



UNIVERSIDAD LATINA
CAMPUS CUERNAVACA
CON INCORPORACIÓN A LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE DE REGISTRO 8344-25
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**TECNOESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD
DE LOS TRABAJADORES EN UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA

MARVI MANJHARI HERRERA LÓPEZ

DIRECTORA DE TESIS

DRA. OLGA MARÍA SALINAS AVILA

COMITÉ RECEPCIONAL

MTRA. ROSA MARÍA BÁEZ ORTIZ

MTRA. CARMEN DE JESÚS MÁRQUEZ FLORES

CUERNAVACA, MORELOS.

MAYO, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I. Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera, darme una buena salud y fortaleza en todo momento.

A mi mamá Norma Angélica López Medina por su amor, apoyo incondicional y todo su sacrificio que hizo en esta etapa de mi vida escolar, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy ahorita.

Mi esfuerzo es inspirado en ti y que mi único ideal eres tú. Con todo el respeto y admiración para ti mami

Gracias por tanto mamá, Te amo.

II. Agradecimientos

De manera en especial a mi tutor de tesis Olga María Salinas Ávila, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo, si no a lo largo de mi carrera y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

Gracias a todos los maestros de la Universidad Latina, que me permitieron crecer académicamente y tener una educación de calidad.

Índice

I. Dedicatoria.....	I
II. Agradecimientos	II
Índice	III
Resumen.....	V
Introducción.....	VI
Capítulo I. Antecedentes de la investigación	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	4
1.3 Preguntas particulares	6
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.4.2 Objetivo específico.....	6
1.5 Justificación	6
1.6 Alcances y limitaciones	7
Capítulo II: Marco teórico	9
2.1 Tecnoestrés	9
2.1.1 Antecedentes	9
2.1.2 Tipos de estrés	11
2.1.3 Definición de tecnoestrés.....	15
2.1.4 Tipos de tecnoestrés.....	16
2.1.5 Tecnologías de la información en la organización	18
2.1.6 Instrumentos de medición del tecnoestrés	22
2.2 Salud Laboral.....	25

2.2.1 Normatividad 0-35.....	27
2.2.2 Medicina en el trabajo	28
2.2.3 Tipos de enfermedades en la organización	30
2.3 Modalidad virtual en el contexto escolar	34
2.3.1 Conceptos y causas.....	34
2.3.2 Nueva forma de trabajo virtual	36
2.3.3 Efectos psicosociales por el trabajo virtual	39
Capítulo III: Metodología	42
3.1 Tipo y diseño de investigación.	42
3.2 Muestra de la investigación.....	42
3.3 Técnicas e instrumentos de la investigación.....	43
3.4 Procedimiento de la investigación.....	46
Capítulo IV: Análisis de resultados.....	46
4.1 Resultados sociodemográficos de la muestra.....	46
4.2 Resultados de la escala del tecnoestrés de los trabajadores de una organización educativa.....	47
4.3 Resultados de la entrevista a docentes trabajadores en una organización educativa	55
Discusión y conclusión.....	60
Propuesta.....	62
Referencias.....	65
Anexo.....	70

Resumen

El uso de las tecnologías es una gran ayuda en la actualidad, pero como en todos los excesos pueden llegar a afectar. Es el caso del tecnoestrés, una condición que podría estar padeciendo los trabajadores sin darse cuenta.

Es por esto que en el presente estudio se analizara cómo influye el tecnoestrés en la salud psicológica de los trabajadores de una organización educativa.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una muestra de 75 profesores de nivel básico y nivel superior donde están activos como docente en una institución de Morelos y su modalidad de enseñanza es virtual. Como técnica principal se utilizó una encuesta y una entrevista de elaboración propia que tuvo como objetivo relacionar el tecnoestrés con la salud psicológica e identificar el estado de salud de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que hoy en día la nueva forma de trabajar provoca tecnoestrés, debido a que existe una gran carga laboral junto con los avances tecnológicos, también se puede mostrar que los profesores no tienen los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar sus actividades esto provocando una gran enfermedad tanto física como psicológica. Así mismo las autoridades no se preocupan por la salud de sus trabajadores y no tienen el conocimiento sobre el tecnoestrés.

Palabras clave: Tecnoestrés, salud y profesores

Introducción

La investigación se desarrolla principalmente con una introducción sobre los principales antecedentes del objeto que es sobre el estudio del tecnoestrés como riesgo psicosocial e impacto en la salud de los trabajadores en una organización educativa.

Así mismo en el capítulo 1 del presente trabajo se realiza el planteamiento de la definición de las variables, se establecen los objetivos generales y específicos que tiene esta investigación, así también como los alcances y limitaciones que se podrían presentar a lo largo de la ejecución de dicha investigación. Posteriormente se indagará temas que aportan información necesaria para el desarrollo de la misma , en las cuales se encuentra el marco teórico y se mencionan sobre los ejes principales el tecnoestrés, salud laboral y la modalidad virtual en el contexto escolar.

Después se desarrolla la metodología donde constituye el procedimiento para recolectar la información necesaria para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación y finalmente se concluirá con los análisis de resultados donde se describirá los datos obtenidos, para posteriormente interpretarla y llegar a las conclusiones que estos datos originan.

Capítulo I. Antecedentes de la investigación

1.1 Antecedentes

A continuación, se realiza una recopilación de investigaciones que han tenido relevancia e impacto en la problemática que se está abordando.

En una investigación de Sangheon-Lee (2008) mencionó que el tiempo de trabajo sigue siendo hoy en día una cuestión de indudable interés. Es decir, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han hecho surgir nuevas formas de organización y nuevos problemas en relación con el tiempo de trabajo. También, está transformando la forma de desarrollar la prestación laboral, ya que esta transformación digital se está caracterizando principalmente por la integración de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos laborales, así como en la aparición de nuevas fórmulas de teletrabajo (*home office*) que permiten estar conectados en todo momento sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo. Pero esto provoca un estrés laboral donde aparecen las exigencias, dentro de la organización y superan la capacidad para enfrentarlas o mantenerlas bajo control.

De forma similar, la secretaria de Salud laboral y Medio Ambiente (2008) planteó que el tecnoestrés se manifestó en cualquier espacio o lugar de trabajo, pudiendo afectar a cualquier trabajador, independientemente de su actividad, contrato, relación laboral o tamaño de la empresa. Sin embargo, aquellas que realizan su trabajo en determinados sectores económicos u organizaciones como trabajadores de telemarketing, teleoperadores, enseñanzas, entre otros, son más propensos a desarrollarlo, por la presencia de un mayor número de agentes estresores como su ritmo de trabajo, sobrecarga de trabajo y horarios de trabajo.

Por otra parte, la fundación para la prevención de riesgos laborales (2015) mencionó que el despliegue de las tecnologías de la información y la comunicación en distintos ámbitos de la vida se ha transformado desde la manera en que se relaciona, se informa, en la que se aprenden y en la forma de trabajar.

Su potencial y sus ventajas son múltiples, pero también se debe de estar alerta ante los posibles riesgos para el bienestar psicológico y/o físico de quienes las utilizan. Por otra parte, sé mostro hasta qué punto es un uso inadecuado de las tecnologías en un entorno laboral donde se puede derivar varios riesgos psicosociales, uno de estos se le conoce como el tecnoestrés. Normalmente el tecnoestrés, aparece cuando el uso de las tecnologías plantea unas exigencias donde el trabajador es incapaz de asumir, o bien por falta de recursos, de apoyo o de capacidades personales. Entre las exigencias que deben afrontar los trabajadores al hacer uso de las tecnologías se encuentra en la sobrecarga de trabajo, la complejidad de manejo de los dispositivos y en las aplicaciones.

Otra investigación realizada por Palma, (2017) donde señalo que la Organización Internacional del trabajo se caracterizó por algunos factores del empleo que afectaban a la salud del trabajador, como por ejemplo la mala utilización de las habilidades en la tecnología, la falta de control, el conflicto con la autoridad, entre otros además fueron denominados como factores psicosociales de riesgo. Por consiguiente, argumenta que hay muchas innovaciones técnicas donde tienen implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores. De una parte, porque mejoran determinadas condiciones de trabajo, pero, por otra, parte, porque introducen nuevos riesgos de carácter psicosocial tanto por su impacto directo sobre las formas de trabajar, donde influyen en las formas de organización, ampliación de los recursos y modos de control.

Siguiendo esa línea, Monroy, (2018) realizó un estudio donde habla de las nuevas tecnologías en México, explicó, que los recientes avances en la tecnología, el aprendizaje con máquinas y la robótica han creado fuertes incentivos económicos para que los empleados reemplacen el trabajo humano por equipos de control numérico computarizado. Esto ocasiono que los trabajadores menos calificados sean los más vulnerables a sufrir un desempleo.

De acuerdo con el autor Cuervo (2018) mencionó que en los últimos años demandan un nuevo paradigma en la seguridad y salud en el trabajo (SST) donde

se originó la denominada economía digital asociada con el nacimiento y el uso intensivo de las TIC, provocaron la inclusión de nuevos mecanismos, tecnologías e incluso definiciones en la forma de ejecutar los trabajos, han generado un cambio profundo en los riesgos que los trabajadores se ven sometidos en su entorno laboral. Uno de ellos es el estrés se ha convertido en un riesgo frecuente en el lugar de trabajo, lo que ha hecho que el uso de las TIC comience a recibir más atención en el campo del estrés ocupacional. Por consiguiente se da el tecnoestrés que se puede definir como el impacto negativo de las actitudes, pensamientos, comportamientos o fisiología corporal causado directa o indirectamente por la tecnología.

Por otro lado, Mosocoso (2019) realizó una investigación en el cual su objetivo fue diseñar un manual de recomendaciones que permitiera la prevención del tecnoestrés, con una metodología de investigación con un enfoque cualitativo y cuantitativo, así mismo permitió una búsqueda amplia de carácter numérico con la aplicación de un test para posteriormente analizarla e interpretarla. Con este trabajo se realizó una identificación en los trabajadores que se encuentran expuestos en la aparición de enfermedades por el tecnoestrés consideraron la fatiga y la ansiedad, para posteriormente generar recomendaciones que promueven la calidad de vida en el trabajo y en el mejoramiento de su salud física y mental, además se consideró que estos factores se deben mejorar tanto a nivel individual como organización con el fin de preservar el talento de los trabajadores y potencializar sus habilidades.

Finalmente, el autor García, (2020) mencionó que el home office también conocido como el teletrabajo, es una modalidad laboral en la que los trabajadores pueden realizar sus actividades profesionales vía remota, sin tener que presentarse físicamente en las instalaciones de la empresa. Aunque esta forma laboral lleva años trabajando, actualmente gracias a la expansión del uso del internet, se ha desarrollado de diferentes herramientas digitales y da la posibilidad de que algunas profesiones pueden realizarse desde el hogar.

La pandemia por COVID-19 llevó a más empresas e instituciones lo implementen para continuar sus actividades durante la emergencia sanitaria. Así mencionó que las empresas y los trabajadores que tuvieron que implementar el teletrabajo, se enfrentaron a una situación atípica donde no solo tenían que tener una rápida transición a una nueva modalidad de trabajo, sino que esta debía realizarse en un contexto donde además había una emergencia sanitaria a nivel mundial, confinamiento y diferentes problemáticas relacionadas con la salud, la economía y el entorno familiar. Y por consecuencia comenta que los diferentes factores como la edad y la poca familiaridad con la tecnología pueden ocasionar en un inicio confusión y estrés.

De acuerdo con las investigaciones presentadas se puede concluir que el uso de la tecnología es de gran utilidad, no solo en el ámbito social y personal produciendo una gratificación inmediata, sino también en lo laboral. Pero junto con este uso positivo también puede tener efectos sobre las personas, no solo de tipo físico, sino también psicológico. Es por ello que se consideró realizar una correlación entre las variables (tecnoestrés como riesgo psicosocial y su impacto en la salud de los trabajadores) y así aportar estrategias para la prevención del tecnoestrés en los trabajadores de una organización.

1.2 Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) usa el término salud en relación al trabajo, incluyendo no sólo la usencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. (Ortega,2017)

De acuerdo a la conformidad con la Ley Federal de Trabajo, artículo 473 los riesgos laborales se definen como “Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Además, en la misma Ley, los artículos 474 y 475 refieren a las enfermedades del trabajo que es todo estado patológico derivado de la acción continuado de una que tenga su

origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el empleado se vea obligado a prestar sus servicios. (IMSS,2018)

México es uno de los países con mayor estrés laboral a nivel mundial, aproximadamente el 75% de la fuerza de trabajo lo adolece y la pandemia agrava la situación con la aparición del tecnoestrés. Alrededor del 70% de trabajo en México se realiza en la modalidad de *home office*, aunque la cifra está en cambio constante por las medidas implementadas por la Secretaría de Salud.

En la actualidad el empleado es considerado un ser biopsicosocial, y cuando en su labor la formula se desequilibra, asignándole jornadas y cargas más fuertes. Es decir, en las organizaciones que se sienten, con el derecho de exigir un horario laboral de los siete días de la semana; esto es considerado como una cultura laboral tóxica que con lleva al estrés repercutiendo en la productividad laboral y apareciendo con esto el tecnoestrés. (Villavicencio, 2020)

En particular en el contexto escolar con los pocos conocimientos técnicos de los profesores y las herramientas tecnológicas limitadas con las que cuentan, esto representa todo un reto, ante las exigencias de la sociedad actual; lo que significa que las autoridades educativas tienen que considerar si la opción es más viable de las clases en línea .En este orden de ideas, los maestros tienen mucho que seguir aprendiendo para aplicar este forma de educación con éxito, que demanda la nueva generación del siglo XXI.

Finalmente, en México a pesar de existir una institución encargada de evaluar y proteger la salud del trabajador prevalece un desconocimiento de cómo aplicar estas normativas. Incluso existe una escasa evidencia sobre las estadísticas de accidentes y enfermedades laborales en el personal, cabe destacar que en el sector salud hay más enfermedades de trabajo que pueden ser causadas por factores relacionados a la actividad que realizan diariamente (fatiga, estrés, accidentes, etc.)

Por lo mencionado anteriormente en la presente investigación se realiza la siguiente interrogante ¿Cómo influye el tecnoestrés en la salud de los trabajadores en una organización?

1.3 Preguntas particulares

- ¿Los trabajadores de una organización presentan tecnoestrés?
- ¿Cuál es el estado de salud de los trabajadores en una organización?
- ¿Se relaciona el tecnoestrés con la salud de los trabajadores?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la influencia del tecnoestrés en la salud psicológica de los trabajadores de una organización educativa

1.4.2 Objetivo específico

Determinar el nivel de tecnoestrés de los trabajadores de una organización educativa

Identificar el estado de salud de los trabajadores

Relacionar el tecnoestrés con la salud psicológica mediante un cuestionario y una entrevista en trabajadores de una organización educativa

1.5 Justificación

El uso de las tecnologías es una gran ayuda en la actualidad, pero como en todos los excesos pueden llegar a afectar. Es el caso del tecnoestrés, una condición que podría estar padeciendo los trabajadores mexicanos sin darse cuenta.

El tecnoestrés es una condición psicológica generada por el uso excesivo de las tecnologías de información, pero la falta de conocimientos y habilidades para manejar y trabajar las mismas podrían generar un padecimiento. Gracias a esto surge la presente investigación que se enfocará en estudiar en cómo influye el tecnoestrés en la salud de los trabajadores de una organización educativa.

Dichos medios abarcan el ámbito laboral educativo, lo que indica que genera una influencia en una gran parte de la población debido a su campo de acción pretendiendo dar a conocer si existe relación entre el tecnoestrés de los trabajadores que están en constante manejo de la tecnología y la calidad de su desempeño laboral.

Asimismo, la implicación metodológica del estudio permitirá dar recomendaciones psicológicas para evitar el tecnoestrés.

Finalmente, dicha investigación beneficiará a los empleadores ya que de esta manera y conociendo los resultados de estudio tendrá un conocimiento sólido en cuanto a saber de una manera precisa si el tecnoestrés afecta el desempeño laboral en sus trabajadores.

1.6 Alcances y limitaciones

A continuación, se presentarán los alcances y limitaciones de la presente investigación

Alcances:

- La presente investigación se enfocará a maestros del estado de Morelos.
- Se establecerá recomendaciones para prevenir el tecnoestrés en trabajadores de una organización educativa.
- Se pretende con los resultados de esta investigación mejoren las condiciones de salud mental de los trabajadores de la educación en la modalidad virtual

Limitaciones:

- El trabajo se realizará virtualmente debido a la pandemia que tenemos actualmente en el estado de Morelos.
- Resistencia a la participación de las personas invitadas

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Tecnoestrés

El tecnoestrés surge como una respuesta a los efectos negativos que ha mostrado la introducción de las tecnologías en el mundo del trabajo, teniendo como consecuencia el bienestar físico y mental de las personas.

2.1.1 Antecedentes

Las personas se desenvuelven en un ámbito físico, biológico y social, sin embargo, también están relacionados con un ambiente tecnológico. Los avances tecnológicos obligan a la sociedad a adaptarse continuamente a este medio. No obstante, la capacidad de adaptación es diferente según las habilidades y conocimientos de cada persona. Generalmente, los mayores problemas de adaptación surgen en el ámbito laboral, debido a la integración de las tecnologías y los constantes cambios, provocando un tipo de malestar psicológico.

El tecnoestrés fue conceptualizado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en (1984) en su libro *“Techno-stress: The Human Cost of the Computer”*. lo definió como: “Una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”. Cabe destacar que hizo referencia a los problemas de transformación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos. Así mismo, se entendió el tecnoestrés como una enfermedad y lo más importante que es causada por una falta de habilidad o incompetencia de las personas hacia las tecnologías. (Salanova, 2003)

Por tanto, el origen del término de tecnoestrés, fue a partir de finales de la década de 1980, donde se ha llevado a cabo estudios e indagaciones sobre esta disciplina. Cabe destacar que desde el año 1984 no se hacía evidente la atención a las actitudes, percepciones y expectativas de las personas de las nuevas tecnologías. Sin embargo, la indagación ha ido creciendo mientras avanza la

utilización de las tecnologías y la necesidad de sus implicaciones en los individuos, equipos de trabajo, empresa, etcétera.

De acuerdo con Flores, Romero y Sarmiento (2016) el fenómeno del tecnoestrés empezó a ser percibido como una problemática a comienzos del siglo XX, primordialmente en países desarrollados con una gran población laboral donde se utilizaba constantemente las tecnologías. Por lo tanto, el tecnoestrés ha provocado constantes alteraciones teniendo como resultado un objeto de estudio. Principalmente se enfocó en hacer un instrumento para lograr medir claramente el grado de tecnoestrés en cada uno de los trabajadores, es ahí cuando la psicología laboral, tiene ahora una nueva problemática de estudio.

Por otra parte, Ventura, Llorens y Salanova menciona que la sociedad actual se confronta cada vez más a entornos complicados y competitivos, sometiéndose a cambios sociales, laborales y tecnológicos. Este cambio se ha visto durante los últimos años, donde se ha desarrollado el avance tecnológico, siendo nombrado como el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), que es indispensable tanto para la vida laboral como personal.

Además, la tecnología ha permitido generar un tipo de trabajo, en el cual se labora a partir de la vivienda del trabajador sin necesidad de movilizarse. Sin embargo, el uso de las tecnologías también puede generar la aparición de síntomas de estrés, como por ejemplo dolores de cabeza, problemas musculares, ansiedad entre otros. Esto provocando en aquellas personas que se perciban poco competentes para afrontar las demandas tecnológicas.

Finalmente el autor Pérez (2013) donde argumenta junto con el autor Castells (*la era de la información 1997 p.58*) explica que en la actualidad se está viviendo la revolución de la tecnología de la información y de la comunicación, que es un acontecimiento histórico muy importante como lo fue en la revolución industrial del siglo XVIII, que indujo cambios en todos los dominios de la actividad humana. Por consiguiente, la principal característica de esta revolución es la aplicación del conocimiento y de la información en aparatos tecnológicos.

2.1.2 Tipos de estrés

El estrés es un fenómeno inherente al ser humano, dado a la exposición a los diferentes recursos que lo rodean, el cuerpo humano recibe una contestación natural y automática frente a situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. (Gálvez, Martínez ,Martínez & Eléctrica, s/f)

Estos autores mencionan a Hans Selye un gran fisiólogo, donde gracias a sus aportaciones descubrió, la manera de explicar el comportamiento del organismo del ser humano ante un estímulo agresor. Por lo tanto, estas aportaciones han abierto un panorama para tener en cuenta ciertos componentes y tener la probabilidad de detectar el estrés en una persona.

Hans Selye nombro al estrés como Síndrome General de Adaptación (SGA) y lo descubrió en tres fases. La primera es alarma de reacción, es cuando el cuerpo detecta el estímulo estresor, el segundo es la adaptación, es cuando comienza el cuerpo a tomar medidas defensivas hacia el agresor buscando llegar a un equilibrio y por último el agotamiento que se refiere cuando el cuerpo abusa de sus recursos y defensas para mantener el equilibrio. (Gálvez, Martínez ,Martínez & Eléctrica, s.f)

Es por eso que la forma y duración de estas fases, dan como resultado a dos tipos de estrés: estrés agudo (eustrés) y el estrés crónico (distrés).

El estrés agudo es un estímulo real y de corta duración, puede ser considerado un estrés positivo, ya que puede llegar a hacer una reacción constructiva y una condición en la cual el organismo completo responde con prontitud, eficacia y espontaneidad a situaciones externas de emergencia, generando una preocupación y una alarma.

Por otro lado, existe un estímulo real o imaginario que perdura en un determinado tiempo, puede ser con mayor o menor intensidad, a su efecto, a esto se le denomina estrés crónico. Es decir, es causado por situaciones diarias, continuas y repetitivas en donde el ser humano no es capaz de reaccionar en alguna forma, o sea el organismo se encuentra bajo una presión continua o en una situación de emergencia constante y se agotan los recursos fisiológicos y psicológicos de defensa del individuo, dando como resultado una situación de estrés que en muchos casos termina siendo en una patología.

Para María Ángeles del Hoyo (s.f) menciona que el estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que afecta el bienestar físico y psicológico y también deteriora la salud de las organizaciones. Es por eso que surge el estrés laboral y es cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece el padecimiento del estrés

También menciona que los problemas relacionados con el estrés van en aumento debido a que el trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, por ejemplo, desde el tipo de tareas, innovación de herramientas y hasta incluso el ritmo de trabajo.

Además, menciona que el estrés es la respuesta a un estresor interno o externo, es decir, que todos los estresores son ambientales, algunos pueden ser físicos, sociológicos y psicológicos. Desde esta perspectiva los factores de estrés presentes en situación de trabajo se pueden clasificar en 3 grupos.

El primero son los estresores del ambiente físico, que son la iluminación, el ruido, la temperatura y ambientes contaminados. El segundo grupo son los estresores relativos al contenido de la tarea como es la carga mental y el control sobre la actividad. Y por último son los estresores relativos en la organización, por ejemplo, el conflicto y ambigüedad del rol, la jornada de trabajo, las relaciones interpersonales y el desarrollo de la carrera profesional.

Otro autor señala que existen una serie de factores individuales que pueden determinar la propensión al estrés, en el cual se encuentran sus características biográficas (sexo, edad, estado civil, nivel de escolaridad) , facultades físicas e intelectuales, su carácter, su temperamento y su personalidad, sus valores económicos, estéticos, sociales y una serie de actitudes que tenga ante el mismo, ante la organización a la que pertenece y ante el ambiente que lo rodea, en su manera de percibir el mundo y en su forma de aprender. (Diego Rodríguez)

Todas ellas constituyen a factores internos que, junto con los aspectos de la vida personal ya sea la familia, las relaciones personales y la situación económica conforman dos de las principales y posibles causas de estrés en el trabajo. Como por ejemplo la falta de pertinencia en el trabajo, preocupación obsesiva por el trabajo, demandas de la carrera vs demandas de la familia, crisis de la edad madura, entre otras. (Diego Rodríguez)

Perspectivas (2007) en su artículo “El estrés laboral como síntoma de una empresa” argumenta que el estrés laboral es definido como una respuesta fisiológica, psicológica y de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Es decir, el estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre el trabajador, el puesto de trabajo y la propia organización.

Teniendo como resultado factores psicosociales que tienen que ver con las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. Dentro de estas características individuales del trabajador, se debe de tener en cuenta su estilo de vida, sus experiencias, la estabilidad laboral, su salud y el bienestar familiar.

A continuación, se mostrará las categorías de los principales factores psicosociales que causan el estrés laboral.

1. En el desempeño Profesional:

- Trabajo con al grado de dificultad y demanda de atención

- Actividades de gran responsabilidad
 - Amenaza de demandas laborales
2. Administración:
- Mala utilización de las habilidades del trabajador
 - Falta de oportunidades de capacitación
 - Liderazgo inadecuado
 - Motivación deficiente
 - Falta de reconocimiento a los logros y desempeño laboral
3. Organización y funciones:
- Desinformación y rumores
 - Conflicto de autoridad
 - Funciones mal definidas
4. Actividades
- Cargas de trabajo excesivas
 - Ritmo de trabajo apresurado
 - Actividades laborales múltiples
 - Competencia excesiva y destructiva
5. Clima de trabajo
- Condiciones físicas inadecuadas
 - Espacio físico restringido
 - Ambiente laboral conflictivo
 - Jornadas de trabajo excesivas
 - Duración indefinida de la jornada

En definitiva, se puede decir que el estrés influye de manera directa en el aspecto psicosocial del trabajo, por lo cual es primordial estudiarlo y analizarlo, ya que dentro de estos factores se puede llevar a cabo en un ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características individuales del trabajador, hasta el clima organizacional que implica desde la organización, administración y sistemas de trabajo.

2.1.3 Definición de tecnoestrés

La definición del tecnoestrés que han venido dadas por autores como Michelle Weil y Larry Rosen en su libro *Technostress: coping with Technology @work, @home and @play* publicado en 1997 (citado por Salanova 2003). Donde menciona que el tecnoestrés es "cualquier impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causado directa o indirectamente por la tecnología, Dichos autores señalan que el tecnoestrés es además una patología y que se debe primordialmente al creciente estrés que genera la invasión de las tecnologías, en el uso de la vida cotidiana, por ejemplo, teléfonos móviles, computadoras, entre otras.

Para Salanova (2003) el concepto de tecnoestrés está relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las tecnologías, es decir un estado psicológico relacionado con el uso de las tecnologías o amenaza de su uso en un futuro. En esta definición se refiere que el tecnoestrés es consecuencia de un proceso perceptivo de desajuste entre las demandas y recursos disponibles, y se caracteriza por dos formas. La primera son los síntomas afectivos o ansiedades relacionadas con un alto nivel de activación psicobiológica del organismo y la segunda es el desarrollo de actitudes negativas hacia las tecnologías.

Otros autores mencionan que el tecnoestrés esta de manera directa relacionada con los efectos psicosociales negativos del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.(Salanova, Martínez, Cifre, Llorens, García, 2004) Sin embargo, las investigaciones han demostrado que las tecnologías de información y comunicación influyen en el bienestar psicosocial de los usuarios en un sentido positivo como por ejemplo, entusiasmo y experiencias optimas y también en un sentido negativo como por ejemplo la fatiga informativa, ansiedad, entre otros.

Estos autores resaltan aspectos relevantes sobre el tecnoestrés, presentándolo como un estado psicológico no limitado al momento actual, pues ocurre incluso ante la posibilidad de emplear las tecnologías en un futuro, así mismo señala que no se trata de las nuevas tecnologías, si no de la percepción sobre estas, la cual genera consecuencias no solo psicológicas, si no también fisiológicas.

Arnetz y Wiholm (1997) describen el tecnoestrés como un estado de excitación mental y fisiológica observado en personas que dependen en gran medida de la tecnología para realizar su trabajo, esto ocurre cuando las personas encuentran su trabajo estimulante, pero sienten que no tienen las habilidades necesarias para enfrentar a la tecnología.

Por otra parte, en la década de los 2000, Wang Shu & Tu (2008) (citado por Martínez, 2020) en su investigación definen el tecnoestrés como una inquietud, miedo, tensión y ansiedad cuando se aprende y se utilizan tecnologías relacionadas con el uso del ordenador de manera directa o indirecta, y que tiene como resultado un rechazo psicológico y emocional que evita seguir aprendiendo o utilizando las tecnologías.

Por último, se puede decir que el tecnoestrés es el resultado de los efectos provocados por los cambios en el mundo laboral por la utilización de las nuevas tecnologías, teniendo como secuelas negativas al afectar el contenido y el ambiente de trabajo.

2.1.4 Tipos de tecnoestrés

A continuación, se presenta los diferentes tipos de tecnoestrés, tales como tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción. Cabe destacar que no existen clasificaciones psicológicas que tipifiquen el tecnoestrés. Sin embargo, Marisa Salanova (s.f) realizó la siguiente propuesta de tipos.

Tecnoansiedad:

Es el tipo de tecnoestrés más distinguido, en donde el individuo, experimenta elevados niveles de activación fisiológica no placentera y siente tensión malestar por la utilización presente o futuro de cualquier tipo de tecnologías. La misma ansiedad lleva a tener reacciones escépticas con respecto al uso de las tecnologías, junto con pensamientos negativos sobre la capacidad y competencia con las Tic's. Existe un tipo de tecnoansiedad que es la tecnofobia que de acuerdo Jay (1981) (citado por Marisa Salanova, s.f) define que se basa en tres tipos, el primero es la resistencia al hablar sobre la tecnología o incluso solo pensar en ella, el segundo es el miedo o la ansiedad hacia la tecnología y por ultimo los pensamientos hostiles y agresivos hacia la tecnología.

Tecnofatiga:

Se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debido al uso de las Tic's, también se complementa con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de las tecnologías. Un tipo específico de tecnofatiga es denominado síndrome de la fatiga informativa, en las cuales se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza estas herramientas.

Tecnoadicción:

Se caracteriza por la incontrolable compulsión a utilizar las tecnologías, es decir, utilizarlas en todo momento y en todo lugar y durante largos periodos de tiempo. Por lo tanto, se puede definir como aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y son dependientes de la tecnología.

Asimismo, según el Observatorio permanente de riesgos psicosociales, UGT (2008), el tecnoestrés como daño psicosocial se mide con tres tipos de dimensiones.

La primera es la afectiva, donde está relacionada con las manifestaciones sentimentales o emocionales. Tanto la ansiedad como la fatiga son indicadores

relevantes para identificar la existencia del tecnoestrés en su dimensión emocional, o sea, está relacionada con los sentimientos y emociones que genera en los trabajadores en la actualidad con las nuevas tecnologías.

La segunda es la dimensión actitudinal del tecnoestrés tiene relación con la realidad o no de una reacción escéptica ante la tecnología. Con esto se analiza que frecuentemente las organizaciones descuidan el elemento actitudinal por enfocarse en los componentes cognoscitivos, no obstante, una actitud negativa debería evitarse en las empresas, en especial aquellas donde se emplean herramientas tecnológicas, pues acostumbran manifestarse fallas de comunicación en las interacciones personales de los trabajadores y esto puede traer implicaciones negativas en el resultado de su actividad.

La tercera dimensión es la cognoscitiva del tecnoestrés, se define como un proceso mental, que consiste en clasificar, explicar y entender los fenómenos de saber cómo y porque la realidad funciona de cierta manera, es por eso que está relacionada con el hecho de creerse eficiente o ineficiente en el uso de las tecnologías, ya que existen continuos cambios en las nuevas tecnologías y obligan a mantenerse en constante adaptación y formación. Sin embargo, para muchos trabajadores, los esfuerzos constantes son insuficientes en comparación con la velocidad de las innovaciones, produciendo desconfianza por sus propias habilidades y competencias en este entorno tecnológico. (Cárdenas Velásquez Alex J, Bracho Paz Desireth C. 2020)

2.1.5 Tecnologías de la información en la organización

En esta época, la tecnología ha evolucionado rápidamente y como generación del siglo XXI es obligado estar a la vanguardia en la tecnología, ya que la mayoría de las áreas laborales se han orientado al uso de la tecnología y las modalidades que con ellas se obtienen.

La informática actualmente, está plenamente implicada con la administración integral de una organización y por esta razón, las reglas y estándares informáticos

tienen que estar sometidos a los generales de está. Por lo tanto, su fin es identificar errores, señalar fallas, evaluar y mejorar la efectividad y eficiencia de cada parte u organismo de la organización. (Las Tic en las Organizaciones s/f).

Por otra parte, a finales del siglo XX, los sistemas informáticos se convirtieron en herramientas principales para cualquier organización empresarial. El ser humano se vio en la necesidad de computarizar una infinidad de labores y automatizar procesos y actividades. (Las Tic en las Organizaciones s/f). Algunas de las causas para mecanizar el procedimiento de información son la siguiente:

La automatización se refiere a los procedimientos o funciones independientes, es decir donde el trabajador de esta actividad no interviene en el proceso, únicamente se dedica a supervisar y ofrecer las instrucciones primordiales a los equipos o las computadoras destinadas a estas actividades.

La veracidad es la necesidad de obtener información confiable, completa precisa y oportuna que no contenga errores humanos.

Rapidez es agilizar las actividades, las tareas, los procesos y procedimientos. Su función es que el ser humano pueda hacerlo por sí mismo, pero que lo llevaría mucho tiempo desarrollar las actividades e inclusive puede necesitar el trabajo de varias personas para la misma funcionalidad.

La confianza se desarrolla para realizar las actividades que el trabajador no puede cubrir por sí solo.

Por último, la ejecución que son las funciones que el hombre no podría desempeñar. Por ejemplo, la comunicación a larga distancia, el ser humano se valió de el apoyo del radar, para solucionar este problema.

Las organizaciones están haciendo constantemente uso de la robótica, la tecnología de la información y las telecomunicaciones. Por consiguiente, las tecnologías permanecen inmersas e influyendo en la zona empresarial y por ende

se está modificando la manera de trabajar, en los puestos, tareas y la estructura de las organizaciones y sus interacciones con el entorno.

Según Bribiesca (2016) el progreso del sector servicios, la globalización de los mercados y la economía, así como el progresivo adelanto tecnológico están renovando el contexto de las organizaciones. (citado por Córdova, Toapanta y Rojas, 2019) El impacto de las tecnologías en las empresas cada día es más importante, puesto a que cada vez facilitan más las actividades de la organización, por consiguiente, las organizaciones que no utilizan las tecnologías tienden a quedarse rezagadas, debido a que éstas son un componente clave para salir adelante en el ámbito competitivo, en el cual se desenvuelven en la actualidad las instituciones. No obstante, el importante valor de las tecnologías se agrupa en dos aspectos específicos. En primera instancia, como solución a problemas de práctica de sistemas de datos de manera inmediata y sin fallas, la ejecución de comunicaciones automáticas y el almacenamiento de datos. Como segundo, brindan soporte a la toma de decisiones en la alta gerencia respondiendo a las expectativas de posibilidad y efectividad de las mismas, desarrolladas de manera inmediata y trascendental.

En cuanto a Tello Leal (2014) argumenta que, en los últimos años, las tecnologías se han convertido en la columna vertebral para el funcionamiento eficiente de la información favoreciendo el surgimiento de la sociedad ante esta. Además, la finalidad primordial de las tecnologías es mejor y dar soporte a los procesos de operación y de negocios para aumentar la competitividad y productividad de los individuos y empresas en el procedimiento de cualquier tipo de información.

Al mismo tiempo las tecnologías cuentan con ventajas económicas, donde se derivan de su capacidad para incrementar la eficiencia en los procesos de desempeño, intercambio y gestión de la información. A partir de la perspectiva social, dichas tecnologías son el medio para acceder a información que posibilite la construcción de conocimiento, por el cual representan importantes herramientas

para reducir los índices de pobreza, donde el conocimiento adquirido es un medio de superación y progreso (Guerra et al.,2008) (citado por Tello Leal,2014).

No obstante, para concretar dichos beneficios no solamente se necesita que la población tenga la posibilidad de acceder a estas tecnologías, sino además que cuente con los conocimientos para realizar un uso eficiente de ellas. Por lo tanto, en la medida en que incluya dichos recursos a sus labores productivas y sociales, se aumentaran las oportunidades de superación y de desarrollo. Diversas variables socioeconómicas y culturales condicionan una eficaz implementación de las tecnologías, teniendo como resultado una brecha digital (Guerra et al.,2008) (citado por Tello Leal,2014).

La brecha digital pertenece a los primeros conceptos con que se inicia la reflexión en entorno al tema del impacto social de las tecnologías. Es claro que la utilización de estas tecnologías va a crear diferencias en las oportunidades de desarrollo de las poblaciones y que se establecerá una distancia en medio de las sociedades que poseen o no poseen ingreso a dichas tecnologías. (Pinkett, 2003) (Tello Leal,2014).

Se debe de agregar que el estudio del criterio de brecha digital se ha modificado a través del tiempo. En un inicio se refería prácticamente a los problemas de conectividad (acceso e infraestructura). Después se incluyó el estudio del desarrollo de las habilidades y capacidades requeridas para usar las tecnologías (capacitación y educación). Más adelante se añadió la exploración de la intensidad del uso de los recursos y servicios incluidos en las Tic's (frecuencia de uso/horas de uso). En la actualidad, se añade también el estudio de las finalidades del uso del internet por parte de las personas. (Castaño Muñoz, 2010) (citado por Tello Leal,2014).

Hay que mencionar, además el Internet es una de las tecnologías más representativas e influyentes de los últimos años, la cual es más que una plataforma tecnológica para el intercambio de información, es decir es una estructura cultural comunicativa, que posibilita la manifestación de las

experiencias, del conocimiento y de las prácticas de relación humana. (Cabrera, 2004; Villatoro y Silva, 2005) (citado por Tello Leal,2014). Así mismo el internet ha transformado la concepción que se tenía de las tecnologías, convirtiéndose en la red de la información y comunicación más esencial para la sociedad moderna. Es así que hoy en día el internet es un recurso sumamente importante para transmitir información, por lo cual es fundamental disponer de las capacidades necesarias que permitan usar eficientemente esta tecnología.

2.1.6 Instrumentos de medición del tecnoestrés

Existen diversos instrumentos de evaluación del tecnoestrés, como por ejemplo la observación, la entrevista y el cuestionario de autoinforme, por lo que se considera que por su utilidad práctica y su facilidad el cuestionario de autoinforme es la herramienta principal para poder evaluar el tecnoestrés.

A continuación, se presenta un análisis del cuestionario utilizado para evaluar el tecnoestrés de acuerdo con los autores Campos, Soria y Gumbau, (2005).

Nombre: Cuestionario RED_TIC

Se trata de un cuestionario específico para aquellos trabajadores que utilizan las tecnologías como parte de su trabajo diario. Es decir, para aquellos trabajadores que se consideran usuarios de Tecnologías de la Información y Comunicación, además evalúa los recursos laborales y personales, emociones, experiencias y las demandas laborales.

Objetivo: Se trata de un cuestionario de evaluación de riesgos y daños psicosociales en el contexto específico de los usuarios de las tecnologías.

Aplicación: A trabajadores que utilizan Tics en su trabajo diario.

Formato de cumplimentación: Se administra sólo en su versión Online ya que permite obtener una realimentación inmediata a la persona que lo cumple y así obtener los resultados.

Duración: Es de aproximadamente 15 – 20 minutos.

Evaluación: Esta conformado por 3 secciones en los que evalúa riesgos psicosociales derivados al uso de las Tics. Además, contiene un apartado (B) dedicado de forma única a evaluar el uso de las tecnologías por medio de 11 preguntas, evaluando de esta forma, los ámbitos de uso, la valoración de la experiencia con las tecnologías, adquisición de conocimiento, cursos de formación y aplicación, experiencia en el uso de las Tics, uso de servicios tecnológicos y de software, adecuación al trabajo, percepción de cambios tecnológicos y algo novedoso como es la evaluación de obstáculos y facilitadores de las Tics. Posteriormente, en la parte de emociones se evalúa el fenómeno del tecnoestrés, escepticismo hacia el uso de las tecnologías, ineficiencia, agotamiento y fatiga hacia el uso de las Tics.

Ahora veamos cada una de las variables a desarrollar para su aplicación:

Uso de las Tics: Se evalúa el uso de las tecnologías tanto en el ámbito profesional, familiar, académico y lúdico. Así, el trabajador debe responder a 2 ítems referentes al uso de las Tics, indicando con una cruz las principales actividades que realiza utilizando las tecnologías (por ejemplo, profesional, académico, familiar y lúdico), indicar los sistemas o Tics con los que se cuenta utilizando una lista (Si/No) y su porcentaje de uso, así como los servicios tecnológicos que utiliza (Si/No) y su porcentaje de uso, y los software utilizados (Si/No) y su porcentaje de uso, hasta un 100% total de la lista.

Formación específica relacionada con las Tics: En este apartado se evalúa la realización de cursos de formación específicos en el uso de las tecnologías, horas de duración y se introduce una cuestión relativa a la valoración de la aplicación de lo aprendido (en una escala que oscila de 0 “nada” a 6 “mucho”). Finalmente, otra novedad es la valoración de la formación recibida (¿“Cómo ha adquirido el conocimiento sobre el uso y funcionamiento de las Tics?”) marcando con una cruz tantas casillas como se considere oportuna referidas a 4 posibles alternativas (“No he realizado ningún tipo de formación específica”, “Durante los estudios de

carácter académico”, “Recibiendo formación a través de la empresa” y “Asistiendo a cursos por mi cuenta, no a través de la empresa”).

Adecuación de las Tics en el trabajo: “¿En qué medida los ordenadores con los que cuenta en su actividad son adecuados al desarrollo de trabajo? Utilizando una escala de respuesta que oscila de 0 (“muy inadecuado”) a 6 (“muy adecuados”).

Implantación tecnológica: Se evalúa la percepción del usuario sobre la implantación de los “cambios” tecnológicos relacionados con las Tics en el puesto de trabajo, definiéndolos con unos adjetivos, utilizando una escala de respuestas de diferencial semántico de 6 puntos.

Valoración sobre la “experiencia personal” con las Tics: Se debe de marcar con una cruz sobre una escala Lickert de 7 puntos que valoración personal tiene el usuario sobre el uso de las Tics, la escala oscila de 0 “muy negativamente” a 6 “muy positivamente”.

Dimensiones del tecnoestrés: Se evalúan las tres dimensiones del tecnoestrés con 16 ítems. El trabajador debe de indicar con qué frecuencia le ocurre lo que se expresa en una serie de enunciados cuando utiliza las Tics, utilizando una escala de respuesta que oscila de 0 “nada/nunca” a 6 “siempre/todos los días”. Sin embargo, mediante este instrumento podemos evaluar tipos específicos de tecnoestrés como son: tecnoansiedad (que se produce en aquellos trabajadores con altos niveles de ansiedad, escepticismo e ineficacia), tecnofatiga (en aquellos trabajadores con altos niveles de fatiga, escepticismo e ineficacia) y tecnoadicción (que se caracteriza por altos niveles de dependencia psicológica hacia la tecnología y ansiedad). Este último apartado de tipo de tecnoestrés resulta un fenómeno muy actual por lo que constituye uno de los focos de interés de la investigación. El tecnoestrés se evalúa por medio de 3 dimensiones que son las siguientes:

Dimensión actitudinal: Este cuestionario evalúa el escepticismo o actitudes hacia las Tics mediante 4 ítems. Ejemplo de ítem “Dudo del significado del trabajo con esas tecnologías”

Dimensión cognitiva: Al igual que sus predecesores se evalúan las creencias de ineficacia con el uso de las Tics, pero ahora con solo 4 ítems. Ejemplo de ítem “me siento inseguro de finalizar bien mis tareas cuando utilizo las Tics”.

Dimensión efectiva: Se evalúa tanto la ansiedad (4 ítems) como la fatiga hacia el uso de las Tics (4 ítems). Ejemplo de ítem de ansiedad “Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías” Ejemplo de ítem de fatiga “Cuando termino de trabajar con Tics me siento agotado/a”.

2.2 Salud Laboral

La organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la usencia de enfermedad. También se reconoce la salud como uno de los derechos más fundamentales de los seres humanos. (Parra,2003)

Por lo tanto, la salud debería entenderse como un estado que continuamente es viable de mejorar y que implica tener en cuenta la integridad de los seres humanos, relacionados entre sí y con el medio ambiente en que viven y trabajan.

Así mismo, de acuerdo con la OMS, la salud laboral es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura crear e impulsar el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, considerando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Nieto y Mazzáfero, 1999).

La salud laboral es interacción que se da entre la salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome ya sea positivo o negativo. El positivo tiene como resultados unas adecuadas condiciones de trabajo que repercutan en una buena salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Por otra parte, está el negativo que se refiere a condiciones inadecuadas de trabajo, esto puede desencadenar trastornos tanto físicos, psicológicos, accidentes y hasta la muerte. (Benavides, Ruiz y García,2000) (citado por Jaramillo y Gómez, 2008)

En cuanto a Zazo, M. P. D. (2015) menciona que el trabajo es una actividad profesional donde implica un esfuerzo y una necesidad para la mayoría de la población. Es decir, el desempeño de un trabajo implica como cualquier otra tarea la exposición a unos riesgos, que pueden afectar a los trabajadores e diferentes formas, así por ejemplo hay trabajos que conllevan la exposición o manipulación de agentes peligrosos que pueden derivar negativamente en la salud a corto, mediano o largo plazo, por otro el mismo trabajo lleva un desgaste físico y/o psicológico que incrementa las posibilidades de desarrollar una patología o enfermedad como lo es la carga de trabajo, el estrés, la insatisfacción laboral, que puede tener como resultado el riesgo de sufrir un infarto, enfermedades cardiovasculares, entre otros.

En cambio, el trabajo también conlleva una satisfacción laboral personal, autoestima y otros aspectos beneficiosos para la salud, por lo que ante la pérdida del trabajo o de la capacidad para trabajar, por ende, la salud también puede quedar afectada.

2.2.1 Normatividad 0-35

De acuerdo con la Secretaría del trabajo y Prevención Social, las Normas Oficiales Mexicanas determinan las condiciones necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La NOM 035 tiene como objetivo principal, establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable de los centros de trabajo.

Por otra parte, el campo de aplicación, la NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Habría que decir también que las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo. De acuerdo con lo anterior, existen tres niveles: (Procuraduría Federal De la Defensa del Trabajo, 2019).

El primero son los centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.

El segundo son los centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores.

Y por último los centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por todo esto los centros de trabajo deben determinar en qué nivel se encuentran, para que cumpla con las disposiciones que le correspondan de acuerdo con el número de trabajadores que laboran.

Es importante resaltar que en la Norma 035 no hay una especificación del tecnoestrés, pero hay un marco legal, donde puede ser entendido el tecnoestrés como por ejemplo el estrés laboral.

2.2.2 Medicina en el trabajo

“Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo” (Nava 1994, p. 534) (citado por Velandía & Pinilla, 2013). De esta manera, aun cuando la actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, cada una van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental que es la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo. (Van der Haar et Goelzer, 2001, p. 7). (citado por Velandía & Pinilla, 2013).

Al principio la prevención de los riesgos laborales se denominó como higiene industrial por tratarse de medidas higiénicas aplicadas en la organización para prevenir los accidentes y enfermedades que presentan los trabajadores como consecuencia del trabajo. En cambio, al ver que no bastaban estas medidas, más bien que se requería la acción de la medicina para atender la salud de los trabajadores, esta práctica de la prevención pasó a llamarse medicina del trabajo. (Velandía & Pinilla, 2013).

El campo de la medicina del trabajo fueron definidos por primera vez en 1950 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableciendo que la medicina del trabajo “ es la rama de las ciencias de la salud que se ocupa de promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social del hombre que trabaja, previniendo todo daño a su salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolo en su empleo contra los riesgos que resulten de la presencia de agentes nocivos para la salud, por lo tanto ubica y mantiene al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y el hombre se tiene que adaptar a su trabajo y el trabajo se tiene que adaptar al hombre, es decir, el trabajo es su más amplio sentido social, como el medio del hombre para integrarse a la sociedad”. (Tudón J. 2004)

Por otra parte, a partir de 1994 de acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud define la Salud Ocupacional como “Una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad de trabajo”(citado por Tudón J, 2004)

Es importante destacar, que el nombre adecuado en nuestro lenguaje es Salud en el trabajo, ya que el adoptar un extranjerismo como el de Salud Ocupacional es incorrecto, debido que existen los términos adecuados en el idioma español para darle a esa actividad su nombre específico. (Tudón J, 2004)

Por todo esto la diferencia de la medicina de trabajo, es que pertenece a la rama de medicina y para comprenderla se necesita ser médico, por lo tanto, la salud en el trabajo es una actividad multidisciplinaria, es decir, cuando se trabaja en equipo y realizan actividades para promover y mantener la salud de los trabajadores con la aportación de profesionales de diferentes disciplinas como los son los médicos, enfermeras, psicólogos, ergónomos, higienistas, trabajadoras sociales, entre otras. (Tudón J, 2004)

Las actividades de la Medicina Ocupacional en un sentido extenso permanecen circunscritas a las poblaciones trabajadoras, incluyendo a sus familias y ambiente. Sus elementos fundamentales radican en la evaluación periódica de la salud del trabajador, la evaluación médica preempleo, la vigilancia médica, el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades derivadas del trabajo, los accidentes laborales, la rehabilitación, la educación de los trabajadores hacia la identificación y control de los riesgos potenciales para la salud, la implementación de programas para el uso apropiado de equipos de protección personal, evaluación e inspección de los lugares de trabajo, el mantenimiento de registros médicos confidenciales, programas de inmunización contra enfermedades prevenibles, interpretación médica y participación en regulaciones en salud y seguridad . (Dou J. 1999)

Además, la medicina del trabajo se enfoca en el estudio biologicista y epidemiológico de la enfermedad en los lugares de trabajo y su marco de acción lo daban el diagnóstico oportuno y el tratamiento adecuado, siguiendo un método desarrollado por Ramazzini: (Velandía & Pinilla, 2013) Primero se observa la causa de daño profesional, segundo se realiza un examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud, se realiza la documentación sobre el tema y por última se aplican las normas higiénicas y las medidas de prevención individual y colectiva.

Por último, es importante mencionar que el rol del psicólogo desde su área, es prevenir y promover el bienestar de la salud del trabajador en las organizaciones y cabe mencionar que en este sentido su campo de acción también está en la medicina del trabajo, (Carvajalino & Morales, 2012) ya que se orienta al conocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo que se genera en el ambiente y que causa enfermedades físicos o psicológicos del trabajador.

2.2.3 Tipos de enfermedades en la organización

Cada año miles de personas, sufren estrés gracias a acontecimientos laborales. El estrés laboral puede provenir de un sentido general de vulnerabilidad frente a la probabilidad de permanecer o conservar el puesto de trabajo, tener que negociar un aumento de sueldo, mantener sobrecarga laboral, conflicto en el rol de trabajo, entre otros.

Desde hace tiempo algunos investigadores han empezado a prestar atención a las enfermedades laborales que progresivamente poseen un mayor auge en los diversos trabajos por el impacto de éstas en la salud del ser humano. (Coduti, Gattás & Schmid, 2013).

Además, la incorporación de nuevas tecnologías en las diferentes áreas de trabajo, los cambios en los horarios laborales, el incremento de las exigencias de

resultados y muchas otras situaciones que han surgido, pueden estar provocando la aparición de nuevas enfermedades afectando la salud de los trabajadores.

Dicho lo anterior se mostrarán los efectos y enfermedades relacionados con los siguientes síntomas: (Observatorio de riesgos psicosociales UGT, 2013)

Síntomas compartidos con el estrés:

Psicológicos:

- Cognitivos: Inseguridad, temor, dificultad de concentración
- Conductuales: Hiperactividad, movimientos imprecisos, desorganización, dificultades en la expresión verbal

Fisiológicos:

- Respiratorios: Ahogo, opresión torácica
- Cardiovasculares: Palpitaciones, pulso rápido, tensión arterial alta.
- Gastrointestinales: Náuseas, vómitos, diarrea
- Genitourinarios: Micciones frecuentes, eyaculación precoz, impotencia, insomnio, temblores
- Neuromusculares: Tensión muscular, temblor, hormigueo, fatiga excesiva
- Neurovegetativos: Sequedad de boca, sudoración excesiva, mareos.

Síntomas del tecnoestrés.

- Ansiedad o renuncia a las nuevas tecnologías
- Sobre identificación con la tecnología
- Alteraciones de la concentración y memoria
- Percepción acelerada del tiempo y deseo de perfección
- Acortamiento de periodos de gestación de ideas
- Aislamiento social

- Dependencia tecnológica

Por otra parte, de acuerdo con Prada & Sánchez (2004) menciona que el cambio asociado con la inmediata y extensa implementación de las nuevas tecnologías de la información de hoy en día han unificado el desconocimiento ante lo nuevo, y ha generado una gran preocupación sobre estos riesgos, teniendo como resultado el primer indicador de quejas respecto a la tensión en el trabajo.

Es así que a continuación se desarrollan los principales síntomas y enfermedades físicas atribuidas al estrés y algunas de las alteraciones psicológicas y comportamentales más frecuentes debidas al estrés laboral. (García, Vera & Sáez,1995) (citado por Prada & Sánchez 2004)

- Dolor y opresión en el pecho
- Indigestión y distensión abdominal por gases
- Dolor abdominal
- Falta de respuesta libidinal
- Sensaciones de hormigueo en brazos y piernas
- Tensión muscular (a menudo, en la zona lumbar)
- Cefalea persistente
- Migraña
- Sensación de nudo en la garganta
- Dificultad para enfocar la visión
- Hipertensión
- Palpitaciones
- Colesterol

Además, se muestra algunas de las alteraciones psicológicas y comportamentales más frecuentes debido al estrés laboral. (García, Vera & Sáez,1995) (citado por Prada & Sánchez 2004)

- Cambios de humor excesivos y rápidos
- Preocupación excesiva por cosas que no tiene importancia

- Interés excesivo por la salud física
- Sensación de cansancio y falta de concentración
- Dificultad para la toma de decisiones
- Problemas para concentrarse
- Aumento en el absentismo laboral
- Pérdida del sentido de la responsabilidad
- Falta de interés por la empresa y el trabajo
- Disminución en la calidad y cantidad de trabajo
- Deterioro de la vida familiar
- Depresión

En relación a las consecuencias negativas del tecnoestrés, podemos señalar que los principales síntomas físicos, así como las alteraciones psicológicas y comportamentales son los mismos ya citados anteriormente. Pero cabe mencionar que a continuación se mencionaran los síntomas más específicos relacionados con el tecnoestrés. (Levy,2002) (citado por Prada & Sánchez 2004)

- Percepción acelerada del tiempo y un deseo de perfección
- Aislamiento social
- Acortamiento de los periodos de gestación de ideas
- Una grave dependencia a las tecnologías
- Problemas de concentración y pérdida de memoria
- Fuertes dolores en la espalda y en las cervicales
- Malestar en los ojos (arden y llorosos)
- Dolor estomacal
- Alteración nerviosa
- El manejo de la tecnología es automatizado

Por consiguiente, se puede decir que las causas del tecnoestrés se dividen en problemas de funcionamiento del ordenador (baja velocidad del equipo programa, caídas del sistema, perdida de datos) y en los problemas de información (falta de experiencia, necesidad de adquirir nuevos conocimientos, exigencias en la

realización de actividades). También por último se destaca que los síntomas físicos más comunes que se detectan por el tecnoestrés son dolores de cabeza, náuseas, temblores, miedos, entre otros. (Hudiburg,1996) (citado por Prada & Sánchez 2004)

2.3 Modalidad virtual en el contexto escolar

2.3.1 Conceptos y causas

Actualmente más de 300 millones de estudiantes alrededor de todo el mundo vieron su educación interrumpida debido por la expansión del covid-19. Escuelas y universidades, como nunca en generaciones pasadas, tienen las herramientas para garantizar la continuación de la educación, aun cuando sus escuelas están cerradas. (Picón,2020)

Toda situación de crisis supone la caída de un paradigma ya sea político, económico, social, educativo, entre otros y al mismo tiempo ofrece la posibilidad de construir o potenciar la aparición de un modelo alternativo. En estos días, la pandemia mundial causada por un enemigo pone en jaque ya que nos obliga a cambiar hábitos fuertemente arraigados y nos limitó a permanecer en casa. En el lugar en que se habita, se trabaja, se estudia, se aprende, se enseña. Y es sobre estas últimas acciones que se ofrece una nueva oportunidad como el *homeschooling* (escuela en casa) porque es importante mencionar que la intencionalidad del docente y del proyecto educativo no cambiaron, sin embargo hoy en día el contacto físico en un encuentro presencial hoy no son viables y dan un paso a nuevas maneras de medir, para dar continuidad al proceso de aprendizaje, es decir, diseñar otras maneras, otros espacios,(alguno de ellos nuevos para la gran mayoría) para llevar acabo un buena enseñanza (Picón,2020)

La educación según Jacques Maritain (1943) (citado por Picón,2020) es definido de un modo preciso, que es guiar al hombre en su desarrollo dinámico, en cuyo curso se forma como persona humana, es decir el docente es un guía,

alguien que facilitará el proceso de aprendizaje y que dispondrá la práctica de la enseñanza.

Por otro lado, las nuevas tecnologías han venido impactando al mundo actual, especialmente en lo relacionado con el progreso y el desarrollo de la información y de las comunicaciones (TICs).

Dentro de los sectores sociales han tenido una repercusión directa en el sistema educativo y en los planteamientos vigentes sobre la enseñanza, tanto en los niveles básicos, medio superior y superior. Desde esta perspectiva, la realidad es que el internet no es solamente un canal de transmisión de contenidos; es un medio en sí mismo con un gran potencial educativo, debido a que ofrece la oportunidad de conjugar textos, imágenes y sonidos donde al mismo tiempo incorpora interactividad y personalización. Por lo tanto, la enseñanza virtual (también llamada teleformación, enseñanza a través de Internet, enseñanza on-line o eLearning) es uno de los campos más asentados ya que numerosas organizaciones lo han aplicado y tienen el potencial que las TICs ofrecen en el campo de la educación como medio eficaz para garantizar la comunicación, la interacción, el transporte de información y, consecuentemente, teniendo como resultado el aprendizaje. (Cordón & Anaya 2004)

Es así como la enseñanza virtual, surge como una necesidad de los tiempos modernos, donde el alumno debe de capacitarse en forma persistente, para lo cual requiere aprender a regular su propio ritmo de aprendizaje conciliando su tiempo de trabajo, de estudio, de socialización, de diversión y recreación. Este tipo de formación requiere de un conjunto de condiciones para su correcto funcionamiento, las cuales están relacionadas con la tradición cultural de la sociedad, así como el comportamiento y actitud de las instituciones educativas, profesores, tutores, estudiantes y demás condiciones académicas e institucionales que intervienen en el proceso educativo virtual. (Álvarez & Zapata 2002)

2.3.2 Nueva forma de trabajo virtual

Con la existencia y desarrollo de las Tics, así como con el surgimiento de potentes métodos y herramientas para la administración del conocimiento, todos los días se generan más comunidades de aprendizajes virtuales. (Martí Arias,2009)

También gracias a los rápidos avances en los desarrollos tecnológicos permiten descubrir amplias modalidades de innovación en los ambientes de aprendizaje virtuales al incorporados en los diseños y en sus prácticas educativas. (Montoya,2008).

Una modalidad es la educación a distancia que de acuerdo a Conde (2003) (citado por Tellería,2004) se caracteriza por los elementos fundamentales que componen el triángulo interactivo, es decir el alumno, el profesor/tutor y el contenido. El contenido se muestra por medio del material didáctico, en este tipo de estudio se convierte en un factor muy importante, debido a que en él se incluye toda la información y se ofrece la guía a los alumnos; es importante mencionar que este tipo de enseñanza se trabaja sobre el modelo de autoaprendizaje, debido a que el tutor/profesor es una guía, un compañero auxiliar, pero el alumno debe desenvolverse de manera autónoma. Otra característica de la educación a distancia es que los docentes y alumnos interactúan a través de las Tics en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero se encuentran en lugares y momentos distintos.

A pesar de los beneficios alcanzados, el proceso de aprendizaje se ve afectado debido a que muchos profesores e instituciones educativas intentan aplicar, en las nuevas circunstancias, las mismas estructuras de aprendizaje que se desarrollaron para la educación presencial habitual. Sin embargo, para generar contenidos acordes al desarrollo actual, es necesario cambiar la forma de pensar, desprender el viejo modelo e incorporar la idea de que es necesario ubicar al

estudiante como responsable de su autonomía intelectual y la gestión del conocimiento que se necesita para construir su aprendizaje (Martí Arias,2009).

La siguiente modalidad es la formación con aprendizaje mezclado (*blended learning*), es un método que combina la enseñanza presencial con la enseñanza virtual donde emplea la tecnología y refleja la tendencia hacia un pensamiento ecléctico y más abierto. Además, el aprendizaje mezclado posibilita combinar elementos positivos de la modalidad virtual con la presencial, sin embargo, no basta solo con incorporar esos recursos, sino que es necesario usar estos recursos junto con un modelo pedagógico en el cual se debe estar centrado fundamentalmente en la actividad del estudiante. (Martí Arias,2009).

Otro autor señala que es importante conocer las diferencias entre la educación en línea, la virtual, a distancia y la educación remota de emergencia. (Ibañez,2020)

La educación en línea se define como aquella en donde los docentes y estudiantes participan e interactúan en un entorno digital, a través de recursos tecnológicos haciendo uso de las facilidades que proporciona el internet, es decir, que estos deben de coincidir con sus horarios para la sesión. El docente suele recibir el nombre de “tutor” porque a diferencia de en un aula física, el rol de ellos dentro del aula virtual, es acompañar y asistir al alumno en su proceso de aprendizaje. (Ibañez,2020)

La educación virtual recursos tecnológicos obligatorios, como una computadora o tableta, conexión a internet y el uso de una plataforma virtual. Ya que funciona de manera asincrónica, es decir, que los profesores no tienen que coincidir en horarios con los alumnos para las sesiones, lo único que deben de tener estrictamente es el uso de las tecnologías, porque los materiales del curso o documentos se suben a la plataforma elegida para que los alumnos puedan revisarlos y posteriormente podrán recibir retroalimentación para ver sus áreas de oportunidad. (Ibañez,2020)

A diferencia de la educación virtual, la educación a distancia puede estar mezclada con la presencial y la virtual, sin embargo, esto puede variar dependiendo de la institución donde se imparta. Los alumnos tienen el control sobre el tiempo, el espacio y el ritmo de su aprendizaje, debido a que no se requiere una conexión a internet o recursos tecnológicos. Los materiales que se utilizan regularmente son físicos, como cuadernos, plumas, colores, memorias usb, entre otros. Incluso podemos observar que esta modalidad en la actualidad es la educación a distancia por canales de televisión abierta, que se ha estado aplicando por parte de la Secretaría de Educación Pública en México. En esta modalidad el rol del docente es dar retroalimentación mediante vía telefónica, por correo electrónico o mensaje de texto. (Ibañez,2020)

Por último existe la educación remota de emergencia, que este concepto nació a raíz de la crisis mundial en marzo de 2020 debido al Covid-19. La educación se vio ante una situación de extrema dificultad, ya que tuvo que adaptar sus métodos en un plazo de tiempo muy corto, para no dejar a los alumnos sin estudiar. Su objetivo principal es trasladar los cursos que se habían estado impartiendo presencialmente a un aula remota, virtual, a distancia o en línea. Este método prioriza la situación de emergencia y ve por el bienestar de sus estudiantes. (Ibañez,2020)

Actualmente nuestro País se encuentra en un momento de reconstrucción donde cualquier tipo de aprendizaje es válido. La educación a distancia se ha vuelto muy importante y junto con las nuevas tecnologías se han convertido en nuestra mano derecha en el proceso, debido a que nos ayuda a mantenernos conectados sin tener interacciones físicas.

2.3.3 Efectos psicosociales por el trabajo virtual

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionada con la organización, el tipo de puesto, la realización de la actividad, la adaptación de las nuevas tecnologías y su entorno laboral; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y bienestar. (Gil,2012)

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar provocados por un deterioro o disfunción en: (Gil,2012)

Las características de la tarea: Se refiere a la cantidad de trabajo, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, prestigio social de la tarea en la empresa, entre otras.

Las características de la organización: Son las variables estructurales (tamaño y de unidades), estructura jerárquica, canales de comunicación e información, desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, etc.

Las características del empleo: Es el diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

La organización del tiempo de trabajo: Se refiere a la duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en días festivos, trabajo a turnos y nocturnos, etc.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, si no que suele estar en el entorno laboral donde proviene dichas situaciones de riesgo, debido a un mal diseño y ordenación del

trabajo. Es decir, los riesgos psicosociales en el área laboral aparecen porque se generan unas condiciones difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Por lo tanto, la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los empleados. (Gil,2012)

Por otra parte, también existen los riesgos psicosociales emergentes en el trabajo, que se refiere a cualquier riesgo que, este causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales y organizativos, también se considera como un nuevo riesgo debido a los avances científicos o percepciones sociales.

Es importante señalar que siempre han existido riesgos psicosociales en el trabajo; lo que ha cambiado es la percepción social que existe sobre ellos, ocasionando una diferencia epidemiológica. Estos cambios sociales son ocurridos por la nueva ordenación del trabajo; los cambios en los sectores ocupacionales; cambios en la relación profesional entre los trabajadores y los clientes o usuarios, todo esto ha contribuido al incremento de estos riesgos, hasta llegar al punto de constituir un problema, es por eso que las autoridades deben considerar y tratar regular el mundo laboral y la salud organizacional. (Gil,2012)

Finalmente en el siglo XXI donde los cambios son constantes sobre todo en el ámbito laboral, donde cada día las exigencias de nuevos perfiles se ha ido acentuando, así como no tener un horario establecido de horas de trabajo, junto con el cual las condiciones del lugar de trabajo no son las más idóneas para el desempeño de las actividades, llevando con él una excesiva carga laboral, imposibilitando el desarrollo profesional del trabajador en el ámbito académico y educación aunado a ello un salario no acorde con las expectativas de los profesionales o con las funciones que realiza, esto conlleva a que la productividad de la empresa, disminuya su rendimiento y la calidad, absentismo y abandono por parte del docente.

(Fernández-Puig,2015) (citado por Alvites,2019) Por otra parte siendo consciente de las pérdidas que le genera a su institución que su personal este padeciendo agotamiento emocional o estrés, que conlleva a depresión y ansiedad (Montiel-Jarquien,2015) (citado por Alvites,2019)

La docencia actualmente es reconocida como una profesión altamente estresante al tener que enfrentarse a un gran conflicto en sus actividades, debido al incremento de tareas en las que no fueron capacitados, el pobre reconocimiento que tienen, la sobrecarga laboral y a los cambios de roles a los que son sometidos constantemente (Alvites,2019). Sánchez, (2017) (citado por Alvites, 2019) refiere que existen factores sociolaborales que inciden en el docente, como es la condición laboral, por ejemplo, en algunos casos son contratados por un periodo corto y otros gozan de estabilidad laboral, son estos los que tienen mayor nivel de estrés, debido a que presentan sobrecarga en el trabajo y tienen escaso apoyo social lo que repercute en una insatisfacción y estrés.

Villanueva (2005) (citado por Alvites,2019) enfatiza que existen varios factores sociales que inciden en el estrés docente, como la perdida de autoridad frente a los padres de familia, desmotivación y actitudes de indisciplina por parte de los estudiantes y a la adaptación de las nuevas tecnologías. Por último Fernández-Puig , (2015) (citado por Alvites,2019) menciona que los factores psicosociales son la principal causa de pérdida de salud en los docentes y que esto se manifiesta a través del estrés crónico y además son propensos a aumentar el riesgo de sufrir alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas.

Capítulo III: Metodología

Dentro de este capítulo se describirá el diseño de investigación que se utilizará para obtener la información necesaria y alcanzar los objetivos planteados en este trabajo.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación pertenece a un enfoque cualitativo exploratorio que de acuerdo a García (2017) se refiere a. un estudio inductivo que analiza y describe las cualidades o características del problema. La técnica que se utilizó para obtener los resultados es de forma de entrevista. El tipo de corte es transversal ya que se centró en la recolección de datos en un punto de tiempo determinado.

También tiene un enfoque cuantitativo descriptivo no experimental, que de acuerdo a García (2017) se refiere a un método deductivo basado en una realidad objetiva y específica, donde se demostró las relaciones de causalidad (causa y efecto). Es descriptivo por que se pretende determinar el nivel de tecnoestrés de los trabajadores de una organización educativa y no se trata de un experimento ya que no se pretende manipular ninguna variable de estudio. La técnica cuantitativa que se utilizó fue mediante un cuestionario y de igual manera fue de corte transversal ya que se centró en la recolección de datos en un tiempo determinado.

3.2 Muestra de la investigación

El muestreo de los sujetos fue de tipo determinístico por conveniencia, el cual se refiere que se escogieron a los elementos de acuerdo a las necesidades del estudio. Es decir, según Rojas (2000) se refiere a la muestra que se utiliza cuando se quiere tener casos que puedan ser “representativos de la población estudiada y la selección se hace de acuerdo con el esquema del trabajo del propio investigador”.

La muestra que se utilizó para la presente investigación fueron 76 docentes de ambos sexos, que se encuentran en diferentes tipos de instituciones a nivel básico y superior, y los cuales aceptaron participar en el estudio de manera voluntaria.

Criterios de inclusión

- Activo como docente en una institución
- El docente debe de estar frente a un grupo
- Su modalidad debe ser virtual
- Disponibilidad de tiempo para participar

Criterios de exclusión

- Docentes inactivos
- Docentes que no manejen herramientas digitales
- Docentes que no estén frente a grupo

3.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

En esta investigación se realizó un cuestionario de elaboración propia, donde está dividido en dos indicadores el primero es el uso de las tecnologías, el cual se refiere a que actualmente las tecnologías, están presentes en todos los ámbitos laborales, su uso extenso ha revolucionado las formas tradicionales de acceder a la información, de comunicarse, de relacionarse y de la enseñanza aprendizaje facilitando las tareas del día a día.

Por lo tanto, el segundo factor son las consecuencias que provoca la tecnología el cual se refiere al uso inadecuado de estas, así como a la falta de capacitación de los docentes que utilizan cada vez más las TICS, perdiendo poco a poco el poder gestionar el tiempo y el modo de uso, así creando malestares físicos y psicológicos.

A continuación, se muestra la tabla con las 10 preguntas realizadas en el cuestionario sobre el tecnoestrés.

Tema	Preguntas
Usos de las tecnologías	<p>¿Cómo cuida su salud en el trabajo? *Elige más de una</p> <p><input type="checkbox"/> Realizo alguna actividad física</p> <p><input type="checkbox"/> Tomo pequeños descansos</p> <p><input type="checkbox"/> Respeto mi horario de trabajo</p> <p>¿Qué sabes del tecnoestrés?</p> <p><input type="checkbox"/> Es un estrés negativo derivado a la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Es un trastorno que provoca ansiedad, angustia e incluso falta de descanso, y lo padecen las personas que están todo el día conectado con las tecnologías</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca lo había escuchado</p> <p>¿Qué tan frecuente utiliza las tecnologías para desempeñar su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Con frecuencia</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>¿Usted dispone de las herramientas necesarias para usar la tecnología?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, pero con limitaciones</p> <p><input type="checkbox"/> No dispongo</p> <p><input type="checkbox"/> He aprendido</p> <p>¿Qué ha hecho para obtener las habilidades y conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías en su área laboral? * Elige más de una</p> <p><input type="checkbox"/> Tomo cursos por mi cuenta</p>

	<p>___ Me auxilio con mis compañeros de trabajo</p> <p>___ Veo tutoriales</p> <p>___ Me actualizo constantemente con las tecnologías</p> <p>¿Su escuela le brinda capacitaciones necesarias para tener un buen uso de la tecnología?</p> <p>___ Siempre</p> <p>___ Algunas veces</p> <p>___ Rara vez</p> <p>___ Nunca</p>
<p>Consecuencias</p>	<p>¿Cómo percibe su jornada laboral a partir de la pandemia?</p> <p>___ Excesivo</p> <p>___ Adecuado</p> <p>___ Sin ningún cambio</p> <p>¿Qué es lo más complicado de trabajar en la modalidad virtual? *Elige más de una</p> <p>___ Horas extras</p> <p>___ Incremento mis gastos en mi hogar</p> <p>___ Agotamiento</p> <p>¿Cuánto tiempo dedica después de su jornada laboral para el desarrollo de sus actividades laborales?</p> <p>___ 1 a 2 horas</p> <p>___ 3 a 6 horas</p> <p>___ Más de 6 horas</p> <p>¿Qué consecuencias ha sufrido después de una jornada laboral, donde utilizo constantemente instrumentos tecnológicos?</p>

	___ Desgaste físico y mental
	___ Mi relación con otros
	___ Mi relación con mi familia

3.4 Procedimiento de la investigación

La realización de este trabajo se llevó a cabo en diferentes tipos de instituciones a nivel básico y superior en el estado de Morelos, para la cual se realizó un cuestionario sobre el tecnoestrés, dicho cuestionario fue aplicado a 69 profesores, donde se solicitó un permiso escrito y se acordó una cita para administrarlo. Para la realización se habilitó una dirección web para facilitar la aplicación on line de la encuesta descrita, posteriormente se llevó a cabo una entrevista con 7 participantes por dirección web donde se profundizó más información sobre el tema.

La selección de la muestra y el proceso de obtención de datos para este estudio se llevó a cabo en el mes de octubre de 2021. En todos los casos, los participantes fueron adecuadamente informadas del carácter voluntaria en su participación en el estudio y de los objetivos del mismo.

Capítulo IV: Análisis de resultados

A continuación, se desarrollará la descripción de los resultados obtenidos después de haber aplicado los instrumentos correspondientes a la presente investigación relacionada con el Tecnoestrés en la salud de los trabajadores en una institución educativa.

4.1 Resultados sociodemográficos de la muestra

Con los resultados obtenidos se puede observar que para una muestra de 49 docentes de nivel básico se observó que el 69% fue de género femenino y el 30%

fue de género masculino. En tanto a que en el nivel superior participaron 20 docentes y se observó que el 60% fue de género femenino y el otro 40% fue de género masculino.

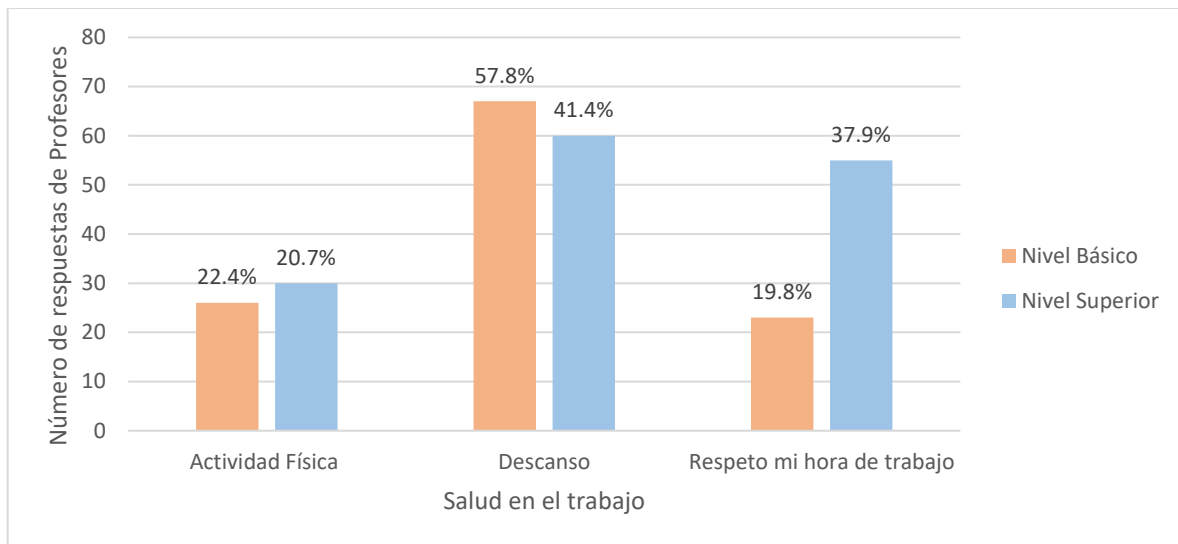
Tabla 1. Se muestra el género de los docentes que participaron en el estudio

Género	Nivel básico	Nivel Superior
Femenino	N= 34	N= 12
Masculino	N= 15	N= 8

4.2 Resultados de la escala del tecnoestrés de los trabajadores de una organización educativa

A continuación, se describe los resultados que se obtuvieron en la encuesta aplicada.

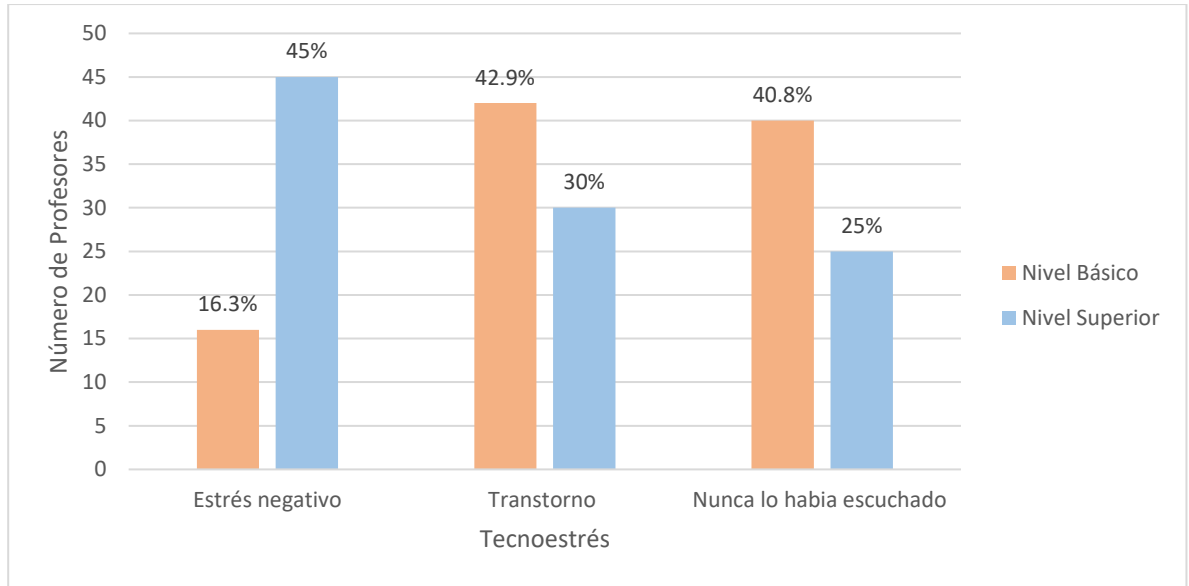
En la pregunta 1 en ¿Cómo cuida su salud en el trabajo?, se puede observar que el 57.8% de docentes de nivel básico toman pequeños descansos en su trabajo, mientras que el 19.8% simplemente respeta su horario. Por otro lado, se puede observar que los docentes a nivel superior el 41.4% de igual forma toman pequeños descansos y que el 20.7 % realiza alguna actividad física. (gráfica 1)



Gráfica 1. ¿Cómo cuida su salud en el trabajo?

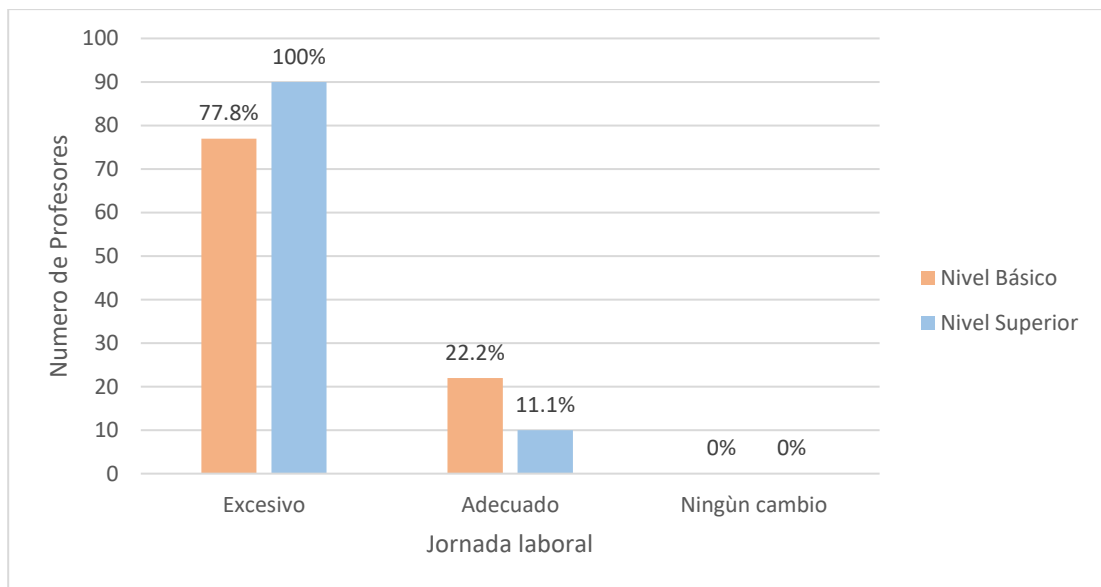
En la pregunta 2 en ¿Qué sabe del tecnoestrés? se pudo observar que a nivel básico el 42.9% dice que el tecnoestrés es un trastorno que provoca ansiedad, angustia e incluso falta de descanso y lo padecen personas que están todo el día en las tecnologías, mientras que el 45% de los profesores de nivel superior dicen que el tecnoestrés es un estrés negativo derivado de la introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo.

Sin embargo, el 40.8% de profesores de nivel básico y el 25% de profesores a nivel superior, nunca habían escuchado la palabra del tecnoestrés. (gráfica 2)



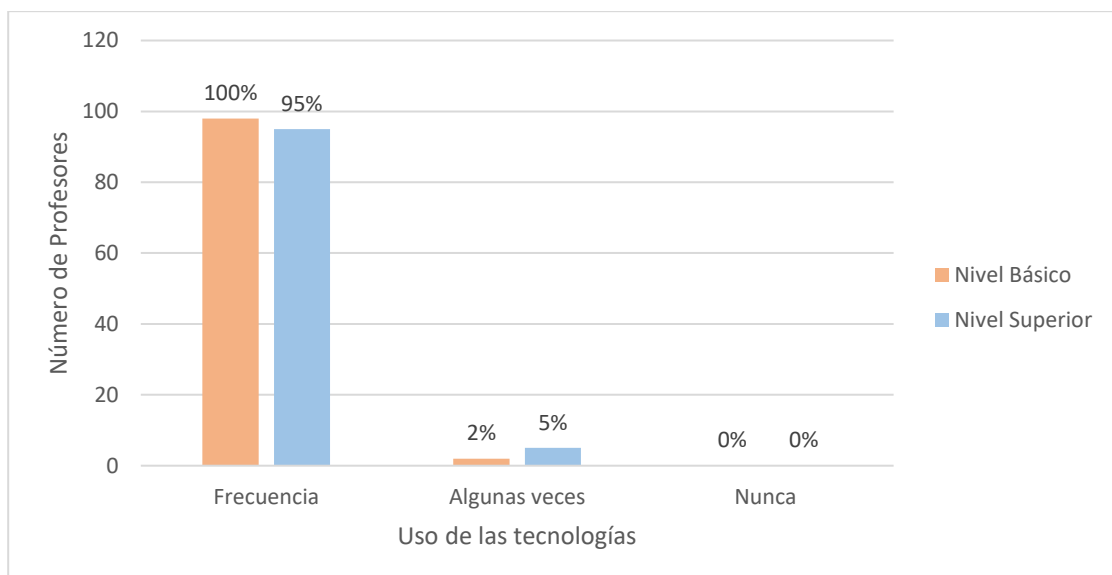
Gráfica 2. ¿Qué sabe del tecnoestrés?

En la pregunta 3 de ¿Cómo se percibe su jornada laboral a partir de la pandemia? se puede mostrar que con un 77.8% los profesores de nivel básico tuvieron un incremento en su jornada laboral. Por otra parte, profesores de nivel superior se pudo observar que su jornada es muy excesiva a la de nivel básico ya que se obtuvo un 100%. (gráfica 3)



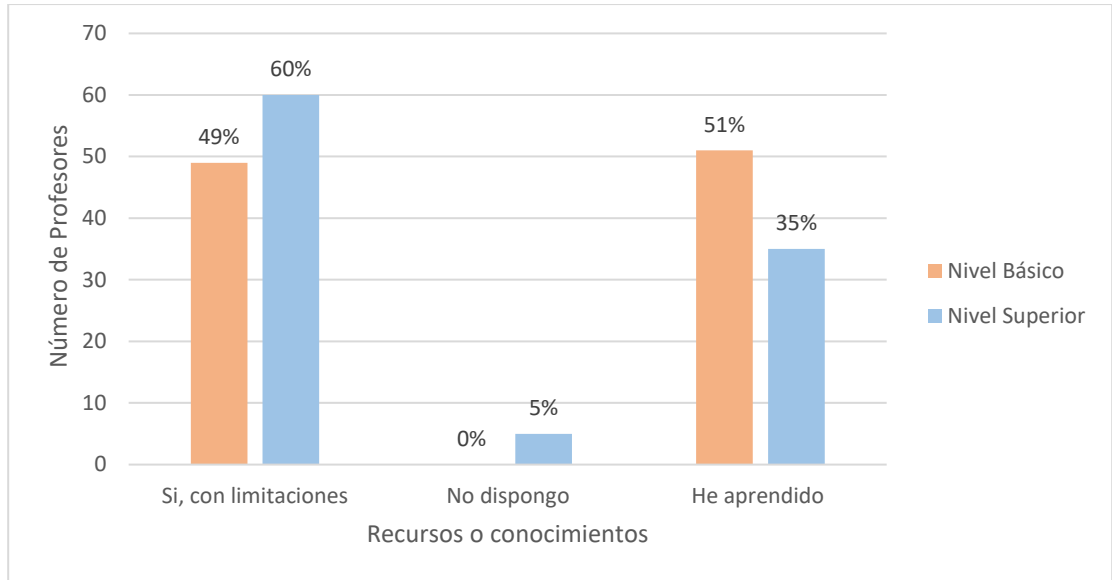
Gráfica 3. ¿Cómo se percibe su jornada laboral a partir de la pandemia?

En la pregunta 4 se puede observar que el 100% de profesores a nivel básico y 95% a nivel superior utilizan frecuentemente las tecnologías para desempeñar su trabajo, mientras que solo el 2% de nivel básico y 5% de nivel superior utilizan algunas veces las tecnologías en su área laboral. (gráfica 4)



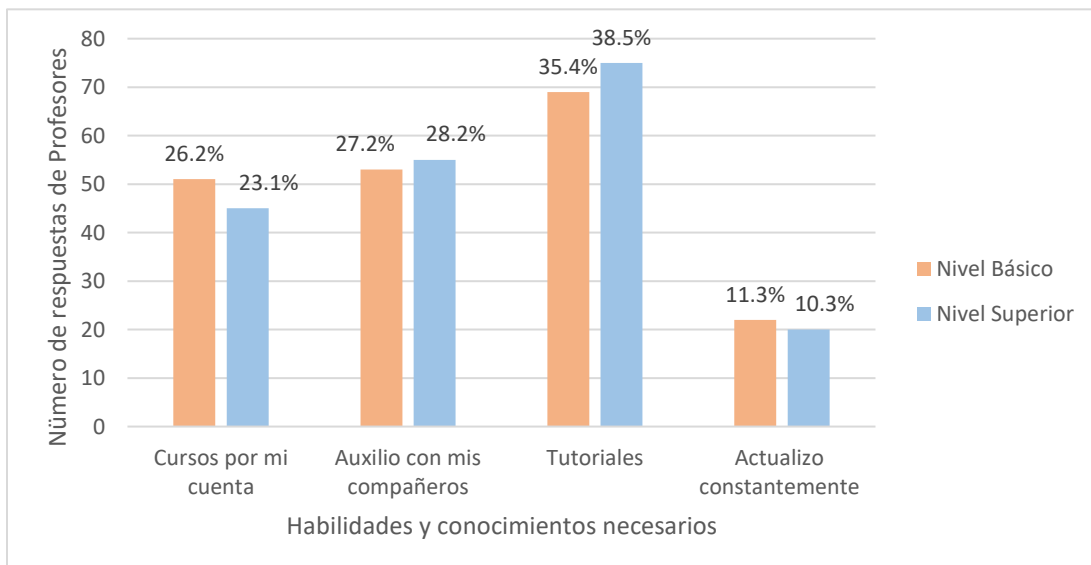
Gráfica 4. ¿Qué tan frecuente utiliza las tecnologías para desempeñar su trabajo?

En la pregunta 5 se muestra que el 51% de los profesores a nivel básico han aprendido a tener las herramientas necesarias para usar la tecnología, aunque el 49% de los profesores si cuentan con herramientas necesarias, pero con limitaciones. Por otro lado, el 60% si cuentan con herramientas, pero de igual forma con limitaciones, pero el 35% con el paso del tiempo han aprendido. (gráfica 5)



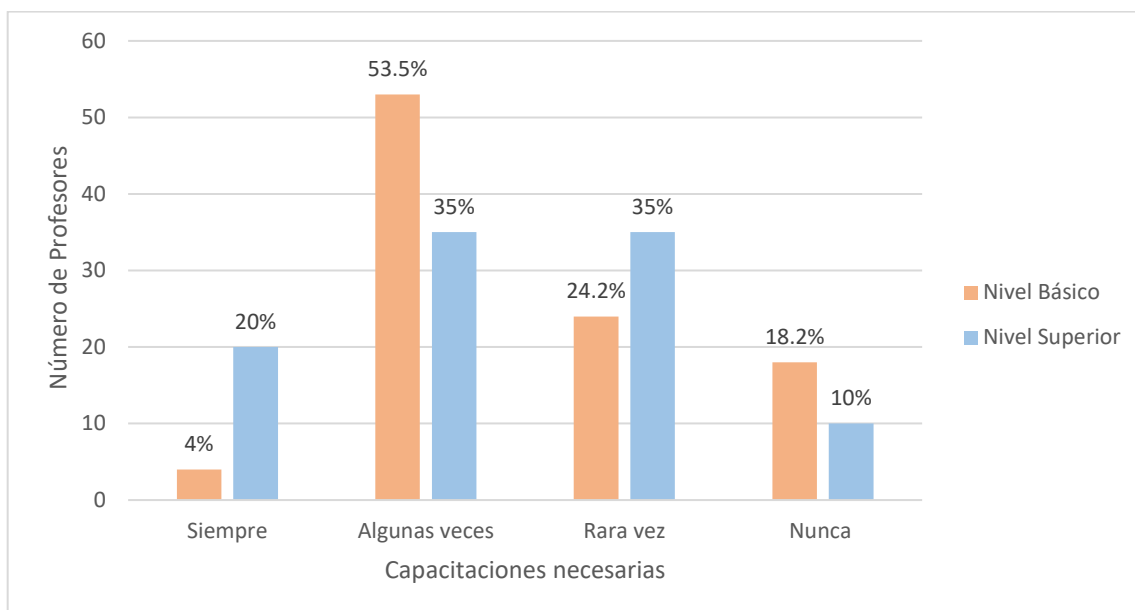
Gráfica 5. ¿Usted dispone de las herramientas necesarias para usar la tecnología? (recursos o conocimientos)

En la pregunta 6 se muestra los conocimientos y herramientas necesarias que han utilizado para un adecuado uso de las tecnologías, es decir, que con un 35.4% de los profesores de nivel básico se han apoyado de tutoriales, el otro 27.2% se auxilian de sus compañeros de trabajo y por último se puede observar que el 26.2% toman cursos por su cuenta propia. Sin embargo, los profesores de nivel superior, el 38.5% se han apoyado de tutoriales, el 28.2 % se auxilian de sus compañeros y el 23.1% toman cursos por su cuenta propia. (gráfica 6)



Gráfica 6. ¿Qué ha hecho para obtener las habilidades y conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías en su área laboral?

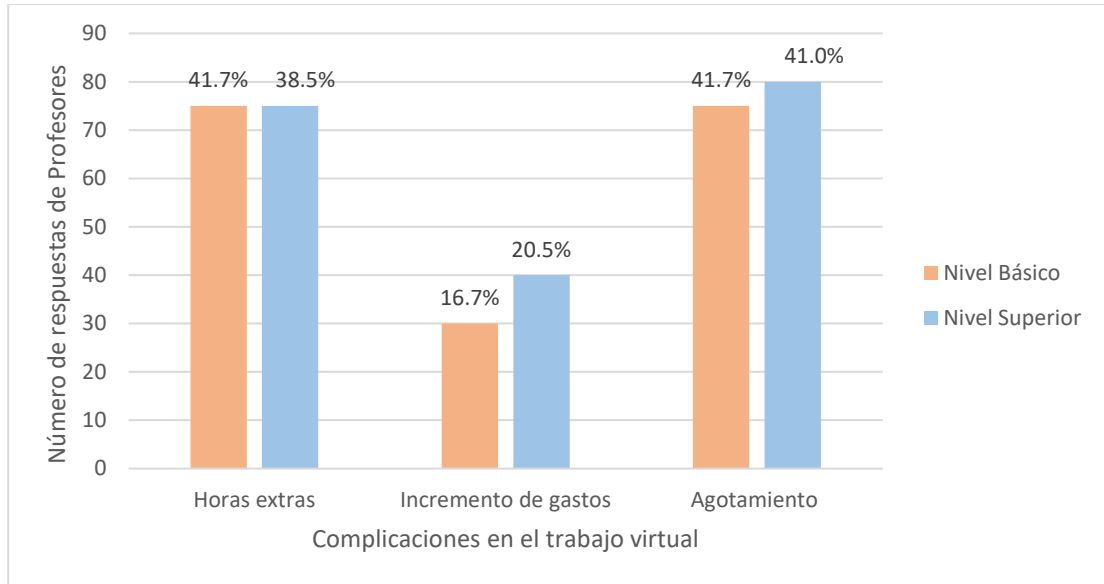
En la pregunta 7 se muestra si en su escuela le brinda capacitaciones necesarias para obtener un buen uso de las tecnologías y con un 53.3% los profesores de nivel básico mencionaron que algunas veces, mientras que en el nivel superior con un 35% rara vez que les brindan capacitaciones. (gráfica 7)



Gráfica 7. ¿Su escuela le brinda capacitaciones necesarias para tener un buen uso de la tecnología?

En la pregunta 8 de ¿Qué es lo más complicado de trabajar en la modalidad virtual? (gráfica 8) Los profesores de nivel básico contestaron con un 41.7% que lo más complicado son las horas extras que trabajan y el agotamiento.

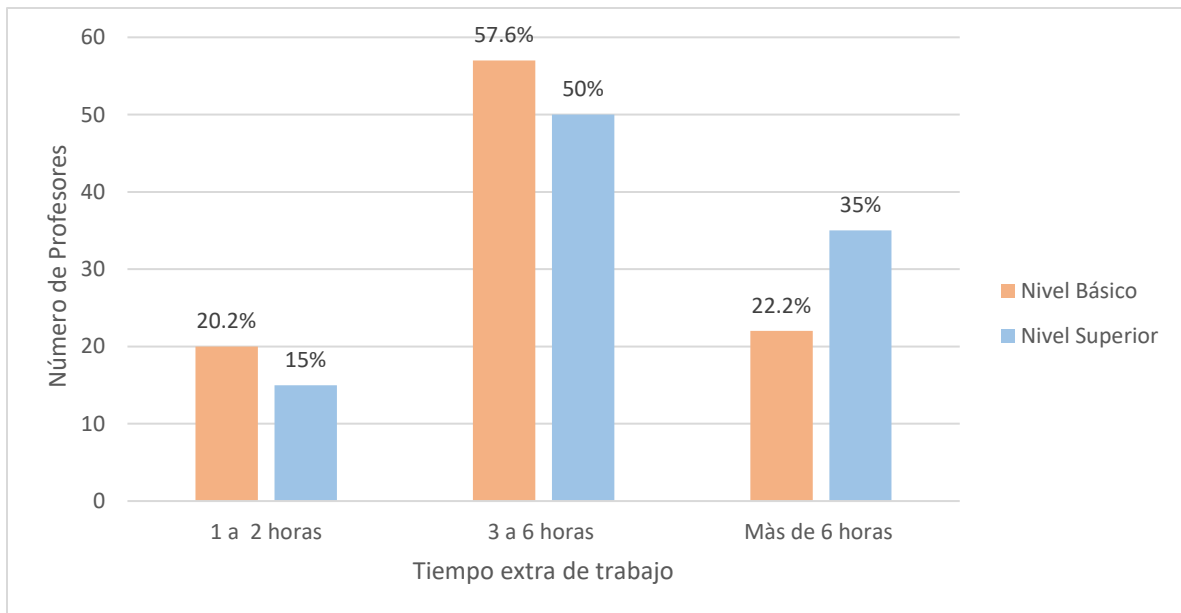
Mientras que a nivel superior con un 38.5% es de igual forma las horas extras, el agotamiento con un 41% y por último con un 20.5% se muestra que han incrementado sus gastos en su hogar.



Gráfica 8. ¿Qué es lo más complicado de trabajar en la modalidad virtual?

En la pregunta 9 se puede observar que los profesores de nivel básico con un 57.6% le dedican de 3 a 6 horas después de su jornada laboral, mientras que el 22.2% le dedica más de 6 horas para desarrollar sus actividades.

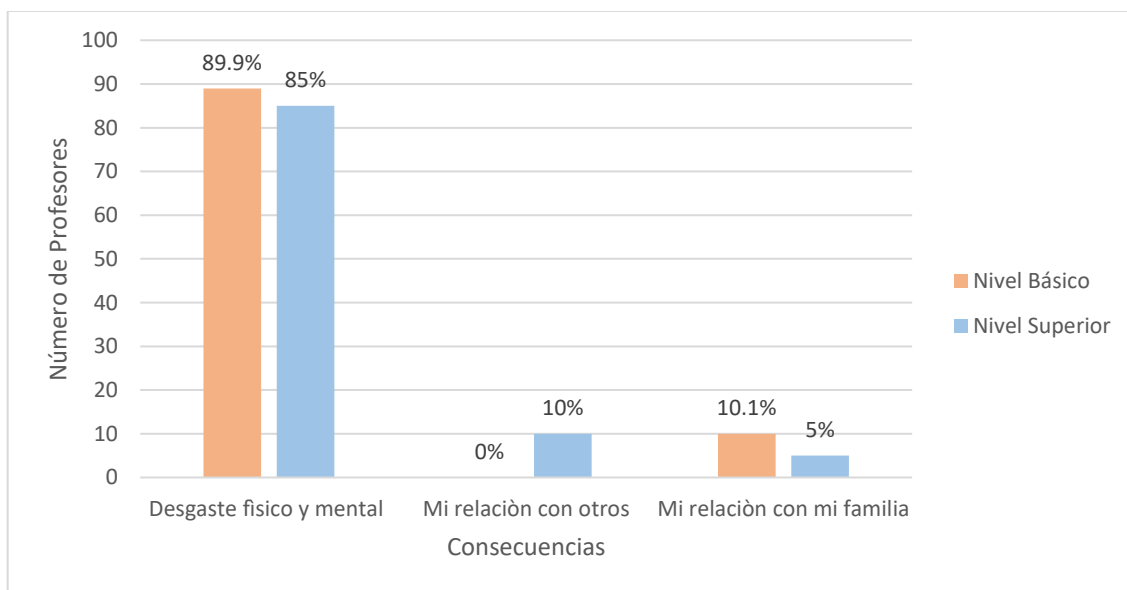
En cuanto a profesores de nivel superior se muestra que con el 50% le dedican de 3 a 6 horas y el 35% le dedican más de 6 horas después de su jornada laboral.



Gráfica 9. ¿Cuánto tiempo dedica después de su jornada laboral para el desarrollo de sus actividades laborales?

En la pregunta 10 se puede mostrar las consecuencias que han sufrido los profesores después de una jornada laboral, donde se utilizó constantemente instrumentos tecnológicos, en el nivel básico se puede observar con un 89.9% que existe un desgaste físico y mental, también con un 10.1% han sufrido relaciones con su familia debido al trabajo.

Por otro lado, a nivel superior se muestra con un 85% han sufrido un desgaste físico y mental, mientras que el 10% ha sufrido relaciones con otras personas y solo el 5% ha sufrido la relación con sus familiares (gráfica 10)



Gráfica 10. ¿Qué consecuencias ha sufrido después de una jornada laboral, donde utilizó constantemente instrumentos tecnológicos?

4.3 Resultados de la entrevista a docentes trabajadores en una organización educativa

Se entrevistaron a 7 profesores en donde plasman su opinión y argumento sobre el uso de la tecnología en su labor educativa, así como también dan a conocer en ella su sentir impartiendo clases en esta nueva forma virtual e híbrida.

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en la entrevista.

Con respecto a la pregunta número uno de que opinión tienen con respecto al nuevo modelo de educación, los profesores contestaron que esta forma de trabajo ha provocado una gran carga de laboral que con lleva a un estrés constante, ya que no existen las condiciones necesarias para impartir clases de esta manera, por la cual comentan que no existe ningún apoyo de las autoridades y que existe una falta de compromiso por parte de los alumnos y padres de familia.

Con la pregunta dos de cómo se sienten impartiendo clases de esta forma y utilizando los medios tecnológicos frente al grupo mencionan que es muy difícil trabajar esas modalidades, porque tienen como consecuencia mucho estrés, desesperación, se sienten decepcionados y están muy agotados.

Por otro lado, en la pregunta 3 menciona que si son útiles las plataformas digitales que se utiliza para impartir clases en línea y los maestros respondieron que si son utilices esas plataformas ya que están en constante comunicación con los alumnos, pero mencionan que algunos no cuentan con el equipo necesario para trabajar.

La siguiente pregunta trata de cómo ha sido su experiencia laboral y emocional en la cual los profesores mencionaron que ha sido una experiencia difícil llena de tropiezos, se han sentido muy frustrados, con mucho estrés, ansiosos, con agotamiento físico y también mencionan que no tienen tiempo para su vida personal.

Por último, en la pregunta cinco se menciona que es necesario tener capacitación continua sobre el manejo de las herramientas digitales, ya que algunos maestros no dominan bien las Tics, así mismo los avances tecnológicos cambian constantemente y la nueva forma de trabajar lo necesita.

Se llega a la conclusión que los síntomas del tecnoestrés son evidentes. Debido al aumento de irritabilidad, ansiedad, problemas físicos, miedos, rechazos, problemas de autoestima, frustraciones son algunos de los mas habituales que presentan los trabajadores de una organización educativa es por eso que se debe prevenir el tecnoestrés lo antes posible para que no siga aumentando el nivel de estrés.

Tabla 2. Resultados de la entrevista a docentes

Docentes	Género	Edad	1.¿Qué opinión tiene usted sobre el nuevo modelo de educación? (modalidad virtual e híbrido)	2.¿Cómo se siente usted impartiendo clases de esta forma y utilizando los medios tecnológicos frente al grupo?
1	M	50	Ya se necesitaba un cambio en la educación, aunque esta forma es muy estresante	Cansado
2	F	58	Demasiado estrés, carga de trabajo y no con buenos resultados	Estresada
3	F	59	En educación pública no existen las condiciones de conectividad para estas modalidades además de la falta de pericia tanto de alumnos profesores y. padres de familia en el manejo de las herramientas Tecnológicas	Relacionado con la anterior ; el hecho de no contar en la escuela con la infraestructura mínima es muy difícil trabajar esas modalidades. En lo personal tengo que hacer asesoría virtual; la conexión es muy inestable haciendo que se dificulte mucho el trabajo y obstaculiza, la retroalimentación del aprendizaje
4	F	60	Es mucha carga de trabajo	Es mucho trabajo
5	M	43	Complicado por el poco apoyo de las autoridades educativas en capacitación y sobre todo fomentando la irresponsabilidad de algunos alumnos.	Con buena actitud, utilizando diversos medios tecnológicos, decepcionado en ocasiones por la nula participación de algunos alumnos y padres de familia.
6	F	38	Es más carga de trabajo para el docente	Veo la desesperación de los alumnos, porque no es lo mismo
7	M	55	Es muy difícil por la falta de compromiso por los alumnos	Con mucha carencia porque no tengo el conocimiento necesario para realizarlo
Indicador			Carga de trabajo excesivo y estrés	Estresante, Cansancio, Desesperación

Docentes	Genero	Edad	3.¿Le son útiles las plataformas digitales que utiliza para impartir sus clases en línea? ¿Por qué?	4.Explique brevemente cuál ha sido su experiencia laboral y emocional al impartir sus clases por esta forma digital	5. ¿Es necesario tener capacitación continua sobre el manejo de las herramientas digitales para impartir clases? ¿Por qué?
1	M	50	Si porque me permite llegar a mis alumnos	Laboral muy bien, emocional estresado y cansado	Si, para dar mejor servicio
2	F	58	En algunos momentos si	Ha sido una experiencia muy difícil llena de tropiezos que se han ido solventando	Claro, la nueva forma de trabajo lo necesita
3	F	59	Si, para tener el contacto; son útiles para preparar y diseñar las actividades. Si pretendo que los alumnos las utilicen entonces no. Porque sus dispositivos no soportan la aplicación y/o el desconocimiento de su uso les impide acceder a ellos.	Laboralmente ha sido un reto del que he ido satisfactoriamente adelante. Emocionalmente ha sido un cúmulo de emociones encontradas pasando de la desesperanza a la alegría y satisfacción.	Si. Al igual que los conocimientos científicos van cambiando; los avances Tecnológicos también y por lo tanto se hace necesaria la capacitación constante institucional es decir acorde al desempeño.
4	F	60	Si, por que nos podemos acercar más a los alumnos	Es muy estresante, agotador no tengo tiempo para mi	Si, porque no todos dominamos las TIC
5	M	43	Son adecuadas y sencillas de utilizar con una buena laptop.	Laboral: ha sido satisfactorio para	Fundamental cada día aparecen

				conocer nuevas herramientas digitales. Emocional: Frustración por la nula actividad de algunos alumnos.	nuevas aplicaciones y tecnologías.
6	F	38	Para mí sí, sólo que algunos alumnos no cuentan con un equipó que le sea soportado esas plataformas	Frustración, desesperación, ansiedad, desgaste de la vista y tristeza por qué no todos cuenta con internet o equipo, en algunos casos con ninguna de las dos cosas.	Sí, porqué a diario se actualizan las plataformas
7	M	55	Si, aunque, solamente utilizo dos, me son suficientes ya que son las más fáciles de manejar	Me ha costado mucho trabajo por mi falta de conocimiento de la tecnología	En mi caso si ya que no tengo el conocimiento suficiente para trabajar con más medios tecnológicos
Indicador			Si, por que nos permiten estar en contacto con los alumnos, pero algunos alumnos no cuentan con el equipo necesario	Estrés, agotador y frustración	Si, la nueva forma de trabajar lo necesita ya que los avances tecnológicos cambian constantemente y algunos maestros no dominan bien las Tics

Discusión y conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del tecnoestrés en la salud psicológica de los trabajadores de una organización educativa, además identificar el estado de salud de los trabajadores. A continuación, se estarán mencionando los principales hallazgos de este estudio.

De acuerdo con las investigaciones consultadas respecto al tema del tecnoestrés el autor Craig Brod (1984) menciona que es una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable.

Por lo tanto, los resultados obtenidos en esta investigación los participantes obtuvieron con respecto a como cuida su salud en el trabajo, mencionan que cuidan su salud mediante pequeños descansos, ya que dedican muchas horas semanales a su trabajo, por lo que tienen derecho a un descanso para poder seguir al cien por ciento en su área laboral.

Por otro lado, mencionan que nunca habían escuchado la palabra del tecnoestrés, por lo tanto, no tienen un significado sobre ello. Mientras que con un 45% de profesores a nivel superior solo mencionan que es un estrés negativo derivado de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo, pero en realidad no saben que el tecnoestrés es un trastorno que provoca ansiedad, angustia e incluso falta de descanso y lo padecen las personas que están todo el día conectado con las tecnologías.

Además, se observó que a partir de la pandemia su jornada laboral es muy excesiva porque han incrementado su trabajo desde casa lo que conlleva a un desequilibrio entre su trabajo y su vida de muchos de los trabajadores. Y de acuerdo con el siguiente apartado donde se habla de que es lo más complicado de trabajar en la modalidad virtual se pudo observar lo más difícil son las horas extras y el agotamiento debido a que la pandemia provoco jornadas más largas, y algunos profesores tienen que trabajar más para compensar la perdida de

empleos. Es por eso que los profesores de nivel básico le dedican de 3 a 6 horas extras después de su jornada laboral para el desarrollo de sus actividades, mientras que los profesores de nivel superior le dedican más de 6 horas extras, esto es realmente preocupante debido a la carga laboral que se tiene, ya que puede generar enfermedades tanto físicas como psicológicas y teniendo como resultado un menor rendimiento laboral.

El siguiente aspecto trata de que tan frecuente utilizan los profesores las tecnologías para desempeñar su trabajo, donde el 100% de trabajadores de nivel básico y el 95% de nivel superior mencionan que con frecuencia utilizan las tecnologías, pero solo un 60% de profesores de nivel superior cuentan con pocas herramientas y conocimientos necesarios para usar estas tecnologías, por lo que el 51% de los profesores de nivel básico han aprendido a trabajar con estas. Es por eso que los profesores tanto nivel básico como nivel superior han visto tutoriales, se han auxiliado con sus demás compañeros y han tomado cursos por cuenta propia para obtener los conocimientos y herramientas necesarias para la utilización de las nuevas tecnologías en su área laboral. Habría que decir también que en las escuelas tanto nivel básico como nivel superior, algunas veces les brinda capacitaciones necesarias para tener un buen uso de las tecnologías, pero no son constantes ya que de acuerdo a los resultados obtenidos de la entrevista realizada por elaboración propia se puede observar que la mayoría de los profesores mencionan que es necesario tener capacitaciones continuas sobre el manejo de las herramientas digitales para impartir clases, debido a que la nueva forma de trabajar lo necesita ya que los avances tecnológicos cambian constantemente y algunos profesores no dominan bien las Tics, provocando que los profesores tengan una frustración, un agotamiento, estrés y una desesperación ante estas.

Propuesta

En este mundo globalizado, tan cambiante, lleno de necesidades y de continuo cambio, en donde día a día se exigen nuevas formas de aprender y de laborar donde los trabajadores fueron educados y formados en el siglo XX y las nuevas formas exigen capacidades para este siglo XXI.

Además de experimentar cotidianamente un mundo rodeado de tecnología y que no nos damos cuenta de que establecemos con ellas una relación digna de pesadilla. Se han hecho prioridad porque están ahí para hacernos la vida más sencilla. Pero en ocasiones termina produciendo un terrible estrés, mejor dicho, tecnoestrés.

Hoy el tecnoestrés es un mal experimentado y reconocido por muchos trabajadores, en donde existen datos que realmente son preocupantes. Algunos organismos de salud empiezan a reconocer el tecnoestrés como un accidente laboral, ya que se trata de una patología relacionada con la inadaptación al espacio y a las herramientas utilizadas en el puesto de trabajo que afecta cada vez más a diversos grupos de empleados. Según estudios científicos, el primer síntoma del tecnoestrés es la ansiedad que puede expresarse a través de episodios de irritabilidad, dolor de cabeza, pesadillas o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el manejo de una máquina. De hecho, las personas más propensas a padecer esta patología son aquellas que se sienten presionadas por sus jefes, compañeros o familiares para que aprendan a usar una nueva tecnología.

La siguiente investigación se planteó la necesidad de una propuesta para mejorar los niveles del tecnoestrés y que ayudaron a mejorar el desempeño laboral

En primer lugar, se organizó la jornada laboral, es decir, planificar correctamente el horario de las actividades que se hicieron en ese día, para así

evitar la sobre carga de trabajo. Si surgieron imprevistos, se jerarquizaron las actividades según su prioridad.

Fue muy importante no llevar trabajo a casa ya que se debió de desconectarse de los temas laborales, no se estuvo al pendiente del celular y tampoco se permitió que las conversaciones se centraran en los asuntos de trabajo. Durante el fin de semana o después de una larga jornada laboral se intentó disfrutar del tiempo libre y de calidad con sus seres queridos, se separó su vida laboral de la personal ya que fue importante establecer límites.

Por otro lado, la empresa que lo contrato tiene la obligación de ofrecer la capacitación necesaria para el buen manejo de las nuevas herramientas laborales. Así como la obligación del empleado fue buscar los medios de capacitación adecuados, ya que con esto se ganó confianza y redujo el nivel de ansiedad.

Así mismo fue necesario descansar su mente por cada hora de trabajo frente a una tecnología, se recomendó tomar 10 minutos para despejar la mente y los ojos. De esta manera se estimulo el cerebro, ya que es un excelente ejercicio para mejorar la retención de la información y así reducir la dependencia de los aparatos para cumplir con las actividades.

También es importante aprender técnicas de autocontrol, es decir, practicar actividades de forma regular como la relajación, esto ayudo a neutralizar el estrés provocado por el trabajo y proporciono un mayor control de los pensamientos y emociones.

De igual forma la alimentación es de suma importancia, ya que se siguió una dieta saludable variada y equilibrada. Además, se hizo deporte de manera regular, pues el ejercicio físico ayudo a reducir el estrés y a fomentar una sensación de bienestar. Por último cabe mencionar que se debe de respetar las horas de sueño, se evitó usar pantallas u otros dispositivos antes de dormir, se tuvo un horario establecido para descansar y dormir entre 7 y 9 horas cada noche.

Finalmente, como resultado se trató de buscar un equilibrio saludable que hizo que el tecnoestrés no llegara a nuestras vidas y se apropiara de ellas, esto evitó varios problemas de expectativas entre empleados y la propia organización. Y si no somos capaces de cortar con este estrés tecnológico, cada año aumentará debido a que los síntomas estarán cada vez más dispersas física y mentalmente.

Referencias

Alfaro de Prada Sagreda, A.M. y Rodríguez Sánchez-Collado, O. (2004). Estrés laboral y tecnoestrés: un nuevo reto para los recursos humanos. Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, 14, 171-190

Álvarez, O. H., & Zapata, D. Z. (2002). La enseñanza virtual en la educación superior. Icfes

Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Scielo, 7(3).

Campos, M. V., Soria, M. S., & Gumbau, S. L. (2005). El tecnoestrés: un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida. Fórum de Recerca, (11), 5.

Cárdenas A.J, Bracho D.C. (2020). El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. (UNEFM).

Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). Enfermedades laborales (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).

Cordón, O., & Anaya, K. (2004). Enseñanza virtual: Fundamentos, perspectivas actuales y visión de la Universidad de Granada. Jornadas Thales.

Córdova , A.M, Taopanta, G.M y Rojas, L.G. (2019).“Tecnologías de información y comunicación (TICS) aplicadas a las organizaciones empresariales”, Revista contribuciones a la Economía.

Cuervo, C. (2018), Tecnoestrés en la sociedad de la tecnología y la comunicación. Departamento de Ciencias y del Comportamiento. España.

Fundación para la prevención de riesgos laborales .(2015), Nuevas Tecnologías y Nuevos Riesgos Laborales.Confederación de empresarios de Jaen.

Gálvez, D., Martínez, A., Martínez, F., & Eléctrica, D. I. (2015). Estrés. Contactos, 97, 50-54.

García, G.M. (2017) Cómo investigar en ciencias sociales. México: Ed. Trillas

García, L. (2020). Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus .Ciencia UNAM. México.

Geney, K., & Jiménez Morales, E. J. (2012). Rol del psicólogo en los programas de medicina del trabajo.

Gil, M. P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. 29(2), 237- 241.

Ibañez, F. (2020) Educación en línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia, ¿cuáles son sus características y diferencias? Observatorio Instituto para el Futo de la Educación.

IMSS. (2018).Riesgos de trabajo. Gobierno de México.

Jaramillo, V. A., & Gómez, I. C. (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento psicológico, 4(10)

La Dou J. (1999) La práctica de la medicina del trabajo. Medicina Laboral y ambiental. Editorial El Manual Moderno; 3-8.

Leisha M. Martinez, C. (2020). El Tecnoestrés desde una perspectiva Cognitiva y Socio Cultural en el ambiente Laboral. Publicaciones de la Universidad Catolica de Puerto Rico

Martí, J.A. (2009) Aprendizaje mezclado (B-Learning). Modalidad de formación de profesionales Universidad Eafit, Vol. 45, Núm. 154, pp. 70-77 Universidad EAFIT Colombia

Monroy, I. M. (2018). El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo en México. Revista Problemas del Desarrollo, 195 (49).

Montoya, M. S. R. (2008). Dispositivos de mobile learning para ambientes virtuales. Apertura, (9).

Mosocoso, V. A.(2019) Estrategias de prevención del tecnoestrés para trabajadores del Liceo Leuther, Kingm Ubicado en Bogotá. Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá.

Nieto, H., & Mazzáfero, V. (1999). Salud laboral. Medicina y Salud Pública. Buenos Aires: Eudeba.

Observatorio de riesgos psicosociales UGT, (2013) Riesgos psicosociales Tecnoestrés I. Fundación para la prevención de riesgos laborales.

Ortega, A (2017), Nuevos retos de las organizaciones encargadas de la salud en México, Pearson. Educación de México pp176.

Palma, M. I. (2017). El impacto de las tecnologías como nuevo riesgo psicosocial en el trabajo . En Riesgo tecnológico (págs. 107-123). Madrid: Catarata.

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 31.

Perspectivas. (2007), "El estrés laboral como síntoma de una empresa" perspectivas, núm. 20, pp. 55-66 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.

Picón, M. L. (2020). ¿Es posible la enseñanza virtual? Foro educacional, (34), 11-34.

Procuraduría Federal De la Defensa del Trabajo. (2019). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Gobierno de México.

Revista. Las tic en las organizaciones.(S.f).Programa de estudios Tecnologías de información y la comunicación en las organizaciones. Secretaria de docencia. Universidad Autónoma del Estado de México.

Rojas, S.R. (2000) Guía para realizar investigaciones sociales. México: Ed. Plaza y baldes

Salanova, M. (S.f). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. Equipo de Investigación WONT. Área de Psicología Social Universito Jaume I (Castellón)

Salanova (2003).Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19,225-247.

Salanova, M; Grau, R; Martínez, I; Cifre, E; Llorens, S; García, M. (2004). Nuevos horizontes en la investigación sobre autoeficacia. Publicaciones de la Universitat Jaume. Tercera edición.

Sangheon Lee, D. M. (2008). El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global y comparativa. Madrid .OIT

Secretaria de salud laboral y medio ambiente (2008), el Tecnoestrés, Efecto sobre la salud y prevención. Comisión ejecutiva de UGT. Madrid.

Tellería, M. B. (2004). Educación y nuevas tecnologías. Educación a Distancia y Educación Virtual. Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales, (9), 209-222.

Tello-Leal, E. (2014). La brecha digital: índices de desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en México. Ciencias de la Información, 45(1), 43-50.

Tudón J. (2004) La medicina del trabajo y la salud ocupacional. Latinoamericana de la Salud y el Trabajo; 4 (2): 45.

Velandia, J. H. M., & Pinilla, N. A. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Innovar, 23(48), 21-31.

Villavicencio, E. (2020) Padece tecnoestrés 75 por ciento de la fuerza laboral en México. Dirección general de comunicación social.

Anexo

Género *

Femenino

Masculino

Edad *

Tu respuesta _____

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre el nuevo modelo de educación ? (modalidad virtual e híbrida) *

Tu respuesta _____

2. ¿Cómo se siente usted impartiendo sus clases de esta forma y utilizando los medios tecnológicos frente al grupo? *

Tu respuesta _____

3. ¿Le son útiles las plataformas digitales que utiliza para impartir sus clases en línea? ¿Por qué? *

Tu respuesta

4. Explique brevemente cuál ha sido su experiencia laboral y emocional al impartir sus clases por esta forma digital *

Tu respuesta

5. ¿Es necesario tener capacitación continua sobre el manejo de las herramientas digitales para impartir clases? ¿Por qué? *

Tu respuesta

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Enviar

Borrar formulario