



Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes universitarios de

Riohacha

Idalis Estela Almanza Bastidas

Código 20251725529

Luis David Marulanda Solano

Código 20251720598

Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología modalidad distancia

Facultad de Psicología

Riohacha, Colombia

2022

**Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes
universitarios de Riohacha**

Idalis Estela Almanza Bastidas

Luis David Marulanda Solano

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

Psicólogo

Director (a):

Edgar Pulido Guerrero

Mg. en Proyectos Educativos mediados por TIC

Yatsira Jaramillo Peñaloza

Mg. Psicología educativa

Línea de Investigación:

Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional

Grupo de Investigación:

Esperanza y vida

Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología modalidad distancia

Facultad de Psicología

Riohacha, Colombia

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado
Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes
universitarios de Riohacha,

Cumple con los requisitos para optar
Al título de Psicólogo.

Firma del Tutor

Firma del Tutor

Firma Jurado

Firma Jurado

Riohacha, mayo de 2022.

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	4
Lista de figuras.....	8
Lista de tablas.....	9
Lista de apéndices	10
Resumen.....	13
Abstract	14
Introducción.....	15
Planteamiento del problema.....	17
Descripción del problema	17
Objetivos	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
Justificación	21
Línea de investigación.....	23
Marco teórico	24
Síntomas del tecnoestrés	26
Tecnoestresores	28
Tecno – sobrecarga	29
Sobrecarga laboral.....	30

Tecno – invasión	30
Ambigüedad de rol.....	31
Conflicto, trabajo, familia.	31
Invasión a la privacidad.	31
Tecno- Complejidad.....	32
Tecno- Inseguridad.....	32
Inseguridad del trabajo.	32
Afrontamiento del tecnoestrés.....	32
Afrontamiento emocional.....	33
Afrontamiento proactivo	33
Desempeño laboral.....	34
Teletrabajo.....	34
Docencia universitaria.....	35
Marco referencial	36
Marco contextual.....	44
La misión y visión de la Universidad Antonio Nariño	44
Organigrama.....	45
Método	46
Tipo de investigación	46
Fuentes de información.....	47

Instrumentos.....	48
Batería tecnoestrés	48
Cuestionario sobre desempeño laboral EVADES.....	50
Definición operacional de variables.....	51
Hipótesis.....	53
Procedimiento	53
Fase I: Elaboración de la propuesta de investigación	53
Fase II: Acercamiento y recolección de información	54
Fase III: Diagnóstico situacional y aplicación de instrumentos.....	54
Fase IV: Análisis de datos.....	55
Fase V: Interpretación y discusión de la información recolectada	56
Fase VI: Resultados, conclusiones y recomendaciones	56
Aspectos éticos.....	56
Resultados	58
Resultados descriptivos.....	58
Resultados correlacionales	64
Discusión.....	68
Conclusiones	71
Recomendaciones.....	75
Referencias.....	77

Apéndice 84

Lista de figuras

Figura 1.	25
Figura 2	45
Figura 3	58
Figura 4	59
Figura 5	60
Figura 6	60
Figura 7	61
Figura 8	62
Figura 9	63

Lista de tablas

Tabla 126	Tabla 2	29	Tabla 3	49	Tabla 4	50	Tabla 5	52	Tabla 6
		64	Tabla 7	67	Tabla 8	93	Tabla 9	94	

Lista de apéndices

Apéndice A. Batería de Tecnoestrés	81
Apéndice B. Cuestionario de desempeño laboral EVADES	85
Apéndice C. Consentimiento informado	87
Apéndice D. Cronograma y recursos	90

(Dedicatoria)

En primera instancia, dedicamos este trabajo a Dios fuente de sabiduría que nos permitió desarrollar con éxito este hermoso proyecto profesional.

A nuestros padres ejemplos de inspiración, esfuerzos y amor incondicional que sin ellos no hubiese sido posible llegar a este momento.

Por último, dedico este proyecto a mi pareja de formula esa persona que estuvo apoyándome en cada decisión que tomara, esa persona que tuvo paciencia y entrega para conmigo, a esa persona le dedicó y agradezco porque gracias a ti hoy puedo con alegría presentar y disfrutar esta tesis.

Lalys y Luis

Agradecimientos

Primeramente, agradecemos a la Universidad Antonio Nariño por abrir sus puertas y permitirnos ser parte de la familia de esta institución, la cual nos concedió la oportunidad de estudiar nuestra carrera profesional, así como también a los diferentes docentes que nos brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradecemos también a nuestro asesor de tesis el psicólogo Edgar Guillermo Pulido por habernos brindado la oportunidad de guiar y contribuir con su capacidad y conocimiento científico nuestra investigación.

Y para finalizar también agradecemos a todos los que fueron nuestros compañeros de clases durante todos los niveles de universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado a las ganas de seguir adelante en este sueño profesional. En especial a nuestro compañero Jorge Finamores Causado, quien aportó al desarrollo inicial de este hermoso proyecto.

Resumen

El propósito del presente estudio fue la descripción de la relación entre tecnoestrés y desempeño laboral en docentes de la UAN sede Riohacha, con base en el modelo de demandas y recursos laborales, así como en la conceptualización actual del tecnoestrés. Para ello, se midieron la percepción de Tecnoestresores, los síntomas y los estilos de afrontamiento del tecnoestrés, así como la autopercepción de desempeño laboral. El estudio correspondió a un diseño no experimental de alcance correlacional transversal, con una muestra de 14 participantes. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman a través del programa SPSS versión 1.2.0, hallándose como principales resultados que los docentes presentan en términos generales, niveles óptimos de desempeño laboral debido a que los niveles de tecnoestrés son bajos. Se puede concluir que la población referenciada presenta actitud de empatía por el uso de las TIC en el desempeño de su ejercicio profesional.

Palabras claves: Tecnoestrés, docencia universitaria, Tecnoestresores, síntomas, afrontamiento, desempeño laboral, COVID-19.

Abstract

The goal of this study was to describe the relation between technostress and work performance within teachers of the Riohacha UAN campus, with base in the labor demands and resources model, as well as the current technostress conceptualization. For this, the perception of technostress, the symptoms and the coping styles were measured, as well as the self-percieved work performance. The study corresponded to a non experimental design of cross correlational scope, with a sample of fourteen participants. The stadistical analisis was made by Spearman; rho coefficient through the SPSS program, finding as main results that the teachers present in general terms, optimal evels of work performance due to having low levels of technostress. It can be concluded that the referenced population presents an attitude of empathy for the use of ICT in the performance of their professional practice.

Keywords: Technostress, University Teaching, Technostressors, Symptoms, Coping, Work Performance, COVID-19.

Introducción

El tecnoestrés es un estado psíquico considerado dañino en relación con el uso de tecnologías o que atenta con su uso en un futuro. Ese concepto o estado es desencadenado por la presencia o inhabilidad para adaptarse al uso de tecnología de una manera placentera y constante, en donde las personas se encuentran expuestas a largas horas de conectividad y exposición a la misma (Solanova, 2003, citado por Nogareda, 2019). Por otro lado, el desempeño en las organizaciones se encuentra relacionado con la eficacia emitida por el personal que trabaja dentro de las mismas, y se ve reflejada en las acciones, comportamientos y cultura que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos, sin olvidar que la mayor fortaleza de una organización son sus empleados (Chiavenato, 2009).

La presente investigación describe la relación entre tecnoestrés y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha. El uso de herramientas digitales por parte de los docentes es fundamental para la enseñanza efectiva por medio de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Además, teniendo en cuenta la situación actual de la pandemia, que desencadenó diferentes afectaciones de tipo psicoemocional que podrían llegar a perturbar el rendimiento de la población referenciada.

Con el estudio realizado se pretendió por medio del uso de herramientas como: La batería de tecnoestrés y el EVADES, determinar si existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño laboral en docentes universitarios, esto incluye los tecno estresores a los cuales se encuentran expuestos los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, los síntomas que han desarrollado producto del estrés generado por las TIC y estilos de afrontamiento que han implementado para llevar a cabo una formación de calidad a sus estudiantes.

Por otro lado, la relevancia del tema de la presente investigación se determinó por la situación actual que se vive a nivel mundial producto de la pandemia del Covid 19, utilizando recursos y costos accesibles, con alta viabilidad ya que contó con el respaldo de la dirección del campus de Riohacha en cuanto a la información y apoyo logístico para hacerlo realidad, también nos brindó un contacto directo con los docentes.

A nivel profesional, los investigadores consideraron que fue adecuado emprender este proyecto de investigación, ya que cumplió con los criterios y parámetros establecidos por el plan de investigación de la Universidad Antonio Nariño, con el fin de interiorizar los conocimientos y habilidades adquiridas que deben instituir a todos los alumnos que pretendan optar al título de psicólogo.

Así mismo, para describir el nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha se procedió con la aplicación de dos instrumentos: La batería de tecnoestrés de Pulido (2020) y el EVADES, la muestra estuvo conformada por 14 docentes de la población referenciada, los cuales constituyen el 100% de la misma; el análisis estadístico fue llevado a cabo bajo el programa SPSS versión 25.0. Dentro de los principales hallazgos, se obtuvieron altos niveles negativos significativos en las dimensiones de Tecnoestresores, síntomas de tecnoestrés y estilos de afrontamiento con relación al desempeño laboral, sin embargo, se evidenciaron altos niveles positivos en cuanto a la autonomía percibida en relación con las habilidades y destreza demostradas por los docentes.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

El estrés es la respuesta de la parte física, hormonal y psicológica del cuerpo del ser vivo cuando se detecta un hecho o suceso en el que se encuentre en peligro o que demande mucha exigencia; y la respuesta a estas situaciones será la de preservar la vida y la integridad; no es considerada una enfermedad que pueda impedir el desempeño natural de la cotidianidad, pero si estos episodios permanecen constantemente por un periodo prolongado de tiempo, sí puede quebrantar la salud, la tranquilidad y el sano desarrollo del ser (Maturana & Vargas, 2015).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajador (OIT) como se citó en Aguado-Martín et al. (2013) considera que el estrés es la segunda enfermedad más frecuente y manifiesta, que de la población de obreros que se encuentran laborando el 30% padece de estrés laboral, siendo este tipo de estrés la segunda enfermedad más frecuente y que el 50% de la baja productividad se relaciona al estrés en el trabajo; indicando lo alarmante que son estas cifras.

En marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) tomada como referencia por Suarez Alonso (2020) declaró a nivel mundial una crisis epidemiológica causada por la expansión de contagio del virus COVID 19, la cotidianidad del planeta cambió, todos empezamos a enfrentar nuevas formas de vida entre ellos el teletrabajo, la oficina fue llevada a casa y con ello, empezar adaptarse a los nuevos requerimientos de este; el uso de los aparatos tecnológicos aumentó y fueron necesarios para la mayoría de las actividades diarias de todas las personas y en consecuencia, empezaron a padecer tecnoestrés.

Según una encuesta realizada en Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020) entre julio y septiembre, el 81,4% de las personas abordadas se encuentran en la actualidad laborando de forma remota por lo menos un día por semana, el 37,2%

se localizaban laborando de modo remoto a turno completo, mientras que un 18,6% trabajan de manera asistente en jornadas completas. A raíz de todos estos cambios en la dinámica laboral, los colombianos han comenzado a padecer una serie de trastornos, episodios de estrés y cambios comportamentales, que han alterado su salud física y mental.

La Universidad Antonio Nariño (UAN), hace parte del gremio de universidades privadas que brindan educación superior en Colombia, cuenta con su sede principal en Santa Fe de Bogotá y con otras sedes en la mayoría de las ciudades capitales del país y otros municipios. Los docentes de la sede Riohacha, al igual que el resto del mundo han tenido que enfrentar todos los cambios que con la nueva realidad llegaron, ya no era posible dar clases presenciales, tener contacto físico con los estudiantes, ahora era necesario la modalidad digital para impartir conocimiento. El teletrabajo disparó algunas problemáticas que afectan el desempeño de estos docentes, el proceso de adaptación los ha hecho víctimas del tecnoestrés, provocando desgaste emocional, psicológico, cognitivo y elevando los niveles de estrés, afectando otras esferas de sus vidas, a nivel social, laboral y la vida familiar.

De acuerdo con lo manifestado por la coordinadora y docente de la Universidad Antonio Nariño de la facultad de psicología (Márquez, E., comunicación personal, 20 abril de 2021), afirma que el desempeño de los docentes se ha visto afectado debido a que al cambiar la modalidad de trabajo también las exigencias cambian. A parte de sus responsabilidades normales, deben cumplir con cursos formativos de desarrollo docente para mejorar la cualificación, asistir a mayor número de reuniones virtuales, se debe estar disponible todo el tiempo para los requerimientos de la universidad; afirma también que los docentes se están enfermando más, ha aumentado el nivel de ausentismo y constantemente se están quejando debido a que muchas veces deben sacrificar el día de descanso para poder cumplir con todos los compromisos y que

además a muchos les toca trabajar por las noches ya que a estas horas hay más tranquilidad y silencio en el hogar y así pueden concentrarse más en sus actividades; su descontento aumenta por que han perdido el límite de la jornada laboral y se ha mezclado lo personal-familiar con el trabajo y esto los mantiene estresados al tener que responder a diferentes exigencias desde un mismo lugar, además son muchas las horas que hacen uso de las TIC de una manera no adecuada generándoles tecnoestrés.

Con el retorno a las actividades de manera alterna (virtual y presencial), después de estar cuatro semestres académicos asistidos digitalmente, los docentes de la UAN sede Riohacha siguen estando expuestos a herramientas tecnológicas usadas para el desarrollo de sus funciones profesionales, ya que, aun trabajando desde la sede de manera presencial, deben exponerse a largas jornadas al manejo de las TIC.

Por lo descrito anteriormente, surge el siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha?

Objetivos

Objetivo general

Describir el nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha.

Objetivos específicos

Identificar los tecno estresores percibidos por los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha.

Establecer los síntomas asociados al tecnoestrés que podrían afectar a los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha.

Clasificar los estilos de afrontamiento del tecnoestrés en los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha.

Evaluar el nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha.

Justificación

El Ministerio de Trabajo de Colombia tuvo en cuenta todos los cambios que la población trabajadora estaba enfrentando a causa de la emergencia sanitaria por el Covid 19, produciendo la circular 064 del 7 de octubre del 2020, llamando a acciones preventivas para proteger la salud mental y recomendaciones a implementar con la nueva modalidad de trabajo en casa y situaciones tecnoestresoras como el tema de la desconexión, la privacidad y el equilibrio entre la vida laboral con lo personal y familiar (*circular 064 de 2020*).

La presente investigación se hace necesaria debido a que se evidencian diferentes afectaciones en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, esto fue manifestado por la Coordinadora y docente de la UAN de la facultad de psicología (Márquez, E., comunicación personal, 20 abril de 2021), la cual expresa que a consecuencia de los diferentes cambios que se presentan en la modalidad académica (asistida digitalmente y presencial), la alternancia ha afectado significativamente el desempeño laboral de los docentes en relación con el uso excesivo de las tecnologías de una manera no adecuada generándoles tecnoestrés.

Por tal razón esta investigación propone encontrar el nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha; pues de esta manera se puede detectar y manejar esta problemática debido a que afectan directamente diferentes esferas de estos seres humanos que constantemente están sometidos a la presión de interactuar con sus superiores, compañeros de trabajo y estudiantes de manera remota.

Si se encontrase la relación entre tecnoestrés y desempeño laboral, la Universidad Antonio Nariño contaría con una herramienta para planificar sus acciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, en vías de mejorar la calidad de vida de su cuerpo docente, considerando lo

importante que es minimizar los factores estresantes y mantener esta comunidad lo más motivada y sana para alcanzar las metas corporativas; además marcharía con los lineamientos de la legislación colombiana donde se le exige a las empresas generar acciones para monitorear lo que afecta a los trabajadores a nivel de generación de estrés laboral.

Por otro lado, se denota la relevancia que tiene el tema objeto de estudio de la presente investigación debido a la situación actual que se padece en todo el mundo a raíz de la pandemia del Covid 19, con recursos, costos accesibles y alta viabilidad debido a que se cuenta con el apoyo de la administración de la sede Riohacha en cuanto a información y apoyo logístico para la realización de la misma, además nos brinda contacto directo con el cuerpo docente de la sede y al finalizar la investigación, sus resultados serían de gran utilidad no solo para la sede Riohacha sino para poder replicarlos a nivel general en todas las sedes de la Universidad.

Otra de las razones que motivó a la realización de esta investigación es que, de acuerdo con la revisión de investigaciones previas, se encontraron pocas exploraciones relacionadas directamente con la problemática y ninguna dentro del departamento de la Guajira, por tal razón, este estudio serviría como inspiración para nuevas investigaciones.

Por último, a nivel profesional los investigadores creen pertinente la ejecución de este proyecto de investigación ya que cumple con los criterios y parámetros establecidos por el plan de estudio de la Universidad Antonio Nariño, para la interiorización de los conocimientos y competencias alcanzadas, que deben desarrollar todos los estudiantes que pretendan optar por el título de psicólogos.

Línea de investigación

La presente propuesta de investigación se enmarca en la línea de investigación *Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional*, perteneciente al grupo de investigación *Esperanza y vida* de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño. Esto dado que las temáticas de tecnoestrés y de desempeño laboral corresponden al plan organizacional y son abordadas por la psicología industrial – organizacional.

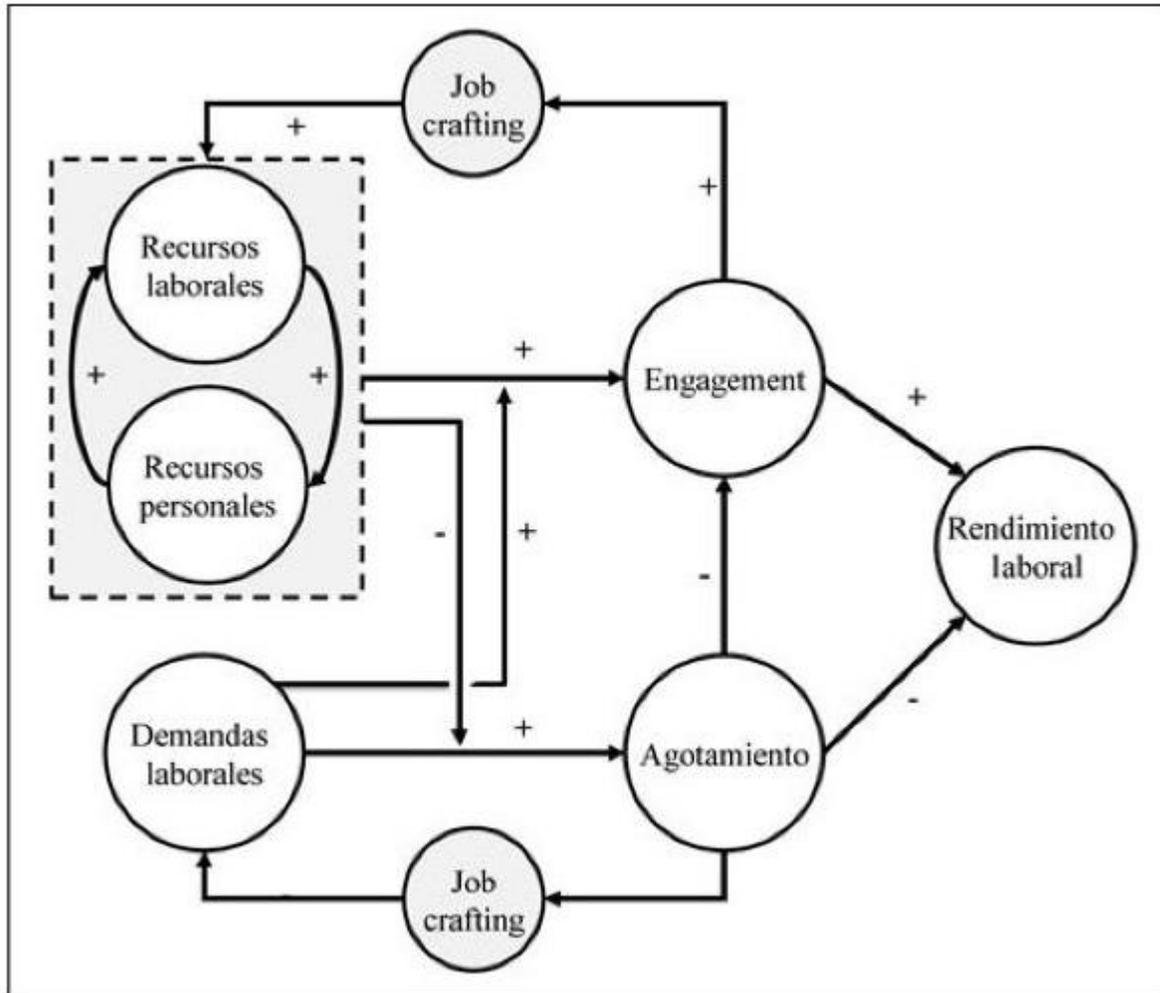
Marco teórico

El tecnoestrés ha sido un fenómeno que ha afectado a millones de personas alrededor del mundo los síntomas, sus desencadenantes y estilos de afrontamiento en muchas ocasiones no son fáciles de manejar lo que conlleva algunas afectaciones considerables no solo en el ámbito personal, sino que trasciende al laboral. Soria (2003) expresa que el tecnoestrés son efectos nocivos que se producen por la exposición y uso de las TIC, ocasionando malestar por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías de un modo sano. Por su parte, Solanova, (2003, citado por Nogareda, 2019) defiende que el tecnoestrés es un estado psíquico considerado dañino en relación con el uso de tecnologías o que atenta con su uso en un futuro. Ese concepto o estado es desencadenado por la presencia o inhabilidad para adaptarse al uso de tecnología de una manera placentera y constante, en donde las personas se encuentran expuestas a largas horas de conectividad y exposición a la misma. Además, Weil & Rosen, (1997, citado por Salazar-Concha et al., 2021) opinan que el tecnoestrés no era apreciado como una enfermedad, sino, más bien, como “cualquiera consecuencia perjudicial (en los planos cognitivo, emocional, fisiológico, actitudinal y conductual) causado directa o indirectamente por la tecnología” (p.125).

Durante varias décadas ha existido gran interés por parte de diversos investigadores, que desean estudiar y comprender sobre los desencadenes que generan estrés en el trabajo y qué aspectos se encuentran relacionados con el uso de las TIC, es por ello que con base al modelo de demandas y recursos laborales propuesto por Bakker & Demerouti (2013) se puede explicar cómo estos tienen consecuencias directas e indirectas sobre el estrés generado por el trabajo y el desempeño logrado que estos alcanzan en el cumplimiento de sus responsabilidades. A continuación, se presenta una figura donde gráficamente se describe el modelo señalado.

Figura 1.

El modelo de demandas y recursos laborales



Nota: Tomado de Bakker & Demerouti (2013, p.108)

Las demandas y recursos laborales se pueden hallar en casi todos los lugares de trabajo y poseen niveles de importancia ya que son desencadenantes de procesos relevantes que impactan el estado de la salud y el proceso de motivación de los empleados. Además de sus efectos, las demandas y los recursos también pueden influir sobre el desempeño y el bienestar de los colaboradores.

Según este modelo, los empleados disponen de unos recursos laborales que son dados por la organización y son complementados con los recursos personales con los cuales dispone la

persona en su puesto de trabajo, que le permitirá desarrollar de una manera adecuada a las exigencias laborales. Entre mayor sea el moldeamiento que tenga en su puesto de trabajo, así mismo será el nivel de compromiso que este tendrá en las actividades desarrolladas y en el rendimiento de sus labores. Por el contrario, entre menor sea el moldeamiento que tenga en el puesto de trabajo, podría generarle más esfuerzo al realizar las actividades, conllevando a que este se sienta en constante agotamiento, bajando así los niveles de rendimiento en sus labores.

Síntomas del tecnoestrés

El tecnoestrés como cualquier malestar presenta una serie de síntomas en las personas que lo padecen, según el modelo de Ayyagari et al., (2011, citado por Pulido et al., 2020) registra dos señales del estrés en base a la tecnología. En primera instancia, las señales de tensión, representados por cansancio y agotamiento. En segunda instancia, el afecto negativo, distinguido por preocupación, nerviosismo, sensibilidad y ansiedad.

En base a la publicación realizada por el Ministerio de Trabajo de España, Salanova et al. (2007) donde un grupo de investigadores de la Universidad Jaume I de Castellón, desarrolló una guía de mediación psicosocial del tecnoestrés, en la cual se deseaba describir 4 señales esenciales descritas en la siguiente tabla, tomada por la prueba del RED-TIC.

Tabla 1

Señales de tecnoestrés según la prueba RED-TIC

Síntoma	Definición
Ansiedad	Activación fisiológica no placentera que genera malestar en el momento de uso de una TIC en el trabajo
Fatiga	Sensaciones de agotamiento y cansancio cognitivo o mental
Escepticismo	Actitudes caracterizadas por dudas sobre la importancia y capacidad propia para en uso de TIC, que implica indiferencia, evitación o negación al uso de la tecnología
Ineficacia	Creencias de baja autoeficacia en el uso de TIC por falta de conocimiento

Nota: Tomado de Pulido et al., (2020, p.95)

La tecno ansiedad se considera como el tipo de reacción al tecnoestrés que se presenta con mayor frecuencia en las personas que están expuestas al uso actual o futuro de las TIC, ya que estos individuos perciben altos niveles de cambios fisiológicos, que consideran no son placenteros, llegando a ocasionar malestares hasta el aumento de la tensión al estar en contacto con herramientas, aparatos o sistemas tecnológicos en su lugar de trabajo.

Por otro lado, este tipo de tecnoestrés desencadena otras sensaciones en las personas que lo experimentan como lo pueden ser: la tecnofobia, actitudes escépticas con base al contacto y uso de tecnologías, hasta llegar a un rechazo parcial o total por el miedo percibido, Bakker & Demerouti (2013).

La tecno fatiga se le considera a la excesiva exposición al uso de herramientas tecnológicas como tablets, celulares, computadores, entre otros, puede ocasionar fatiga o cansancio mental, generando en las personas que lo experimentan, una sensación prolongada de

malestares físicos como lo son: dificultad o agotamiento cognitivo, lentitud para realizar ciertas tareas y bajo rendimiento profesional, que conlleva a una sobre carga frente a la información percibida del entorno laboral.

También, Salanova et al. (2007) mencionan que la exposición y uso desmedido frente a sistemas informáticos y tecnológicos, pueden generar eficacia y eficiencia en el desempeño de tareas y actividades laborales, pero que también puede producir sensación de debilidad física y mental para las personas que se encuentran expuestas a las mismas

Por otro lado, el tecno escepticismo se conoce como la manera de suspicacia o incertidumbre que se declara ante una realidad o la eficacia de algo. La tecno ineficacia, por otra parte, es la incapacidad o dificultad de conseguir el efecto que se busca, esto quiere decir que supone la imposibilidad de obtener el resultado deseado o previsto.

Tecnoestresores

Estos se podrían definir que son las razones por las cuales los individuos manifiestan tecnoestrés (Tarafdar et al., 2015) y están asociados con estímulos, eventos o demandas inducidos por la tecnología (Ragu-Nathan et al., 2008) los cuales son percibidos de manera negativa por los individuos (Sarabadani et al., 2018); además se consideran que son los factores que producen y desencadenan el tecnoestrés.

Algunos expertos del tema expresan que los Tecnoestresores se pueden categorizar en dos bloques: tecno demandas y ausencia de tecno recursos laborales, para esta investigación se tomara como referencia la Taxonomía de Tecnoestresores según Tarafdar et al. (2015) quien los clasifica como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2

Taxonomía de Tecnoestresores y sus dimensiones según Tarafdar

Tecnoestresores	Definición	Dimensiones
Tecno - Sobrecarga	Hace referencia a las sensaciones generadas por el uso de las TIC. Se está trabajando más y más rápido, aumentando las demandas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Sobrecarga
Tecno – Invasión	Está relacionado con la sensación que manifiestan los individuos que las TIC invaden su vida personal, ya que están siempre en línea y conectados	<ul style="list-style-type: none"> ● Ambigüedad de rol ● Conflicto trabajo, familia ● Invasión a la privacidad
Tecno – Complejidad	Indica la sensación de sentirse incompetente fundando la idea en el individuo que está frente a un entorno tecnológico muy complejo y que su conocimiento no es adecuado para realizar las tareas y, por tanto, se ven obligados a invertir más tiempo en el aprendizaje de sistemas relacionados con las TIC.	<ul style="list-style-type: none"> ● Complejidad
Tecno – Inseguridad	Manifiesta el temor a perder el trabajo por alguien que está mejor capacitado en el uso de las TIC o ser reemplazados por nuevos sistemas basados en las TIC	<ul style="list-style-type: none"> ● Inseguridad

Nota: Fuente: elaboración propia, basado en Tarafdar et al., (2015), Sarabadani et al., (2018).

Tecno – sobrecarga

Según Sarabadani et al. (2018) se refiere a la sensación que producto del uso de las TIC se está trabajando más y más rápido, aumentando las demandas de trabajo. Así mismo Berger et al. (2016) expresan que cuando el manejo de las TIC no se gestiona de forma óptima, puede generar

presión para trabajar más rápido y durante más tiempo causando una sobrecarga de trabajo. Es decir, este lleva al trabajador a ejecutar sus labores de manera más rápida y esto puede generar que sea mucho más trabajo o en su defecto que las responsabilidades no se realicen de la forma correcta y se deban realizar de nuevo.

Sobrecarga laboral.

De Arco (2013) aseveró que la sobrecarga laboral se puede llegar a entender como aquella responsabilidad donde en términos cualitativos y cuantitativos se genera un estresor significativo, que puede estar asociado a exceso de tareas, deterioro psicológico, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos que pueden incrementar los niveles de agotamiento emocional y físico de los profesionales. Lo anterior sin duda alguna llega a sobre pasar los límites de las capacidades de cualquier individuo y en algún momento va a generar que este sienta que tiene muchas responsabilidades y que su carga es mucho más grande que su potencial para atender de las mismas.

Tecno – invasión

Está relacionada con la sensación que manifiestan los individuos que las TIC invaden su vida personal, ya que están siempre en línea y conectados (Ragu-Nathan et al., 2008). En muchos casos se presenta la situación de que los jefes, empleadores o los usuarios requieren de algún servicio o tarea por parte del trabajador en horarios que están por fuera del laboral e invaden el tiempo en su vida personal sobre pasando todos los límites de separar el trabajo de la vida cotidiana y familiar.

Ambigüedad de rol.

Ayyagari et al. (2011) revela que dicha ambigüedad implica percibir que se requiere tener bastante atención a la TIC; no obstante, incluye la confusión del trabajador sobre la mejor manera de dividir su tiempo y esfuerzo entre el uso de la TIC o la realización de las tareas sustantivas de su trabajo. Por otro lado, Yun et al. (2007) define la ambigüedad de rol como la ausencia de información claramente formulada sobre las expectativas de desempeño, las metas, los deberes, la autoridad, las responsabilidades, las obligaciones y otras condiciones laborales relacionadas con el desempeño de rol.

Conflicto, trabajo, familia.

Es el factor estresante en el que el usuario siente que no tiene tiempo para realizar actividades de tipo familiar ya que está siendo invadido por demandas de trabajo asociadas a las TIC (Gaudioso et al., 2017). Lo anterior forja que se cree un conflicto entre el rol familiar y el rol laboral que desempeña un individuo al sentir que debe dedicar mayor tiempo y espacio a uno de los dos roles.

Invasión a la privacidad.

La prolongada conectividad en aplicaciones tecnológicas (correo electrónico, celular, llamadas telefónicas, videos llamadas y WhatsApp) que sobrepasa los límites de su uso no solo en horario laboral, hace que los trabajadores se sientan invadidos por la tecnología (Berger et al., 2016). Lo anterior conlleva a que se pierde el límite entre el tiempo y espacio de la vida personal, dándole mayor relevancia al aspecto laboral.

Tecno- Complejidad

Hace referencia a la apreciación de incompetencia que sienten los usuarios frente al uso de las TIC. La tecno complejidad hace sentir a los trabajadores que las herramientas tecnológicas son muy complejas de usar. La Innovación tecnológica conlleva novedad y demanda que los usuarios la sienten como un esfuerzo extra para comprenderla y aplicarla (Kim et al.,2015).

Tecno- Inseguridad

Se relaciona con la inseguridad o temor que tiene un trabajador en perder el trabajo por otra persona que tecnológicamente está mejor preparado. La tecno inseguridad se refiere a la base de que la naturaleza de las TIC es ser cambiante y que eso puede amenazar la seguridad laboral de las personas (Berger et al., 2016).

Inseguridad del trabajo.

Se manifiesta con el temor que se genera en el trabajador al pensar que se puede perder el trabajo en su defecto ser reemplazado por alguien que tenga mayor conocimiento del uso de las TIC (Berger et al., 2016).

Afrontamiento del tecnoestrés

Para hacer frente a aquellos síntomas que pueden desencadenar la aparición de tecnoestrés se debe desarrollar una serie de habilidades y destrezas que permita el afrontamiento y minimización de factores estresantes, es por ello, que se debe hacer una evaluación de las situaciones asociadas al uso y manejo de las nuevas tecnologías que permita identificar y lidiar con estas condiciones.

Para Quiroz-González et al. (2020) las mejores estrategias para afrontar adecuadamente el tecnoestrés están enfocadas en la regulación de las emociones de las personas que lo experimenta, dentro de las cuales menciona: afrontamiento emocional y afrontamiento proactivo.

Por lo anterior, las personas expuestas a un alto nivel de tecnoestrés, debe enfocar sus esfuerzos en estrategias que le permitan alcanzar cierto grado de afrontamiento y/o adaptación hacia el uso de estas tecnologías.

Afrontamiento emocional

Según Quiroz-González et al. (2020) el afrontamiento emocional está encaminada al manejo de emociones nocivas, es decir, que producen incomodidad, dadas por la percepción de intimidación y disminución en la capacidad de resistencia. Para el manejo de las reacciones físicas y psicológicas asociadas al tecnoestrés se encuentra la reestructuración en la estabilidad emocional que se permite alcanzar a través de técnicas de relajación muscular, respirar consciente, meditación basada en mindfulness “*la práctica de la autoconciencia a través de la concentración mental*” (p.13) y el manejo de pensamientos negativos o intrusivos.

En referencia con lo publicado por (UGT, 2015) se deben desarrollar habilidades de afrontamiento con el objetivo de minimizar el malestar emocional agrupado o incitado por situaciones estresantes. Los individuos buscan la regulación de las causas o consecuencias afectivas que se relacionan con la presencia de estímulos inquietantes.

Afrontamiento proactivo

Está enfocado en preparar a las personas para crear estados de resiliencia ante sucesos que resultan estresantes, sean estos actuales o futuros, mediante el desarrollo de nuevas destrezas para el uso de tecnologías, buscando así el bienestar personal de las personas que lo experimentan.

Como plantea Carcaño (2020) el afrontamiento proactivo se manifiesta cuando las personas realizan un esfuerzo por reducir los efectos que puede desencadenar el estrés en su vida, además, tiende a buscar modificar situaciones a través de actitudes y conductas creativas que fomentan una aproximación al problema buscando tendencias a la resolución.

Desempeño laboral

Está relacionado estrechamente con el rendimiento que demuestra laboralmente un colaborador y que se ve tangible por una serie de manifestaciones que el trabajador efectúa al momento de ejecutar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral, lo cual permite demostrar sus capacidades.

Teniendo en cuenta la postura de Bohlander (2003) asegura que el desempeño de los trabajadores se ve relacionada con la efectividad con la cual el personal de una organización acata, dirige y ejecuta sus actividades y tareas diarias en su contexto laboral. En otras palabras, el desempeño laboral se ve relacionado por la orientación al logro de objetivos y éxito que alcanza un trabajador en su rol dentro de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2009) presenta que el desempeño en las organizaciones se encuentra relacionado con la eficacia emitida por el personal que trabaja dentro de las mismas, y se ve reflejada en las acciones, comportamientos y cultura que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos, sin olvidar que la mayor fortaleza de una organización son sus empleados.

Teletrabajo

Este estilo de trabajo hace referencia a las labores computarizadas y sistematizadas que realiza una persona desde casa, ya sea por orden del empleador, decisión propia o medidas

adoptadas por contingencia que le permita a esta persona, seguir activo con las funciones y responsabilidades dadas por su contratante.

Por su parte, La ECaTT (1999) precisa que los teletrabajadores, son aquellas personas que laboran a través de una modalidad automatizada, controlada o sujeta de un ordenador virtual, este trabajo es ejecutado completamente alejado de la planta física de su empleador o de la persona que los contrata, comunicando los resultados de sus actividades a través de medios digitales.

En Colombia, el Trabajo desde casa se encuentra determinado en la Ley 1221 de 2008, en el artículo 2 como una manera de ejecutar o efectuar tareas desde un contexto fuera del alcance de la estructura tangible de la compañía para la cual se labora o se preste servicios laborales, además, este trabajo desde casa o teletrabajo se formaliza bajo los mismos parámetros, políticas, procedimientos y cultura organizacional, como si la persona se encontrara dentro de las instalaciones de la compañía, gozando igualmente de los beneficios, prestaciones y remuneraciones que cualquier otro tipo de modalidad laboral establece (Ministerio del Trabajo República de Colombia, 2014).

Docencia universitaria

Es el campo de la enseñanza que conduce a los profesores centrados en la educación superior, a que desarrollen el análisis y la reflexión pedagógica partiendo desde su propio saber y práctica. Estos encaminan sus esfuerzos en formar individuos pensantes, inquietos por el conocimiento científico y ciudadanos óptimos que aporten desde un enfoque profesional, a la resolución de las problemáticas sociales y universales.

Por otro lado, Gorrochotegui (2009) expresa que la carrera de docente universitario nace de una inclinación voluntaria, que surge del deseo de enseñar y transmitir conocimientos a un

conjunto de alumnos universitarios, sobre una disciplina en la que nos hemos especializado. Pero no solo basta el deseo de querer ser docente, sino que se debe partir desde unas nociones científicas y calificadas hasta llegar a desarrollar aptitudes, destrezas y habilidades idóneas de trasmisión de tal conocimiento.

Desde diferentes partes del saber, se ha manifestado la relevancia que tienen las competencias intelectuales, profesionales y destrezas que debe poseer los educadores para ejercer tal actividad, entendiendo a éstas como la capacidad que pueda tener el docente de educación superior para satisfacer las exigencias sociales de formar expertos en temas específicos, mediante conocimientos y metodologías concretas, las que serán alcanzadas por el educando a través de una educación sistemática y especializada (Rodríguez-Kauth,1997).

Marco referencial

En cuanto a los aspectos mencionados, se ha examinado el tema a nivel investigativo y se muestra que muchos investigadores han estudiado por su cuenta las variables referenciadas en esta investigación, por tal motivo se exponen los hallazgos más relevantes en variados estudios durante los últimos años, referenciándolas desde lo mundial hasta las investigaciones hechas en Colombia.

En lo relacionado con exploraciones internacionales, Christian et al. (2020) realizaron un estudio cuyo objetivo principal fue poder identificar factores de tecnoestrés en el rendimiento de la enseñanza de 228 profesores en la provincia de Yakarta, Indonesia. Los investigadores tomaron como instrumento un cuestionario, que posteriormente fue analizado y procesado por el software SPSS 25. Además, este estudio se dedicó a probar los factores de tecnoestrés en el desempeño docente en medio de la pandemia de Covid19. Los resultados de este estudio aportaron puntos esenciales donde la tecno-complejidad es precisamente el único factor en el

tecnoestrés que influye en el desempeño docente. Explica, que la carga de trabajo de los profesores aumenta no por la cantidad de trabajo sino por la forma y el proceso de hacer el trabajo adicional y los cambios que se presentan con la actual situación de pandemia.

Por otro lado, Domínguez et al. (2019) desarrollaron en México un trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar si la falta de tecno-recursos están definidos por la tecno ansiedad y la ineficacia que contribuyen al nivel de tecno-estrés de los docentes de nivel superior de la región Laja-Bajío; el instrumento utilizado es el RED_TIC de Ventura, Llorens y Salanova (2005), para el análisis de datos usaron el programa estadístico SPSS VERSION 21.0, análisis de tendencia central, análisis de regresión lineal simple, análisis del Alpha de Cronbach y ANOVA. Los investigadores encontraron que los principales resultados fueron: la dimensión ineficacia presenta una media mayor ($=3.4726$) y que la media de tecno-ansiedad ($=2.1494$). Los docentes regularmente creen tener todas las competencias en el manejo y uso de las TIC, estos manifestaron nunca tener pensamientos hostiles y agresivos hacia el uso de las TIC, así mismo llegaron a la conclusión que la investigación contribuía al conocimiento sobre el tecnoestrés que generan las tecnologías de la información y la comunicación en los profesores, poniendo de manifiesto la necesidad de capacitaciones técnicas-prácticas para la adaptación a las TICS, atendiendo así a sus capacidades para evitar la tecno ansiedad y la ineficacia.

Además, los autores Picón et al. (2017) en el sur del continente americano, específicamente en Argentina adelantaron un estudio en el que su objetivo general fue comprobar la presencia e influencia de distintas dimensiones y variables del tecnoestrés en los docentes de la Facultad de Medicina de la UNNE (Universidad Nacional del Nordeste), este estudio fue realizado bajo el método cuantitativo, de corte transversal, analítico, descriptivo y correlacional; para la cual la población elegida fueron los docentes de la facultad de medicina de esta

universidad y la muestra estuvo compuesta por 60 miembros de la población en mención, los instrumentos usados para este estudio fueron, cuestionario de variables sociodemográficas y laborales, test RED-TIC y para la sistematización de los datos, análisis de frecuencias, análisis de tendencia central y ANOVA; con todo este procedimiento se presentan importantes resultados, el 6.7% de participantes tuvieron tecno fatiga y 5% tecno ansiedad. Los autores llegaron a la conclusión que, aunque el fenómeno de tecnoestrés sí está presente en la institución, no afecta de manera significativa a la mayoría de los profesores.

En cambio en la ciudad de Lima Perú, Albarrán-Chávez (2018) adelantó un trabajo en el cual propuso como objetivo, establecer niveles de tecnoestrés en el personal de ventas en una empresa financiera, este trabajo fue cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo, el autor eligió a 196 colaboradores de una empresa financiera como población objeto de estudio y a 99 de ellos como muestra, siendo estos del área de crédito, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, se procedió a la recolección de datos directa (empresa IMOP), entrevistas, observaciones, cuestionario de tecnoestrés (escala de tecnoestrés de Maritza Salanova), coeficiente de correlación de Spearman, luego de esto la separación de datos se hizo mediante el análisis de frecuencias, análisis de tendencia central, coeficiente Alfa de Cronbach, BAREMOS y gráficos de barras. En cuanto a la presencia del tecnoestrés, se evidencia que se encuentran en unos niveles intermedios del mismo (66%), así como el escepticismo (57%), fatiga (61%), ansiedad (66%) e ineficacia (53%), para finalizar el autor concluye que todos los aspectos estudiados, se encuentran en niveles intermedios de tecnoestrés, por lo cual se le recomienda a la entidad financiera que se elabore un plan de intervención y prevención sobre los colaboradores de la compañía y así evitar malestares en su salud mental y rendimiento laboral.

Mientras tanto, Alcas-Zapata et al. (2019) plantearon un trabajo investigativo, donde el objetivo general fue conocer la asociación existente entre el tecnoestrés docente y la percepción de la calidad de servicio al interior de una Universidad Peruana, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal y correlacional, teniendo como población 154 docentes de Lima y la muestra fue aleatoria, en donde participaron docentes en forma voluntaria, se aplicaron los instrumentos cuestionario de tecnoestrés RED-TIC y el modelo ServQual; para analizar los datos hicieron análisis de frecuencias, coeficiente de Alfa de Cronbach y Chi-Cuadrado de Pearson. Los resultados obtenidos indican la posible asociación entre el tecnoestrés y la calidad de servicio, donde se muestra el 72,3% de docentes que perciben la calidad de servicio en el nivel muy bueno; se concluye que el tecnoestrés docente está asociado a la percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima.

También, Cornejo (2020) adelantó observaciones donde el objetivo fue determinar el nivel de tecnoestrés en los docentes de la zona de Puente Piedra - Lima 2020, el corte fue cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo. La población estuvo compuesta por 812 maestros de Puente Piedra y la muestra por 43 docentes de todos los cursos académicos, sin importar la edad y el sexo, utilizando como instrumentos la encuesta virtual y el cuestionario Wont; para examinar los datos desarrollaron análisis de frecuencias, coeficiente de Alfa de Cronbach, programa SPSS, programa de Excel 2016, gráficos de tortas y de barras. Dentro de los principales resultados se encuentran que, de los 43 docentes seleccionados para el estudio, el 46% poseen niveles bajos de tecnoestrés. Se puede concluir que casi la mitad de los docentes encuestados de la zona de Puente Piedra presentan niveles medios y altos de tecnoestrés, siendo de alto riesgo para la salud mental y productividad de aquellos docentes de dicha zona investigada.

De todos modos en Perú, Gumerinda & Calcina (2021) estudiaron una población de docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa, teniendo como objetivo determinar la relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas de la localidad antes mencionada, la muestra fue de 45 docentes de esta población y los instrumentos que aplicaron fueron: cuestionario de tecnoestrés RED-TIC, ficha de observación sobre desempeño docente, los datos fueron examinados mediante análisis de frecuencias, software Excel 2017 y SPSS versión 23. Cabe resaltar que el enfoque desarrollado fue cuantitativo, diseño correlacional, descriptivo, no experimental y corte transeccional, presentando como resultados los siguientes apartados: Se evidencia que dentro de los 45 docentes investigados se perciben unos niveles altos de escepticismo (53,3%) y de tecnoestrés (46,70%). Por otro lado, se puede afirmar, que los docentes se encuentran en unos niveles altos de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (93,3%) y en el desempeño docente (93,3%). Los autores concluyen que si existe una relación entre el tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata – Arequipa 2020.

Así pues en la actualidad, Baño-Naranjo et al. (2021) desarrollaron un estudio donde el objetivo fue identificar la prevalencia de tecnoestrés en el profesorado y determinar si los docentes con tecnoestrés presentan niveles de riesgos altos en las dimensiones del dominio demandas del trabajo en la Academia Militar General Miguel Iturralde de Ecuador, el presente estudio es de carácter cuantitativo, se realizó un análisis de datos a partir de la aplicación de un instrumento el cual consistió en un cuestionario virtual en donde se encuestaron a una población de 53 docentes de la planta de profesorado y la aplicación del Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento aplicado. Los resultados obtenidos fueron los

siguientes: en cuanto al conocimiento o existencia del tecnoestrés el 51% de los encuestados, expresaron si conocer de la presencia de este fenómeno, así como el 53% de la población, expresaron que no recibieron capacitación para el uso de herramientas o equipos tecnológicos para realizar su labor, en cuanto al trabajo con las TICS. Los autores concluyeron que, en los docentes de la Academia Militar General Miguel Iturralde, si hay presencia de tecnoestrés en sus diferentes niveles en el cuerpo de profesorado, en donde se ven expuestos a largas horas de trabajo con las TICS y uso de herramientas tecnológicas de manera simultánea para poder cumplir con las funciones del cargo.

Además, en la ciudad de Chimborazo, Granda-Zambrano & Sosa-Loor (2021) analizaron el tecnoestrés para el planteamiento de técnicas cognitivo-conductuales para los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo 2020, tomando como población 101 docentes de la facultad de ciencias de la salud y la muestra fue por muestreo no probabilístico por conveniencia, esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño transversal, no experimental, descriptivo; los instrumentos aplicados fueron cuestionario de tecnoestrés RED-TIC, cuestionario de variables sociodemográficas, haciendo análisis de frecuencia con el programa estadístico SPSS 25 y los resultados más significativos fueron: se evidenció que de los 101 sujetos investigados existen unos bajos niveles de tecnoestrés (42,6%). Los autores concluyeron que los docentes de la Universidad Nacional Chimborazo, poseen la suficiente capacidad para manejar y adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos que se han presentado en el área de la salud, y responden a estos de una manera profesional y eficaz, aunque puedan sentir cansancio al final o durante la jornada laboral.

Por otro lado, en estudios hechos en Colombia, Moscoso-Mena et al. (2019) concertaron hacer un estudio cuyo objetivo general fue diseñar un manual de estrategias para la prevención

del tecnoestrés como factor de riesgo psicosocial que afecta a los trabajadores del liceo Luther King ubicado en la ciudad de Bogotá. Se plantea una metodología para el desarrollo del trabajo, en donde el nivel es explicativo y descriptivo, con un enfoque mixto, este estudio tiene preponderancia cuantitativa. La población estudiada es docentes y administrativos del Liceo Luther King, Se tiene una muestra de 21 trabajadores que cumplen con las especificaciones requeridas para el estudio como lo es el desarrollo del cumplimiento de sus labores por medio del uso de las TIC; los instrumentos utilizados fueron: cuestionario RED_TIC, NTP 730 y encuesta, se realizó el análisis de los datos recolectados, para lo cual se registrará la información en una base de datos de Microsoft Excel. De acuerdo con los resultados se puede evidenciar que el 52,4% de la población del Liceo Luther King desconoce sobre la patología del tecnoestrés, seguido de un 33.3% que sí la conoce. Se concluye que al realizar la valoración cuantitativa para identificar como se sentían los trabajadores cuando utilizaban las TIC en el trabajo, se obtuvieron niveles medios – bajos en cuanto a escepticismo, fatiga y ansiedad y niveles bajos en cuanto a ineficacia.

Así pues en el año 2020, Botía-Sánchez et al. (2020) desarrollaron un estudio para crear una guía de manejo de tecnoestrés, como objetivo general se tuvo diseñar una guía de intervención que permita mitigar los efectos del tecnoestrés en los docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del covid-19, el estudio presente es de carácter cuantitativo con un paradigma empírico analítico, Se realizó la aplicación del instrumento de Creadores del Tecnoestrés de Tarafdar, para analizar los datos realizaron análisis de frecuencias. La población elegida fueron docentes del colegio que requieren contacto con TICS. El total de personas a las cuales se aplicó el instrumento fueron 45 docentes, para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo intencional dirigido. De acuerdo con los resultados obtenidos,

donde se evaluó la totalidad de población docente del colegio, se diseñó una guía ajustada a los hallazgos de la encuesta. Se proponen actividades que mitigan la tecno sobrecarga y tecno invasión que fueron los aspectos que se evidenciaron en los resultados. Los investigadores concluyen que los docentes, quienes están trabajando de forma remota durante la pandemia Covid 19, experimentaron niveles altos de tecnoestrés en la dimensión tecno sobrecarga. También se observó niveles medios en tecno invasión y en una de las preguntas de la dimensión tecno incertidumbre se presentó un alto puntaje.

Marco contextual

La Universidad Antonio Nariño surge en el año de 1976 el 07 de marzo, como respuesta a la necesidad de aumentar y abrigar a la educación superior del país, por medio de la innovación, la formación y la investigación.

Actualmente la universidad cuenta con 31 sedes en todo el territorio colombiano, ubicadas en diferentes sectores del país como lo son: el eje cafetero, la costa atlántica y pacífica, los llanos orientales y el centro de la nación.

El escenario donde se llevará a cabo la presente investigación es en el área de bienestar universitario de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, en esta área se encargan de brindar apoyo integral a todos los elementos que componen a la comunidad UAN (estudiantes, docentes, administrativos, egresados).

La misión y visión de la Universidad Antonio Nariño

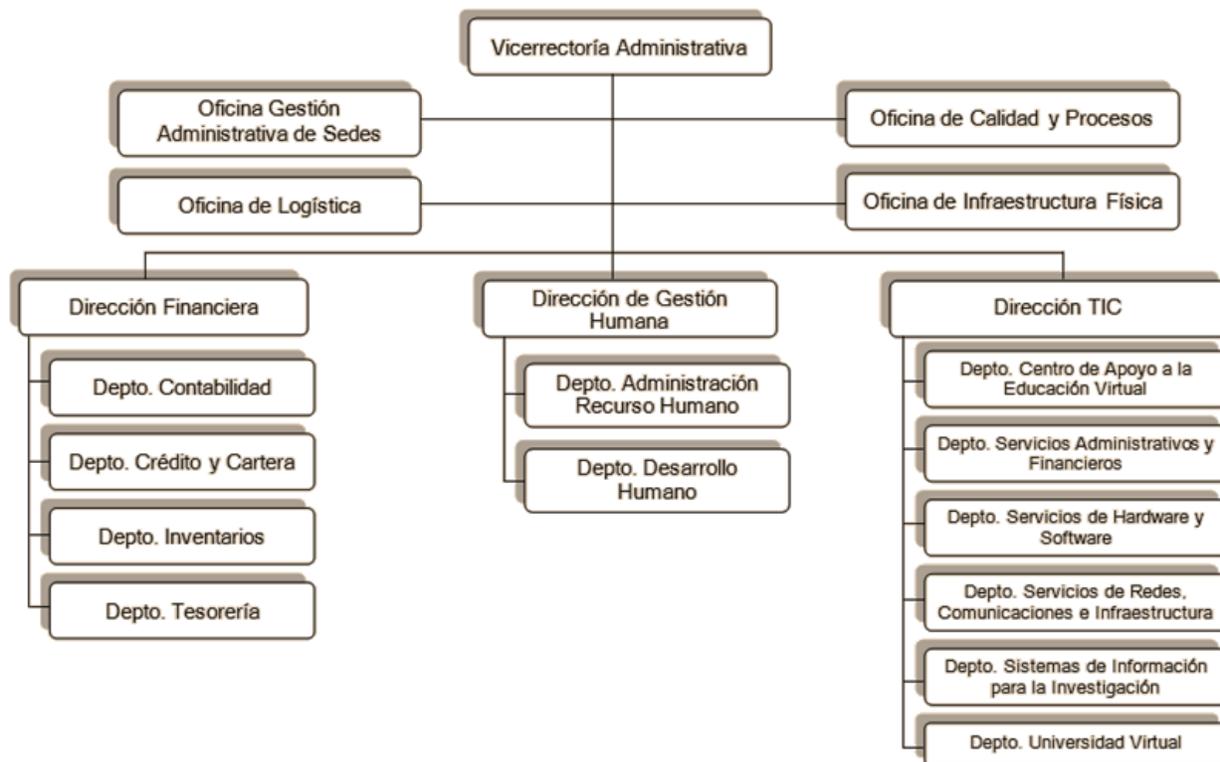
La misión de la Universidad Antonio Nariño establece que: “somos un área comprometida con la promoción y fortalecimiento del desarrollo humano, y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, garantizando la participación de sus diferentes actores en el proceso de formación integral en lo cultural, físico, social, emocional, psicológico y socioeconómico en el ámbito local y nacional”.

Dentro de su visión se encuentra “seguir avanzando en la implementación de políticas en beneficio de toda la comunidad universitaria, con el propósito de contribuir de manera efectiva a su desarrollo humano en áreas de acción específicas como: salud, recreación, deporte, programas de acompañamiento y formación complementaria, promoción socioeconómica e inserción a la vida laboral”.

Organigrama

Figura 2

Organigrama de la Universidad Antonio Nariño



Nota. Adaptado de documentos institucionales de la Universidad Antonio Nariño, 2021, Repositorio UAN (<https://www.uan.edu.co/direccion-de-gestion-humana/organiograma>).

Método

Tipo de investigación

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, donde se establece un alcance correlacional.

Según Gómez (2006) el enfoque cuantitativo se basa en la recolección y estudio de datos, para responder interrogantes de fenómenos investigados, sus objetivos y el planteamiento de hipótesis que posteriormente podrán ser verificadas o falseadas.

Así mismo, Díaz (2009) muestra que en los diseños no experimentales el investigador observa los fenómenos tal cual como se dan en su contexto natural para posteriormente estudiarlos, para el caso particular, tecnoestrés y desempeño laboral en docentes universitarios, siendo este el fenómeno estudiado, se hace obligante optar el corte transversal debido a que lo transeccional se utiliza cuando la investigación se centra en analizar variables, su nivel de incidencia y las posibles interconexiones que se presenten entre estas, en un determinado punto en el tiempo.

Por su parte, Bernal (2010) afirma que el alcance correlacional tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (asociaciones), en un contexto en particular, es decir, en el caso de que dos variables estén correlacionadas, ello significa que una varía cuando la otra también lo hace y la correlación puede conllevar a un resultado positivo o negativo.

Congruentemente con lo expuesto, la investigación busca describir la existencia o no de una relación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral en docentes universitarios que son objeto de estudio.

Fuentes de información

Daniel (2015) define la población como un conjunto de elementos con características en común para su estudio y la muestra un subconjunto de la población o parte de los elementos seleccionados para el estudio, en donde la población es percibida, computada y apreciada; asentada en el contenido, el lugar y el tiempo. Por otro lado, la muestra es una mínima cuantía de algunos elementos de la población seleccionada.

Teniendo en cuenta las variables de interés involucradas en el estudio de investigación que son el tecnoestrés y desempeño laboral en docentes universitarios, se tomó como población a todos los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha. Estos docentes corresponden a la fuente de información primaria.

Así mismo, para la toma de la muestra se optó por la realización de un estudio censal ya que se seleccionó al 100% de la población al ser considerada una cuantía manejable de sujetos (14 docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha). Del mismo modo, según Hernández-Sampieri et al. (2014) establece que la muestra censal es aquella donde todos los sujetos seleccionados, representan el total de la población.

Las fuentes de información secundarias en las que se apoya la presente investigación se hallan en los conceptos expuestos en los antecedentes investigativos presentados al inicio de este estudio, donde se evidencia que múltiples investigadores se han interesado en escudriñar el impacto del tecnoestrés en relación con el desempeño laboral en docentes universitarios.

Instrumentos

Los instrumentos con los que se realizará la obtención de datos de la presente investigación son:

Batería tecnoestrés

Esta es una compilación realizada por Pulido et al. (2020) en la cual testifica que es una colección de materiales recopilados por el mismo autor (Anexo A). Es un instrumento de auto aplicado, clasificado como test referido a la conducta atípica. Consta de 53 ítems, éstos se encuentran divididos en las siguientes dimensiones: la primera variable a medir son los tecno-estresores (20 ítems), que según Ayyagari et al. (2011) se basa en unas extensiones sobre el conflicto-trabajo-familia, invasión a la privacidad, sobrecarga de trabajo, ambigüedad de rol e inseguridad, dicho instrumento posee una confiabilidad establecida a través de medidas de Alpha de Cronbach y una validez de análisis factorial confirmatorio. Por su parte, la segunda variable a medir son los síntomas de tecnoestrés (16 ítems), que para Salanova et al. (2007) se fundamenta en el impacto de cuatro dimensiones: Fatiga, ansiedad, escepticismo e ineficiencia, esta herramienta consta de una confiabilidad determinada por las medidas de Alpha de Cronbach y una validez concurrente por mediciones de ansiedad e ineficacia. Por último, se encuentra la tercera variable afrontamiento (17 ítems) que en palabras de Pirkkalainen et al. (2019) establece sus estudios en superficies de ventilación de distrés, distanciamiento de la tecnología, reinterpretación positiva, capacidad percibida y autonomía percibida, este instrumento se encuentra constituido por una confiabilidad compuesta y una validez de análisis factorial confirmatorio.

En la siguiente tabla se encuentran discriminados los valores representativos de confiabilidad y validez para las dimensiones de la Batería de Tecnoestrés.

Tabla 3*Descripción de la confiabilidad y validez de la Batería de Tecnoestrés*

<i>Variable</i>	<i>Ítems</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Confiabilidad</i>	<i>Validez</i>	
Tecno- estresores	Ítems diseñados por Ayyagari et al., (2011)	Conflicto trabajo familia	Alpha de Cronbach	0,93	Análisis factorial confirmatorio
		Invasión a la privacidad		0,94	
		Sobrecarga de trabajo		0,88	
		Ambigüedad de rol		0,93	
		Inseguridad		0,84	
		Complejidad		0,76	
Síntomas de estrés	Ítems diseñados por Salanova et al., (2007)	Fatiga	Alpha de Cronbach	0,92	Validez concurrente por mediciones de ansiedad e ineficacia
		Ansiedad		0,83	
		Escepticismo		0,93	
		Ineficacia		0,84	
Afrontamiento	Ítems diseñados por Pirkkalainen et al., (2019)	Ventilación de Distrés	Compuesta	0,85	Análisis factorial confirmatorio
		Distanciamiento de la tecnología		0,80	
		Reinterpretación positiva		0,82	
		Capacidad percibida		0,86	
		Autonomía percibida		0,88	

Nota. Tomado de Batería de Tecnoestrés de Pulido et al. (2020).

Cuestionario sobre desempeño laboral EVADES

Para medir la variable desempeño laboral se utilizará el Cuestionario de Desempeño Laboral (EVADES) que en palabras de Tapia (2017) se encuentra compuesto por 25 ítems, los cuales están distribuidos en sus seis dimensiones como son: conocimiento de trabajo, calidad de trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, actitud hacia la organización. Dicho cuestionario resultó confiable y válido en las diferentes pruebas a las que fue sometido, como el alfa de Cronbach, el análisis factorial, la adecuación muestral, esfericidad de Bartlett y la correlación interna de los componentes (Anexo B).

Tabla 4

Descripción de la confiabilidad y validez del Cuestionario de Desempeño Laboral (EVADES)

Variable	Ítems	Dimensión	Confiabilidad	Validez	
Desempeño laboral	Ítems diseñados por Tapia (2017)	Conocimiento del trabajo	Alpha de Cronbach	0.838	Análisis factorial, Esfericidad de Barlet con nivel de significancia .000, (p<0.001)
		Calidad del trabajo		0.876	
		Responsabilidad		0.862	
		Productividad		0.858	
		Habilidad y destreza		0.845	
		Actitud hacia la organización		0.725	

Nota. Fuente: Elaboración propia, basado en Tapia (2017). Correlación interna de los componentes 0.01.

El tiempo de duración de la aplicación de estos instrumentos, es de 20-30 minutos. Esta herramienta está dirigida a docentes de cualquier área de conocimiento y de cualquier nivel educativo.

Definición operacional de variables

A continuación, la siguiente tabla muestra la operacionalización de las variables de la presente investigación.

Tabla 5

Operacionalización de variables

Variable/ Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores / Ítems	
Tecnoestrés: Según Solanova, (2003, citado por Nogareda, 2019) defiende que el tecnoestrés es un estado psíquico considerado dañino en relación con el uso de tecnologías o que atenta con su uso en un futuro. Ese concepto o estado es desencadenado por la presencia o inhabilidad para adaptarse al uso de tecnología de una manera placentera y constante, en donde las personas se encuentran expuestas a largas horas de conectividad y exposición a la misma.	Batería de Tecnoestrés (Pulido, 2020)	Tecno-estresores:	a. Sobre carga b. Conflicto, trabajo, familia c. Invasión a la privacidad d. Ambigüedad de error e. Inseguridad en el trabajo f. complejidad	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10 11,12,13,14 15,16,17 18,19,20	
		Síntomas de Tecnoestrés:	a. Escepticismo b. Fatiga c. Ansiedad d. Ineficacia	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16	
		Estilos de Afrontamiento	a. Emocional (ventilación-angustia, distanciamiento de las Tic) b. Proactivo (Autonomía percibida, reinterpretación positiva, capacidad percibida)	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12,13,14,15,16,17	
Desempeño laboral: Según Chiavenato (2009) presenta que el desempeño en las organizaciones se encuentra relacionado con la eficacia emitida por el personal que trabaja dentro de las mismas, y se ve reflejada en las acciones, comportamientos y cultura que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos, sin olvidar que la mayor fortaleza de una organización son sus empleados.	Cuestionario de Desempeño Laboral EVADES	Conocimiento del trabajo	a. Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo b. Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo c. Toma de decisiones y solución de problemas	1 2,3 4,5	
		Calidad del trabajo	d. Eficacia laboral e. Eficacia en el trabajo f. Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	6 7 8,9	
		Responsabilidad	g. Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor h. Capacitación permanente i. Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo	10 11 12	
			Productividad	j. Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo k. Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales l. Compromiso de servicio	13 14 15
				Habilidad y destreza	m. Liderazgo en el trabajo n. Capacidad para solucionar problemas o. Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra sus trabajos
		Actitud hacia la organización	p. Colaboración para con el equipo de trabajo q. Identificación con los objetivos de la organización r. Apertura para el cambio	21,22 23 24,25	

Nota. Fuente: Elaboración propia, basado en Solanova, (2003, citado por Nogareda, 2019), Chiavenato (2009), Pulido et al. (2020) y Tapia (2017).

Hipótesis

Se establecen cuatro hipótesis para el presente estudio, que se muestran a continuación:

H1: Hay una correlación negativa significativa entre tecno-estresores y desempeño laboral de los docentes de la UAN sede Riohacha.

H2: Hay una correlación negativa significativa entre síntomas de tecnoestrés y desempeño laboral de los docentes de la UAN sede Riohacha.

H3: Hay una correlación negativa significativa entre el afrontamiento emocional y desempeño laboral de los docentes de la UAN sede Riohacha.

H4: Hay una correlación positiva significativa entre afrontamiento proactivo y desempeño laboral de los docentes de la UAN sede Riohacha.

Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación, se llevaron a cabo seis fases que permitirán la ejecución paso a paso del estudio a realizar. Dichas fases son:

Fase I: Elaboración de la propuesta de investigación

Se inició con la lluvia de ideas que permitió identificar la problemática a estudiar, así como una exploración bibliográfica sobre estudios y antecedentes existentes del fenómeno seleccionado. Posterior a esto, se logró plantear un título que abanderará al proyecto, así como unos objetivos a alcanzar con dicha investigación; además, se trazó un marco metodológico que permitiese darle mayor sentido y claridad a la propuesta a estudiar, terminando entonces, en un acercamiento con el contexto y la población objeto de estudio.

Fase II: Acercamiento y recolección de información

El siguiente paso fue el acercamiento a la Universidad Antonio Nariño, concretamente a la facultad de psicología para exponer la propuesta, mirar la viabilidad de su ejecución y gestionar los permisos necesarios para desarrollar dicho estudio con la población seleccionada perteneciente a la universidad.

En consecuencia, la facultad de psicología en cabeza de su coordinadora de la sede Riohacha Eliana Márquez, después de dialogar nos da la autorización y pone a nuestra disposición los recursos utilizables por la institución para el desarrollo de tal proyecto.

Es entonces, donde se procede a una entrevista con el área de Bienestar Universitario liderado por la Dra. Blanca González, quien a través de sus funciones canaliza y ejecuta actividades de acercamiento con la población objeto de estudio (docentes de la Universidad Antonio Nariño).

Fase III: Diagnóstico situacional y aplicación de instrumentos

Después de realizadas las entrevistas a las coordinadoras de la facultad de psicología y Bienestar Universitario de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, se logró identificar las mayores problemáticas existentes en la población objeto de estudio, para lo cual, se estableció un plan de acción que ayudase a encontrar la relación entre las variables estudiadas de tecnoestrés con el desempeño de los docentes de dicha institución.

Para la aplicabilidad de dicho estudio, se consideró como instrumentos de medición, la Batería de tecnoestrés de Pulido (2020) y el Cuestionario de desempeño laboral EVADES de Tapia (2017) los cuales servirían como herramientas para medir el grado de correlación de las variables y cumplir con el objetivo establecido con dicha investigación.

Tales instrumentos serán aplicados al 100% de la población estudiada, ya que es considerada una cuantía manejable de sujetos (14 docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha), a través de un enlace digital y/o correos electrónicos.

Fase IV: Análisis de datos

En cuanto al análisis de los datos, se llevará a cabo el uso de estadística descriptiva de tendencia central y dispersión para la descripción de cada una de las dimensiones del tecnoestrés y del desempeño laboral de los docentes; en palabras de Yenit (2008) las medidas de tendencia central tienen como objetivo sintetizar en un solo valor un conjunto de datos numéricos, en donde la media es el estadístico más frecuentemente manejado para reducir conjuntos de datos cuantitativos. Por su parte, según Ricardi (2011) las medidas de dispersión sirven para calcular el nivel de esparcimiento de los valores de la variable. En otras palabras, las medidas de dispersión intentan evaluar en qué forma los datos difieren entre ellos.

De otro lado, el examen de la correlación entre las variables se realizará mediante un análisis bivariado. Inicialmente se usará el test Shapiro-Wilk para la comprobación de la normalidad en la distribución de las variables. En caso de que no haya normalidad, se usará para la correlación Rho de Spearman, que en palabras de Barrera (2014) el estudio de correlación de Spearman sirve como un método estadístico no paramétrico, que procura inspeccionar la intensidad de asociación entre dos o más variables cuantitativas. En caso contrario, si hay normalidad, se usará r de Pearson, que según Martínez-Ortega et al. (2009) el coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que sirve para calcular la relación estadística entre dos variables continuas. Si dicha agrupación entre los elementos no es lineal, quiere decir que el coeficiente no se halla simbolizado convenientemente.

Fase V: Interpretación y discusión de la información recolectada

En esa etapa se interpretan los datos obtenidos en la fase anterior (fase IV) de manera cuantitativa, dándole sentido a los hallazgos encontrados en la aplicación de los instrumentos a la población seleccionada, para así confrontar y dar cumplimiento al objetivo general de esta investigación.

Fase VI: Resultados, conclusiones y recomendaciones

Para finalizar después de haber cumplido con cada una de las fases, se podrá contar con la información suficiente para generar resultados y posteriormente establecer las conclusiones y recomendaciones reales obtenidas a través del desarrollo de esta investigación. Así como contemplar el informe final y sustentación ante el jurado.

Aspectos éticos

La presente investigación cumple con lo establecido por el Congreso de Colombia (2006) en la ley 1090 *“por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”* cumpliendo así con los principios éticos de confidencialidad, beneficencia y no maleficencia, estipulados en el marco normativo para el ejercicio de la psicología, así, como da cumplimiento al reglamento de conducta ética para el desarrollo y la práctica responsable de las investigaciones de la Universidad Antonio Nariño, en la resolución No. 13 del 2005 (Comité de Ética en la Investigación, 2005).

Teniendo en cuenta el artículo 11 de la resolución 8430 al no realizar ningún tipo de intervención, se puede clasificar el estudio como de riesgo mínimo, ya que los participantes no estarán expuestos a ningún tipo de peligro, ni se manipulará su conducta (Ministerio de Salud, Minsalud, 1993).

Por último, debido a que a los participantes se le aplicará una batería para medir el nivel de tecnoestrés y desempeño laboral, se empleará un consentimiento informado (Anexo C), teniendo como base las recomendaciones del colegio colombiano de psicólogos.

Resultados

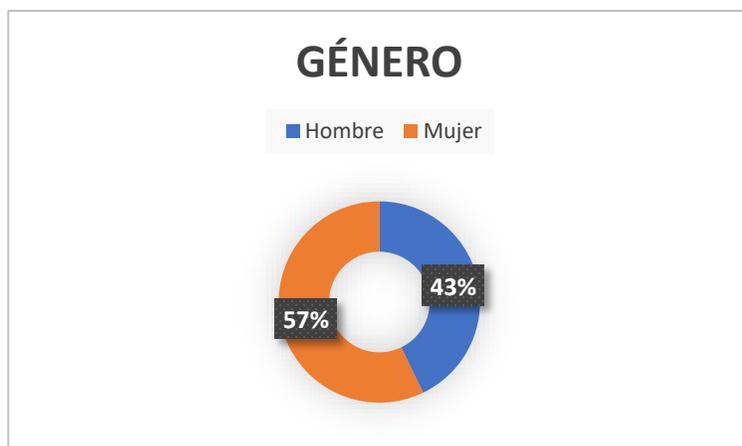
En el siguiente apartado, se describe la información obtenida de los docentes de la Universidad Antonio Nariño luego de la aplicación de la batería de tecnoestrés y el EVADES, para esto, se clasifican dos tipos de resultados, los descriptivos que explican el nivel promedio en el que se encuentran cada una de las variables, mientras que, los resultados correlacionales especifican el cálculo de las similitudes obtenidas en los hallazgos encontrado.

Resultados descriptivos

En la figura 3 se evidencia que, del total de la población seleccionada para dicho estudio, el 57% se encuentra representada por mujeres, mientras que el 43% lo figura el sexo masculino.

Figura 3

Género de los docentes de la Universidad Antonio Nariño, sede Riohacha



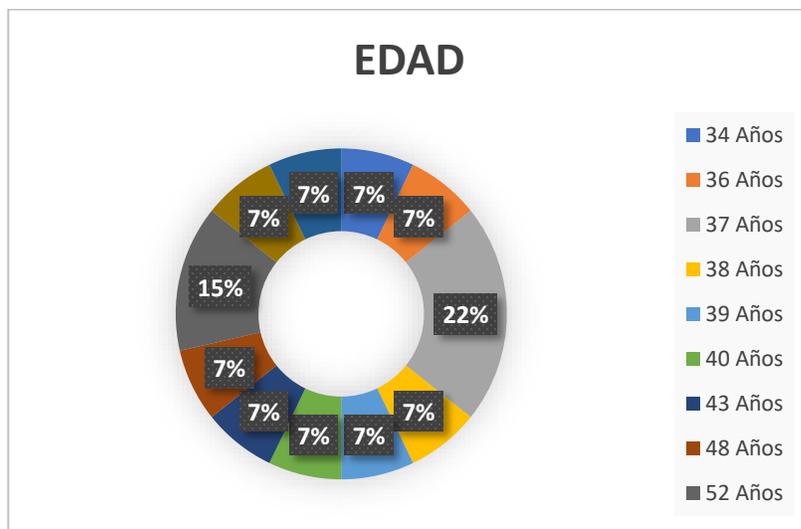
Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

Por su parte, en la figura 4 se logra observar que el rango de edades de los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, que participaron en este estudio, estuvo representada

en un rango entre los 34 a los 56 años, siendo los 37 años la edad más representativa con un 22% de la población, así como los 52 años representa un promedio del 15%.

Figura 4

Edades de los docentes de la Universidad Antonio Nariño, sede Riohacha

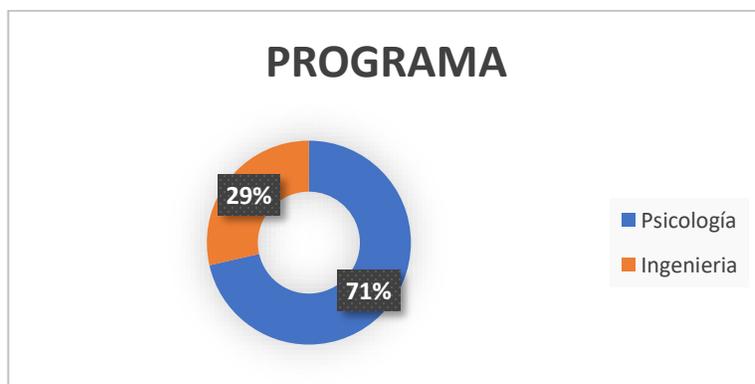


Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

Así mismo, en la figura 5 se presenta que, del total de la población estudiada de los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, el 71% de estos, hacen parte del programa de Psicología, mientras que el 29% son de Ingeniería.

Figura 5

Programa al que pertenecen los docentes de la Universidad Antonio Nariño, sede Riohacha

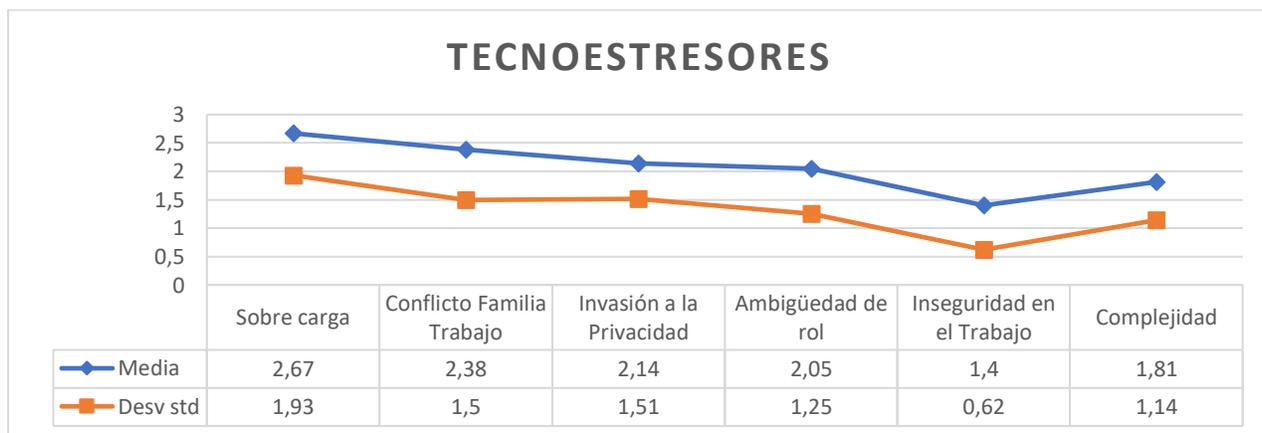


Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

Por otro lado, en la figura 6 evidencia niveles bajos de puntuación en los Tecnoestresores, tanto para los valores de la media, como los de la desviación estándar, lo que indica que, en términos generales, el instrumento reveló que respecto a sus funciones como docentes hay un riesgo mínimo de tecnoestresarse.

Figura 6

Media y desviación estándar de las dimensiones de los Tecnoestresores

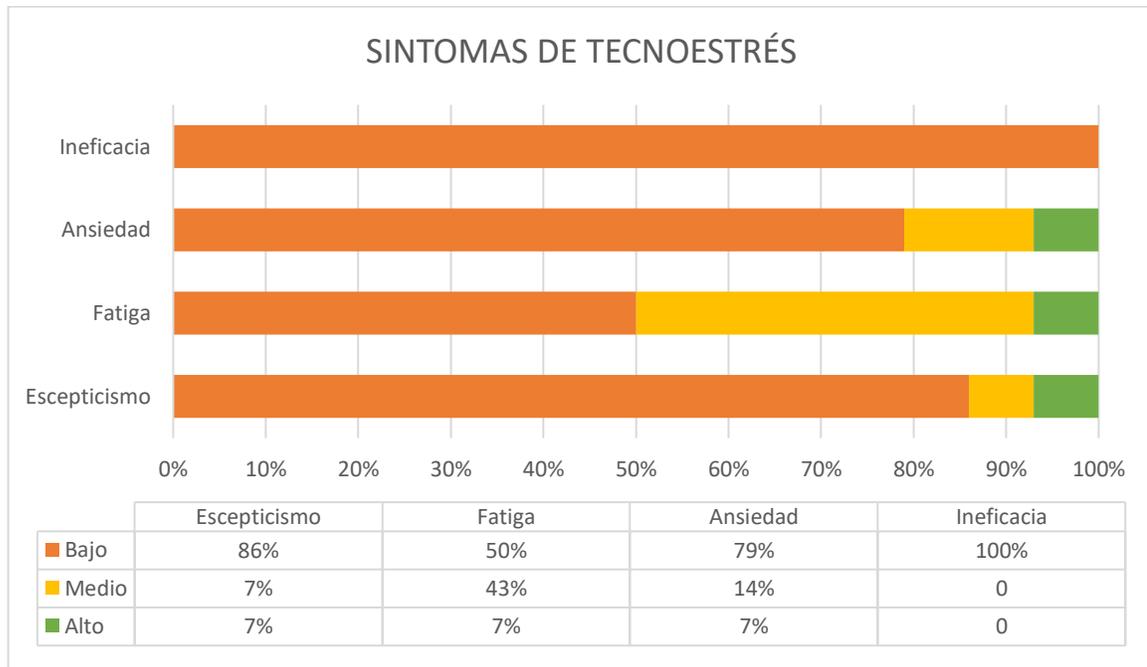


Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

Así mismo, en la figura 7 se evidencia que el 100% de la población puntuó la ineficacia en unos niveles bajos, lo cual no representa riesgos para los mismos, en cambio, se evidencia que un 86% de los docentes no sienten escepticismo ya que tienen una actitud de interés, empatía y cercanía por aprender y utilizar las TIC en el desarrollo de sus actividades, mientras tenemos que un 79% presenta ansiedad en niveles bajos ya que no experimentan frecuentemente sensaciones de activación fisiológicas no placenteras, tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC, y por último, se encuentra la fatiga en niveles divididos, donde la mitad expresa no sentirse en riesgos, mientras que el otro 50% presentan sentimientos de cansancio, agotamiento mental y cognitivo debido al uso de tecnologías.

Figura 7

Media y desviación estándar de las dimensiones de los síntomas de tecnoestrés



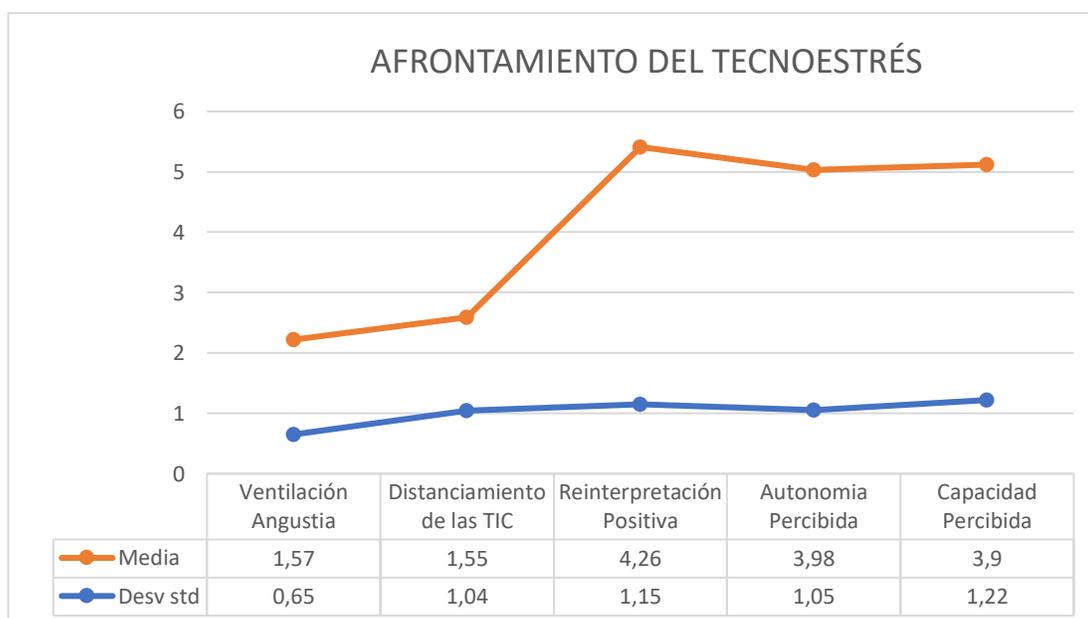
Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

En la Figura 8 muestra los resultados obtenidos en cuanto a los estilos de afrontamiento utilizados por los docentes; se observa que en la línea naranja que mide la media, siendo este un dato de interés se puede ver que las dimensiones proactivas puntúan en niveles medio lo que indica que en general los docentes de la universidad Antonio Nariño sede Riohacha se encuentran conforme con las funciones y exigencias de su labor.

En cuanto a las dimensiones emocionales, el distanciamiento de las TIC arrojó un porcentaje bajo lo cual es positivo, es decir, que los docentes estudiados se consideran capacitados para manejar los medios informáticos para la comunicación y realización de sus funciones. Así mismo, la Ventilación Angustia arroja un bajo nivel de incidencia, lo cual indica que logran saber controlar la forma de exteriorizar sus ansiedades sin sentirse agobiados o con sentimientos de impotencia.

Figura 8

Media y desviación estándar de las dimensiones de los estilos de afrontamiento



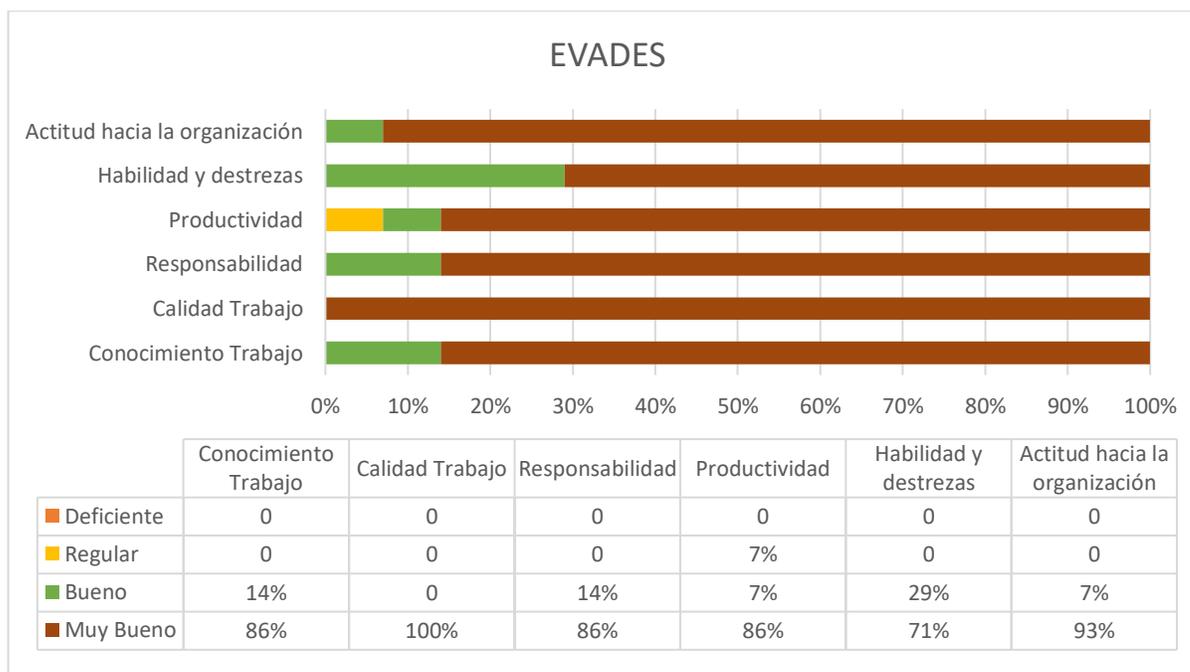
Nota.

Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

Por último, en la figura 9 se evidencia que el 100% de la población puntuó la calidad de su trabajo en unos niveles muy buenos, lo cual representa una autoimagen de su labor muy efectiva, positiva e idónea en relación con las actividades desarrolladas en sus labores, además, se evidencia que un 93% de los docentes se auto perciben con un nivel muy bueno en cuanto a sus actitudes frente a la exigencias de la organización, mientras tenemos que un 86% presenta una autoimagen favorable del conocimiento y dominio que poseen frente a sus funciones profesionales, la cual se conjuga con la responsabilidad y productividad emitida y exteriorizada en sus puestos de trabajo, también, se encuentran las habilidades y destrezas representadas en un 71% de autopercepción, demostrando unos niveles muy buenos de pericia y eficacia en relación a las actividades integrales en la organización.

Figura 9

Media y desviación estándar de las dimensiones del EVADES



Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2022).

Resultados correlacionales

Previo a la realización del cálculo de correlaciones, se realizó el análisis de normalidad de cada una de las variables con la prueba Shapiro-Wilk, dado que los datos eran menores de 0.05. Los resultados de la verificación de la distribución de las variables fueron no normales para todas dimensiones, por lo tanto, se procedió a utilizar el estadístico Rho de Spearman para llevar a cabo cada una de las correlaciones.

En la Tabla 4 se muestran los resultados de la verificación de la distribución de las variables de tecnoestrés y de desempeño laboral; en los cuales se obtuvo una distribución anormal según la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Variables	Dimensiones	Subdimensiones	Shapiro-Wilk	
			Estadístico	Sig.
Tecnoestrés	Tecnoestresores	Sobre carga	0.798	0.005
		Conflicto, trabajo, familia	0.857	0.027
		Invasión a la privacidad	0.739	<.001
		Ambigüedad de rol	0.795	0.004
		Inseguridad en el trabajo	0.711	<.001
		Complejidad	0.734	<.001
	Síntomas	Escepticismo	0.808	0.006
		Fatiga	0.912	0.169
		Ansiedad	0.836	0.014
		Ineficacia	0.616	<.001
	Afrontamiento	Ventilación de angustia	0.854	0.025
		Distanciamiento de las TIC	0.618	<.001
		Reinterpretación positiva	0.711	<.001
		Autonomía percibida	0.857	0.027
Capacidad percibida		0.858	0.029	
Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	0.756	0.001	
	Calidad del trabajo	0,740	<.001	
	Responsabilidad	0.602	<.001	
	Productividad	0.627	<.001	
	Habilidades y destreza	0.953	0.606	
	Actitud hacia la organización	0.687	<.001	

Nota: Las variables con valor p o Sig. <.05 son consideradas como no normales. gl =13

Por lo tanto, en la Tabla 5 teniendo en cuenta la distribución de datos realizada en esta investigación, se toman los datos Rho de Spearman para proceder a realizar las correlaciones entre tecnoestrés y desempeño laboral, de la siguiente manera: La primera dimensión de tecnoestrés corresponde a los *Tecnoestresores* los cuales arrojaron un total de 7 correlaciones significativas con desempeño laboral; En particular, sobre carga tuvo una asociación negativa alta con calidad del trabajo ($\rho = -.609$), así mismo, conflicto, familia, trabajo tuvo correlaciones negativas altas con Calidad del trabajo ($-.761$), Responsabilidad ($-.704$), Productividad ($-.670$) y con Habilidades y destreza ($-.574$) y por último Invasión a la privacidad tuvo correlaciones moderadas negativas con Conocimiento del trabajo ($-.566$) y Actitud hacia la organización ($-.592$); Ambigüedad de rol, inseguridad en el trabajo y complejidad no presentaron ningún tipo de correlación con ninguna de las dimensiones del desempeño laboral. Se deduce que los docentes de la UAN sede Riohacha presentan en términos generales, niveles óptimos de desempeño laboral debido a que los niveles de tecnoestrés son bajos o en la exposición a los mismos.

De otro lado, la segunda dimensión del tecnoestrés que corresponde a *síntomas* arrojó 9 correlaciones significativas con respecto a desempeño laboral así (ver Tabla 5): Escepticismo sólo tuvo una correlación negativa alta con Calidad del trabajo ($-.586$); además, Fatiga tuvo tres correlaciones negativas altas con Calidad de trabajo ($-.792$), Responsabilidad ($-.691$) y Productividad ($-.552$). También, Ansiedad tuvo correlaciones negativas altas con Conocimiento del trabajo ($-.549$) y con Calidad del trabajo ($-.561$); para finalizar, Ineficacia tuvo correlaciones negativas altas con Calidad del trabajo ($-.860$), Responsabilidad ($-.829$) y productividad ($-.580$). Por lo anterior, se puede afirmar que la población referenciada presenta actitud de interés,

empatía y proximidad por el uso de las TIC en el desempeño de su ejercicio profesional, impactando directamente su rendimiento en el puesto de trabajo.

Analizando la tercera dimensión del tecnoestrés, *estilos de afrontamiento*, se encuentra que estos obtuvieron correlaciones significativas con el desempeño laboral distribuidas de la siguiente manera (ver Tabla 5): Ventilación angustia solo presentó correlación con Actitud hacia la organización (-.589), mientras que Distanciamiento de las TIC mostró mayores similitudes, comenzando con Productividad (-.609), Habilidad y destreza (-.574) y Actitud hacia el trabajo (-.847), la última correlación que presentó esta tercera dimensión fue positiva entre Autonomía percibida con Habilidades y destrezas (.535) se infiere de ello que los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, tienen una alta autopercepción de sus habilidades y destrezas al desarrollar sus actividades profesionales; además se encuentran conformes con las funciones y exigencias de su labor, autorregulando sus emociones y potenciando su desempeño organizacional. Reinterpretación positiva y Capacidad percibida no presentaron ningún tipo de correlación con la variable del desempeño laboral.

Tabla 7

Correlaciones entre las dimensiones del Tecnoestrés y las dimensiones del rendimiento laboral de los docentes de la UAN sede Riohacha

	Tecnoestrés	Conocimiento del Trabajo		Calidad del Trabajo		Responsabilidad		Productividad	Habilidad y Destreza		Actitud hacia la Organización			
		<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>		<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>		
T e c n o e s t r e s o r e s	Sobrecarga	-.206	.479	-.609*	.021	-.454	.103	-.449	.107	-.418	.136	-.188	.519	
	Conflicto Familia Trabajo	-.390	.168	-.761**	.002	-.704**	.005	-.670**	.009	-.574*	.032	-.364	.201	
	Invasión a la Privacidad	-.566*	.035	-.304	.290	-.411	.144	-.509	.063	-.475	.086	-.592*	.026	
	Ambigüedad de rol	-.112	.702	-.488	.077	-.331	.247	-.315	.272	-.446	.110	-.083	.778	
	Inseguridad de Trabajo	.349	.221	.312	.278	.223	.444	-.083	.777	-.113	.700	-.459	.099	
	Complejidad	-.222	.446	-.420	.135	-.182	.534	-.069	.815	-.260	.369	-.251	.386	
	S í n t o m a s	Escepticismo	-.161	.582	-.586*	.028	-.395	.162	-.110	.709	-.140	.632	-.043	.884
		Fatiga	-.310	.282	-.792**	< .001	-.691**	.006	-.552*	.041	-.449	.108	-.323	.260
		Ansiedad	-.549*	.042	-.561*	.037	-.368	.195	-.214	.463	-.167	.568	-.117	.689
		Ineficacia	-.503	.067	-.860**	< .001	-.829**	< .001	-.580*	.030	-.520	.057	-.484	.080
A f r o n t a m i e n t o	Ventilación de Angustia	-.068	.818	-.443	.112	-.486	.078	-.422	.133	-.261	.367	-.589*	.027	
	Distanciamiento TIC	-.292	.311	-.275	.340	-.429	.126	-.609*	.021	-.574*	.032	-.847**	< .001	
	Reinterpretación Positiva	-.026	.931	.293	.310	.212	.467	.219	.451	.115	.694	-.082	.780	
	Autonomía Percibida	.314	.274	.349	.221	.450	.106	.328	.252	.535*	.049	.241	.406	
	Capacidad Percibida	-.263	.363	-.225	.438	-.092	.753	.053	.858	.316	.271	-.026	.929	

Nota: (*) Los valores $p < .05$ indican correlaciones estadísticamente significativas con 95% de confianza. (**) Los valores $p < .01$ indican correlaciones estadísticamente significativas con 99% de confianza. Los valores en cursiva, denotan las correlaciones estadísticamente significativas. $n=14$

Discusión

Al terminar la etapa de recolección de la información, donde ésta fue procesada estadísticamente para luego interpretarla y contrastarla con los hallazgos de otros autores; en línea con los instrumentos aplicados para las variables de nivel de tecnoestrés y desempeño laboral en docentes de la UAN sede Riohacha se derivó la siguiente discusión.

En términos teóricos las correlaciones fueron las esperadas debido a que los resultados del análisis de datos se ajustan a la expectativa teórica en la que se manifiesta que si hay una relación negativa entre tecnoestrés y el desempeño laboral en los docentes. según Solanova, (2003, citado por Nogareda, 2019) defiende que el tecnoestrés es un estado psíquico considerado dañino en relación con el uso de tecnologías o que atenta con su uso en un futuro y la población estudiada muy a pesar de encontrarse expuesto al uso prolongado de tecnología, no presentó afectación en sus estados de salud física o psicológica; opuesto a lo mencionado anteriormente Cornejo (2020) en su estudio concluyó que casi la mitad de los docentes encuestados presentaron niveles medios y altos de tecnoestrés, siendo de alto riesgo para la salud mental y el desempeño laboral de aquellos docentes.

En términos generales la variable tecnoestrés compuesta por tres dimensiones: Tecnoestresores, síntomas y estilos de afrontamiento presentó una correlación negativa significativa con la variable de desempeño laboral, aceptando H1, H2, H3.

Adicionalmente, la H4: *Hay una correlación positiva significativa entre afrontamiento proactivo y desempeño laboral de los docentes de la UAN sede Riohacha* es aceptada debido a que los docentes tienen una alta autopercepción de sus habilidades y destrezas al desarrollar sus actividades profesionales; además se encuentran conformes con las funciones y exigencias de su labor, autorregulando sus emociones y potenciando su desempeño organizacional.

Con relación a los hallazgos correlacionales, la exposición de los docentes a la primera dimensión del tecnoestrés (Tecnoestresores) se encontraron correlaciones significativas mostrando con ello que esta población presenta en términos generales niveles óptimos de desempeño laboral, posiblemente o en parte, debido a que sus niveles de tecnoestrés son bajos; estos hallazgos se relacionan con los reportados por Picón et al. (2017), donde se concluye que aunque el fenómeno del tecnoestrés si está presente, no afecta de manera significativa a la mayoría de los docentes. De igual manera, Granda-Zambrano & Sossa-Loor (2021) evidenciaron que los docentes estudiados presentaron bajos niveles de tecnoestrés y poseen la suficiente capacidad para manejar y adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos que han presentado y responden a estos de manera profesional y eficaz.

En equivalencia, Christian et al (2020) en una población de 228 profesores de Indonesia presentaron resultados similares a los de la UAN sede Riohacha, con la diferencia que en ellos la tecno complejidad mostró ser el único factor en el tecnoestrés que influye en el desempeño docente, donde la carga de trabajo aumenta no por la cantidad de labores sino por la forma y el proceso de realizarlo.

Por otro lado, los resultados encontrados difieren en cuanto a dirección de la correlación con respecto a otros estudios. Por ejemplo, la investigación realizada en Perú por Guamercinda & Calcina (2020) encontró una correlación significativa positiva moderada entre la medición de tecnoestrés y de rendimiento laboral de docentes. En el caso de los hallazgos obtenidos que se describieron atrás, las correlaciones entre las dimensiones de tecnoestrés y las dimensiones de rendimiento laboral fueron, aunque moderadas también, negativas. Esto implica que mientras en el presente estudio un mayor tecnoestrés se vincula con menor rendimiento, en el antecedente

mencionado de hecho fue al revés, pues el tecnoestrés estaría asociado a mayor desempeño de los docentes.

Por otro lado, los hallazgos sobre tecnoestrés indican que este no afecta significativamente a los docentes participantes, toda vez que las diferentes dimensiones de tecnoestresores, síntomas de tecnoestrés y formas no adaptativas de afrontamiento tuvieron niveles bajos en la medición. Esto mismo se ajusta a lo encontrado por Picón et al. (2017), quien mostró en su estudio que el fenómeno de tecnoestrés sí está presente en la institución donde realizó su investigación, pero no afecta de manera significativa a la mayoría de los profesores porque los niveles reportados fueron bajos; lo cual es similar en los docentes de UAN sede Riohacha.

En contraposición a nuestra investigación de docentes universitarios, Albarrán-Chávez (2018) trabajó con personal de ventas en una empresa financiera con exposición a las TICS, donde los niveles de tecnoestrés reportados fueron intermedios mientras que los nuestros fueron bajos.

De igual manera, Cornejo (2020) y Baño-Naranjo et al. (2021) concluyen que casi la mitad de los docentes encuestados presentan niveles medios y altos de tecnoestrés, siendo de alto riesgo para la salud mental y productividad de aquellos docentes investigados. Por otro lado, se halló discrepancia en lo encontrado por Albarrán-Chávez (2018) ya que estos puntuaban en niveles intermedios de tecnoestrés y recomendaron elaborar un plan de intervención y prevención sobre los colaboradores de la compañía para evitar malestar en salud mental y rendimiento laboral.

Así mismo, se comparan los resultados obtenidos en cuanto a aquellos indicadores de tecnoestrés que fueron más acuciosos. Se hallaron algunas diferencias importantes respecto a los

antecedentes. Por ejemplo, en el estudio de Domínguez et al (2019) se reporta que el síntoma de tecnoestrés más problemático fue el de ineficacia. En cambio, en la muestra obtenida, los docentes evidenciaron mayor dificultad en cuanto a fatiga por el uso de TIC.

Por último, en cuanto a los resultados descriptivos de nuestra variable del desempeño laboral encontramos que la mayoría de sus dimensiones puntuaron en niveles bueno y muy bueno, lo que infiere que los docentes podrían estar cumpliendo de manera satisfactoria con sus responsabilidades y dicho desempeño se encuentra en un alto nivel. Del mismo modo Gumercinda & Calcina (2021) obtuvieron como resultado descriptivo en su investigación que los 45 profesores evaluados presentan niveles altos (93,3%) en el desempeño docente.

Conclusiones

La presente investigación concluye que, dando respuesta a la problemática escudriñada, se cumple el objetivo general pues se logró describir el nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha. De esta forma, se esclareció que el nivel de tecnoestrés de la población estudiada es bajo, tiene una correlación negativa con el desempeño laboral, y es posible que esta relación explique por qué los docentes participantes evidenciaron un buen desempeño laboral.

No obstante, es importante aclarar que este resultado presenta limitaciones. Se considera que el nivel de generalización de estos hallazgos es bajo ya que la población seleccionada representa una pequeña cuantía de sujetos estudiados, teniendo en cuenta que en el distrito de Riohacha existen más instituciones de educación superior con poblaciones de docentes más representativas. Así mismo, son docentes de un solo tipo de institución, que es privada, lo que deja afuera cualquier posible afirmación sobre docentes de instituciones educativas públicas.

Por su parte, se lograron cumplir con los objetivos específicos ya que se identificaron los tecno estresores percibidos por los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, los cuales refieren niveles bajos de puntuación tanto para los valores de la media, como los de la desviación estándar, lo que indica que el instrumento reveló que respecto a sus funciones como docentes hay un riesgo mínimo de percibir como estresores situaciones vinculadas al uso de tecnología en el trabajo.

Seguidamente, se logró establecer los síntomas de tecnoestrés que podrían afectar a los docentes de la UAN sede Riohacha, dando como resultado niveles bajos de Ineficacia, Escepticismo y de Ansiedad producto de un buen manejo y uso de las TIC; contrario a ello, en la fatiga por uso de TIC se evidencian niveles divididos, donde la mitad expresa no sentirse en riesgos, mientras que el otro 50% muestran sentimientos de cansancio, agotamiento mental y cognitivo debido al uso de tecnologías.

De igual forma, se clasificaron los estilos de afrontamiento del tecnoestrés en los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, donde se logró categorizar estos estilos en dos grupos: los proactivos, que puntúan en niveles medio lo que indica que en general los docentes se encuentran conforme con las funciones y exigencias de su labor, y los emocionales, arrojando un bajo nivel de incidencia; lo cual indica que logran saber controlar la forma de exteriorizar sus ansiedades sin sentirse agobiados o con sentimientos de impotencia, además de considerarse capacitados para manejar los medios informáticos para la comunicación y realización de sus funciones.

Consecuentemente, se evaluó el nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, referenciando niveles buenos y muy buenos de la autopercepción de la calidad de sus trabajos, actitud frente a la organización, conocimiento y

dominio frente a sus funciones profesionales, la responsabilidad y productividad impregnada en sus puestos de trabajo, las excelentes habilidades y destrezas demostrando pericia y eficacia en relación a las actividades integrales en la organización.

Se piensa que esta investigación es un avance en términos locales y nacionales, ya que, antes, durante y después del COVID 19, los docentes se han visto en la necesidad de estar expuestos al uso prolongado de las TIC lo que permite darle relevancia a este tipo de estudios, que pueden ser replicados en cualquier contexto organizacional que desee medir la relación y el nivel entre las variables de tecnoestrés con el desempeño laboral. Al no existir antecedentes próximos en el contexto que haya enfatizado en esa posible relación, el trabajo guarda entonces una característica de innovación.

Por otro lado, los investigadores encontraron un obstáculo en cuanto a la aplicación del instrumento (batería de tecnoestrés), en su dimensión de Tecnoestresores, debido a que los rangos de puntuación oscilaban entre 1 a 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo, mientras que los niveles intermedios no presentaron categorías asignadas al valor numérico generando en los participantes insatisfacción y descontento a la hora de responder. Por tanto, ante la ausencia de baremos de interpretación, no es tan claro qué nivel de puntaje implica ya un riesgo significativo.

Además, se concluye que esta investigación que midió el Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes de Riohacha, es importante para la facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha, ya que sus resultados y hallazgos sirven para futuras investigaciones que se deseen estudiar, los cuales pueden seguir sus trabajos a través del semillero de investigación Ágora, así como extender el número de participantes hacia

otras sedes de la misma y por qué no a distintas instituciones educativas en la ciudad de Riohacha.

A nivel profesional, la finalización exitosa de este estudio no solo refuerza la construcción de nuestras habilidades y competencias investigativas las cuales son de suma importancia en la formación integral y las funciones como psicólogos, ya que como rol científico se requiere para la resolución de las problemáticas sociales que le atañen a la psicología en el país. Además, en el aspecto personal conducir este estudio nos permitió mejorar nuestras prácticas investigativas, aprender sobre análisis estadísticos, creación de formularios electrónicos, destrezas en el uso de normas APA, aumento en la capacidad de redacción de documentos científicos y algo muy importante es que nuestro lenguaje se enriqueció.

Recomendaciones

Se sugiere a la Universidad Antonio Nariño sede Riohacha seguir fomentando el acercamiento a las tecnologías de la información y comunicación, por medio de cursos, capacitaciones y tutorías que mejoren las destrezas y habilidades del docente en cuanto al uso de las TIC.

Se le recomienda a la UAN sede Riohacha que, en conjunto con su equipo interdisciplinar, área de bienestar universitario y Sistema de seguridad y salud en el trabajo SS-ST, implementar estrategias que permitan bajar los niveles de fatiga expresados por los docentes, para lograrlo es necesario fomentar programas preventivos para tratar la fatiga por el uso de las TIC, así como realizar jornadas de ejercicios de relajación, pausas activas más recurrentes, propiciar la planificación de tareas diarias y/o semanales para el manejo del tiempo y de esta manera contribuir a la evitación de la acumulación del trabajo representada en largas horas de exposición a medios tecnológicos.

Se propone a la facultad de psicología de la UAN sede Riohacha, que, para futuras líneas de investigación tanto para trabajos de grados como para semilleros de investigación, se tenga en consideración tomar muestras con un número más representativo de participantes para evitar el sesgo propio que ocasionan las muestras pequeñas y que inciden en la posibilidad de las fórmulas estadísticas de mostrar un resultado más preciso.

Se le encomienda al área de Bienestar Universitario de la UAN sede Riohacha que socialicen a los estudiantes, docentes y personal administrativo la temática del tecnoestrés y la incidencia que pueda tener con el rendimiento en sus actividades. Así mismo, dado que la UAN es una institución con sedes en diversas ciudades colombianas, se sugiere que el abordaje del

tecnoestrés y su estudio en relación al desempeño se pueda llevar a cabo en esos diversos contextos con el conjunto de docentes, e incluso, con administrativos de la institución.

Referencias

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: Estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>
- Albarrán Chávez, I. (2018). Niveles de tecnoestrés en el personal de ventas en una empresa financiera de la ciudad de Lima—201. *Repositorio Institucional - UIGV*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2474>
- Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, A., & López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231-239. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Baño Naranjo, F. P. B., Ocaña, L. A. L., Torres, E. F. L., & Pico, M. A. P. (2021). Tecnoestrés docente en la Academia Militar General Miguel Iturralde. *Revista Conrado*, 17(S1), 89-95.
- Barrera, M. A. M. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Berger, R., Romeo, M., Gidion, G., y Poyato, L. (2016). Media use and technostress. Proceedings of INTED2016 Conference, 390-400. doi: 10.21125/inted.2016.1092.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. 3, 322.

Bohlander, G. (2003). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS (12ª ED.)* | GEORGE BOHLANDER | Casa del Libro. <https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-recursos-humanos-12-ed/9788497320580/860540>

Botía Sánchez, O. M., Piñeros Fernández, M. P., & Riaño Álvarez, D. M. (2020). *Diseño de una guía de manejo de tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del Covid-19*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/830>

Carcaño, A. (2020, julio 3). ¿Cómo manejar el estrés? | Mindfulness y afrontamiento proactivo. *Un psicoanalista*. <https://www.unpsicoanalista.com/salud-mental/como-manejar-el-estres-mindfulness-y-afrontamiento-proactivo/>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>

Christian, M., Purwanto, E., & Wibowo, S. (2020). Technostress Creators on Teaching Performance of Private Universities in Jakarta During Covid-19 Pandemic. *Technology Reports of Kansai University*, 62.

circular 064 de 2020—Buscar con Google. (2020).

<https://www.google.com/search?q=circular+064+de+2020&oq=circular+064&aqs=chrome.0.0j69i57j0l8.9169j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Comité de Ética en la Investigación. (2005). *Universidad Antonio Nariño, en la resolución No. 13 del 2005*. - *Buscar con Google*.

https://www.google.com/search?q=Universidad+Antonio+Nari%C3%B1o%2C+en+la+resoluci%C3%B3n+No.+13+del+2005.&ei=FBiLYfaHM4yOggfPm4T4DQ&oq=Universidad+Antonio+Nari%C3%B1o%2C+en+la+resoluci%C3%B3n+No.+13+del+2005.&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EANKBAhBGABQ9gVY9gVglwxoAXAAeACAAQCIAQCSAQCYA

QCgAQQgAQKwAQDAAQE&sclient=gws-wiz&ved=0ahUKEwj24c_Byoz0AhUMh-AKHc8NAd8Q4dUDCA4&uact=5

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006—EVA - Función Pública*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Cornejo, B. O. (2020). Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020.

Repositorio Institucional - UCV, 45.

DANE. (2020). *Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del covid 19—Buscar con Google*.

<https://www.google.com/search?q=resultados+y+recomendaciones+para+el+trabajo+remoto+en+el+empleo+publico+durante+y+despues+del+covid+19&oq=resultados+y+recomendaciones+para+el+trabajo+remoto+en+el+empleo+publico+durante+y+despues+del+covid+19&aqs=chrome..69i57.56862j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Daniel, F. C. J. (2015). Población y Muestra. *Universidad Autónoma Del Estado De México Escuela Preparatoria Texcoco*, 35.

De Arco, O. (2013). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. (Tesis Doctoral). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*.

<https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC>

Domínguez, V. E. R., Manríquez, M. R., & Sánchez-Fernández, M. D. (2019). Los Tecno Recursos Laborales y su impacto en el Tecnoestrés. Un caso empírico. *International Journal of Innovation: IJI Journal*, 7(2), 299-311. <https://doi.org/10.5585/iji.v7i2.247>

- Gaudioso, F., Turel, O., y Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 69, 189-196. doi: 10.1016/j.chb.2016.12.041.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. 10.
- Gorrochotegui, A. (2009). Compromisos de la docencia universitaria. *Educación y Educadores*, 8, 106-121.
- Granda Zambrano, L. E., & Sosa Loor, K. G. (2021). *Tecnoestrés y técnicas cognitivo-conductuales para docentes*. Universidad Nacional de Chimborazo, 2020.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7270>
- Gumerinda, V., & Calcina, C. (2021). Tecnoestrés y desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas Paucarpata—Arequipa 2020. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19767>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Kim HJ, Lee CC, Yun H, Im KS. An examination of work exhaustion in the mobile enterprise environment. *Technological Forecasting and Social Change*. 2015; 100: 255-266.
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.
- Maturana, H. A., & Vargas, S. A. (2015). El estrés escolar. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 26(1), 34-41. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2015.02.003>
- Minsalud. (1993). *Resolución 8430 de 1993—Colombia*. www.redjurista.com.
https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_8430_de_1993.aspx

- Moscoso Mena, V. A., Pineda Bustos, L. S., Jerez Jaimes, A. M., & Pérez Pérez, D. P. (2019). Estrategias de prevención del tecnoestrés para trabajadores del Liceo Luther King, ubicado en Bogotá. [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. En *Reponame: Colecciones Digitales Uniminuto*.
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/9921>
- Nogareda, C. (2019). *UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN*. 7.
- Picón, C., Toledo, S., & Navarro, V. (2017). Tecnoestrés: Identificación y prevalencia en el personal docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste. *Revista de la Facultad de Medicina*, 36(3), 41-51. <https://doi.org/10.30972/med.3632309>
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Makkonen, M., & Tarafdar, M. (2019). *JYX - Coping with Technostress: When Emotional Responses Fail*.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/55784>
- Pulido, E. G., Jimenez, L. K., Redondo, M. P., & Torres, Y. (2020). Tecnoestrés: Una breve actualización teórica. En H. Muñoz (Ed.), *Contingencias, desafíos para el cambio*. Universidad del Sinú.
- Quiroz González, E., Ruiz, B., Germán, R., Revisión, C., & Vesga R., J. (2020). *Guía para la gestión del tecnoestrés*.
- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B., y Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. doi:10.1287/isre.1070.0165.
- Ricardi, F. Q. (2011). Medidas de tendencia central y dispersión. *Revista Biomédica Revisada Por Pares*, 1-8.

- Rodriguez-Kauth, A. (1997). *LA DOCENCIA UNIVERSITARIA COMO PROFESIÓN*.
<https://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/Falc%F3n%20y%20Kauth.htm>
- Sarabadani, J., Carter, M., y Compeau, D. (2018). 10 Years of research on technostress creators and inhibitors: Synthesis and critique. AMCIS 2018 - America's Conference on Information Systems, 1-10. New Orleans
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). Tecnoestrés: Concepto, medida e intervención psicosocial. *UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN*.
https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a
- Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P., & Boada-Grau, J. (2021). Tecnoestrés: Evolución del concepto y sus principales consecuencias. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, 11, 165-180.
<https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a9>
- Soria, M. S. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. *REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES*, 23.
- Suarez Alonso, A. (2020). LA SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE LA COVID-19. *Rev Esp Salud Pública.*, 4.
- Tapia, J. (2017). *Tesis EVADEST Instrumento Desempeño Laboral (1) (1).docx—Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura / Course Hero*. <https://www.coursehero.com/file/97650345/Tesis-EVADEST-Instrumento-Desepe%C3%B1o-Laboral-1-1docx/>

Tarafdar, M.; Pullins, E.B. & Ragu-Nathan, T.S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103–132.
<https://doi.org/10.1111/isj.12042>

UGT. (2015). *4.1.8 Estrategias de afrontamiento: Los recursos del individuo para hacer frente al estrés*. Infantil PRL. <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/4-1-3-proceso-de-apreciacion-del-estres/4-1-4-fases-de-desarrollo-del-estres-sindrome-general-de-adaptacion/4-1-5-principales-estresores-laborales/4-1-6-efectos-y-consecuencias-del-estres-laboral/4-1-7-estrategias-de-intervencion-desde-la-organizacion/4-1-8-estrategias-a-nivel-individual/>

Yenit, M. G. (2008). *Medidas de tendencia central y de variabilidad*.

Yun, S., Takeuchi, R. & Liu, W. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 92, 745-756. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.745>.

Apéndice

Apéndice A. Batería de Tecnoestrés

Batería Tecnoestrés

Tecno-estresores

A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones sobre el uso de la tecnología (TIC) en su trabajo. Marque un número de 1 a 7 según qué tan de acuerdo está usted con cada enunciado. El 1 significa Totalmente en Desacuerdo y el 7 significa Totalmente de Acuerdo. No existen respuestas correctas o incorrectas; trate de ser lo más sincero sobre su verdadera forma de pensar, sentir o actuar.

Enunciados	Marque solo un número con X								
1S. Las TIC crean muchas más solicitudes, problemas o quejas en mi trabajo de las que yo experimentarí si no tuviera que usarlas	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
2S. Me siento ocupado(a) o apresurado(a) debido a las TIC.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
3S. Me siento presionado en el trabajo debido a las TIC	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
4H. El uso de las TIC desaparece los límites entre mi trabajo y mi vida familiar.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
5H. El uso de las TIC para las responsabilidades laborales crea conflictos con mis obligaciones en el hogar.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
6H. Debido a las TIC, no hago muchas de las actividades de la casa, pues me encuentro completando tareas del trabajo	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
7P. Me siento incómodo(a) porque se puede controlar fácilmente el uso que yo hago de las TIC en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
8P. Siento que mi privacidad puede verse afectada porque se pueden rastrear mis actividades utilizando las TIC	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
9P. Siento que mi empleador o jefe podría violar mi privacidad al rastrear mis actividades usando TIC	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
10P. Siento que mi uso de las TIC hace que sea más fácil invadir mi privacidad	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
11A. No estoy seguro(a) de si tengo que resolver problemas de TIC o más bien resolver problemas de mis actividades laborales	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo

12A. No estoy seguro(a) sobre qué debo priorizar: si los problemas de TIC o mis actividades laborales	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
13A. No puedo asignar el tiempo adecuado para mis actividades laborales, porque el tiempo que dedico a las actividades con TIC es variable	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
14A. El tiempo dedicado a resolver los problemas que surgen con las TIC me quita tiempo de cumplir con las obligaciones de mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
15I. Las TIC avanzan tanto que mi trabajo actual después podría ser realizado por un individuo menos capacitado que yo	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
16I. Me preocupa que las nuevas TIC puedan representar una amenaza para mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
17I. Creo que las TIC facilitan que otras personas puedan realizar mis actividades laborales más fácil y ágilmente que lo que yo puedo	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
18C. A menudo encuentro que la tecnología es demasiado compleja para usar	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
19C. No conozco lo suficiente sobre las TIC para usarlas de manera efectiva	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
20C. Los constantes desarrollos y actualizaciones en la tecnología son una carga para mí	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo

Síntomas de tecnoestrés

A continuación, encontrará afirmaciones sobre cómo se siente cuando utiliza Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en su trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta y marque con una X:

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	5	6					
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días					
1.	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos				0	1	2	3	4	5	6
2.	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC				0	1	2	3	4	5	6
3.	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo				0	1	2	3	4	5	6
4.	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías				0	1	2	3	4	5	6
5.	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas				0	1	2	3	4	5	6
6.	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a				0	1	2	3	4	5	6
7.	Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más				0	1	2	3	4	5	6
8.	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías				0	1	2	3	4	5	6
9.	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías				0	1	2	3	4	5	6

1 0	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas	0	1	2	3	4	5	6
1 1	Dudo a la hora de utilizar TIC por miedo a cometer errores	0	1	2	3	4	5	6
1 2	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente	0	1	2	3	4	5	6
1 3	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
1 4	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación	0	1	2	3	4	5	6
1 5	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
1 6	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	0	1	2	3	4	5	6

Afrontamiento

Las siguientes afirmaciones describen reacciones y conductas relacionadas con el uso de tecnologías en el trabajo. Marque una X en la opción que mejor la forma en que usted reacciona cuando se le presenta un problema en el trabajo relacionado con las tecnologías.

Cuando ocurren problemas en el trabajo, yo...

Enunciado	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1) ...me enoja y les cuento a todos mis problemas con la tecnología	1	2	3	4	5
2) ...pierdo el control y maldigo, por ejemplo	1	2	3	4	5
3) ...me desahogo de mis problemas tecnológicos con mi familia, mis amigos y otras personas	1	2	3	4	5
4) ...dejo salir mis sentimientos	1	2	3	4	5
5) ...intento mantenerme alejado de la tecnología que ocasionó los problemas	1	2	3	4	5
6) ... me separo tanto como sea posible de la tecnología que ocasionó el problema	1	2	3	4	5
7) ...trato de no preocuparme por la tecnología que ocasionó los problemas	1	2	3	4	5
8) ...me ocupo en otras actividades para distraer mi mente fuera de los problemas con la tecnología	1	2	3	4	5

Ahora, conteste qué tan de acuerdo está con las afirmaciones que aparecen a continuación, marcando con X:

Enunciado	Fuertemente en desacuerdo	Medianamente de acuerdo	Indiferente	Medianamente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo
-----------	---------------------------	-------------------------	-------------	----------------------------	-----------------------

1) Busco algo bueno en lo que está sucediendo con el uso de tecnología en el trabajo, incluso cuando las cosas pueden salir mal	1	2	3	4	5
2) Trato de ver situaciones desafiantes con el uso de TIC en el trabajo desde una perspectiva diferente para que parezcan más positivas	1	2	3	4	5
3) Aprendo algo de los problemas que tengo con el uso de las TIC en el trabajo	1	2	3	4	5
4) Siento el control total sobre cómo uso la tecnología en el trabajo	1	2	3	4	5
5) El cómo uso la tecnología en el trabajo depende completamente de mí	1	2	3	4	5
6) No hay nada que me impida usar las TIC en el trabajo de la manera que quiero	1	2	3	4	5
7) Si quisiera, podría usar TIC en el trabajo de la manera en que prefiero	1	2	3	4	5
8) Creo que tengo la capacidad de usar las TIC en el trabajo de la manera que quiero	1	2	3	4	5
9) Me veo a futuro capaz de usar las TIC en el trabajo de la forma que quiero	1	2	3	4	5

Apéndice B. Cuestionario de desempeño laboral EVADES

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo que usted realiza. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste haciendo uso de la siguiente valoración.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					
02	Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					
03	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puestos de trabajo					
04	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
05	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
06	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos					
07	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa					
08	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada					
09	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente					
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente					
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					

14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización					
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo					
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo					
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo					
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores					
23	Comparto la misión y objetivos de la organización					
24	Muestro interés por superarme constantemente					
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización					

Apéndice C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Riohacha, ____ de _____ de 20__

Cordial saludo,

Usted es cordialmente invitado a participar en la investigación:

El objetivo de la investigación consiste en:

A continuación, se describen las condiciones de participación en la investigación:

1. La participación es libre y voluntaria. Luego de iniciada la investigación, ud. pueden decidir retirarse y disentir cuando lo deseen.
2. Sus datos y resultados individuales serán usados únicamente con fines académicos, descartando cualquier uso económico, laboral o cualquier otro. En caso de tener dudas o reclamos al respecto, podrá comunicarse con el investigador (datos de contacto más adelante) y también podrá adelantar el debido proceso por medio de la Universidad Antonio Nariño, así como por el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, según lo establece la Ley 1090 de 2006 para la profesión de psicología.
3. Los datos y resultados individuales serán usados de manera confidencial, según lo exige el artículo 2 numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 al rol del psicólogo. La única excepción a esta condición sucede si alguna autoridad judicial competente (por ejemplo fiscalía) solicita a los investigadores el acceso a la información, o si hay inminencia de riesgo al bienestar físico o mental del participante. En cualquier instante se puede acceder a la propia información, previa solicitud escrita firmada por ud.
4. Los investigadores tienen el derecho de realizar publicación en medios de comunicación académicos como revistas, seminarios, foros, etc., de los resultados obtenidos en la investigación.
5. Los investigadores pueden cancelar o terminar unilateralmente la toma de datos o intervención, previa información a usted.
6. La medición o intervención presenta los siguientes beneficios o consecuencias positivas:

7. La medición o intervención presenta los siguientes riesgos:

8. Datos de contacto del Docente de Psicología de la UAN (tome nota de éstos)

(Edgar Guillermo Pulido Guerrero)
(Docente-Asesor/Psicología)
(80075931)
N° Registro Colpsic 115671
Teléfono 3013938623
(Correo Electrónico)

(Idalis Estela Almanza Bastidas)
(Psicología – IX Semestre)
(1098685968)
(ialmanza68@uan.edu.co)

(Luis David Marulanda Solano)
(Psicología – IX Semestre)
(1122815834)
(imarulanda34@uan.edu.co)

Para la aceptación de las condiciones señaladas, lo invitamos a diligenciar los siguientes datos.

Yo _____ identificado con tipo y número de documento (CC) _____, de edad en años _____, con mi firma certifico que me fue socializado el objetivo y fines de la investigación, así como de uso de los datos e información individual, y los beneficios y riesgos asociados; de igual manera, certifico que mi participación sucede de manera libre y voluntaria, y estoy de acuerdo con ésta.

FIRMA

Apéndice D. Cronograma y recursos

La siguiente tabla relaciona el listado de actividades que se desarrollarán en la ejecución del proyecto para dar cumplimiento a los objetivos propuestos y perseguidos con la investigación en mención, así como los responsables de cada actividad, las semanas y meses estimados para el desarrollo y cumplimiento de estas.

Tabla 8

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AGO	SEP	OCT	NOV	FEB	MAR	ABR	MAY
Ajuste de la propuesta según conceptos del asesor de practicas	X							
Presentación de la propuesta a los jurados		X						
Corrección en base a la devolución de la propuesta de trabajo de grado			X					
Revisión y ajuste de instrumento de encuesta			X					
Presentación del proyecto a jurados				X				
Corrección en base a la devolución del trabajo de grado, después de la revisión del jurado.				X				
Recolección de la información					X			
Procesamiento de datos						X		
Análisis de resultados						X		
Entrega de trabajo de grado con carta aval con aprobación para paso a jurado.							X	
Corrección en base a la devolución del trabajo de grado, después de la revisión del jurado.							X	
Entrega de trabajo de grado, revisión de correcciones y segunda lectura con carta de aval del asesor.							X	
Entrega del informe final (segunda revisión de jurados y aceptación para sustentación).							X	
Sustentación ante jurados.								X

Nota. Fuente: Información generada por los investigadores (2021).

La presente tabla relaciona los valores, herramientas, materiales y rubros en general que serán requeridos para el desarrollo de la investigación.

Tabla 9*Recursos*

Ítem	Cantidad	Tiempo	Total	Valor
A. Personal				
Investigadores (Idalis Almanza) (Luis Marulanda)	32 semanas	6 horas semanal	192 horas	\$0
Director de trabajo de grado (Edgar Guillermo Pulido)	32 semanas	1 hora semanal	32 horas.	\$0
B. Equipos				
Computadores	32 semanas	6 horas semanal	192 horas	\$2.000.000
Internet	32 semanas	6 horas semanal	192 horas	\$800.000
C. Materiales				
Revisión documental	32 semanas	6 horas semanal	192 horas	\$0
D. Servicios técnicos				
Parfraseo de artículos e interpretación de datos a partir de la revisión documental	32 semanas	6 horas	192 horas	\$0
Total, de inversión en recursos				\$2.800.000

Nota. Fuente: Cálculos realizados por los investigadores (2021).