cuestionario de Datos Sociodemográficos	61
Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés.....	71
Tecnoansiedad.....	71
Tecnofatiga.....	78
Tecnoadicción	85
Tecnoestrés.....	91
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS	96
APÉNDICES.....	102

Lista de tablas

Tabla 1. Escuelas de pensamiento administrativo	24
---	----

Lista de figuras

Figura 1. Progresión de la adaptación a la adicción a las TICs	41
Figura 2. Sexo	58
Figura 3. Estrato	59
Figura 4. Estado Civil	59
Figura 5. Edad	60
Figura 6. Escolaridad	60
Figura 7. Seguridad Social	61
Figura 8. Residencia	61
Figura 9. Tipo de vivienda	62
Figura 10. Tiempo Ejerciendo la docencia	62
Figura 11. Tiempo en la institución	63
Figura 12. Ingreso Mensual	63
Figura 13. Horas de trabajo Directas	64
Figura 14. Horas de trabajo Indirectas	64
Figura 15. Tipo de aparato tecnológico utilizado	65
Figura 16. Nivel de dominio	65
Figura 17. Inseguridad a la tecnología	69
Figura 18. Tensión frente al monitor	69
Figura 19. Concentración ante capacitación	70

Figura 20. Ansiedad ante los cambios	70
Figura 21. Molestia por interrupción de su jornada de trabajo	71
Figura 22. Sudoración o temblores ante el uso del computador	71
Figura 23. Ansiedad en la saturación de los equipos tecnológicos	72
Figura 24. Nivel de tecnoansiedad	73
Figura 25. Dolor de cabeza por más de dos horas por la computadora	75
Figura 26. Acumulación de trabajo	75
Figura 27. Falta de concentración después de utilizar los equipos	76
Figura 28. Dificultad para relajarse	76
Figura 29. Olvido de actividades por hacer	77
Figura 30. Cansancio Mental	77
Figura 31. Cansancio Visual	78
Figura 32. Nivel de Tecnofatiga	79
Figura 33. Más de dos horas en la red	82
Figura 34. Bienestar al estar conectado en la red	82
Figura 35. Ansiedad o depresión al no estar conectado	83
Figura 36. Desatender tareas de trabajo por pasar tiempo en la red	83
Figura 37. Pasar más tiempo en la red que con los amigos	84
Figura 38. Frecuencia con al que revisa la actividad en la red	84
Figura 39. Dejar de hacer cosas del trabajo por estar en la red	85
Figura 40. Nivel de tecnoadicción	86
Figura 41. Nivel de tecnoestrés	88

Lista de apéndices

Apéndice A. Cuestionario de Datos sociodemográficos	101
Apéndice B. Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés	103
Apéndice C. Propuesta Guía Tecnoestrés	106

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar el nivel de tecnoestrés a través de una estudio cuantitativo que permita dar cuenta de su presencia como daño psicosocial en docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta, a través de un estudio cuantitativo, descriptivo, sobre una muestra de 32 docentes. Para ello, se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y el Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés (Letona, 2016) el cual midió los factores: tecnoansiedad, tecnoadicción y tecnofatiga. Los resultados indicaron niveles promedio de tecnoadicción y tecnofatiga y tecnoestrés en general

Palabras Clave: Estrés, Tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnoadicción y tecnofatiga.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the level of techno-stress through a quantitative study that allows to account for its presence as psychosocial damage in secondary school teachers of the Guaimaral Technical Institute of the municipality of Cúcuta, through a quantitative, descriptive study. on a sample of 32 teachers. To this end, a socio-demographic data questionnaire was applied and the Questionnaire to measure the level of techno-stress (Letona, 2016) which measured the factors: techno-anxiety, techno-addiction and techno-technology. The results indicated average levels of technoadiction and techno-technology and techno-stress in general.

Keywords: Stress, Technostress, techno-anxiety, techno-addiction and techno-technology.

INTRODUCCIÓN

El tecnoestrés es definido por Salanova (2011) como un estado psicológico negativo que se encuentra ligado al uso de TIC, advirtiéndolo como amenaza desde el desajuste entre las demandas y los recursos del individuo, llevando a una activación psicofisiológica no placentera e incluso a la resistencia hacia su uso (Del Pino y Arenas, 2015). En primera instancia, estas TICs tendrían la tendencia a facilitar las labores del trabajador pero que al estar de manera permanente en la vida del individuo, genera una dependencia injustificada y altos niveles de ansiedad.

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar el nivel de tecnoestrés en docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta, para lo cual se realizó un estudio cuantitativo y descriptivo. Es así como luego de hacer un recorrido por los antecedentes internacionales, nacionales y locales referentes al estrés y tecnoestrés en población docente y como factor de riesgo psicosocial, se inicia un primer capítulo que aborda las generalidades de la psicología organizacional, su historia y conceptualización. El segundo capítulo aborda el estrés laboral desde la perspectiva psicológica y el tercer capítulo, profundiza en el fenómeno del estrés en la población docente y el tecnoestrés propiamente dicho.

Para recabar la información fueron aplicados dos cuestionarios: el primero de ellos referido a un cuestionario de datos sociodemográficos constituido por 15 ítems que recaban información acerca de aspectos sociales, económicos, laborales y del manejo de tecnologías en la población docente; el segundo, el cuestionario para medir el nivel de

tecnoestrés (Letona, 2016) conformado por 21 ítems que evalúan los factores de tecnoansiedad, tecnoadicción y tecnofatiga correspondientemente.

Los resultados permitieron identificar los niveles arrojados para cada uno de estos factores, refiriendo nivel bajo de tecnoansiedad, pero niveles promedio significativos de tecnoadicción y tecnofatiga, para un nivel general de tecnoestrés promedio.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

El acelerado ritmo de los avances tecnológicos, han obligado al ser humano a desarrollar estrategias adaptativas que se ajusten a la velocidad de los cambios que estos plantean, ya que con frecuencia dichos cambios dejan obsoletos los conocimientos y habilidades previamente adquiridas y que hace poco tiempo eran esenciales (Picerno, 2010); tratar de adaptarse a ello, representa un reto para los individuos, más aun cuando la tecnológica constituye una herramienta de trabajo donde confluyen acciones y tareas por realizar, asimilación, administración de la tecnología y las propias características del trabajador (Del Pino y Arenas, 2015).

Es así como paulatinamente se va gestando el tecnoestrés, un riesgo psicosocial laboral que se enmarca en un cuadro caracterizado por la ansiedad, fatiga, escepticismo e ineficacia (Salanova, 2003 citado por Del Pino y Arenas, 2015), derivado de la demanda del uso de las TICs en los trabajadores, quienes interpretan tal demanda como un estímulo estresante, bien sea porque estos se sienten incapaces de asumir el manejo de determinados recursos tecnológicos, falta de recursos personales, o ausencia de apoyo a sus capacidades y conocimientos personales.

Ciertamente, las generaciones de adultos, incluyendo los adultos jóvenes, se encuentran con la obligación de encontrarse frente a los avances tecnológicos que les amenazan con sentirse desplazados por las nuevas generaciones; no obstante el tecnoestrés también puede originarse en la dificultad que representa en la actualidad,

separar espacios laborales y personales, originando que el trabajador no puede hacer uso adecuado de su tiempo de descanso.

Los datos no llegan a ser contundentes, Brillhart (2004 citado por Prado, 2009) indica que la capacidad de los procesadores se incrementa el doble cada 18 meses, los procesos informáticos presentan un cambio cada dos años y al menos tres veces por hora se interrumpe la labor de un trabajador a costa de un sistema tecnológico; así también de acuerdo al estudio de la escala europea Randstad Workmonitor (Fundación Factor Humano, 2015), el 40% de las personas en España refieren sobrecarga de información en el trabajo y un 64% recibe llamadas telefónicas o correos electrónicos fuera de su jornada laboral.

Al igual que el estrés general, el tecnoestrés genera riesgos significativos para la salud del trabajador, afectando el plano físico como dolores de cabeza, fatiga física y mental, dolores musculares y psicológico como ansiedad, aburrimiento, pánico, entre otras (Salanova, Llorens y Ventura, 2011).

Descripción del problema

La raíz del estrés se encuentra determinada por la manera en que la persona percibe determinada demanda, por ello, un mismo suceso puede no representar el mismo nivel de estrés para dos sujetos (Lazarus y Folkman 1984 citados por Peiró 2011); en tanto, la conceptualización del tecnoestrés se encuentra aún en construcción, encontrando como elemento común en las definiciones, un estado psicológico negativo derivado del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TICs (Del Pino y Arenas, 2015).

En el tecnoestrés se evidencia un desajuste entre los recursos y las demandas del trabajador relacionado con el uso de las TIC, llevando a la activación psicofisiológica que atenta contra su bienestar (Salanova, 2011). Es así como dentro de los principales activadores de tecnoestrés en el mundo laboral se encuentran, la sobreabundancia de información, la premisa *Always On* entendida como el principio de disponibilidad constante del trabajador, la complejidad de las nuevas tecnologías, formación inadecuada respecto a las nuevas tecnologías, y la acción multitarea la cual refiere la posibilidad de realizar varias acciones a costa de la concentración, entre otros (Fundación Factor Humano, 2015).

En consecuencia, el tecnoestrés se reconoce como un estresor organizacional, que no exceptúa al contexto educativo, donde las funciones del docente ha experimentado modificaciones y diversificaciones que les demandan la realización paralela de tareas incluso administrativas, gestionar etapas del proceso educativo, organizar actividades extraescolares y participar en diferentes cuerpos colegiados, entre otras (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007), por lo que se ve en la obligación de familiarizarse con el uso de las nuevas tecnologías, integrándolas a sus métodos de enseñanza y otras tareas de su rol. Desde luego ello depende de los recursos personales y las habilidades y características del trabajador al momento de gestionar las exigencias y demandas adecuadamente, pero también de la manera como se capacite al personal para la apropiación de estas tecnologías.

Formulación del problema

¿Cuál es la prevalencia del nivel de tecnoestrés en docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta?

JUSTIFICACIÓN

En términos generales, hacer referencia al tecnoestrés, es hacerlo respecto al estrés laboral generado por la inmersión de tecnologías de la información al interior de las organizaciones e instituciones donde se trabaja (Del Pino,). Ello confluye con la aparición de variaciones en la manera como usualmente se realizaba el trabajo, generando una serie de cambios que como bien se sabe, suelen dar lugar a resistencias vinculadas con la dificultad de adaptación de muchos trabajadores y que derivan de sus recursos y competencias personales y profesionales para afrontar las demandas de la tarea.

El contexto educativo no es la excepción y la inclusión de las TIC ha sido una necesidad, demandando su uso por parte del cuerpo docente para la realización de las diversas funciones propias de su quehacer profesional y de las funciones asignadas por cada institución en particular; lo que con frecuencia provoca que cada vez se haga más fina, la línea divisoria entre la vida laboral y personal, creándose, de acuerdo a Alfaro (2009), un espacio tácito de trabajo y al mismo tiempo se produzca rechazo debido al desconocimiento y la falta de preparación y experticia respecto al manejo de las mismas.

Desde luego este es un factor desencadenante de estrés para algunos de ellos, sintiéndose amenazados por las TICS y presionados por el entorno laboral y social; este fenómeno no se encuentra aislado de la realidad del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta, donde los docentes, han tenido que acogerse paulatinamente al uso de estos recursos, lo cual sugiere el desarrollo potencial de tecnoestrés. Este, al igual que

el estrés laboral de manera general, puede redundar en detrimento de su bienestar físico y mental relacionados con diversos aspectos como el uso continuo de los computadores, el incremento del control del desempeño, aspectos relacionados con el uso de contraseñas, invasión del espacio personal, la ausencia de sistema de capacitación y actualización de los programas e incluso los cambios de roles (Alfaro, 2008).

Atendiendo a estos aspectos y dada la complejidad de la problemática, se advierte la necesidad de realizar una investigación mixta que permita profundizar en el fenómeno y en las particularidades del mismo, ya que es pertinente tomar en cuenta tanto los factores de índole individual como social, que aunados a los laborales, incidan en la presencia del fenómeno del tecnoestrés, el cual podría estar teniendo lugar en esta institución, es fundamental para la identificación de esta problemática al interior de los contextos de educación básica.

Realizar este estudio, enmarca la importancia de reconocer el impacto social que puede llegar a generar el tecnoestrés en el trabajador, alterando el rendimiento de los docentes y su calidad de vida, pero además, en la comunidad educativa, donde, como consecuencia de los síntomas de ansiedad y/o repercusiones en la salud asociados al problema, el docente podría estar ausentándose o disminuyendo su respuesta a las demandas de la labor (Del Pino y Arenas, 2015). Así también, el impacto social del tecnoestrés se enmarca en el surgimiento mismo de un nuevo factor de riesgo psicosocial laboral que en su incremento paulatino, se convertiría en un problema de salud pública y de costos económicos y de calidad, para el mismo sistema educativo.

Ello evidencia su importancia desde la óptica de la psicología organizacional, abordando un problema poco estudiado en este ámbito específico y el cual contribuye a ampliar los conocimientos en esta área, que requiere una constante actualización dado el ritmo vertiginoso de los contextos laborales que forman parte de su marco de estudio y en los cuales se busca desde área incidir en términos de promoción de prevención y, en este mismo interés, permitiría al sector de la salud, la identificación y reconocimiento de este factor de riesgo, buscando realizar una atención dirigida y una intervención clínica acorde a sus manifestaciones y prevalencias.

De igual manera, estudiar el tecnoestrés en esta población particular, es relevante para el reconocimiento de un problema que puede llegar a afectar significativamente a los docentes en sus diversas esferas y en la calidad de su trabajo, bajo lo cual se debe establecer acciones conducentes al abordaje de la etiología del mismo y el manejo de intervenciones por parte de la institución para su mejoramiento, ya que suele ser un tema que tiende a tomarse como una dificultad individual y no es comúnmente compartido por la comunidad docente.

Para la psicóloga en formación, este representa un tema novedoso, que, tomando las bases teóricas y empíricas propias del estrés al interior de la psicología organizacional, se interrelaciona con una variable de gran impacto en la actualidad como lo es el uso de las TICS, propendiendo un trabajo enriquecedor en el curso de formación académica que a su vez ofrece un conocimiento útil en el ejercicio profesional futuro.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar el nivel de tecnoestrés a través de una estudio cuantitativo que permita dar cuenta de su presencia como daño psicosocial en docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta

Objetivos Específicos

Realizar una caracterización de la población a partir de la aplicación de un cuestionario para la identificación de perfiles sociodemográficos dirigido a los docentes participantes.

Evaluar los niveles de tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción con sus componentes, presentes en los sujetos de estudio a través de la aplicación de una prueba estandarizada de tecnoestrés, para el reconocimiento de dichas variables en la población.

Crear una cartilla como producto de la investigación, donde se establezcan recomendaciones desde los hallazgos del estudio en torno a estrategias de prevención del tecnoestrés en la población docente.

ANTECEDENTES

El estudio del tecnoestrés refiere un abordaje relativamente reciente, por parte de investigadores tanto del área de la salud como la psicología organizacional propiamente dicha, arrojando respuestas en torno al comportamiento de un fenómeno reconocido como factor de riesgo psicosocial en los trabajadores. Realizar una revisión de estos estudio, constituye un fundamento clave para el desarrollo del presente proyecto en la medida en que arroja información en términos teóricos y empíricos, de utilidad y enriquecimiento para la investigación. A continuación se citan algunas de las que, para efectos del presente estudio, generan aportes importantes para la comprensión del fenómeno a nivel internacional, nacional y local.

Internacional

Del Pino y Arenas (2015), realizaron una investigación denominada “una aproximación al tecnoestrés laboral en personal docente universitario ¿una cuestión de género?”, en la cual se estudia la prevalencia de este tipo de estrés en la población de docentes universitarios, atendiendo a su incidencia de acuerdo al género. Para ello se tomó una muestra no probabilística estratificada por conveniencia de 262 profesores siendo el 50% (131) de género masculino y el restante 50% (131) de femenino, licenciados y en edades comprendidas entre los 30 y 39 años de edad.

Se aplicó el test sobre la Experiencia y Proceso de Tecnoestrés "RED-Tecnoestrés" de Salanova, el cual permite la medición de los niveles de ansiedad, fatiga,

escepticismo, ineficacia y adicción, producto del uso de las TIC. Los resultados indicaron diferencias significativas, así, la ansiedad presentó mayor prevalencia en el género femenino, de igual manera ocurrió con la dimensión de escepticismo, adicción, fatiga; por otra parte la mayor prevalencia masculina fue para el constructo ineficacia. Es la ansiedad, la dimensión que evidencia una mayor afectación, manifestando la necesidad de desarrollar planes de acción por parte de la administración y el área de recursos humanos en las instituciones.

Esta investigación arroja aportes importantes en la evaluación del tecnoestrés, clasificando cada una de las dimensiones que se pueden ver involucradas en el desarrollo del fenómeno; estos resultados a su vez, servirán para contrastar la información recabada en el presente estudio, atendiendo a aspectos como el género y la edad de los docentes que formaran parte del estudio.

Villanueva y Parra (2012), investigaron el “Tecnoestrés en docentes y su relación con la satisfacción laboral” en el cual desarrollaron tres objetivos, a saber: Conocer la medida en que se presenta el tecnoestrés en docentes de diversos niveles de educación, Determinar si la edad y el género se encontraban asociados y Conocer si la autoeficacia en el uso de las TIC se encontraba asociada a la satisfacción laboral de los docentes. Se realizó una muestra no probabilística aleatoria por estrato, en torno a 1 nivel educativo, aplicando los instrumentos a un total de 276 sujetos de ambos géneros.

Como instrumentos se utilizaron el RED – TIC de Salanova, la Escala general de Satisfacción y un cuestionario de datos sociodemográficos. Los resultados evidenciaron indicaron que a mayores niveles de tecnoestrés, menores niveles de satisfacción laboral, de igual manera, se encontró que los docentes de mayor edad presentaban mayor vulnerabilidad al tecnoestrés pero las diferencias no fueron significativas. Así tampoco se encontraron diferencias por género, pero si, en dimensiones como la ansiedad, se evidencia que suele haber mayor incidencia en las mujeres.

Este estudio presenta un espectro más amplio de abordaje, donde se toman poblaciones de docentes de diferentes niveles educativos, siendo esta una variable que en alguna medida puede denotar diferentes maneras de evidenciar el tecnoestrés; las correlaciones aquí establecidas son importantes al momento de realizar el análisis posterior de los hallazgos del presente proyecto, de aquí que sea tomado en cuenta como referente, en la medida en que propende información útil a la reflexión y discusión sobre el tema.

Carlotto & Gonçalves (2010), desarrollaron una investigación en torno a “El Tecno-estrés en Trabajadores que Actúan con Tecnología de Información y Comunicación”, en ella, se concibe el tecnoestrés como un fenómeno psicosocial en crecimiento, por ello, el objetivo de la investigación fue identificar la existencia de asociación entre las dimensiones del tecno-estrés y las variables demográficas, laborales y psicosociales en personas que utilizan TIC en su trabajo. Para ello se tomó una

muestra de 368 sujetos de instituciones de trabajo localizadas en Porto Alegre, RS y región metropolitana.

Se utilizó como instrumentos para recabar información, la Escala de Tecnoestrés – RED/TIC y un cuestionario para la pesquisa para recolección de datos de variables demográficas, laborales y psicosociales.

Los resultados indicaron que en términos género, eran las mujeres quienes presentaban medias más elevadas en las dimensiones de falta de creencia y ansiedad, además se encontró asociación entre en el conjunto de variables psicosociales y menor, en las variables laborales. Los autores hacen énfasis en la importancia de desarrollar este tipo de estudios en diferentes contextos laborales, con base en los cuales se pueden emprender intervenciones a nivel de prevención.

Para el estudio en curso, esta investigación, ofrece información importante en torno a las diversidad de variables psicosociales que convergen en el escenario laboral y que de una u otra manera se encuentran relacionadas con el desarrollo del tecnoestrés, lo cual será clave al momento de recabar información y procesarla, ya que son variables que no se encuentran aisladas del riesgo laboral y de la etiología de muchas enfermedades en estos entornos.

Nacional

Como tema general, el estrés en la población docente es un tema que sin duda ha despertado el interés de diversos investigadores, siendo uno de ellos, el realizado por Guevara, Sánchez y Parra (2014) en torno al Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. En este estudio, se atiende a la presencia de riesgos psicosociales en el ámbito laboral de estos trabajadores por lo cual se formuló el objetivo de determinar los niveles de estrés y su relación con la salud mental de 44 participantes en un colegio de primaria y secundaria. Se desarrolló una investigación de tipo descriptivo, transversal, correlacional, empleando como instrumentos para la medición, el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (año 2000) y el Cuestionario de Goldberg para posteriormente establecer una correlación con el test de Pearson.

Los resultados evidenciaron prevalencias de estrés de una prevalencia de 36,3% y 29,3% en cada uno de los grupos poblacionales que formaron parte de la investigación, haciendo referencia especial a factores como el clima laboral y el uso de las tecnologías, con manifestaciones en la salud mental como la somatización y alteraciones del sueño; al contrastar estos hallazgos con la teoría fue posible explicar la incidencia del estrés desde el modelo de interacción – demanda – control de Karasek, donde el estrés se produce por la falta de control de la persona al momento de afrontar las demandas que provienen del ambiente.

Este estudio representa un punto de partida importante al momento de reconocer la presencia de factores de riesgo laboral en la población docente, y más aun de la

identificación del manejo de las nuevas tecnologías como fuente potencial de estrés, siendo este el principal eje de análisis del presente proyecto.

Por su parte, Quintero, Munévar y Munévar (2015), realizaron un estudio explícitamente enfocado en el contexto educativo, el cual se titula “nuevas tecnologías, nuevas enfermedades en los entornos educativos”, con el objetivo de establecer la relación entre las enfermedades derivadas del uso inapropiado de las tecnologías, el aprendizaje y las estrategias pedagógicas para prevenir riesgos en la salud de los estudiantes. Para ello desarrollaron una investigación cualitativa etnográfica, utilizando como técnicas de recolección de información, el registro a través de diarios de campo, registros de observación, filmaciones y entrevistas con profesores y coordinadores de salas de sistemas.

Los resultados hacen hincapié en el fundamento legal que protege la salud de los trabajadores, en el ámbito educativo, encontrando así mismo que las diferentes instituciones, soportan sus acciones sobre diversas investigaciones y proyectos ya implementados en otros contextos educativos, dando continuidad a iniciativas al interior de los suyos. Las principales acciones se desarrollan en marco pedagógico divulgativo en el cual se eduque ya la comunidad educativa en general y se prevengan las consecuencias asociadas al uso del ciberespacio y las nuevas tecnologías, asociándolas también al deterioro ambiental, reconociendo su necesaria utilización en el proceso educativo actual. Los autores concluyen que es precisamente la escuela, el escenario adecuado para comprender y establecer una adecuada relación entre el entorno, la

educación integral y la salud, asumiendo el riesgo de desarrollar nuevas enfermedades vinculadas al uso de las nuevas tecnologías.

Esta investigación redonda en la importancia de desarrollar estrategias que de manera contextualizada, contribuyan a la prevención de la enfermedad asociada al uso de diversas tecnologías, que, sin negar su importancia, aboguen por un uso racional y controlado de las mismas, lo cual definitivamente reducirán los riesgos de patologías como lo es en el interés del presente estudio, el tecnoestrés. Estas observaciones, serán tomadas en cuenta al analizar los hallazgos que en el proceso de investigación tengan lugar.

En tanto Agudelo (2014), realiza el estudio de los “Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales”, cuyo objetivo fue describir estos riesgos en el contexto de la importancia en la gestión de los servicios educativos. Desarrollo una investigación exploratoria cuantitativa, descriptiva y transversal, tomando una muestra de 24 docentes de ambos sexos y diversas edades, al cual se aplicó el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Blanch, 2008. Los resultados indicaron por parte del personal docente, un alto interés por la ética del servicio público (50%), orientado hacia la satisfacción de las necesidades de las personas atendidas (50%), con prioridad a la calidad del servicio (44,44%) y la eficiencia (44,44%).

El aspecto que se subraya para el interés de la presente investigación, es que el sector docente como otros sectores de trabajo, se encuentra expuesto a la transformación que se exige a la labor de producción de servicios, la cual genera actividades concomitantes y complementarias, obligándolos a realizar actividades múltiples e incluso paralelas, entre las cuales se encuentra la formación y actualización, continua difusión del conocimiento, el servicio a la comunidad, la investigación entre otros que se encuentran dentro de la misma gestión educativa institucional.

De aquí nuevamente, que el tecnoestrés sea un problema coexistente con otras variables que deben ser atendidas en el curso de los estudios al respecto, por lo cual el anterior recurso, proporcionar información relevante y útil al momento de analizar aquellos factores que convergen con el fenómeno y población objeto de estudio.

MARCO TEORICO

Atendiendo al interés del presente estudio, se considera fundamental abordar los principales fundamentos conceptuales y teóricos que serán la base para el desarrollo de la investigación. De aquí, que en el primer capítulo se aborden las generalidades de la psicología organizacional, el segundo capítulo enmarca el estrés y hace énfasis particular en el estrés laboral, para concluir con un tercer capítulo referido al tema central objeto de estudio: el tecnoestrés.

Capitulo I. Psicología Organizacional

Historia de la Psicología Organizacional

La psicología organizacional, surge como especialidad de la psicología moderna, pero se remonta sobre las condiciones y situaciones dadas en el silo XVIII y XIX, donde las condiciones de los mercados obligaron a los empresarios a apoyarse en la ciencia en la búsqueda de la eficiencia y la eficacia como metas fundamentales de las organizaciones, en función de maximizar las ganancias; ello dio apertura al espacio psicosocial para el análisis del recurso humano, experimentando y aplicando diversas técnicas como parte del beneficio utilitario que se perseguía (García, Díaz y Santiago, 2013).

Las teorías de la administración dieron cabida a importantes avances en torno a lo que se reconocía como la psicología organizacional. Uno de los primeros actores en el desarrollo de los fundamentos de la psicología organizacional, es F. Taylor quien implementaría las primeras técnicas que permitirían establecer distancias entre el trabajo

manual y el intelectual, tomando como fundamento la división del trabajo postulada por Durkheim y la racionalización de las organizaciones señalada por Weber. Este concibe su teoría fundamentalmente desde el aumento de la producción, incrementando las retribuciones a los trabajadores; identifica tres tipos de trabajadores: los que pensaban, los que ejecutaban las tareas y aquellos que las supervisaban (Correa, 2013). Ciertamente para esta teoría, el trabajo solo era un medio a través del cual las personas se ganaban la vida y por ello era clave atender a sus capacidades para trabajar, un interés netamente orientado a la productividad.

Fayol en conjunción con Taylor, refirió que las organizaciones debían tener funciones y subfunciones identificando sistemas jerárquicos y una administración vertical cuyas responsabilidades se asignaran de arriba hacia abajo. Solo hasta la escuela del comportamiento social, se consideraría la organización desde el enfoque social y psicológico, apareciendo en este plano la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, quien busco incrementar la producción desde la humanización (Correa, 2013).

En el siguiente cuadro se identifican las diferentes escuelas administrativas más relevantes, sus exponentes, perspectivas y características más importantes:

Tabla 1. Escuelas de pensamiento administrativo

ESCUELA	DÉCADA	EXONENTES	PERSPECTIVA	CARACTERÍSTICAS
Escuela Clásica	1910	Max Weber, Henri Fayol y Frederick Taylor	Estructural	Los trabajadores tenían responsabilidades específicas y se daba la división del trabajo equitativamente Funciones

				encaminadas a la productividad Sistemas jerárquicos y organización vertical
Escuela del Comportamiento Social	1920-1960	Abraham Maslow y Mayo	Del Comportamiento	Importancia a las actitudes y necesidades de los trabajadores Los trabajadores deben sentirse satisfechos cuando toman decisiones Fomentan la participación individual en la toma de decisiones
Escuela del Pensamiento Administrativo Contemporáneo	1960-1980	Douglas McGregor y Teoría de los sistemas socio-técnicos	Integrativa	Consideran las organizaciones como sistemas abiertos con entradas, transformaciones, salidas y retroalimentación Existencia de estructuras mecanicistas y orgánicas Se establece una diferencia entre la teoría X y la teoría Y
Otras Escuelas	1980- actualidad	Kaplan, Norton, Edwards y Deming	y Modelos de Gestión	CMI o BSC: busca integrar indicadores financieros con los no financieros TPM: busca un rendimiento

Empresa Toyota	<p>económico creciente como producto de la interacción de las 5 M.</p> <p>JAT: optimizar los sistemas de producción y reducción del desperdicio</p> <p>Nuevo enfoque Administrativo: compuesto por materiales, maquinas, HOMBRES, tecnología y medio ambiente.</p>
----------------	--

Fuente. Furnham, A. (2001) citado por Correa, 2013

A partir de la primera guerra mundial, se generan pruebas como el Army Alpha y el Army Beta y en 1921 surge una de las primeras firmas de consultoría fundada por James Catell; en 1924, los estudios sociales dan cuenta de cómo los elementos del entorno afectan el comportamiento y el desempeño del trabajador, pero es hasta 1944 cuando el área de la psicología organizacional es reconocida por la APA (American Psychological Association), y a partir de este punto se atiende a su carácter científico y se da apertura a la División 14 of Industrial and Business Psychology, que en 1970 cambió su nombre a División of Industrial and Organizational Psychology (Enciso y Perilla, 2004 citados por Gómez, 2016).

Paulatinamente en América Latina, la psicología del trabajo y de las organizaciones, se define como un campo científico articulado con otras disciplinas afines como la administración, economía, antropología, sociología, ciencias políticas,

entre otras, cuya aplicabilidad que se incrementa cada vez más con el desarrollo vertiginoso de las organizaciones (Santana, 2007 citado por Díaz, 2017). Por su parte en Colombia, los primeros sindicatos se generaron a principios del siglo XX logrando una representación en aumento hasta los años sesenta y luego fue disminuyendo hasta equilibrarse en una tendencia de 4,6% (Gómez, 2016).

Es así como la historia tanto de la psicología organizacional ha sido variada y ha estado influida por diferentes eventos y momentos históricos, pero su desarrollo y crecimiento se dio fundamentalmente frente a conflictos globales, adaptándose además a los ciclos e intereses de la actividad económica de cada uno de estos momentos.

Definición de la psicología organizacional

Es posible encontrar diversas definiciones en torno a esta área de la psicología desde donde es posible encontrar al mismo tiempo diversos enfoques y teorías que la sustentan. Es así como Zepeda (1999 citado por Gómez, 2016) la define como aquella dedicada al estudio de los fenómenos psicológicos dentro de las organizaciones y el impacto de esta en las personas; de manera general, Schaper (2004 citado por López y Arboleda, 2015), la define como una ciencia de la conducta y otras variables humanas al interior del trabajo y las organizaciones, atendiendo al conjunto de conocimientos multidisciplinarios del comportamiento de individuos y grupos, al interior de la estructura y funcionamiento de las organizaciones (Malvezzi, 2000 citado por López y Arboleda, 2015).

Otra definición conduce a reconocer la psicología de las organizaciones como una ciencia aplicada, ya que se desarrolla dentro de su contexto de aplicación, y no constituye por sí misma una de las subdisciplinas básicas de la Psicología (Arnold,

Cooper y Robertson, 1995 citados por López y Arboleda, 2015), permitiendo generar conocimiento desde esta ciencia aplicada y al mismo tiempo advertir nuevos problemas que se tratan de solucionar desde la ciencia básica. En efecto, la psicología organizacional conlleva a tomar conciencia de las realidades actuales de los entornos laborales, supeditados a los contextos competitivos altamente globalizados, pero sin perder la esencia de las instituciones; ello implica estar al tanto de los cambios y las demandas del entorno y tener el recurso humano en las condiciones que permitan aprovechar las habilidades de los trabajadores, entendiendo a la de trabajo individual, apalancando la fuerza laboral, generando nuevas estrategias, impulsando un mejor desempeño ofreciendo experiencias integrales (García et al, 2014).

De acuerdo a Díaz (1998 citado por López y Arboleda, 2015) el objeto de estudio de la psicología organizacional es “(...) *la explicación y predicción de la conducta del ser humano en el trabajo. Dado que las organizaciones constituyen los entornos conductuales en los que se desarrolla, normalmente, la mayor parte de esta conducta*” (p. 25). Lo relevante en este conjunto de aspectos relacionados con el concepto de la psicología organizacional, es referir la interdisciplinariedad que converge dentro de esta y que se nutre de los saberes de otras disciplinas que estudian el desempeño humano en el trabajo.

El ejercicio de la psicología organizacional al interior de los contextos laborales ha evidenciado un alto impacto derivando un abordaje a nivel individual, grupal y organizacional, tal como refiere Santana (2007 p, 9):

En el nivel individual: capacitación, carga de trabajo mental, valores y actitudes hacia el trabajo en diferentes giros, motivación, percepciones gerenciales, actitud hacia las TIC, evaluación del desempeño, ajuste persona-puesto, recursos humanos por competencias, desarrollo de instrumentos de medición, personalidad y productividad, estilos de funcionamiento y bienestar personal, contrato psicológico;

En el nivel grupal: las temáticas relacionadas con calidad de vida y bienestar son de las más comunes: bournout y estrés laboral, acoso psicológico y mabinga, violencia psicológica, liderazgo, trabajo en equipo, liderazgo femenino, satisfacción laboral, estudios de género;

En el nivel organizacional: aprendizaje y cambio organizacional, compromiso organizacional, cultura organizacional, clima organizacional, psicología del consumidor, comunicación organizacional, procesos psicosociales en organizaciones, gestión y calidad total, diagnóstico y desarrollo organizacional, calidad de vida en el trabajo, compromiso organizacional, Pymes y empresas familiares. Salud ocupacional: estrés laboral y bournout, acoso psicológico, riesgos laborales, bienestar laboral, gestión del bienestar, desarrollo humano, desarrollo y cambio organizacional.

Es así como la complejidad del trabajados como individuo, influenciado por todo topo de variables personales u ambientales ha estructurado la definición y aplicación de la psicología organizacional (Enciso y Perilla, 2004 citado por Gómez, 2016), lo que la ha consolidado y al mismo tiempo ha sumado valor al recurso humano que forma parte de las organizaciones, reconociendo su valor y potencial y la búsqueda de modificar su desempeño y ajustarse desde sus propios recursos y sus entornos de trabajo (Rousseau, 1997 citado por Quintero y Vargas, 2011).

Capítulo II. Estrés Laboral

Estrés

El estrés ha sido un tema de interés para muchos autores que abordan el comportamiento y la respuesta del ser humano ante diversos estímulos, ya que sus efectos abarcan tanto la salud física y mental hasta problemas familiares, sociales y laborales, estas reacciones pueden provocar cansancio, angustia, depresión y puede conducir a trastornos personales y mentales. Para realizar una definición clara del estrés se hace necesario hablar de su antecedente, Selye (1956 citado por Koscinczuk, 2014), realizó un experimento con animales, partiendo de los resultados obtenidos define por primera vez al estrés como una respuesta de tipo biológico con cambios en el sistema nervioso, endocrino e inmunológico; no obstante, la definición del estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se trasladó al escenario de la psicología.

Desde el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1984 citados por Morales y De Rueda, 2017) se define como un proceso dinámico que tiene lugar entre el entorno y las variables individuales inciden de forma significativa, de manera tal que este hace su aparición cuando la persona evalúa una situación como peligrosa, por lo tanto, se subraya la relación entre los estresores y sus consecuencias determinados además por factores cognitivos y de personalidad que incrementan o disminuyen esta relación. Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por Rivadeneira, 2013) el estrés es definido como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo

para la acción, lo cual indica que se prepara al individuo previamente para la reacción negativa que produce el estrés en el individuo.

De acuerdo a Lazarus (1966 citado por Baeza, 2015) el termino estrés está enmarcado en el resultado de la relación entre el individuo y su entorno, descrito como amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar, más adelante, Lazarus y Folkman (1986 citado por Baeza, 2015) refieren que el estrés no siempre hace parte de un proceso negativo en la vida del individuo, ya que dependerá de la apreciación que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad personal para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés ya que este es un proceso activo en el que se involucran variables tanto del entorno individual como social, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza o riesgo.

Por su parte Oblitas (2004 citado por Rosales, 2016) reconoce que existen diferentes teorías en torno al el término estrés, encontrándose en este escenario los enfoques fisiológicos y bioquímicos basados en las respuestas orgánicas que se generan en el individuo cuando se enfrenta a situaciones entendidas como amenazantes. También se encuentran los enfoques psicosociales se enfocan en factores externos, en los estímulos que producen el estrés. Por su parte, los enfoques cognitivos refieren que el estrés surge a partir de la evaluación cognitiva que la persona realiza teniendo en cuenta tanto aspectos internos como externos propios del ambiente. En esta medida el estrés funciona como una respuesta adaptativa, algunos autores como Trucco (2002 citado por Sánchez, 2015) señalan que este incluye múltiples componentes y circuitos de

retroalimentación, por lo que se reitera la importancia de contemplar la presencia de procesos y respuestas neuroendocrinas, inmunológicas, emocionales y conductuales.

Estrés laboral

Al interior de los entornos laborales, uno de los elementos que mayor incidencia tienen en distintos problemas de salud, deterioro en las relaciones interpersonales, ausentismo y reducción de la producción es el estrés (Rivadeneira, 2013). Entendiendo el concepto general de estrés, el estrés laboral puede traducirse como la reacción de la persona frente a las exigencias y presiones de su entorno laboral, cuando estas no llegan a ajustarse a sus recursos personales, a sus conocimientos y capacidades, cuando el trabajador percibe pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control generando dificultades afrontar la situación (Stavroula, 2008 citado por Gutiérrez y Vilorio, 2014) ; por tanto, se trata de una experiencia subjetiva frente a circunstancias relativamente objetivas generando consecuencias negativas como las señaladas inicialmente. Comín, De la Fuente y Gracia (2003 citados por Martín, 2017) realizan una definición integral del estrés como la respuesta de los estímulos fisiológicos, psicológicos y del comportamiento del trabajador, que integra en el ejercicio de sus labores para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean.

Desde la óptica de la psicología organizacional, es posible identificar diversos factores que inciden en el desarrollo del estrés, encontrando así factores endógenos de la organización y otros que se encuentran en el entorno de la misma o aquellos del individuo que también influyen en su bienestar. Las problemáticas hacen su aparición en la medida en que las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas

o capacidades del trabajador. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975 citada por Correa & Pino, 2013), el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores dejándoles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que además debe permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización a través del desarrollo de sus capacidades personales.

Algunos de los factores desencadenantes del estrés al interior del ejercicio laboral son:

Bajo control sobre el trabajo

Ausencia de promoción laboral

Ausencia de influencia en decisiones

Cambios de turnos

Acoso sexual, discriminación por edad, sexo, raza

Bajo apoyo social: conflicto con subordinados, compa compañeras/os/jefes/as

Instrucciones contradictorias

Ritmo de trabajo impuesto por m máquinas quinas

Tareas monótonas y repetitivas

Excesivas horas extras

Inseguridad de estatus o de puesto de trabajo

Evaluación De Los Factores Psicosociales

Ahora bien, esta misma autora identifica aquellos factores relacionados con la organización y gestión del trabajo, también referidos como factores de riesgo intralaboral, entre los cuales se encuentran (Sarmiento, 2012, p. 18-20) en:

Pausas y descansos. Adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

Horario de trabajo. El cual puede ser fijo, o flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores.

Trabajo a turnos y nocturno. El cual exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.

Funciones y tareas. Contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.

Ritmo de trabajo. Tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.

Monotonía. Tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.

Autonomía. Grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.

Carga mental o la carga de trabajo; relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.

Formación. A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.

Responsabilidad. El nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

Desempeño de rol. El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.

Sobrecarga de rol: Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.

Comunicación en el trabajo. Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

Estilo de mando: Las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.

Participación en la toma de decisiones. La ausencia de esta, es un factor causante de insatisfacción laboral.

Relaciones interpersonales en el trabajo: Las cuales incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo y las grupales.

Condiciones de empleo: Seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad

geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.

Desarrollo de la carrera profesional. Derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

El estrés laboral, en consecuencia, además de estar asociado a la fatiga, puede presentarse como causa o consecuencia de la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en determinado momento fueron importantes para el sujeto y en otros términos puede entenderse como una forma de cansancio cognitivo (Moreno y Peñacoba (1999 citados por Carlin, 2014) . También se manifiestan síntomas a nivel emocional como agotamiento, hostilidad, irritabilidad, dificultad para regular las emociones, impaciencia, ansiedad, desorientación, sentimientos depresivos y a nivel cognitivo se evidencian cogniciones asociadas a baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional, fracaso profesional, etc (Cárdenas, Méndez y González, 2013).

Al respecto se señala que la manera más óptima de luchar contra el estrés laboral es el abordaje de las estrategias de afrontamiento con los que cuenta el individuo, realizando una exploración de las condiciones del medio laboral que deben ser facilitadoras de la satisfacción del trabajador tanto a nivel material como mental (Echeverry, Monsalve, Moran, 2016), tomando en cuenta que el estrés laboral tiene

repercusiones no solo a nivel individual sino para las organizaciones tratándose de un fenómeno multifactorial.

Capítulo III. Estrés en Docentes y Tecnoestrés

El estrés laboral en docentes, es un fenómeno ampliamente estudiado, dada las características comunes que encierra el ejercicio de estos trabajadores en los contextos educativos en sus diferentes niveles. Ciertamente, son diversos los actos y las conductas que generan riesgo profesional en los docentes, dentro de estos se encuentran los comportamientos incívicos de falta de respeto, agresiones físicas o verbales y ataques, y suelen provenir de padres, estudiantes e incluso personas ajenas al entorno de la institución. Este conjunto de situaciones, potencialmente derivan en la percepción de amenaza descrita de manera general para el concepto de estrés, en el caso de los docentes como trabajadores, pueden derivar en manifestaciones psicósomáticas de diferente índole (El Sahili, 2010 citado por Cárdenas, et al, 2013).

Se debe atender que el ejercicio docente enmarca una labor asistencial orientada a terceros, que busca resolver y cumplir respecto a las necesidades de los demás, ello refiere una importante carga emocional, cognitiva y procedimental lo cual torna a estos trabajadores más susceptibles al desgaste profesional y estrés (Borquez, 2004 citado por Echeverry et al, 2016).

El estrés como fenómeno subjetivo, también responde a las estrategias de afrontamiento utilizadas por el individuo; en los docentes se ha encontrado, que analizando dichas estrategias, destacan aquellas orientadas a evidenciar mayores habilidades de planificación, autocontrol, búsqueda de apoyo social y a nivel cognitivo

busca utilizar estrategias de reevaluación positiva en torno a los acontecimientos, centrándose en la resolución de las mismas (Valadez, 2011).

Se sabe que el contexto laboral en el que se desenvuelve el docente, es una organización caracterizada por entornos poco estables los cuales demandan flexibilidad, y capacidad para adaptarse a sus requerimientos y a las particularidades del contexto sociocultural en el que se inserta la institución, lo que generalmente redundando en una serie de presiones sobre el trabajador, que van desde la centralización del poder, la ausencia de control pasando por los objetivos generales que no siempre son congruentes con las necesidades de los educandos, hasta llegar a las imposiciones del sistema educativo (Oramas, 2013).

Aunado a ello, el Ministerio de Educación Nacional señala la importancia de contar con personal docente altamente calificado, considerando a este un factor crítico dentro de los procesos educativos por lo cual debe realizar esfuerzos y comprometerse de manera acorde a su perfil, incluyendo en ello la introducción de nuevos desafíos como lo es la implementación de las nuevas tecnologías que no solo implica conocerlas, manejarlas sino además implementarlas e introducirlas en los procesos de enseñanza – aprendizaje (Echeverry et al, 2016). Es sobre este punto donde se identifica y se realiza el reconocimiento del tecnoestrés.

Tecnoestrés

El tecnoestrés hace referencia a un fenómeno que forma parte de los entornos laborales actuales, evidenciando una forma de estrés particular fundamentada en los acelerados cambios en las tecnologías de la comunicación y la información y su inmersión en los contextos laborales, que no dan oportunidad de adaptarse y generar

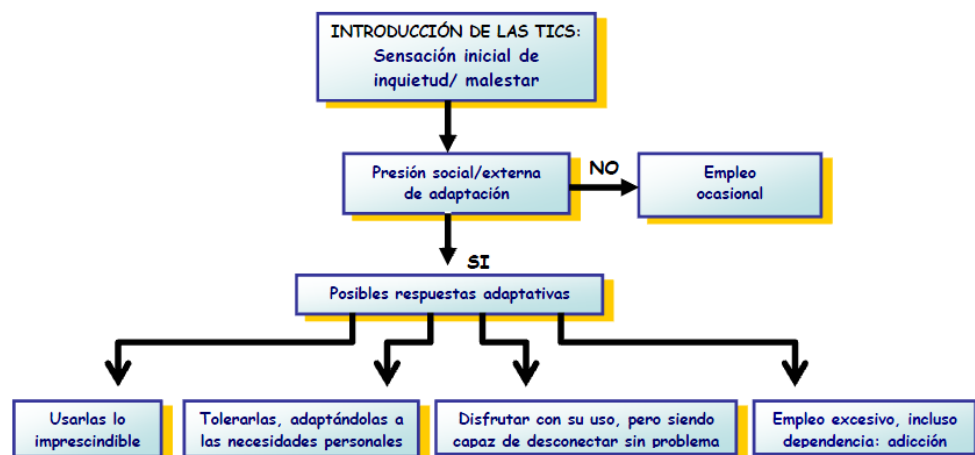
experiencia en su manejo. Este es definido por Salanova (2011) como un estado psicológico negativo que se encuentra ligado al uso de TIC, advirtiéndolo como amenaza; es aquí donde aparece el desajuste entre las demandas y los recursos del individuo, llevando a una activación psicofisiológica no placentera e incluso a la resistencia hacia su uso (Del Pino y Arenas, 2015).

Por su parte Romero, Flores, Sarmiento y Solis (2016), lo definen como el estrés que se produce como resultado de la intrusión de teléfonos móviles, e-mails, redes sociales, ordenadores y otros recursos tecnológicos en el ámbito laboral, es decir, el impacto negativo de la tecnología que inicialmente tendrían la tendencia a facilitar las labores del trabajador pero que al estar de manera permanente en la vida del individuo, genera una dependencia injustificada y altos niveles de ansiedad.

Ahora bien, de acuerdo a Alfaro (2008), las respuestas de cada trabajador respecto a la situación del uso generalizado de las TICs, son diversas, algunas de ellas implican el rechazo a las mismas, a lo que se ha denominado “tecnofobia” o por el contrario a una sobre identificación o adicción a las mismas “tecnofilia” o llegando a la adecuada adaptación a su uso; son los extremos de estas respuestas los que suponen el riesgo laboral. Es así como aquellos que se sienten amenazados por las TICs, debido a la ansiedad que les genera su uso les provoca, se encuentran expuestos al “tecnoestrés” y aquellos a los que les cuesta separarse de uso generándoles una adicción, cargan consigo con el daño y efectos que cualquier otro tipo de adicción tanto para ellos como para quienes les rodean.

Porter y Korac-Kakabadse (2006 citados por Alfaro, 2008), hacen referencia a un modelo que evidencia la evolución de un estadio a otro con sus consecuencias, y que van desde la adaptación a la adicción. De esta manera aparecen en primer lugar, las personas que viéndose obligadas a emplear las TIC's, tratan de minimizar su uso, a lo imprescindible y en el menor tiempo posible; le siguen quienes las aceptan en su puesto, pero las adaptan a sus necesidades. En tercer lugar se encuentran quienes se sienten atraídos por las facilidades que les proporcionan, las disfrutan empleándolas, pero son capaces de desconectarse sin dificultad, y, finalmente, el grupo de personas que llegan a hiper-identificarse convirtiéndolo en una adicción.

Figura 1. Progresión de la adaptación a la adicción a las TICS.



Fuente. Porter y Kakabadse (2006 citados por Alfaro, 2008).

Es por ello, que los cambios y demandas generadas a partir de las nuevas tecnologías, demandan la atención en términos de prevención de sus efectos psico sociales buscando respuestas adaptativas que reduzcan el daño.

MARCO CONTEXTUAL



Reseña

El Instituto Técnico Guaimaral, es una institución educativa de carácter oficial y mixta, que en la actualidad ofrece los con niveles de educación Preescolar, Básica, y Media Técnica. Se encuentra fusionada por Decreto 000959 del 12 de noviembre de 2002 con los centros educativos: Instituto Técnico Comercial Guaimaral, Colegio Departamental Hermogenes Maza, Escuela Guaimaral No.21, Centro Alma Luz Vega Rangel y mediante Acuerdo # 0012 de Mayo 16 de 2006, se fusiona el Instituto La Esperanza (instiguaimaral.edu.co, 2013).

Misión

El Instituto Técnico Guaimaral , ofrece formación en Ciencia, Tecnología y valores, desarrollando competencias laborales específicas y ciudadanas a niños, niñas y jóvenes con o sin necesidades educativas especiales, visionarios, emprendedores, generadores de su proyecto de vida, en ambientes pacíficos, ecológicos y culturales hacia el fortalecimiento de una sociedad más justa y tolerante (instiguaimaral.edu.co, 2013)..

Visión

El Instituto Técnico Guaimaral, para el año 2012 será reconocido por la calidad de su formación en valores, su convivencia solidaria y por la excelente formación técnica, mediante la aplicación de una cultura de mejoramiento continuo (instiguaimaral.edu.co, 2013)..

Política de Calidad

El Instituto Técnico Guaimaral en cumplimiento de su misión y los requisitos legales por los que se rige, se compromete a asumir con firmeza la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la calidad, mejorando continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de sus procesos académicos y administrativos, con el apoyo del talento humano competente y comprometido con la formación técnica y en valores, desarrollando programas académicos que respondan y superen las necesidades de nuestra comunidad educativa (instiguaimaral.edu.co, 2013)..

Objetivos de Calidad

Implementar estrategias pedagógicas que contribuyan a mejorar la formación técnica de los estudiantes (instiguaimaral.edu.co, 2013)..

Afianzar los valores institucionales para encaminarse a la formación de excelentes ciudadanos.

Determinar las competencias laborales del talento humano de la institución.

Actualizar de forma permanente los requisitos legales mediante la aplicación de estos a la institución.

Ejecutar actividades que contribuyan al bienestar de la comunidad educativa.

Medir la eficacia, eficiencia, y efectividad de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).

Comité de Calidad

Es la instancia de organización, planeación y acompañamiento del proceso de implementación del sistema de gestión de calidad. El comité de calidad es integrado por (instiguaimaral.edu.co, 2013):

Rector: Representante de la alta dirección

Coordinador de calidad

Jefes de procesos del Sistema de Gestión de la calidad del Instituto Técnico Guaimaral de Cúcuta.

Audidores del Sistema de Gestión de la Calidad del Instituto Técnico Guaimaral

Secretaria

Funciones del Comité de Calidad

Participar en la planeación, organización,, implementación y control del Sistema de Gestión de Calidad.

Canalizar los recursos humanos, logísticos y económicos para lograr la eficacia y efectividad del Sistema de Gestión de Calidad.

Evaluar periódicamente y retroalimentar las decisiones operativas asumidas.

Servir de instancia reguladora de los procesos de calidad entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

Recibir sugerencias, inquietudes, peticiones o propuestas hechas por los integrantes de la comunidad educativa para lograr la mejora de todos los procesos del sistema de Gestión de Calidad.

MARCO LEGAL

A continuación se cita la normatividad pertinente para efectos del presente estudio, el cual abarca aquella que corresponde a la psicología en general, psicología organizacional y los que regulan los contextos laborales en función de la salud del trabajador.

Constitución Política de Colombia

Inicialmente, la Constitución Política de Colombia, establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, con principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades, estabilidad en el Empleo, capacitación y adiestramiento (Art.25, Constitución Política de Colombia, 1991). El trabajo digno queda fundamentado por tanto en la Constitución, el eje sobre el cual se funda la oportunidad de empleo además de este artículo, se sostiene desde el preámbulo, donde es posible mencionar el artículo 26 y el artículo 53 en el cual se hace referencia a la protección social. La ley establece los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Una herramienta fundamental en los contextos laborales en Colombia, es el Código Sustantivo del Trabajo, algunos de sus apartados primordiales, se citan a continuación.

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 11. Objeto. La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Los principios del sistema de seguridad social en salud, se deben cumplir en las instituciones prestadoras de servicios de salud siendo básico un buen ambiente laboral para cubrir las expectativas tanto del cliente interno como externo.

Por otro lado, todos los empleados y empleadores de Colombia están sujetos al Régimen Laboral Colombiano como marco jurídico y legal en el cual deben estar enmarcadas todas las relaciones patrono-empleado.

La Legislación Laboral establece los deberes y derechos tanto de trabajadores como de empleadores y, aunque explícitamente no habla de procesos de evaluación del desempeño o similares, sí contiene algunos preceptos que podrían constituir algunas bases para diseñar e implementar diagnósticos que permitan identificar rendimientos, productividad y eficiencia de los empleados. Además, desde el artículo 62 del decreto, la Ley 2351 de 1965 establece las Justas Causas para que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo; una de ellas se trata del bajo rendimiento del empleado, pero para aducir esta razón se debe cumplir con un procedimiento que se detalla más adelante y que se podría asimilar a una evaluación del desempeño.

La Corte Constitucional ha señalado a lo largo de su doctrina que deben existir criterios razonables y objetivos, los cuales justifiquen un trato diferente, más no discriminatorio, entre trabajadores que desempeñen unas mismas funciones o similares, que sirvan de fundamento para reconocer por la parte patronal un mayor salario, sea éste por la cantidad o calidad de trabajo, por su eficiencia, por la complejidad de la labor o por el nivel educativo del empleado, los cuales a su vez siempre deben ser probados por el empleador o por los patronos.

Así pues, artículos de la Legislación laboral y fallos de la Suprema Corte de Justicia han establecido que la determinación de criterios de cantidad y calidad del desempeño son fundamentales para cumplir con los derechos y deberes de los trabajadores, requisitos que sustentan los procesos de evaluación del desempeño y obligan a que sean serios y bien administrados.

Cobra especial interés en términos de Salud ocupacional, el artículo 56 de este Código Sustantivo del Trabajo, que hace referencia a las obligaciones de las partes en general, donde se señala que de modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. Por su parte el Artículo 57 refiere textualmente:

Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del

contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el decreto ley 2351 de 1965 en su artículo 7 establecen las Justas causas para terminar el contrato por parte del empleador. Especial atención cobran para este ejercicio las literales de dicho artículo y sus respectivas observaciones, ya que para determinar unilateralmente por parte del patrono la relación laboral deberá tener algún mecanismo de evaluación del desempeño que se implemente en su organización.

En torno a los riesgos laborales, es fundamental hacer mención a la ley 1562, la cual se presenta seguidamente.

Ley 1562

Artículo 1°. Definiciones

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de

trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 4°

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Artículo 11

Los servicios de promoción y prevención del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el sistema general de riesgos laborales por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales.

Los dos objetivos principales son el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo, corresponde a las administradoras de riesgos laborales desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral, entre otros. Cabe agregar que dentro de la legislación concerniente a la salud ocupacional se debe hacer mención al Decreto 1443 de 2014 el cual dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1443

El objetivo de este decreto es definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, con obligatoriedad para todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Artículo 5

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser

comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Resolución 2646

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La investigación se desarrollará a partir de un enfoque cuantitativo, el cual concibe el conocimiento a partir del control de variables, descomponiendo el fenómeno en sus partes, definiéndolas y midiéndolas en su fase empírica, generando hipótesis y estableciendo conclusiones objetivas (Mousalli, 2015). Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que a partir de este tipo de investigación, es posible generalizar los resultados de manera más amplia desde un punto de vista de conteo y magnitudes de las variables estudiadas respecto a un fenómeno, además de facilitar la realización de futuras replicas y comparaciones sobre puntos específicos de este, lo cual establece congruencia con el interés de determinar los niveles de tecnoestrés en los docentes.

Diseño de Investigación

Se aplicará un diseño no experimental, transversal, descriptivo, el cual según Hernández et al. (2010) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se interfieren.

Población

Docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta.

Muestra

32 Docentes del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta.

Instrumentos**Cuestionario de datos sociodemográficos**

Se diseñó un cuestionario de datos sociodemográficos constituido por 15 ítems que recaban información acerca de aspectos sociales, económicos, laborales y del manejo de tecnologías en la población docente. (Apéndice A). Este cuestionario se diligenció de manera autoaplicada, reduciendo el sesgo que se pudiera presentar al contestar las preguntas.

Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés (Letona, 2016)

Este instrumento se encuentra conformado por 21 ítems, el cual se divide en tres dimensiones las cuales se detallan a continuación:

Tecnoansiedad: Presenta síntomas conductuales, cognitivos y vivenciales, experimentando tensión y malestar por el uso frecuente de las TIC, provocando el desarrollo de fobias. Los ítems que medirán el factor tecnoestrés son los siguientes: 1,2,3,4,5,6,7,

Tecnofatiga: Es un síntoma frecuente que causa en el cuerpo, sensaciones que provocan debilidad, cansancio, agotamiento causado por el uso de tecnología. Los ítems que medirán este factor son: 8,9,10,11,12,13,14,

Tecnoadicción: Es un abuso constante de algún tipo de TIC'S, con el tiempo se convierte en una adicción. Los ítems a medir este factor son: 15, 16, 17, 18, 19, 20,21.

Cada una de las preguntas cuenta con cuatro opciones de respuestas, en donde la persona deberá de elegir entre ellas la que más acierte a su respuesta según escala Likert.

Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Siempre 4

Se realiza de forma autoaplicada, el tiempo de aplicación es aproximadamente de 10 a 15 minutos. Se espera una puntuación mínima de 21 y máxima de 84 donde:

Nivel bajo: 21-41

Nivel Promedio: 42-62

Nivel Alto: 63-84

Procedimiento

La investigación se desarrollará en cuatro fases, las cuales se describen a continuación:

Fase I. Fase Conceptual

Se realiza la formulación y planteamiento de la propuesta. Recolección de información para la construcción de la fundamentación teórica a partir de la revisión bibliográfica y documental en torno a los temas pertinentes a la investigación.

Fase II. Planeación y Diseño

Selección de instrumentos a aplicar y construcción metodológica. En esta fase se concreta el colegio en el cual se realiza la aplicación del instrumento, realizando una visita en la cual se expone el interés investigativo solicitando el permiso de las directivas

de la institución. Posteriormente se socializa el proyecto con los docentes, solicitando la firma del consentimiento informado; solo se tomaran aquellos docentes que voluntariamente accedan a participar

Fase III. Fase empírica

Aplicación de los instrumentos, realizando una visita a la institución en donde se reúne a los participantes y se aplica los instrumentos de manera auto administrada en presencia de la psicóloga en formación para aclarar las dudas.

Fase IV. Análisis de resultados

La información será analizada con el paquete estadístico Excel, tomando en cuenta las puntuaciones referidas por la autora para la calificación del instrumento, mismas que se ingresaron al software, buscando obtener los niveles de tecnoestrés prevalentes en la institución. Posteriormente se procede a realizar la discusión y emitir las conclusiones del estudio.

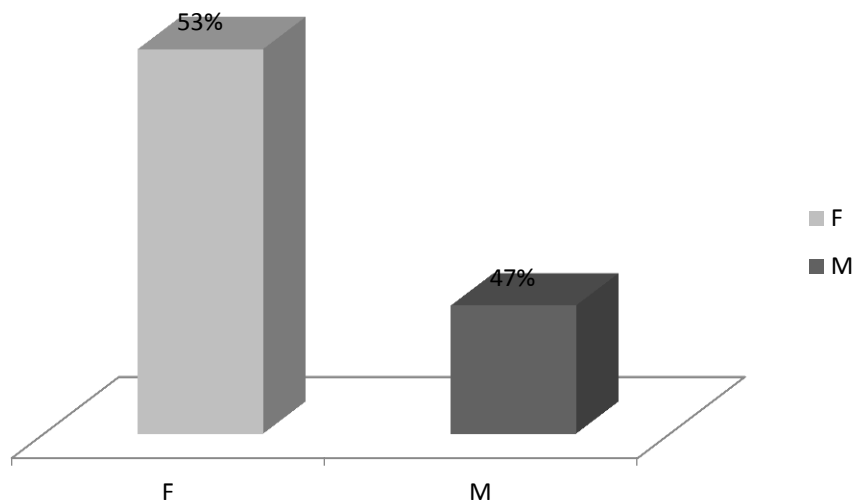
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados para efectos de la investigación, encontrando en primer lugar los resultados correspondientes al Cuestionario de Datos Sociodemográficos, seguido de los resultados del Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés (Letona, 2016).

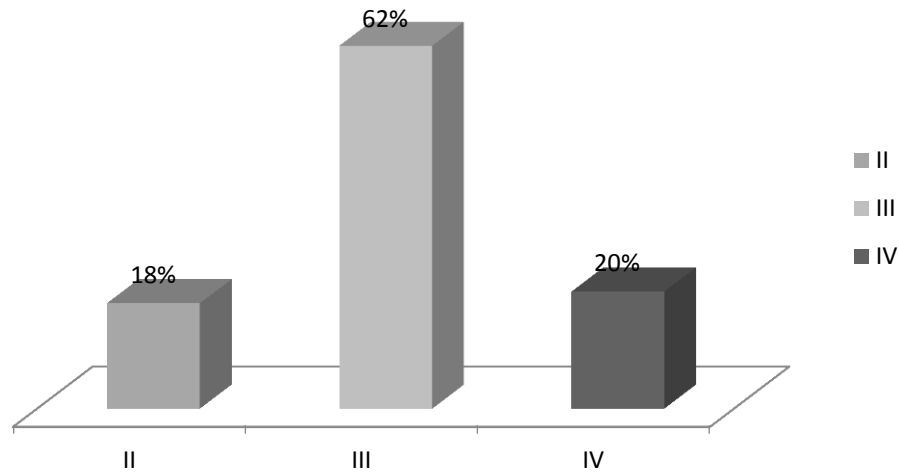
Cuestionario de Datos Sociodemográficos

Este cuestionario estuvo constituido por 15 ítems para efectos de caracterizar la población y establecer un perfil de los docentes participantes.

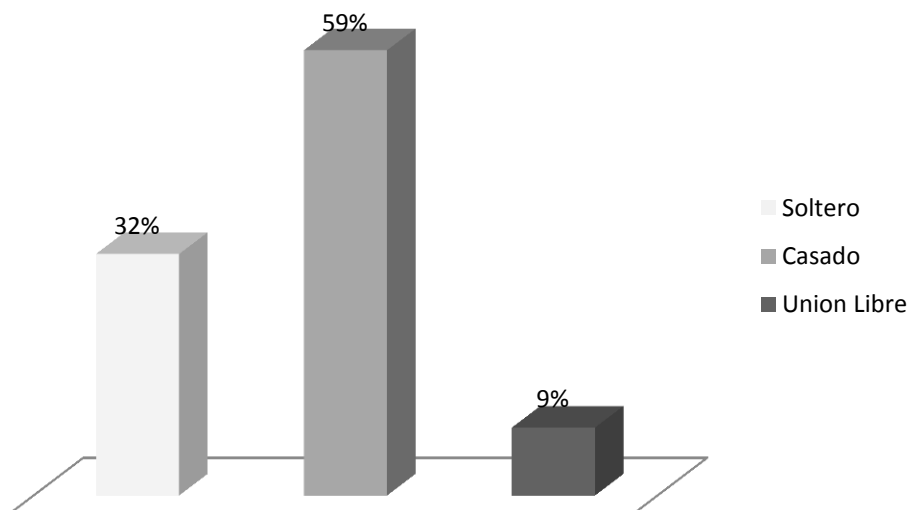
Figura 2. Sexo



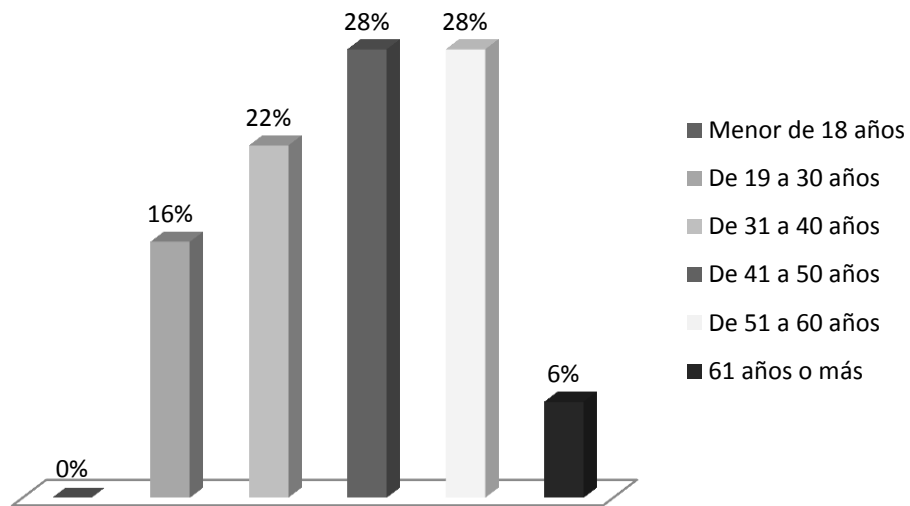
De un total de 32 docentes participantes, el 53% (17) fueron de género femenino y el 47% (15) restante, masculino.

Figura 3. Estrato

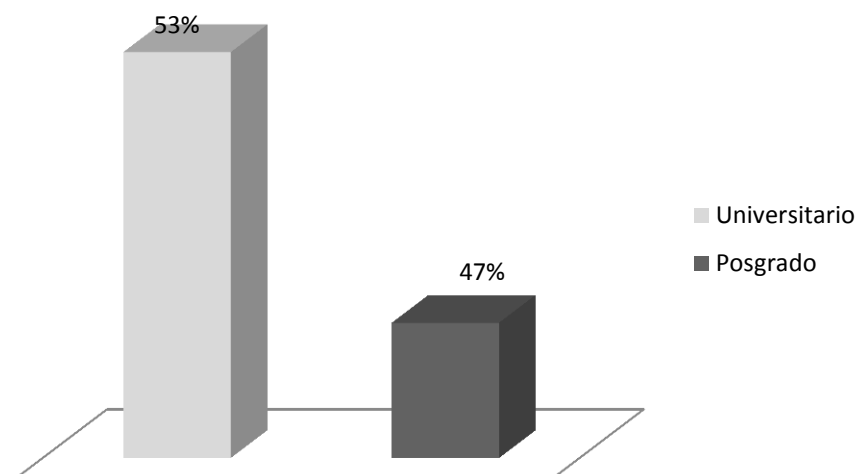
El 18% de los docentes se encuentra en estrato II, 62% en estrato III y el 20% restante en estrato IV.

Figura 4. Estado Civil

Se encontró que el 59% (19) de los participantes se encontraban casados, el 32% (10) eran solteros y el 9% se encontraban conviviendo en unión libre.

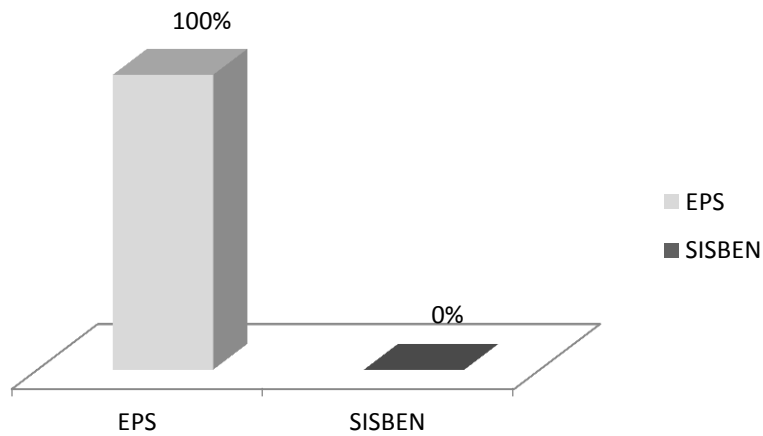
Figura 5. Edad

Las edades de los 32 participantes evidenciaron una prevalencia de docentes entre los 41 y 50 años de edad y los 51 a 60 años con el 28% cada uno; seguidamente, están los que se encuentran entre los 31 y 40 años con el 22%, entre 19 y 30 años con el 16% y un 6% para aquellos de más de 51 años.

Figura 6. Escolaridad

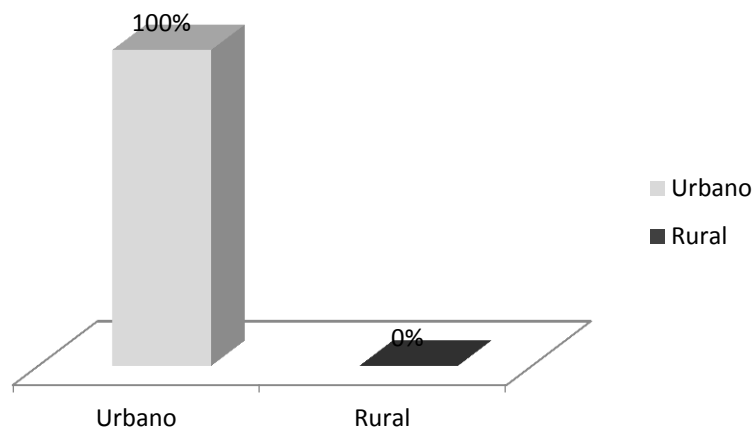
Las opciones de respuesta abarcaban las opciones de normalista, técnico, tecnológico, universitario, posgrado y otros. Los docentes de manera general refirieron una formación universitaria del 53% y con posgrados en especialización y maestría con el 47%.

Figura 7. Seguridad Social



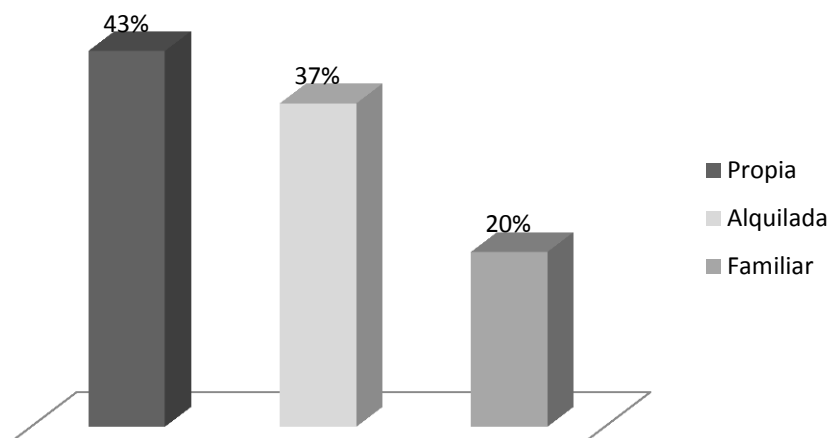
El 100% de los docentes se encuentra afiliado a régimen contributivo a través de las EPS como Fiduprevisora o Fundación Médico Preventiva, que son las asignadas para funcionarios del Estado.

Figura 8. Residencia



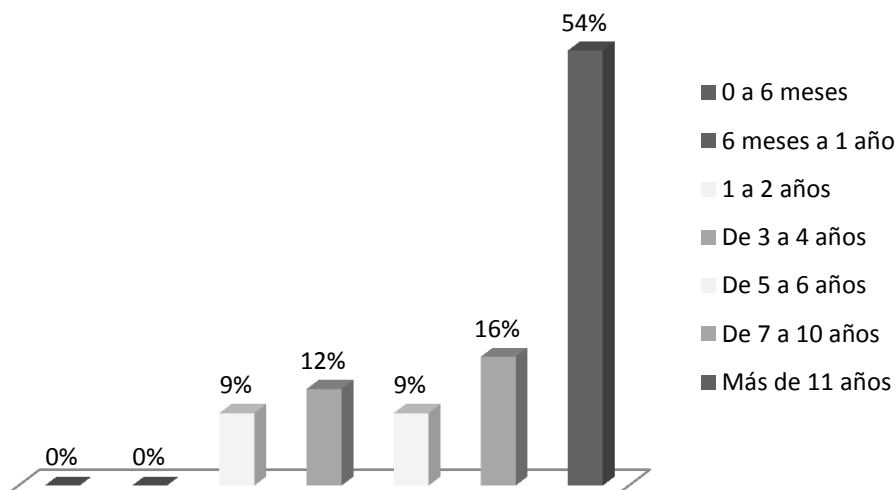
De igual manera, el 100% de los docentes, habitan en zona urbana del municipio de Cúcuta.

Figura 9. Tipo de vivienda



El 43% de los participantes, habita en vivienda propia, el 37% se encuentra en arrendamiento y el 20% restante comparte una vivienda familiar.

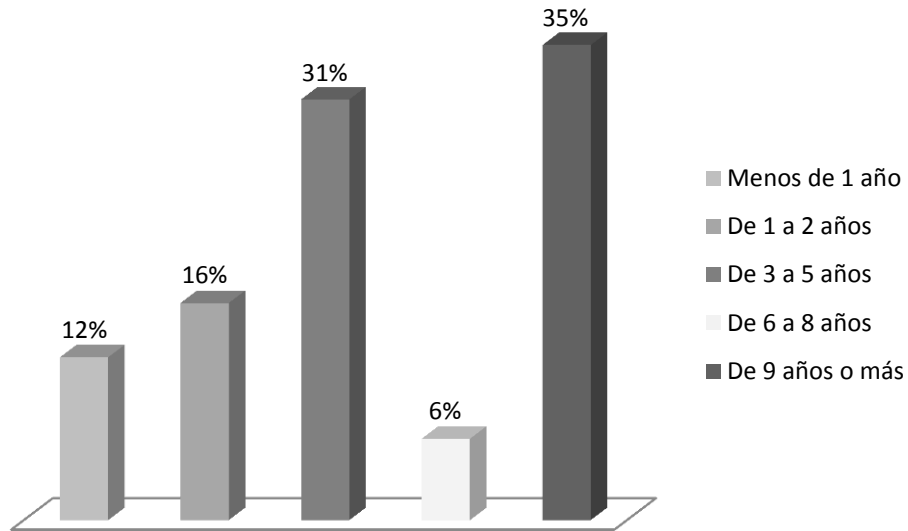
Figura 10. Tiempo Ejerciendo la docencia



Como se evidencia en la gráfica, el 54% de los docentes es decir 17 de los 32 participantes, han ejercido la docencia por más de 11 años, seguidos del 16% que ha

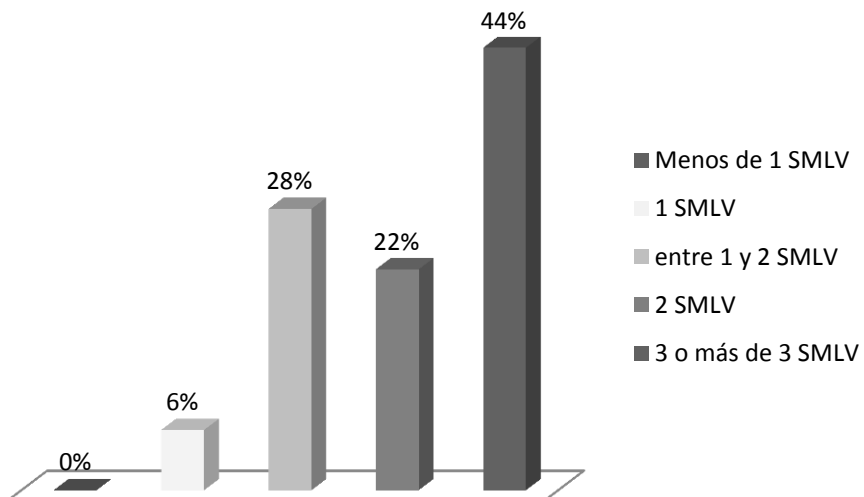
ejercido entre 7 y 10 años, el 12% lo ha hecho entre 3 y 4 años, y el 9% aplica para docentes que han ejercido entre 1 y 2 años y entre 5 y 6 años.

Figura 11. Tiempo en la institución



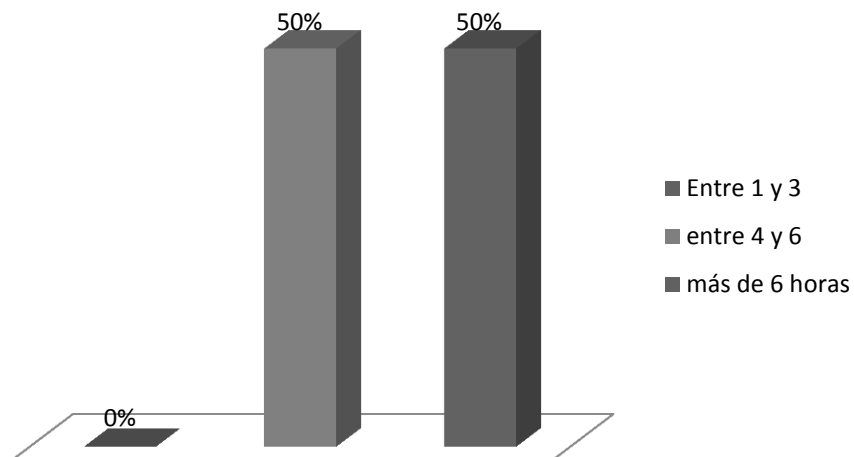
El 35% de estos docentes tiene una trayectoria de 9 años o más en la institución, seguidos al 31% de aquellos que llevan entre 3 a 5 años en la misma. 16% han estado trabajando en esta entre 1 y 2 años, el 12% por un tiempo inferior a 1 año y el 6% entre 6 y 8 años.

Figura 12. Ingreso Mensual



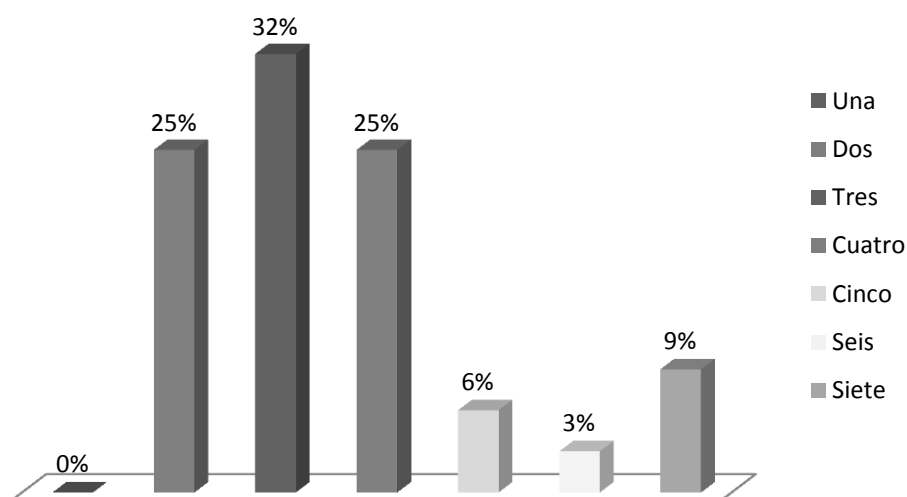
Se encontró que los salarios entre la población docente de la institución es diverso, refiriendo que el 44% recibe más de 3 SMLV, el 28% entre 1 y 2 SMLV, el 22% indio que gana 2 SMLV y el 6% restante, 1 SMLV.

Figura 13. Horas de trabajo Directas



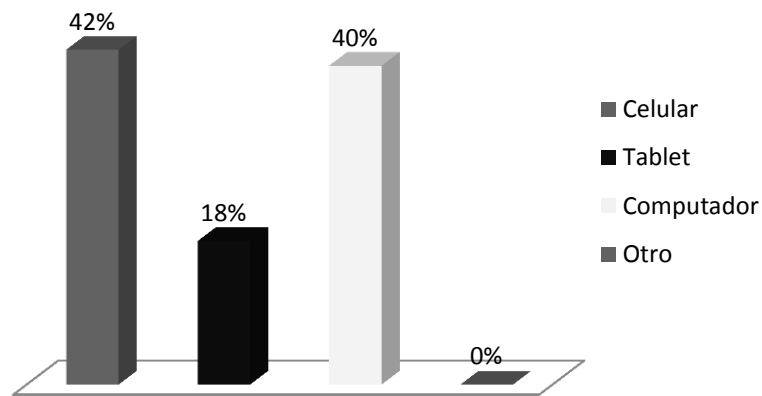
El 50% tal como se evidencia en la figura, dedica entre 4y 6 horas de trabajo directo y el otro 50%, más de 6 horas.

Figura 14. Horas de trabajo Indirectas



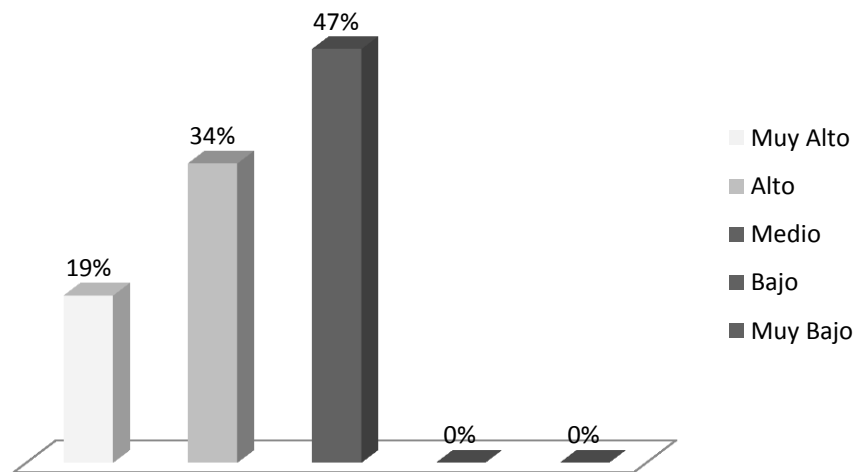
De acuerdo a la opinión de los participantes, en un 32% llegan a ejercer 3 horas de trabajo indirecto, 25% 2 y 4 horas correspondientemente, 9% afirmar laborar 7 horas de manera indirecta, 6% indica que dedica 2 horas a esto y el 3% restante que llega a dedicar 6 horas de trabajo indirecto.

Figura 15. Tipo de aparato tecnológico utilizado



De acuerdo a las respuestas de los participantes, la prevalencia se encuentra en el uso de celular con el 42% y computador con el 40% seguida del uso de tablets con el 18%, algunos de ellos referencia el uso paralelo de los tres.

Figura 16. Nivel de dominio



El 47% de los docentes refieren un nivel medio de dominio de estas herramientas tecnológicas, el 34% refiere un nivel alto y el 19% un nivel muy alto.

Análisis de resultados

Los datos sociodemográficos revisten una importancia relativa al desarrollo del estrés, atendiendo a que ciertamente, alguno de ellos representa factores de riesgos psicosocial extralaboral o intralaboral que pueden incrementar el desarrollo del tecnoestrés. En este sentido, se encontró una muestra distribuida casi equitativamente entre géneros, siendo 53% (17) de género femenino y 47% (15) de género masculino; este es un elemento contemplado en los estudios de tecnoestrés al momento de establecer diferencias entre las prevalencias para cada uno de los géneros. Así, Del Pino y Arenas (2015), evidenciaron estas diferencias encontrando puntajes más altos de tecnoestrés en personal femenino, particularmente en la dimensión de ansiedad, pero también de manera significativa en otras variables de estudio como la adicción y la fatiga. Desde luego, esta es una comparación que no se desarrolló para efectos del presente estudio, pero que es importante abordar en estudios futuros.

Los participantes se encontraban al momento de estudio en una edad mayoritariamente entre los 41 y 50 años de edad y los 51 a 60 años, evidenciándose una prevalencia de personas en mediana edad y algunos, pronto a jubilarse. Este es un factor relevante, ya que ciertamente, ante la implantación de nuevas tecnologías, son los docentes de mayor edad los que pueden presentar mayor riesgo de tecnoestrés en la medida en que logren adaptarse y capacitarse para su manejo, además de ello, según Alfaro (2008), son los trabajadores de mayor edad los que se resisten a adoptar las TICs y mayor dificultad encuentran al dominarlas. Letona (2016) refiere que las personas de

edad avanzada se ven afectadas precisamente porque están acostumbrados a desarrollar tareas de manera manual; este es un aspecto que se evalúa más adelante al indagar por el dominio de las TICs.

De igual manera se evidencio una mayor recurrencia de docentes de estrato III (62%), y en estado civil casados en un 59% y 32% solteros; su escolaridad se presenta entre universitaria del 53% y con posgrados para el 47%., estos últimos, docentes con un alto nivel educativo, varios de los cuales se han visto obligados a adaptarse a la introducción de las TICs en sus contextos de trabajo, que por muchos años habían desarrollado con metodologías y recursos tradicionales.

Ahora bien, otro de los puntos importantes en el marco sociodemográfico, es el tiempo que estas personas llevan ejerciendo la docencia y a su vez el tiempo ejerciéndola dentro de la institución objeto de estudio; al respecto, se encontró que el 54% de los participantes han ejercido la docencia por más de 11 años y el 35% tiene una trayectoria de 9 años o más en la institución, una cifra importante de considerar si se atiende a que al iniciar su carrera docente el uso de las TIC era limitado o completamente nulo, esto puede conllevar dificultades de adaptación, causadas por la falta de habilidad en el manejo de estas tecnologías (Alfaro, 2008); de igual manera, el avance acelerado de las nuevas tecnologías conlleva la presión para los trabajadores, no solo de dominarlas sino de estar actualizados en dichos desarrollos.

El salario se encuentra así mismo relacionado con el nivel de satisfacción de los trabajadores (Naranjo, 2009), representando un factor de riesgo para el desarrollo de estrés; en este estudio, se encontró que el 44% de los participantes recibe un salario inferior a 1 SMLV y el 28% entre 1 y 2 SMLV. A esto debe sumarse las horas de

trabajo, tanto directas como indirectas, donde los participantes refieren sus horas de trabajo directas oscilan entre 1 y 3 para el 50% y 4 a 6 para el otro 50%, sus horas de trabajo indirecto pueden llegar a alcanzar para la mayor parte de ellos hasta 3 (32%) o 4 (25%) horas más. Este es un aspecto señalado en la literatura, tomando en cuenta que la introducción de las nuevas tecnologías como factor de tecnoestrés supone con frecuencia la pérdida de la línea divisoria entre la vida laboral y el plano personal, dando lugar a la creación de un espacio tácito de trabajo (Alfaro, 2008).

Refieren en mayor medida el uso de celulares y computadores y un nivel de dominio medio en el 47% de los casos, ello evidencia una perspectiva alentadora, sabiendo tal como refiere Pérez, 2013(), que a mayor sensación de efectividad y dominio en las tareas por realizar, se reduce la probabilidad de presentar síntomas de tecnoestrés. Todos estos factores, tal como se refería inicialmente responde a las características individuales de cada persona y seguramente las mismas permitirán o no dar cuenta de una mayor o menor adaptación al manejo de las TICs en su ejercicio dentro del ámbito educativo.

Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés

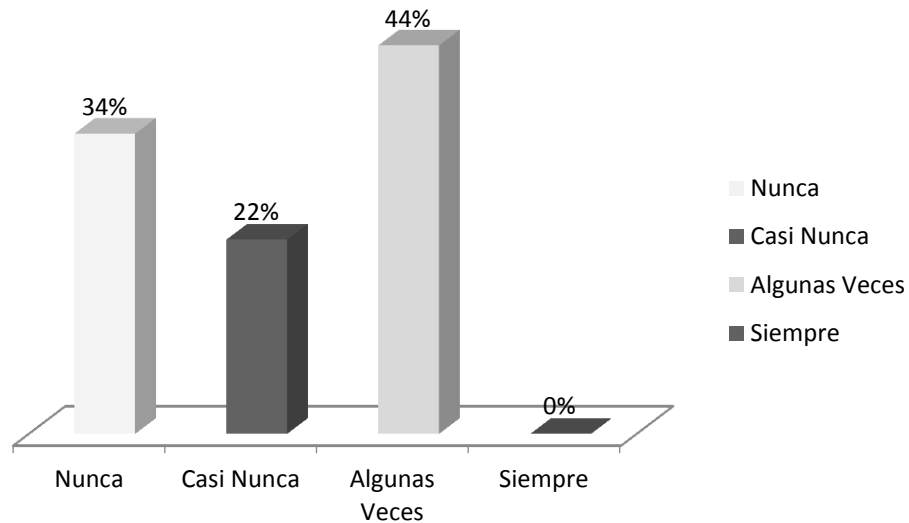
A continuación se presentan los resultados arrojados por el cuestionario para medir el Tecnoestrés de Letona (2016), señalando en primer lugar los resultados para cada una de las escalas correspondientes a los factores que la conforman.

Tecnoansiedad

Los ítems que representan la escala de tecnoansiedad, van del 1 al 7. Inicialmente se describen los resultados para cada uno de ellos y posteriormente el nivel

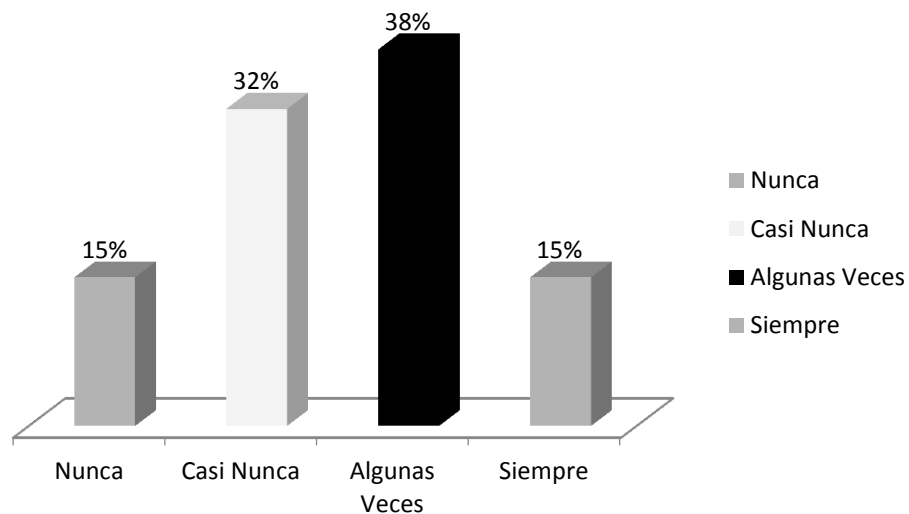
arrojado para el factor de tecnoansiedad de acuerdo al puntaje arrojado con relación a los baremos previamente establecidos por el cuestionario.

Figura 17. Inseguridad a la tecnología



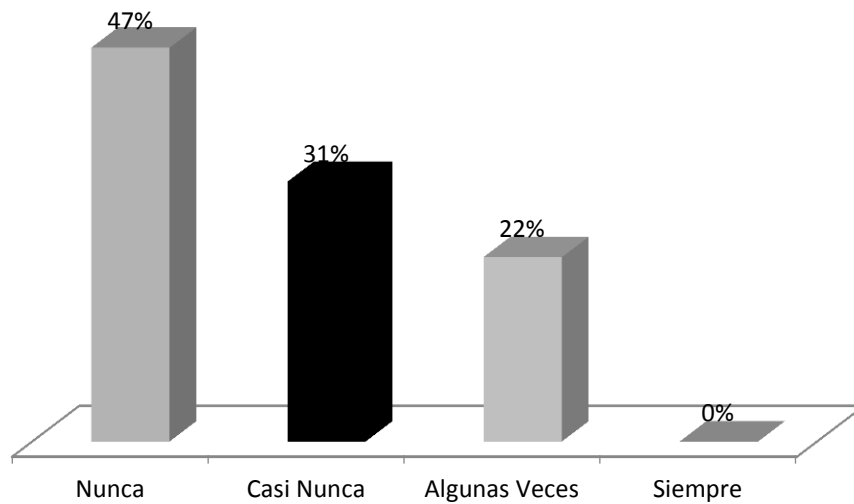
De acuerdo con la figura, se puede ver que 14 (44%) docentes algunas veces sienten inseguridad al utilizar algún sistema informático, 7 (22%) de ellos casi nunca y 11 (34%), nunca.

Figura 18. Tensión frente al monitor



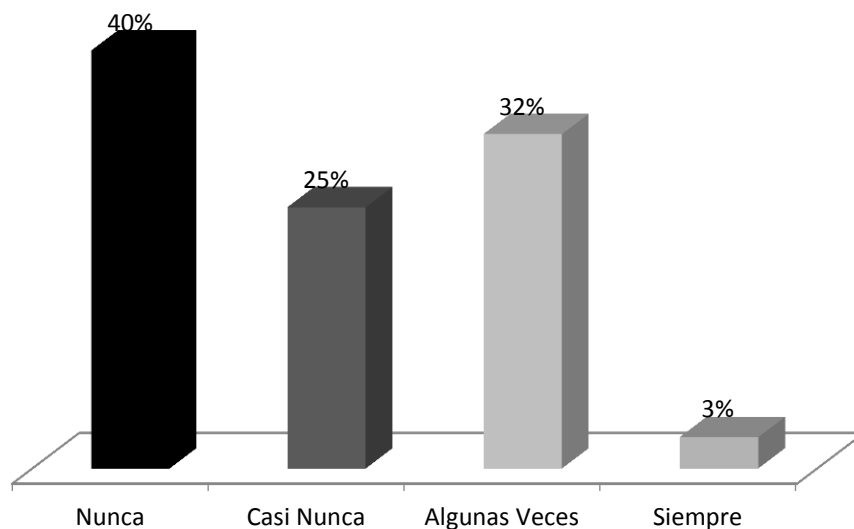
Se puede apreciar que 5 de los docentes, correspondientes al 15%, ha sentido tensión muscular al estar frente al monitor, 12 de ellos (38%) refiere que algunas veces, 10 (32%) casi nunca y 5 (15%), nunca ha manifestado este tipo de tensión.

Figura 19. Concentración ante capacitación



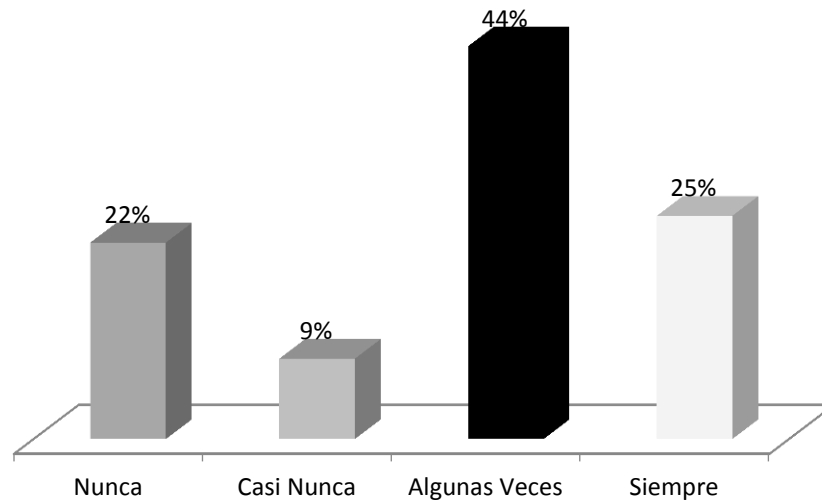
A 7 (22%) de los docentes, algunas veces les es difícil concentrarse cuando reciben una capacitación, 9 (31%) de ellos casi nunca y 15 (47%), indican que nunca les ocurre esto.

Figura 20. Ansiedad ante los cambios



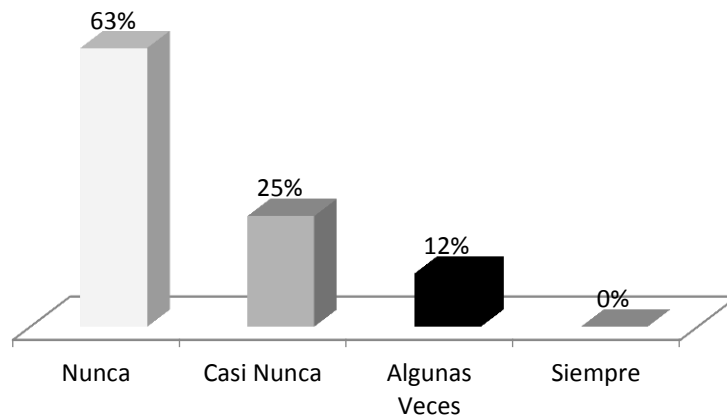
1 (3%) de los participantes ha sentido ansiedad ante los cambios de sistemas informáticos en su área laboral; 10 de ellos (32%) indica que algunas veces. 8 (25%) refieren que casi nunca y finalmente 13 (40%) señalan que nunca sienten esta ansiedad.

Figura 21. Molestia por interrupción de su jornada de trabajo



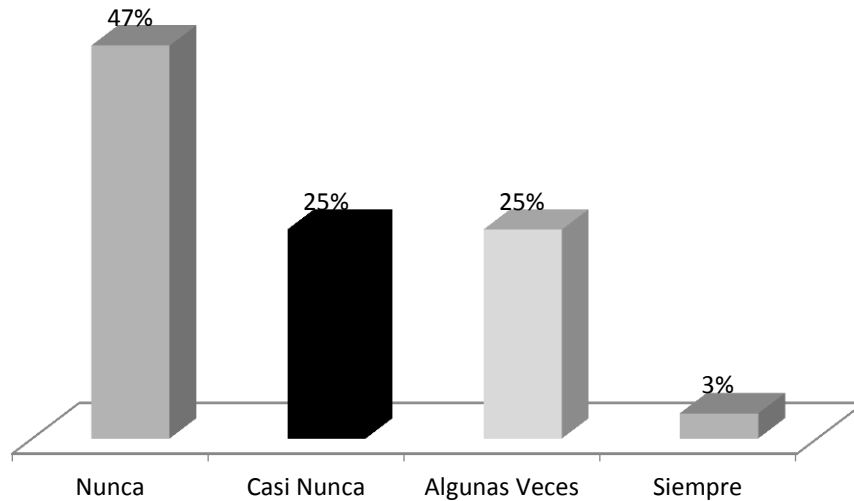
A 8 de los docentes (25%) siempre les molesta que les interrumpan en su jornada laboral, 14 (44%) refieren que algunas veces, 3 (9%) casi nunca y a los 7 (22%) restantes, nunca les ha molestado esto.

Figura 22. Sudoración o temblores ante el uso del computador

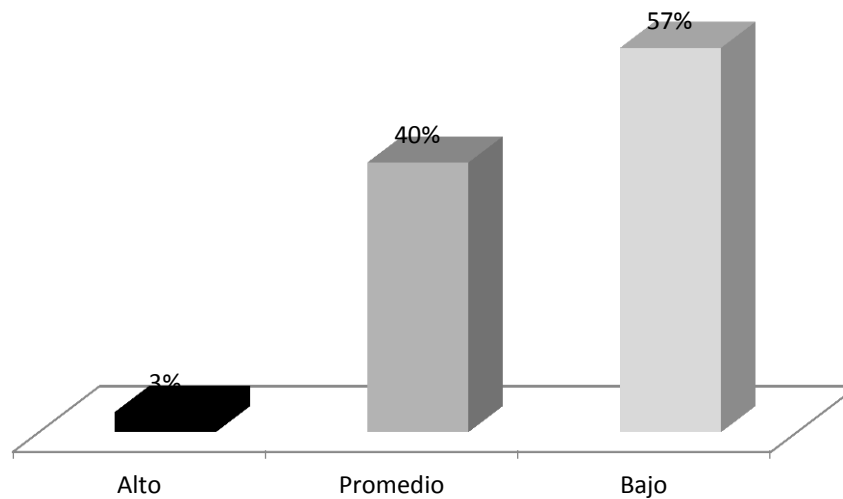


Ningún docente indica que siempre haya experimentado este tipo de síntomas; por otra parte 4 (12%) de ellos indica que algunas veces; 8 (25%) refiere que casi nunca y 20 (63%) de ellos nunca los ha experimentado ante esta situación.

Figura 23. Ansiedad en la saturación de los equipos tecnológicos



1 (3%) de los docentes refirió siempre haber sentido ansiedad por la saturación de los equipos tecnológicos, 8 (25%) de ellos indicaron que algunas veces, esta misma proporción (25%) señaló que casi nunca y 15 (47) nunca ha manifestado síntomas de ansiedad relacionadas con este hecho.

Figura 24. Nivel de tecnoansiedad

De acuerdo a los resultados obtenidos para el factor de tecnoansiedad, se encontró que uno de los participantes (3%) se halló al momento de la investigación, en un nivel alto de tecnoansiedad subrayado particularmente por la tensión muscular provocada frente al computador; 13 (40%) de los docentes se encuentran en nivel promedio y 18 (57%) en un nivel bajo de tecnoansiedad no evidenciando sintomatología ansiosa.

Discusión de los resultados

Cuando se tiene experiencias negativas con las nuevas tecnologías es posible evidenciar la presencia de reacciones de ansiedad, fatiga, escepticismo, o sentimientos de ineficacia relacionados con las mismas (Pérez, 2013) ; este mismo autor indica que esto puede verse traducido en sintomatología somática, donde es posible poner en relieve daños físicos como la tensión muscular, dolores de cabeza, temblores y aburrimiento. En esta muestra en particular, se encontró una mayor prevalencia de inseguridad al utilizar estos equipos con un 44%, tensión muscular en el 15% siempre y

38% algunas veces, algunas veces ansiedad ante los cambios (32%), molestias por interrupciones e irritabilidad (siempre 25%: algunas veces 44%), temblor y sudoración (algunas veces, 12%) y ansiedad por saturación de estos equipos (algunas veces 25%). Estos síntomas también se han encontrado asociado al rechazo total o a la resistencia a su manejo por parte de los trabajadores según Alfaro (2008).

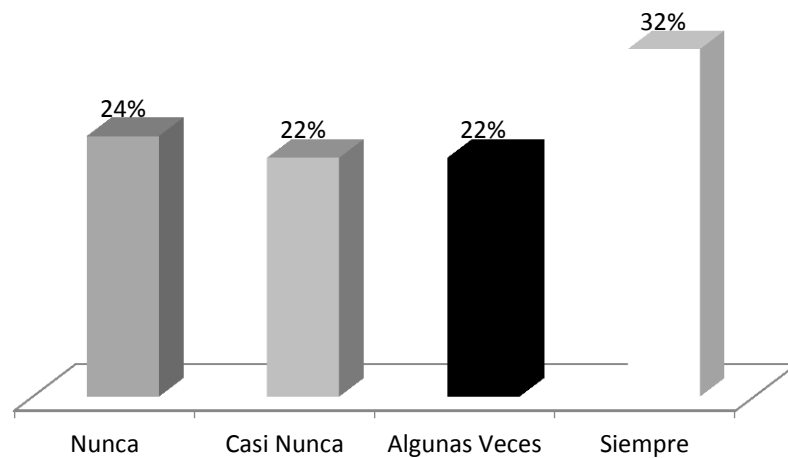
Este conjunto de factores puede redundar potencialmente en lo que se reconoce como “*tecnostrain*”, un término que refiere principalmente a la experiencia psicológica negativa, donde, según Salanova (2011), los trabajadores pueden llegar a experimentar altos niveles de ansiedad y mayor fatiga con respecto al uso de las TIC. En términos generales la tecnoansiedad identificada para esta población particular, se ubica en un nivel medio para el 40% lo cual debe evidenciar signos de alerta para evitar su incremento, ya que de acuerdo a Letona (2016) la tecnoansiedad representa la posibilidad de adentrarse en una crisis nerviosa, la cual llega a ser más frecuente en las personas jóvenes debido a que han crecido en entornos donde estas tecnologías resultan indispensables.

Esta activación no placentera, puede llegar a generar actitudes escépticas respecto al uso de las TIC, pensamiento negativos sobre la propia capacidad y competencia, fatiga, cansancio o malestar (Salanova, Llorens y Ventura, 2011). Un estudio realizado por Guevara, Sánchez y Parra (2014), evidencio desde la presencia de la ansiedad y la somatización en general, que llegan a ser de las consecuencias más comunes del estrés en el ámbito organizacional del sector educativo.

Tecnofatiga

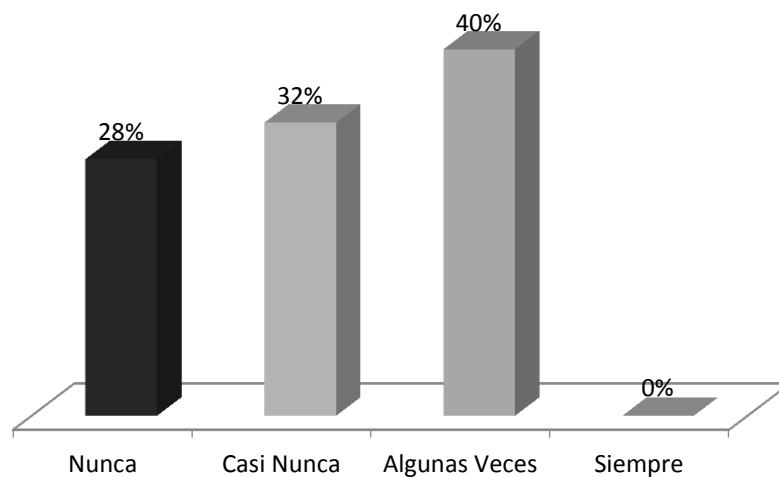
La escala de tecnoansiedad, va del ítem 8 al 14, los resultados de cada pregunta se presentan a continuación, seguidos del nivel arrojado para la escala de acuerdo a los puntajes de los participantes.

Figura 25. Dolor de cabeza por más de dos horas por la computadora



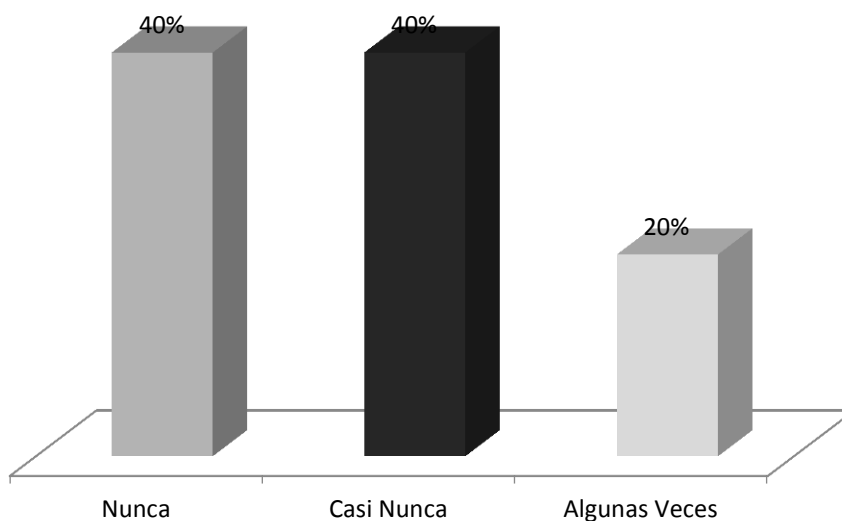
10 (32%) docentes manifiestan tener dolores de cabeza por más de dos horas de trabajo en la computadora, 7 (22%) refieren que algunas veces; esta misma cantidad (7) indican que casi nunca y 8 (24%) restante, refieren que nunca presentan este síntoma.

Figura 26. Acumulación de trabajo



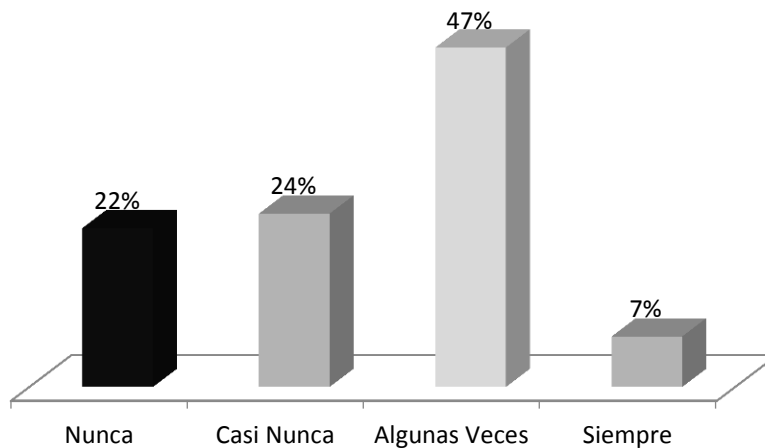
De los docentes participantes 13 (40%) de ellos indica que algunas veces se acumulan actividades que tienen que realizar en su trabajo; 10 (32%) refieren que casi nunca y 9 (28%) restante, señala que nunca se acumulan estas actividades.

Figura 27. Falta de concentración después de utilizar los equipos



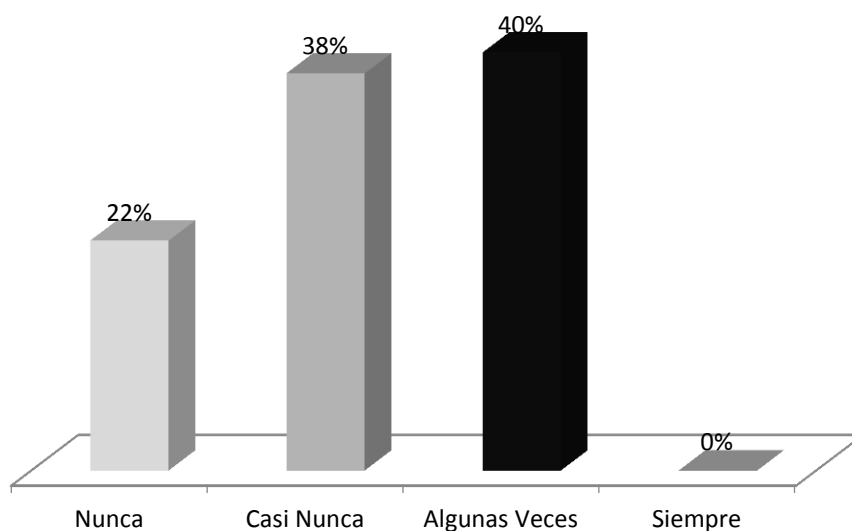
De los participantes, 6 (20%) de ellos indican que algunas veces experimentan falta de concentración después de utilizar los equipos de tecnología; 13 (40%) de ellos refieren que casi nunca y esta misma cantidad (40%) nunca han experimentado esto.

Figura 28. Dificultad para relajarse



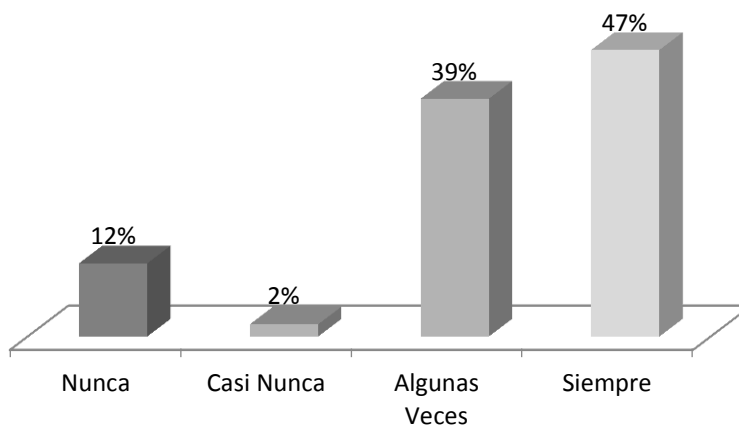
Se evidencio que 7 (22%) de estos docentes nunca le ha costado relajarse después de un día de trabajo en constante contacto con los sistemas, 8 (24%) casi nunca, 15 (47%) docentes por el contrario refieren que algunas veces tienen esta dificultad y 2 (7%) indican que siempre.

Figura 29. Olvido de actividades por hacer



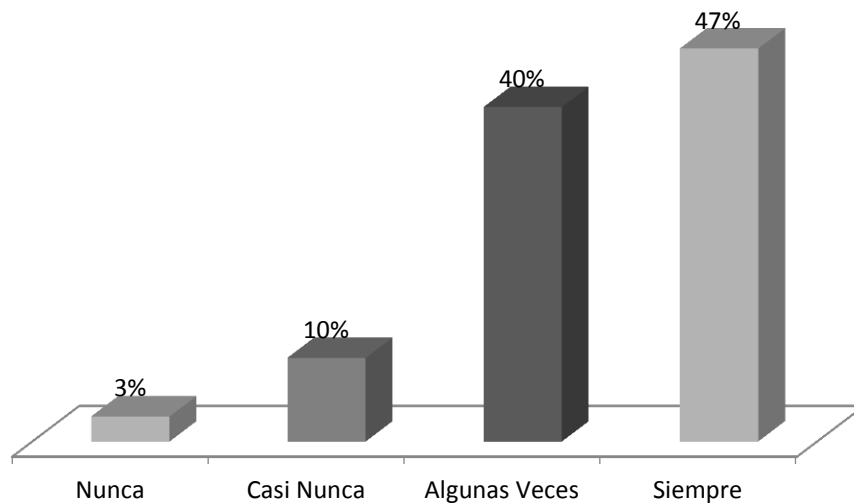
De acuerdo a las respuestas de los participantes, 13 (40%) algunas veces han olvidado alguna actividad que tienen que realizar; 12 (38%) casi nunca y 7 (22%) nunca.

Figura 30. Cansancio Mental

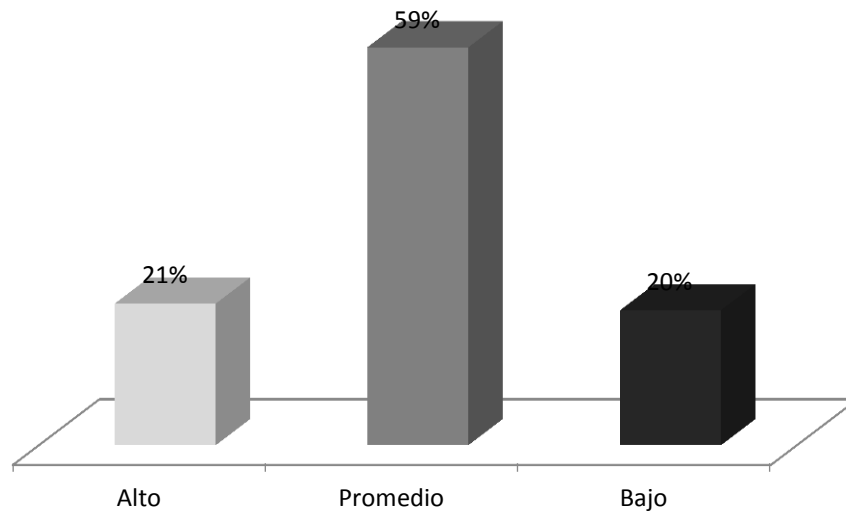


Al final de la jornada, 15 (47%) de los 32 docentes que participaron, refieren siempre haber experimentado cansancio mental al final de la jornada de trabajo; 12 (39%) refiere que algunas veces, 1 (2%) de ellos indica que casi nunca y 4 (12%) refiere que nunca.

Figura 31. Cansancio Visual



15 (47%) de los participantes aluden que siempre experimentan cansancio visual al final de la jornada, 13 (40%) algunas veces; 3 (10%) casi nunca y 1 (3%) nunca.

Figura 32. Nivel de Tecnofatiga

Se observa que la mayor parte de los participantes, es decir 59% (19) presentan un nivel promedio de tecnofatiga; 21% (7) evidencia un nivel alto y 20% (6), un nivel bajo.

Discusión de los resultados

La fatiga es uno de los síntomas relacionados ampliamente con el estrés laboral, desde luego, también se vincula al desarrollo del tecnoestrés, englobando diversas manifestaciones que fueron evaluadas en los docentes a través del instrumento. Es así como en primera instancia los docentes hacen referencia a la presencia de cefaleas con origen en la permanencia de más de dos horas usando la computadora, encontrando que el 32% indica que siempre presenta este tipo de dolor, lo cual también ocurre en el 22% de los casos, quienes indicaron que algunas veces lo presentan.

El dolor de cabeza, ha sido uno de los síntomas recurrentes en los estudios de diversos autores (Salanova et al, 2011; Naranjo, 2009; Alfaro, 2008), junto a una amplia gama de dolencias de índole psicósomáticas de acuerdo a la intensidad del estrés,

refiriendo entre ellas caída del cabello, acné, urticarias y otras del aparato locomotor, tales como los dolores de espalda, calambres y la tensión muscular (Naranho, 2009), que para efectos del presente estudio incluyen la dificultad para relajarse donde el 47% indica que presentan algunas veces esta sensación y el 7% siempre.

Otro de los aspectos contemplados en este factor es la acumulación de actividades que deben realizar en su trabajo, Brillhart (2004 citado por Alfaro, 2008) señala al respecto que si por una parte los equipos tecnológicos cuentan con la capacidad para ejecutar diversas tareas al mismo tiempo, no ocurre así en el ser humano, por lo cual, a mayor número de tareas a realizar, menor eficiencia en el desarrollo de las mismas. Desde luego, esta acumulación se suma a los factores precipitantes del estrés laboral, superando los recursos personales para hacerles frente.

La falta de concentración después de utilizar los equipos, no evidencio una prevalencia notoria en la muestra, en tanto si lo hizo, la afectación de la memoria, donde un 40% indico que algunas veces olvida las actividades por hacer; para Villanueva (2012), estas dificultades de orden cognitivo, se encuentran asociadas a alteraciones de la percepción del tiempo, concentración, trastornos del sueño y que finalmente tienen el potencial de redundar en absentismo y disminución del desempeño.

Los últimos componentes de este factor, hacen referencia al cansancio mental y cansancio visual, síntomas también advertidos por otros autores (Villanueva, 2012; Naranjo, 2009 y Romero, et al, 2016). En la muestra se encontró que el cansancio mental siempre está presente en el 47% de los participantes y algunas veces en el 39% de igual manera el cansancio visual alcanzo un porcentaje significativo, refiriendo un 47% de docentes que siempre lo experimentan y 40% algunas veces; este cansancio es

relacionado por Alfaro (2008) con el Síndrome de Burnout, lo cual podría estar representando una alerta para la población docente.

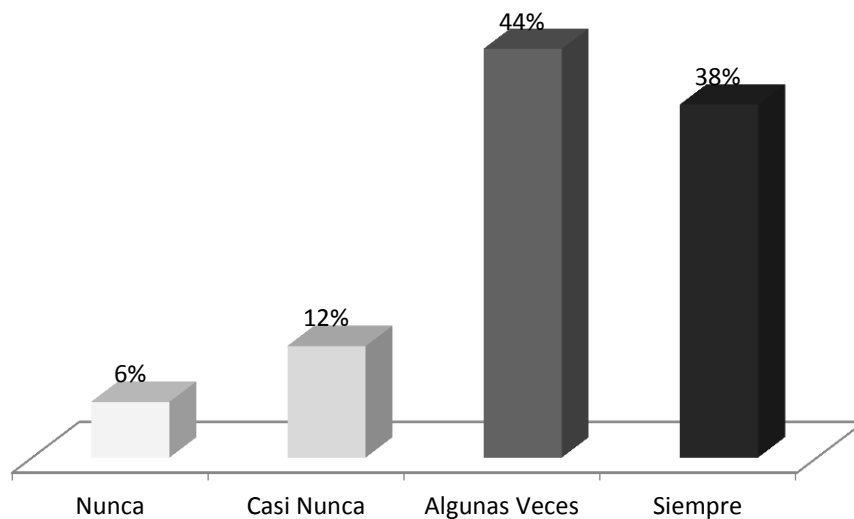
Ahora bien, la fatiga se define como el cansancio mental y cognitivo además del físico que se produce como efecto del uso de las TICs (Del Pino y Arenas, 2015), esta incluye un cansancio que no logra restaurarse únicamente con el sueño nocturno y se acompaña de otros síntomas como irritabilidad, tensión e ira (Naranjo, 2009); el nivel de tecnofatiga en general de los docentes, alcanzo un estado promedio para el 59% y alto para el 21%, porcentajes que no deben ser menospreciados, atendiendo al consecuente riesgo para la salud del trabajador. Este cansancio mental se produce por el bombardeo de información al que se somete la persona como consecuencia de lo que Miñarro (2011) denomina como la sobrecarga informática.

De acuerdo a Letona (2016), con frecuencia estas herramientas son de uso obligatorio en los contextos laborales ya que agilizan la productividad, lo cual no quiere decir que este hecho no traiga repercusiones sobre la salud ya que no todos los sistemas son simples y por el contrario llegan a complicar y fatigar al trabajador.

Tecnoadicción

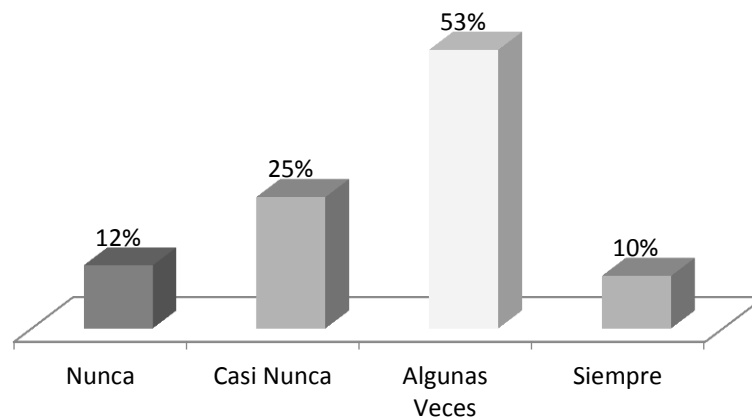
Los ítems correspondientes al factor tecnoadicciones se encuentran en las preguntas 15 a 21, los resultados de cada pregunta se presentan a continuación, seguidos del nivel arrojado para la escala de acuerdo a los puntajes de los participantes.

Figura 33. Más de dos horas en la red



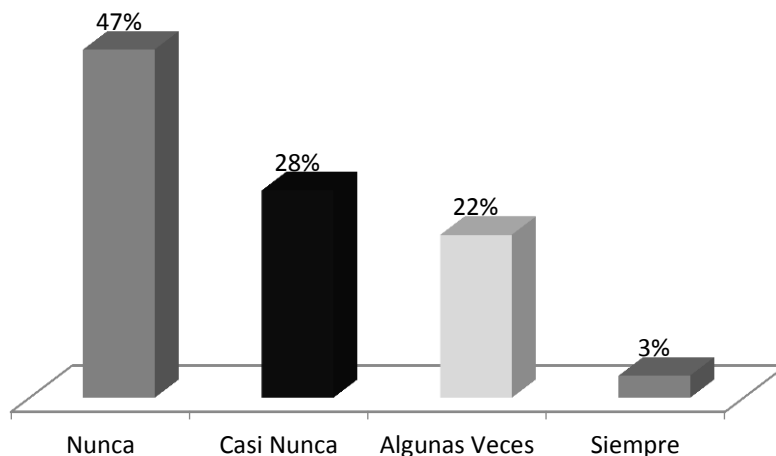
12 (38%) de los docentes respondieron que pasan más de dos horas diarias en la red y 14 (40%) indicaron que algunas veces. Por su parte 4(12%) refirieron que casi nunca y 2 (3%) que nunca.

Figura 34. Bienestar al estar conectado en la red



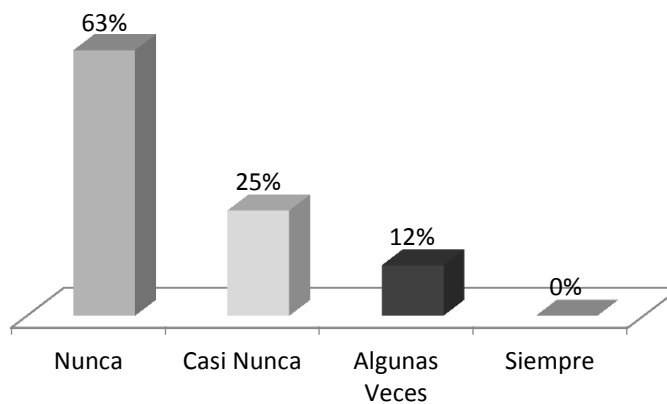
3 (10%) de los participantes refirieron que siempre el estar conectados en la red les proporciona bienestar; 17 (53%) de ellos indica que algunas veces. Para 8 (25%) profesores casi nunca y para 4 (12%) restante nunca ocurre así.

Figura 35. Ansiedad o depresión al no estar conectado



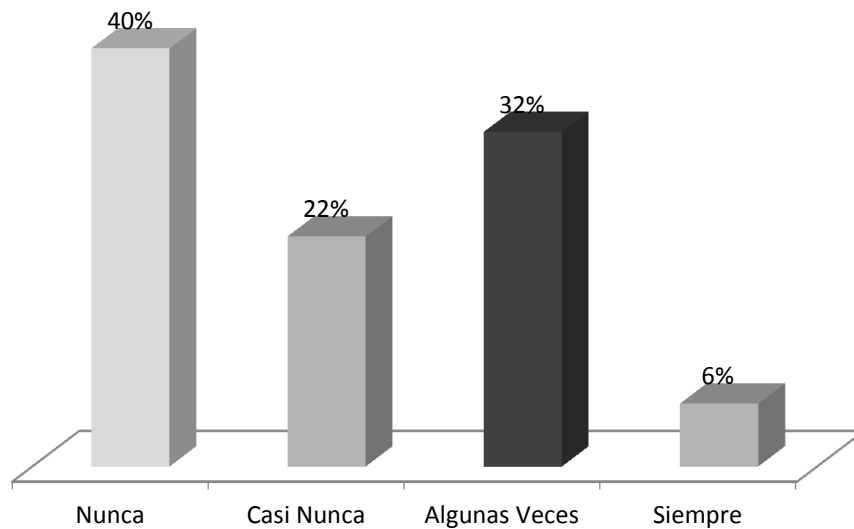
En cuanto a la ansiedad o depresión al no estar conectado a la red, 1 (3%) persona respondió siempre sentir ansiedad, 7 contestaron algunas veces con el 22%, 9 contestaron casi nunca con el 28% y 15 personas más respondieron nunca sentir ansiedad o depresión con el 47%.

Figura 36. Desatender tareas de trabajo por pasar tiempo en la red



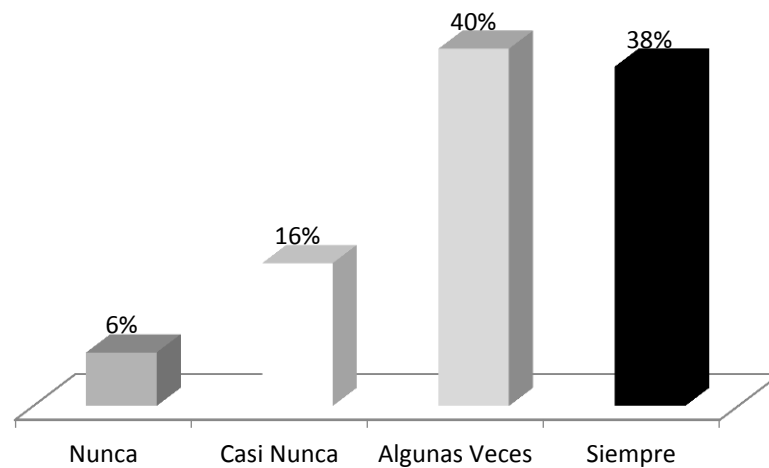
Ninguna persona contestó siempre, 4 (12%) personas respondieron algunas veces haber desatendido el trabajo por estar en la red, 8 respondieron casi nunca con el 25% y 20 personas respondieron nunca haber desatendió el trabajo con el 63% del total.

Figura 37. Pasar más tiempo en la red que con los amigos



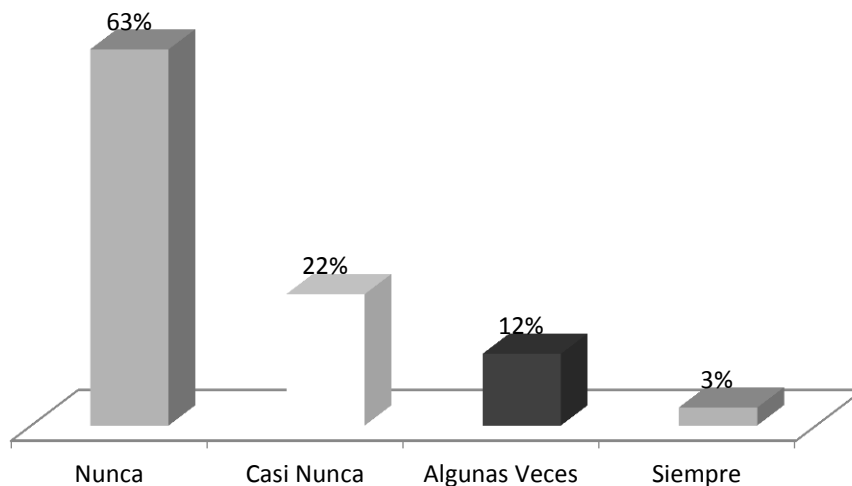
Se encontró que 2 (6%) personas siempre invierten más tiempo en las redes que con sus amigos, 10 (32%) respondieron algunas veces, 7 (22%) casi nunca y 13 (40%) respondieron nunca haber invertido más tiempo en la red que con sus amigos.

Figura 38. Frecuencia con al que revisa la actividad en la red

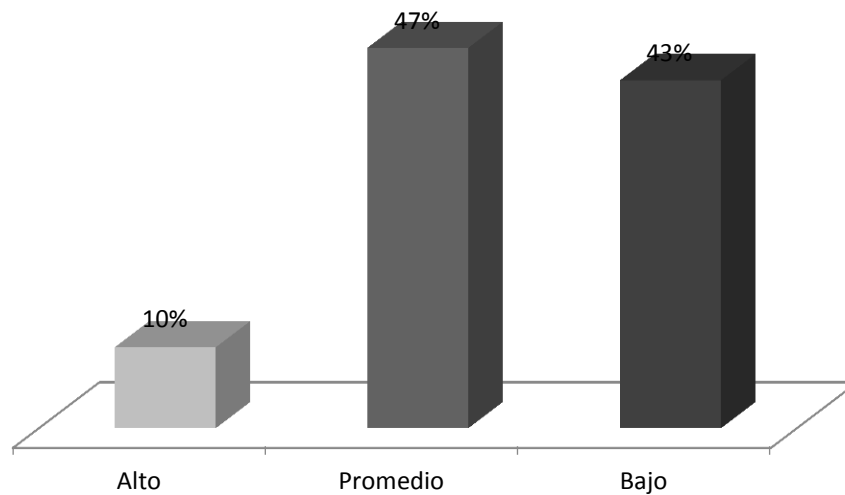


12 (38%) docentes respondieron que contesto siempre revisan el chat y correos electrónicos, 13 (40%) contestaron algunas veces, 5 (16%) respondieron casi nunca y 2 personas respondió nunca revisar frecuentemente los correos y chat con el 6%.

Figura 39. Dejar de hacer cosas del trabajo por estar en la red



1 (3%) persona respondió siempre, 4 (12%) docentes respondieron que algunas veces dejan de hacer cosas del trabajo por estar en la red, 7 contestaron casi nunca representando el 22% y 20 respondieron nunca dejar de hacer cosas del trabajo por estar en la red con el 63%.

Figura 40. Nivel de tecnoadicción

El nivel de tecnoadicción evidencia se encuentra en la escala promedio en 15 (47%) de los participantes: 14 (43%) presentan un nivel bajo y 3 (10%) un nivel alto.

Discusión de Resultados

El constante uso de las TICs puede llegar a provocar adicción de acuerdo a algunos autores, refiriendo diferentes niveles de tiempo e intensidad del uso de las mismas. Al preguntar a los docentes acerca del tiempo que pasaban usando las redes, refirieron en un 38% que este llegaba siempre a superar las dos horas y que algunas veces las superaban para el 44%. Naranjo (2009) afirma que la respuesta a la necesaria utilización de las TICs tienen características individuales que pueden derivar en la tecnoadicción. No obstante, se debe recalcar que de manera general, el trabajo con estas herramientas por largos periodos de tiempo, a nivel neuropsicológico incrementan los niveles de adrenalina y noradrenalina que son secretadas en situaciones de hipo-estimulación e hiper-estimulación (Alfaro, 2008).

El experimentar bienestar al estar conectados a la red tuvo una prevalencia de 53% para la opción algunas veces, lo cual claramente está estableciendo en estas personas una relación entre uso de las TIC y bienestar percibido, reflejando patrones de comportamiento disfuncionales potencialmente perjudiciales (Alfaro, 2008). En contraposición se encontró la ansiedad o depresión al no estar conectado, evidenciando porcentajes bajos para la opción siempre y algunas veces, lo cual resulta positivo en la medida en que la ansiedad es una de las manifestaciones más recurrentes en este tipo de estudios.

Tampoco se evidencia porcentajes altos al momento de indagar acerca de la atención sobre las tareas de trabajo, pero si sobre la posibilidad de pasar más tiempo en las redes que con los amigos, en este caso, los docentes indican que siempre (6%) i que algunas veces (32%), lo hacen, lo cual resulta preocupante si se toma en cuenta que ello puede finalmente redundar en aislamiento o exclusión social (Alfaro, 2009).

Por otra parte, la frecuencia con la que los docentes revisan la actividad en la realidad, se muestra significativa, ya que el 38% indica que siempre y el 40% que algunas veces, lo cual lleva a deducir que dicha frecuencia es considerable, pudiendo evidenciar una dependencia potencial al uso de las redes. De aquí la importancia que las instituciones realicen procesos de desconexiones digitales, tal como menciona (Simmel, 2015), en donde se establecen franjas horarias vedadas a la comunicación digital o periodos cortos de desconexión durante la jornada laboral, una costumbre que debería replicar al interior de otros contextos del trabajador.

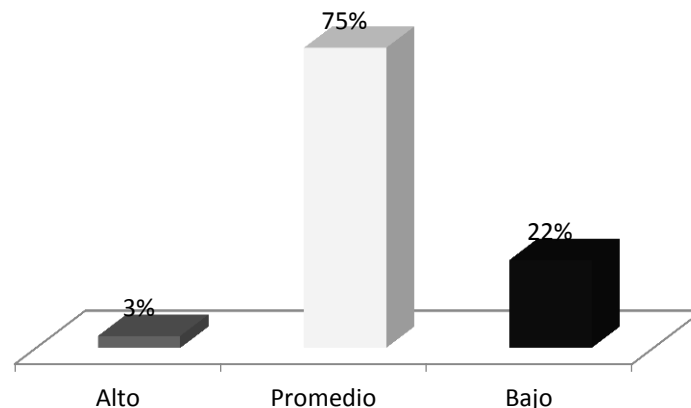
El nivel de tecnoadicción general, reflejo un nivel promedio del 47% y alto del 10%, siendo personas a las que hay que poner atención deduciendo el daño que puede

generar esta al trabajador y a las personas que forma parte de su entorno social y familiar, reduciendo además su interacción y contacto social (Alfaro, 2008). Si bien el uso de las tecnologías en el contexto laboral puede ocasionar en algunos de los docentes un rechazo frontal a las mismas, para otros, por el contrario pueden generar una sobre identificación que derive en adicción; es aquí cuando se hace referencia a una tecnofilia con claros efectos negativos en cualquiera de los casos (Letona, 2016). Salanova et al (2011), refiere que la tecnoadicción se traduce como el uso excesivo y de tipo compulsivo de las tecnologías, durante largos periodos de tiempo y en cualquier lugar.

Tecnoestrés

A partir de la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada uno de los factores, se obtuvo el puntaje general y nivel de tecnoestrés:

Figura 41. Nivel de tecnoestrés



De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa el nivel de tecnoestrés de la población en general, donde 7 personas están en un nivel bajo correspondiente al 22% del total de la población, 24 personas están en el nivel promedio, con el 75% y 1 docente se ubica en el nivel alto, con el 3%.

El tecnoestrés general, se encontró en un nivel promedio del 75%, no obstante se debe reconocer la existencia de mayor énfasis en algunas áreas que en otras al realizar la lectura de cada uno de los factores analizados aquí. Es claro que algunos docentes están comenzando a presentar somatizaciones importantes como consecuencia del uso de las TICs que pueden ir adquiriendo mayor envergadura.

En el cuadro general, conviene advertir desde el modelo Demanda - Control de Karasek (1979 citado por Guevara et al, 2014), que lo que hace a una situación estresante es la percepción de la capacidad de control que se tiene sobre ella, ante lo cual podría haber un mayor riesgo de presentar tecnoestrés en aquellos docentes que no tienen dominio de los sistemas. Si se atiende al tecnoestrés como una enfermedad de adaptación producto de la escasa habilidad para el tratamiento de las nuevas tecnologías (Alfaro, 2008), es posible prever sus efectos y actuar sobre sus consecuencias potenciales

CONCLUSIONES

Fue posible determinar el nivel de tecnoestrés a través de la realización del presente estudio una estudio cuantitativo del cual se extraen las siguientes conclusiones al momento de dar cuenta de este como factor potencial de daño psicosocial en docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta.

A partir de la aplicación de un cuestionario para la identificación de perfiles sociodemográficos dirigido a los docentes participantes, se encontró una prevalencia de docentes que han ejercido la docencia por más de 11 años y más de 9 al interior de la institución, siendo en su mayor parte hombres y mujeres mayores de 40 años, casados, de estrato III y varios de ellos con una remuneración salarial no superior a los 2 SMLV. De igual manera sus características refieren un nivel educativo de posgrado para el 53%, vivienda propia para el 43%, de 1 a 6 horas de trabajo directo y de 2 a 5 horas indirecto, prevaleciendo el uso de celulares y computadores.

Cada uno de los factores que componen el tecnoestrés fueron evaluados, encontrando así un nivel bajo de tecnoansiedad del 57% y promedio del 40%; nivel promedio de tecnofatiga del 59% y alto del 21%. Finalmente se encontró un nivel de tecnoadicción promedio del 47% y alto del 10% refiriendo posibles signos de alerta en estos dos factores para la población en general.

De manera general, se encontró un nivel promedio de tecnoestrés del 75% lo cual evidencia la necesidad de realizar intervenciones oportunas que reduzca el nivel y el

riesgo de problemáticas relacionadas con el estrés laboral y las consecuencias derivadas como factor de riesgo psicosocial en la población de docentes. Todo ello, enmarcado desde la perspectiva psicológica, lo cual permitió el reconocimiento de la potencial prevalencia de un fenómeno poco abordado y creciente en las organizaciones.

RECOMENDACIONES

Es fundamental que la institución realice un seguimiento y control sobre los factores que potencialmente pueden redundar en tecnoestrés o repercutir negativamente en la calidad de vida y desempeño de los docentes, derivados de la saturación, ansiedad, fatiga, aversión o adicción a las TICs dentro y fuera del contexto laboral, para de esta manera implementar acciones preventivas y correctivas de la dinámica de interacción con los equipos, como herramienta de trabajo y comunicación institucional.

No subestimar el daño potencial que pueda acarrear la poca capacidad o desadaptación de muchos docentes al uso de estas herramientas, propendiéndoles información y capacitación que les permita adaptarse con mayor facilidad al uso de estas y apropiarse de uso de manera tal que no afecte su desempeño laboral pero tampoco incida negativamente en su salud física y mental y/o en su entorno familiar y social.

Realizar una investigación con enfoque mixto que permita la recolecta, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en la misma investigación.

REFERENCIAS

- Alfaro, A. (2008). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1: 1-23. Disponible en <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>
- Alfaro, A. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. *Revista temas laborales*, 102: 123-155. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3096343.pdf>
- Cárdenas, M.; Méndez, L. y González, M. (2013). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14 (1). Disponible en <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/13210/18332>.
- Carlin, M. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas del futuro*. España: Wanceulen.
- Carlotto, M. & Gonçalves, S. (2010). El Tecno-estrés en Trabajadores que Actúan con Tecnología de Información y Comunicación. *Revista Psicología Ciência e Profissão*, 30 (2), 308-317. Disponible en <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia (1991). Constitución Política de Colombia Disponible en www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125
- Congreso de la Republica de Colombia (2012). *Ley 1562*. "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Disponible en

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
f

Correa, Z. & Pino. E. (2013); *Factores de Riesgo Psicosocial en Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud – IPS – Privadas de la Ciudad de Popayán – Colombia*. XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Disponible en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/es/docs/anteriores/xviii/docs/3.16.pdf>

Del Pino, R. y Arenas, K. (2015). Una aproximación al tecnoestrés laboral en personal docente universitario ¿una cuestión de género?. En *XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Disponible en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/10.01.pdf>

Fundación Factor Humano (2015). *Tecnoestrés*. Unidad de conocimiento. Disponible en https://factorhumana.org/attachments_secure/article/11916/tecnoestres_cast.pdf

Guevara, A., Sánchez, C. y Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4): 30-32.

Instituto Técnico Guaimaral (2013). Nuestra Institución. Disponible en <https://instiguaimaral.edu.co/portal/nuestro-colegio/>

Koscinczuk, P. (2014). Ambiente, adaptación y estrés. *Revista veterinaria*, 25 (1): 67-76. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-68402014000100015&lng=es&nrm=iso. ISSN 1669-6840.

- Letona, G. (2016). Nivel de tecnoestrés en los colaboradores en una planta dedicada a la producción de artículos del cuidado personal ubicada en escuintla. (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar
- López, Y. y Arboleda, M. (2015). *Significados atribuidos por los psicólogos en formación a la práctica profesional en el campo de la psicología organización.* (Tesis de pregrado) UNIMINUTO - Seccional Bello Disponible en http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/4219/TP_LopezYasmith_2015.pdf?sequence=1
- Martín, B. (2017). *Estrés laboral en profesionales de industria manufacturera.* (Tesis de posgrado). Disponible en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/22229/1/TFG-L%201505.pdf>
- Ministerio de Justicia. *Código sustantivo del trabajo.* Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Ministerio de Trabajo (2014). *Decreto 1443 de 2014.* Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Disponible en http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/PE240_2014_DECRETO%201443%20DEL%2031%20DE%20JULIO%20DE%202014.pdf
- Ministerio de Protección Social (2006). *Ley número 1090.* Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Disponible en http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF

- Ministerio de Protección Social (2008). *Resolución 002646 DE 2008*. Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Miñarro, J. (2011) *Influencia de las TIC en los riesgos laborales*. Recuperado de: <http://www.coitt.es/res/revistas/04c%20TIC%20Riesgos%20laborales.pdf>.
- Morales, F.; de Rueda, B. (2017). Escala de afrontamiento del estrés cotidiano en el deporte en ámbito universitario. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1): 297-312 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349853537031>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida. DOI: 10.13140/RG.2.1.2633.9446
- Oramas, A. (2013). *Estrés y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de pregrado). Ministerio de Salud Pública de Cuba. Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Habana – Cuba.
- Picerno, M (2010). *Tecnoestrés en trabajadores uruguayos*. (Tesis de Pregrado). Uruguay: Universidad Católica.
- Prado, A. (2009). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y tecnoestrés*. Disponible en <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>
- Quintero, L. y Vargas, A. (2011). *Modelos de gestión humana y psicología organizacional, un acercamiento a partir de la praxis*. (Tesis de Pregrado).

Universidad del Valle Instituto de Psicología Área de Psicología Organizacional y del Trabajo Santiago de Cali.

Quintero, J., Munévar, R. y Munévar, F. (2015). Nuevas tecnologías, nuevas enfermedades en los entornos educativos. *Hacia la promoción en salud*, 20(2): 13-26. DOI: 10.17151/hpsal.2015.20.2.2

Rivadeneira, C. (2013). Algunas puntualizaciones sobre el estrés. *Revista de Terapia Cognitivo Conductual*. Disponible en <http://cetecic.com.ar/revista/algunas-puntualizaciones-sobre-el-estres/>

Romero, M.; Flores, W. y Sarmiento, N. (2016). *Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de FAREM Estelí*. Disponible en repositorio.unan.edu.ni/7353/1/18003.pdf

Salanova, M., Llorens, S., Ventura, M. (2011). *Tecnoestrés: Concepto, Medida E Intervención Psicosocial*. Disponible: http://Www.Insht.Es/Inshtweb/Contenidos/Documentacion/Fichastecnicas/Ntp/Ficheros/701a750/Ntp_730.Pdf

Salanova, M, Llorens, S., Ventura, M. (2011). *Guía de Intervención Tecnoestrés*. Madrid: Editorial Síntesis.

Sánchez, Y. (2015). Relación entre estrés y depresión. Análisis de sus bases neurobiológicas. *(Tesis de pregrado)*. Universidad de Salamanda. Disponible en

Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. (Tesis de posgrado) Universidad EAN.

Disponible en

<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>

Simmel, G. (2015). *Tecnoestres*. Fundació Factor Humà. Disponible en <https://factorhuma.org/es/unidades-de-conocimiento/11916-tecnoestres>

Valadez, A.; Bravo, M. y Vaquero, J. (2011). Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 14 (1): 65 – 76.

Villanueva, J. y Parra, N (2012). Tecnoestrés en docentes y su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Investigación La Salle*, 2 (1): 61 – 70. Disponible en <https://www.researchgate.net/publication/270274402>

APÉNDICES

Apéndice A. Cuestionario de Datos sociodemográficos

Objetivo: Determinar las características sociodemográficas de los docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral del municipio de Cúcuta.

A continuación se proponen algunas preguntas con opciones de respuesta única. Se reitera la confidencialidad de sus respuestas y se agradece su sinceridad al responder.

1. **Sexo** F _____ M _____

2. Estrato _____

3. Estado Civil _____

4. Edad

Menor de 18 años _____ De 19 a 30 años _____ De 31 a 40 años _____

De 41 a 50 años _____ De 51 a 60 años _____ 61 años o más _____

5. Escolaridad

Normalista _____ Técnico _____ Tecnólogo(a) _____
Universitario _____ Posgrado _____ Otro _____

6. Seguridad Social

EPS _____ SISBEN _____ Nivel _____

7. Residencia: Urbano _____ Rural _____

8. Tipo de vivienda: Propia _____ Alquilada _____ Familiar _____

9. Tiempo ejerciendo la docencia

0 a 6 meses _____ 6 a 1 año _____ 1 a 2 años _____ De 3 a 4 años _____

De 5 a 6 años _____ De 7 a 10 años _____ Más de 11 años _____

10. Tiempo ejerciendo en la institución

Menos de 1 año _____ De 1 a 2 años _____ De 3 a 5 años _____ De 6 a 8 años _____ De 9 años o más _____

11. Ingreso mensual

Menos de 1 SMLV _____ 1 SMLV _____ entre 1 y 2 SMLV _____
2 SMLV _____ 3 o más de 3 SMLV _____

12. Horas de trabajo directo diario

Entre 1 y 3 ___ entre 4 y 6 ___ más de 6 horas _____

13. Horas de trabajo indirecto diario

1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__

14. Tipo de TIC's que emplea en la cotidianidad

Celular ___ Tablet _____ Computador _____

Otro _____

15. ¿Cuál considera que es su nivel de dominio de estas tecnologías?

Muy alto ___ Alto ___ Medio ___ Bajo ___ Muy bajo _____

Apéndice B. Cuestionario para medir el nivel de tecnostrés

Introducción:

A continuación se presenta una serie de preguntas en la cuales deberá marcar con una X la respuesta que mejor responde a su opinión. Favor de responder a todas las preguntas.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
1	2	3	4

Ítems					
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
1	¿Se siente inseguro al utilizar algún sistema informático?				
2	¿Estar frente al monitor le provoca tensión muscular?				
3	¿Cuando está recibiendo alguna capacitación le es difícil concentrarse?				
4	¿Se siente ansioso ante los cambios de sistemas informáticos dentro de su área laboral?				
5	¿Se molesta si lo interrumpen en su jornada laboral?				
6	¿Le tiemblan o sudan las manos al utilizar la computadora?				
7	¿La saturación de los equipos tecnológicos en el puesto de trabajo le provoca ansiedad?				

Ítems					
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
8	¿Le provoca dolor de cabeza el estar trabajando en la computadora por más de dos horas?				
9	¿Se le acumulan las actividades que tiene que realizar en su trabajo?				
10	¿Le es difícil concentrarse después de utilizar los equipos de tecnología?				
11	¿Le resulta difícil relajarse después de un día de trabajo en el cual estuvo en constante contacto con los sistemas?				
12	¿En algún momento del día olvida alguna actividad que tiene que realizar?				
13	¿Al final de la jornada laboral experimenta cansancio mental?				
14	¿Siente la vista cansada después de una jornada laboral?				

Ítems					
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Siempre
15	¿Pasa más de 2 horas conectado a la red?				
16	¿El estar conectado en la red le proporciona bienestar?				
17	¿Se siente ansioso, nervioso o deprimido cuando pasa un día sin conectarse a la red?				
18	¿Desatiende las tareas del trabajo por pasar más tiempo en la red?				
19	¿Pasa más tiempo en la red que con sus amigos?				
20	¿Con qué frecuencia a revisado su chat, correo electrónicos y sus redes sociales?				
21	¿Ha dejado de hacer cosas de su trabajo por estar más tiempo en la red?				

Apéndice C. Propuesta Guía Tecnoestrés

Guía teórico práctica para la prevención de

TECNOESTRÉS



Enfrentando el estrés laboral derivado del uso de las nuevas tecnologías.

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA – PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Guía teórico práctica para la prevención del tecno estrés en docentes.

Cúcuta, Colombia. Junio de 2018

Este documento se ha elaborado en el marco de la realización del proceso de trabajo de grado de la Psicóloga en formación Sonia Yaneth Delgado Villamizar, de la Universidad de Pamplona, extensión Villa del Rosario, bajo la Dirección de la Ps. Yijadd Ordoñez Yaber; cuyo propósito fue la elaboración de una Guía Teórico Práctica para la prevención de tecno estrés en docentes Año 2018-I.

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE SALUD – PROGRAMA DE PSICOLOGÍA



TECNOESTRÉS LABORAL EN DOCENTES.

Autor

Sonia Yaneth Delgado Villamizar

Director Trabajo de Grado

Yijadd Ordoñez Yaber

© Todos los derechos son reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente, ni entregada o transmitida por un sistema de recuperación de información, sin el permiso previo del autor.

TECNO ESTRÉS

Un estado psicológico negativo que se encuentra ligado al uso de las TIC

(Salanova, 2011)



El tecno-estrés es un fenómeno que forma parte de los entornos laborales actuales. Una forma de estrés particular donde los acelerados cambios en las tecnologías de la comunicación y la información y su inmersión en los contextos laborales, no dan oportunidad de adaptarse y generar experiencia en su manejo.

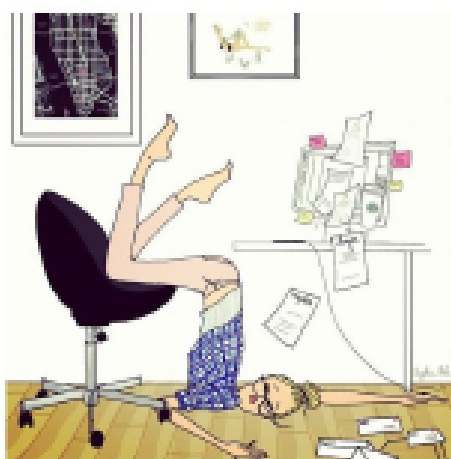
¿CÓMO?

A través de una exposición continuada de nuevas tecnologías para la información y comunicación, tanto dentro, como fuera del ámbito laboral y que puede producir ansiedad y temor ante su uso, o provocar dependencia.



¿CUANDO?

Ante el desajuste entre las exigencias del uso presente y/o futuro del TIC, y los recursos disponibles relacionados con tal aplicación.





TIPOS DE TECNOESTRÉS



TECNOANSIEDAD

Forma de tecnoestrés donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC.

Actitudes
Escépticas.

Pensamientos
de
competencia.

Sensación de
incapacidad.

TECNOFOBIA



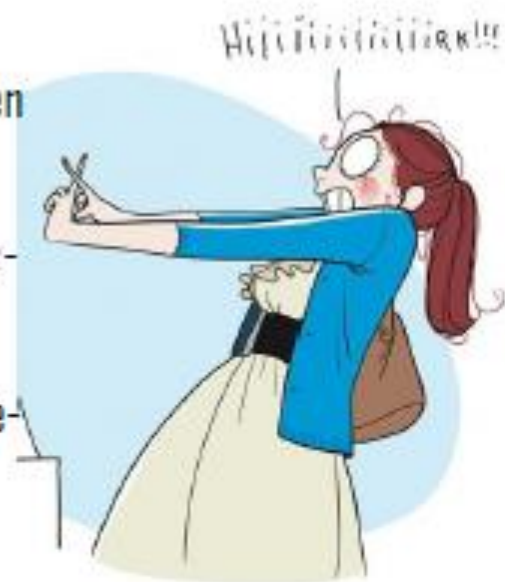
Miedo y
ansiedad
hacia la TIC.

Manifestaciones

Resistencia a hablar sobre tecnología o incluso pensar en ella.

Miedo o ansiedad hacia la tecnología

Pensamientos hostiles y agresivos hacia la tecnología.



TECNOFATIGA

Cansancio producido por la sobre carga de información.



Manifestaciones

- Sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo.
- Síndrome de la "fatiga informativa".
- Falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información.



TECNOADICCION

Incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo.

Manifestaciones

- Necesidad de estar continuamente actualizado.
- Percepción de que las personas tienen que estar siempre conectadas y disponibles prácticamente las 24 horas del día..

CAUSAS



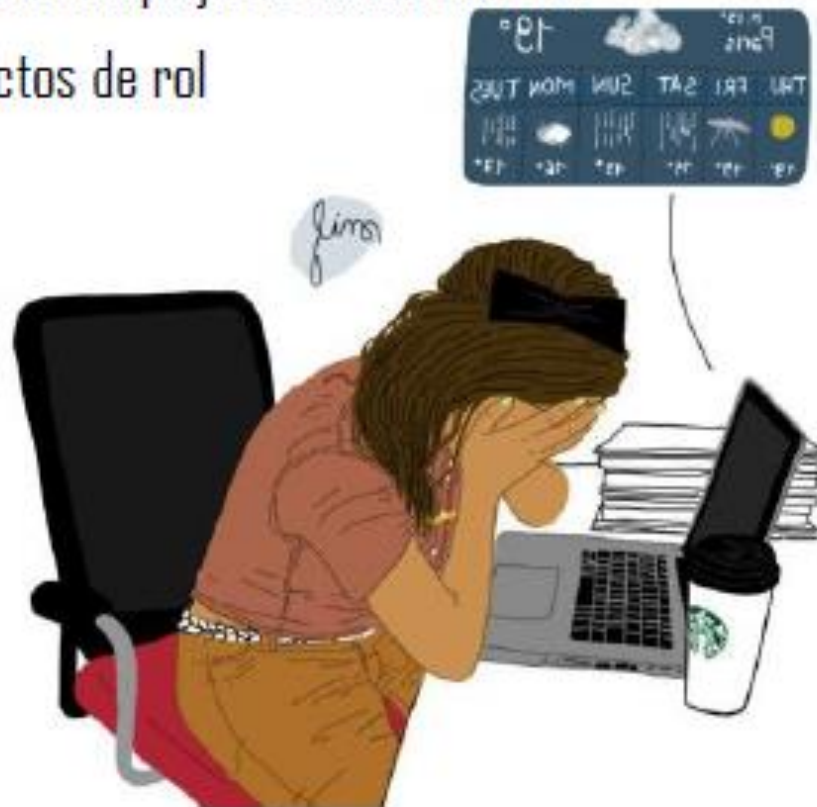
TECNODEMANDAS

Exigencias "continuas", físicas y psicológicas.

Sobrecarga de trabajo .

Rutina o complejidad en las tareas .

Conflictos de rol



Ausencia de RECURSOS

Ausencia de Autonomía

Clima laboral



SÍNTOMAS

Ansiedad o renuncia a las nuevas tecnologías.

Sobre identificación con la tecnología.

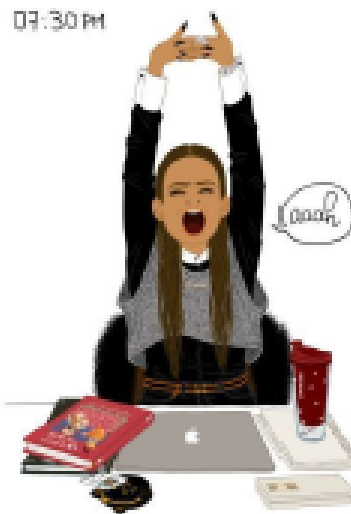
Síndrome de las ventanas (multitareas abiertas
simultáneamente)

Alteraciones de la concentración y memoria.

Percepción acelerada del tiempo y deseo de
perfección.

Acortamiento de periodos de gestación de ideas.

Aislamiento social.



PREVENCIÓN



NIVEL ORGANIZACIONAL

Las organizaciones deben prever las posibles repercusiones en la introducción de las TIC en sus contextos y establecer los mecanismos para la prevención atendiendo a las posibles consecuencias tanto desde las exigencias y organización del trabajo como facilitando a las personas vías de adaptación.





RECOMENDACIONES

Prestar atención a las discrepancias entre las demandas y los recursos (personales y organizacionales) con los que cuenta el trabajador

Disminuir las demandas e incrementar los recursos

Diseñar estrategias de promoción y prevención



ESTRATEGÍAS

PREVENCIÓN



NIVEL INDIVIDUAL

Retirada

Establecer metas realistas de formación, incrementando su dificultad y, por tanto, aumentando la autoeficacia después de cada acción formativa.

Búsqueda de apoyo social/técnico

Limitar pensamientos irracionales del tipo "debo saber utilizar esta tecnología en menos de dos días o la gente pensará que soy un/a inepto/a"





APUNTES

Evita mucho tecnoestrés si habláramos más que escribiéramos .

Pautar el uso del móvil y dejarlo apartado cuando se esta en tiempo extra laboral.

Consultar el correo en un horario estipulado: dos veces por la mañana y dos por la tarde.

Apagar los dispositivos por la noche.

Hacer desconexiones diarias de una o dos horas, incluso fines de semana completos.

Desconexión activa: pasear, leer, hacer deporte .

Utilizar vías tradicionales de comunicación.



Tu eres dueño
de tu tiempo
no los otros.

Convertir las
redes
sociales en
un
 escaparate
de miserias
emocionales
genera
mucho
tecnoestrés.

TECNOESTRÉS



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

2018