

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León.

Facultad de Ciencias Médicas.

Carrera de Psicología.



**TESIS MONOGRÁFICA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**Tecnoestrés y Engagement en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, UNAN-León en
el período de mayo-noviembre 2021.**

Autores:

Br. Roger Adalid Arostegui González

Br. Ivan Alonso González Muñoz

Tutor(a):

Dra. Arlen Soto. PhD

Profesor titular del Departamento de Psicología

León, marzo, 2022

“A la libertad por la Universidad”

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León
Facultad de Ciencias Médicas
Carrera de Psicología



TESIS MONOGRÁFICA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Tecnoestrés y Engagement en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, UNAN-León en el período de mayo-noviembre 2021.

Autores:

Br. Roger Adalid Arostegui González

Br. Ivan Alonso González Muñoz

Tutor(a):

Dra. Arlen Soto. PhD

Profesor titular del Departamento de Psicología, UNAN-León

Roger Adalid Arostegui González

Autor

Ivan Alonso González Muñoz

Autor

Dra. Arlen Soto

Tutora

“A la libertad por la Universidad”

Agradecimientos

A Dios por nunca abandonarme y guiarme para tomar las mejores decisiones, por poner personas maravillosas en mi camino las cuales me han sido de gran bendición.

A mí padre, Roger Arostegui, por ser ese apoyo incondicional y haberse esforzado tanto para verme lograr este objetivo tan importante en mi vida, por haber confiado en mí y creer en que podía lograrlo.

A mi madre, por haber estado presente durante toda mi vida, por ser mi consejera y haber tenido confianza en mí en todos los aspectos de mi vida, por motivarme y guiarme.

A doña Sandra Muñoz y don Reynaldo González, por haberme hecho sentir parte de su familia y como tal, haberme apoyado como un miembro más, por mostrar sus muestras de cariño en los momentos más difíciles a nivel personal y familiar.

A mí mejor amigo, Iván González, por haber formado parte de todo este proceso y ser lo que realmente se le puede llamar amigo, por su apoyo, confianza, cariño y respeto, por ayudar a que este sueño hoy pueda ser realidad.

A mi novia Josseling Castro, por ser fundamental con su apoyo emocional y técnico para la estructuración de detalles de este objetivo, por confiar en mí y motivarme a salir adelante y estar de manera incondicional haciendo frente a las dificultades que se presentan.

A mis amigos, ya que sin duda la vida es más fácil con ellos, porque su apoyo y motivación es esencial, en este caso un agradecimiento especial para Jesly Rojas, quien ha sido una gran compañera y miembro fundamental para haber llevado a cabo esta investigación, pero también por ser una excelente e incondicional amiga.

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a Dios, por ser el pilar fundamental en mi vida y ayudarme a llegar a este momento tan importante para mí y para mi familia y amigos.

A mis padres Roger Arostegui y Fátima González, por estar presentes de principio a fin durante este largo trayecto, en el que, sin su ayuda y confianza llegar a este momento no hubiera sido posible.

Roger Arostegui

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, por siempre cubrirme con su santo manto y brindarme todo su amor y bendiciones a segundo, que es gracias a ello que hoy en día estoy a un paso de terminar este trayecto especial.

A mi familia, por ser pilares fundamentales que con toda su motivación, amor y apoyo, me permitieron siempre ser perseverante.

A todos mis docentes, ya que sin la enorme capacidad para poder proyectarnos todos sus conocimientos no tendríamos la formación profesional fundamental para desempeñarnos de manera óptima y responsable.

A Jesly Rojas, enorme mérito de este trabajo es para ti.

A nuestra tutora Dra. Arlen Soto, por ser una excelente guía de todo este proceso, su evidente profesionalismo ha permitido que los resultados sean óptimos.

Así mismo a todo mi círculo de amistad privada y compañeros de clase, por siempre haber estado a disposición antes cualquier consulta y ayuda, de igual forma por todo su amor y apoyo que me han brindado.

Dedicatoria

Todo lo que soy hoy en día a partir de muchas experiencias vividas a lo largo de mis 24 años y haciendo total énfasis en mi tiempo de universitario, es por como Dios me ha permitido culminar y formarme como profesional, y tal y como los mandamientos dictan, mi dedicatoria va hacia él por encima de todo.

A mi madre Sandra Muñoz y mi padre Argelio González que con tanto amor y sacrificio han derramado lágrimas y sudor con la única finalidad de cumplir ese sueño de padres de ver formado profesionalmente a su segundo hijo. Amados padres, hoy día puedo decirles que lo he logrado gracias a ustedes y les dedico con tanto amor y un millón de sentimientos extras, el culminar de mi carrera.

A mi hermano Reynaldo González por todo su apoyo, aliento y enseñanzas al momento del estudio, desde pequeños has sido mi compañía principal, aún lo eres y lo seguirás siendo, te amo mucho, mi corazón siempre funcionará en función de ti.

A mi cuñada Rosa Hernández y sobrino Félix González que han venido a darle tanta felicidad a mi vida, forman parte de ese gran motor diario de querer seguir siempre adelante porque también cuento con su amor incondicional.

A mi tía Lolo (Fabiola Zeledón), por haber sido un enorme apoyo para finalizar mis estudios.

A mi compañero de tesis y mejor amigo-hermano Roger Arostegui, que desde el inicio de la carrera te convertiste en esa familia que la vida te regala, hemos reído, llorado, decepcionado y sobre todo superado tantos obstáculos juntos, aún en la distancia nunca dejamos de ser apoyo y qué increíble que es la vida que dio tantas vueltas y cuando parecía imposible hoy estoy redactando mi dedicatoria a ti, estando a mi lado justo en la banca que tantos recuerdos trae de nuestros inicios de clases y todos nuestro amigos que no pudieron continuar este objetivo con nosotros, al igual que este terminar, nos quedan muchos proyectos juntos por llevar a cabo.

Y para finalizar también me dedico a mí todo lo logrado, solo yo sé todo lo que tuve que vivir y superar, estoy contento por nunca haberme dado por vencido con ninguna situación, me siento seguro de mis habilidades y capacidades de poder desempeñarme como un excelente profesional pero sobre todo, de ser siempre un buen ser humano.

Ivan Alonso González Muñoz

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
Antecedentes	3
Planteamiento del problema	5
Justificación	6
Objetivos	7
Marco teórico	8
Capítulo I: Conceptualización de tecnoestrés	8
1.Concepto.....	8
2.Tipos de tecnoestrés	9
3.El proceso de tecnoestrés.....	10
4.Enfoque teórico	11
Capitulo II: Engagement	12
1.Concepto.....	12
2.Dimensiones de engagement	13
3.Factores relacionados con el engagement	13
Diseño metodológico	17
Tratamiento y análisis de la información	23
Resultados	24
Discusión	32
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias bibliográficas	38
Anexos	40

Resumen

En el ambiente laboral se han ido incrementando factores sociales, ambientales y tecnológicos que ocasionan daños psicosociales como es el caso del tecnoestrés, considerado actualmente como una de las enfermedades que más afecta a los seres humanos entre ellos a los docentes, estudiantes y trabajadores de oficinas. Por otro lado, el engagement es una variable que se centra en el trabajo en sí mismo y proporciona una perspectiva más compleja sobre la relación de las personas con su área laboral. De esta manera, este estudio pretende determinar la relación entre niveles de tecnoestrés y engagement en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas UNAN-León, en el periodo de mayo-noviembre 2021. La metodología empleada es un tipo de estudio correlacional, trabajando con el total de la población de docentes y un muestreo tipo incidental o por conveniencia, mediante fuentes primarias de información utilizando la técnica de cuestionario Wont para medir el tecnoestrés y Uwes-17 que mide el nivel de engagement en el trabajador de manera individual como colectiva. Entre los resultados, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre niveles de tecnoestrés, engagement y características sociodemográficas y laborales. La mayoría presentó un nivel bajo de tecnoestrés, sin embargo, existen participantes que tienen un nivel medio; en la dimensión de tecno fatiga se muestra evidente sustento de presencia de sintomatología. En cuanto al engagement, presentaron niveles altos reflejando, así mismo, óptimos niveles en la dimensión de dedicación.

Introducción

La salud mental en el trabajo implica el bienestar psíquico-social que permite al trabajador manejar sus facultades de modo más racional y responsable; sin embargo, con el surgir del tiempo se han ido incrementando factores sociales, ambientales y tecnológicos en algunos contextos de trabajos que ocasionan daños psicosociales, como es el caso del tecnoestrés

El tecnoestrés es considerado como una enfermedad que se debe principalmente al creciente estrés que produce la invasión en la vida diaria de teléfonos móviles, e-mails, redes sociales, implementadas para el trabajo etc. Con esta definición van un paso más allá y centran el tecnoestrés en el impacto negativo de la tecnología. (Salanova, 2005).

Estudios indican que con el uso de tecnologías en el ámbito laboral, los docentes presentan niveles medio y alto de tecnoestres, en Lima-Peru por ejemplo, se encontró que el 43% de los docentes presentaron niveles altos de tecnoestres (Cornelio, B. A, 2020)

De acuerdo a estos factores descritos como generadores de tecno estrés es relevante identificar cualidades en los trabajadores que permitan afrontar este tipo de efectos, dentro de los recursos psicológicos que se han señalado como un factor protector ha sido el engagement. El cual se define como un estado de realización mental positiva, afectivo-emocional de plenitud, caracterizado por un componente físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo, respectivamente.

El presente estudio tiene como propósito determinar el nivel de engagement que poseen los docentes y si existe una relación para adaptarse a la implementación de nuevas tecnologías en el área laboral y si esto influye en los niveles de tecnoestres que presenten los docentes, al relacionar ambas variables

Determinado los niveles de tecnoestres y el nivel de engagement, es importante que la información obtenida sirva para conocer si existe una relación entre ambas variables y cómo está información puede ser utilizada en el contexto en que se están dando los resultados para elaborar propuestas de intervención que por un lado disminuyan los niveles de tecnoestres y por otro lado fortalezcan los recursos psicológicos de los trabajadores, específicamente el engagement.

Antecedentes

Los aspectos abordados en los estudios consultados, van enfocados primeramente al conocimiento de la problemática del tecnoestrés y segundo, directamente a la sintomatología presentada mediante niveles de tecnoestrés, de igual forma a los estudios vinculados con engagement, si bien no existen investigaciones que aborden relación directa entre las 2 variables de estudio (tanto a nivel internacional como nacional), si se puede ver reflejado en los antecedentes, relaciones e influencias entre el uso de las TICs y engagement.

El Tecnoestrés al ser una problemática relativamente nueva, se hace relevante el nivel de conocimiento que tiene la población acerca del mismo, tal como el estudio de Okonoda M, Tagurum O, Imo O, Nwechukola A, Okal S, James B, abarcaron su trabajo en Nigeria en el 2017, transversal, en la que finalizó “determinar el nivel de conciencia, prevalencia y correlación de la tensión técnica” estableció a 144 maestros con el cuestionario de tecnoestrés por Ragui - Nathan, encontró que el 48% desconocían sobre el tecnoestrés, el 31,3% si lo conocían, por otro lado, un 54,2% de los encuestados presentaron niveles de tecnoestrés.

Por otro lado, además del conocimiento sobre la problemática, es fundamental visualizar el nivel de sintomatología presente en la población y Lee J, desarrolló una investigación en Filipinas en el año del 2017, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional “determinó la relación entre el tecnoestrés y la eficacia en los docentes” en 197 educadores, con un cuestionario de tecnoestrés de 21 preguntas, resultando que los docentes encuestados presentaban un nivel moderado de tecnoestrés, y sobrecarga y un nivel más alto de eficiencia.

De igual forma Martínez R, Servet V ejecutó su trabajo en el 2019, el objetivo fue indagar el efecto que tiene el tecnoestrés sobre las personas debido a la manipulación de las TICs. El trabajo ejecutado es de corte transversal, intencional, participaron 168 personas entre ellos españoles, estados unidos y latinoamericanos, para obtener su resultado utilizó el cuestionario de Red – Tic, del tecnoestrés, finalmente concluye que un 58,1% presenta estrés de nivel alto, 35,80% en nivel medio y un 6,1% bajo. De todo ello las personas de sexo femenino llegan a presentar niveles de tecnoestrés, todo lo contrario, al del sexo opuesto.

Una vez evidenciado la presencia de niveles de tecnoestrés en poblaciones, si bien no hay registros de relación directa con engagement, sí existen estudios vinculen con el uso de las tecnología con engagement, a como es reflejado en un estudio transversal en usuarios de TIC españoles y holandeses utilizando Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) Multigrupo, Llorens y cols (Llorens et al. 2006) mostraron una relación positiva entre recursos laborales en contextos de TIC y engagement que, a su vez, mostraron una relación positiva con el compromiso organizacional. Además, estas relaciones emergieron cuando se consideraron diferentes países y ocupaciones y diferentes maneras de recogida de datos (on line vs. lápiz y papel). Salanova y cols.

Así mismo (Salanova et al. 2003) investigaron los efectos de grupos-electrónicos (grupos-e) sobre el bienestar y el desempeño en estudiantes trabajando en grupos-e y revelaron que las demandas de la tecnología (i. e., presión temporal) mostraron un incremento en el engagement colectivo de los estudiantes, pero sólo cuando ellos experimentaron altos niveles de eficacia colectiva.

El estudio de Beas y Salanova (Beas y Salanova 2006) en una muestra de 496 usuarios de TIC revelaron que las actitudes hacia los ordenadores moderaban la relación entre la formación en ordenadores (i. e., número de horas de formación) y autoeficacia profesional. Así, en empleados con una actitud positiva hacia las TIC, cuando el número de horas de formación era alto, sus niveles de eficacia profesional incrementaron, aunque eso dependía del número de horas de formación (i. e., más horas de formación, más autoeficacia).

Finalmente, Llorens y cols. (Llorens et al. 2007) utilizando un diseño longitudinal con dos momentos de recogida de datos, mostraron apoyo empírico a favor de una relación recíproca entre recursos de la tarea con tecnología (i. e., autonomía), recursos personales (creencias de eficacia) y engagement a lo largo del tiempo. El engagement favorecía el incremento en las creencias de eficacia futuras que, a su vez, generaba la percepción de más recursos de tarea en el contexto de TIC, lo que sugería un círculo recíproco de ganancias o círculo positivo.

Planteamiento del problema

Con el surgir del tiempo se han ido incrementando factores sociales, ambientales y tecnológicos que ocasionan daños psicosociales como es el caso del tecnoestrés, considerado por su descubridor como una de las enfermedades que más afecta a los seres humanos entre ellos a los docentes, estudiantes y trabajadores de oficinas, por lo que ha sido señalado el estrés por la Organización Mundial de La Salud (OMS) como una condición negativa, además peligrosa del siglo 21. En el año 2020 se llevó a cabo un estudio en Lima-Perú (Cornelio, B. A 2020) en docentes el 43% presentó niveles altos de tecnoestrés.

El engagement es una variable importante ya que se centra en el trabajo en sí mismo y proporciona una perspectiva más compleja sobre la relación de las personas con el trabajo (Maslach et al. 2001). Una de las definiciones de engagement en el contexto laboral y organizacional es “un estado mental positivo, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción en la actividad” (Schaufeli et al. 2002: 72).

Es importante mencionar que a raíz de la pandemia COVID 19, se ha dado un incremento en la incorporación de las nuevas tecnologías en las diferentes áreas laborales de nuestro país, entre ellas el área educativa, aunque los docentes reciban capacitaciones para hacerle frente a las Tic, no quiere decir que éstos adquieran las habilidades necesarias para adaptarse a las demandas de éstas.

Estos medios usualmente facilitan nuestras labores más elementales a tal punto que está causando una evidente dependencia injustificada, así como niveles altos de ansiedad, sobre todo en las poblaciones más vulnerables: los trabajadores, quienes usualmente dependen justificadamente de la utilización de estos medios, y por el hecho de vivir en un contexto de país en desarrollo, donde la influencia tecnológica de otros países influye directamente. (Flores, Romero, Sarmiento, 2016, pag.8).

Cabe señalar que existen vacíos teóricos en cuanto a las variables en estudio ya que hay pocas investigaciones, en nuestro contexto, que aborden la problemática y la relación entre las misma, es por ello que consideramos de mucha importancia plantearnos la siguiente pregunta.

¿Qué relación existe entre los niveles de tecnoestrés y engagement en docentes de la facultad de ciencias médicas Unan-León, en el periodo de mayo- octubre 2021?

Justificación

Según Ventura, Llorens y Salanova (2007, p.1). La sociedad actual se enfrenta cada vez más a entornos complejos y competitivos, sometiéndose a un acelerado cambio social, laboral y tecnológico, así como a una interdependencia cada vez más global. Este progreso observado en los últimos años ha llevado entre otros factores al avance tecnológico, siendo el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) indispensable tanto para la vida laboral como personal.

El tecnoestrés es un tema recientemente estudiado, dado a ello se le ha definido de diferentes formas, la aplicabilidad de este tema se ha insertado en el ámbito laboral de las personas especialmente de los docentes. (Cornejo, 2020, p.15-16).

De acuerdo con estos factores descritos como generadores de tecnoestrés, se hace importante conocer el nivel de engagement que poseen los docentes y si existe una relación con niveles de tecnoestrés dado por la implementación de nuevos campos virtuales al momento de desempeñarse laboralmente, esto para comprobar si altos niveles de engagement reducen la probabilidad de presentar altos niveles de tecnoestres.

Finalmente, el estudio generará evidencia científica de un tema poco abordado en nuestro país. Así mismo, la identificación de niveles de tecnoestrés sirve como fase diagnóstica de cómo está la prevalencia de tecnoestrés en nuestro contexto, por lo que una vez que se obtiene o se podría utilizar esta investigación como dicha fase, se pueden llevar a cabo formulación y desarrollo de programas de promoción y prevención por parte de las autoridades correspondientes, para mitigar el impacto negativo del tecnoestrés y los efectos que conlleva. De igual forma conocer niveles de engagement, que forma parte del capital psicológico que poseen docentes, se hace relevante el continuar fomentando sobre su conocimiento y cómo este puede construirse o potenciarse.

Objetivos

Objetivo general: Determinar la relación entre niveles de tecnoestrés y engagement en docentes de la facultad de ciencias médicas UNAN-León en el periodo de mayo- octubre 2021.

Objetivos específicos:

- 1- Describir características sociodemográficas y laborales de los docentes en estudio.
- 2- Identificar niveles de tecnoestrés y engagement de la población en estudio.
- 3- Relacionar niveles de engagement y tecnoestrés con las características sociodemográficas de docentes de la facultad ciencias médicas

Marco teórico

Capítulo I: Conceptualización de tecnoestrés

1. Concepto

Según Salanova (2003) define el tecnoestrés como "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC".

Distintos autores señalan el tecnoestrés como una enfermedad, que se debe principalmente al creciente estrés que produce la invasión en la vida diaria de teléfonos móviles, e-mails, redes sociales, ordenadores implementados para el trabajo etc. Con esta definición van un paso más allá y centran el tecnoestrés en el impacto negativo de la tecnología. No obstante, sigue siendo una definición demasiado amplia para poder ser operativa. (Salanova, 2005)

Una definición más específica entiende el tecnoestrés como: un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC (Salanova, 2009, p.56)

En esta definición queda reflejado que el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, y está caracterizado por dos dimensiones centrales:

1-Síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo.

2-El desarrollo de actitudes negativas hacia la TIC. Ahora bien, esta definición está restringida al tipo más conocido de tecnoestrés: la tecno ansiedad.

Porque el tecnoestrés, como el estrés en general, es un término "cajón de sastre" alberga diferentes tipos específicos.

2. Tipos de tecnoestrés

El tecnoestrés es un tema recientemente estudiado, dado a ello se le ha definido de diferentes formas, la aplicabilidad de este tema se ha insertado en el ámbito laboral de las personas especialmente de los docentes.

En la alta concepción referida al tecnoestrés, existen distintos tipos, que tratan de explicar en base a su origen, las afectaciones producidas en las distintas áreas en que se percibe este fenómeno, siendo las principales:

- **Tecno ansiedad**

Tal vez sea el tipo de tecnoestrés más conocido. Se habla de tecno ansiedad cuando se refiere a la situación en que se experimenta elevados niveles de activación fisiológica, no placentera, así como el incremento de la tensión y malestar por el uso (actual o futuro) de algún tipo de sistema y/o herramienta tecnológica en su trabajo.

Esta misma ansiedad nos lleva a adoptar actitudes escépticas respecto al uso de la tecnología, a la vez que conlleva a pensamientos negativos sobre nuestra propia capacidad y competencia. Un tipo específico de tecno ansiedad es la tecno fobia o sensación de miedo o rechazo injustificado e irracional respecto a la tecnología (López, 2006, P.15-16).

- **Tecno fatiga**

La fatiga o cansancio mental, es otro de los efectos previsibles de la exposición prolongada al uso de ordenadores, Smartphones etc. Este tipo de fatiga se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo, que puede verse incrementado por sentimientos y actitudes de recelo y desconfianza frente a la eficacia de su utilización. (López, 2006, P.1719)

- **Tecno adicción**

Es un fenómeno que se caracteriza por la incontrolable necesidad de hacer un uso continuado, obsesivo y compulsivo de las nuevas tecnologías en todo momento y lugar. Querer estar al día frente a cualquier avance tecnológico, ser el primero en querer hacer uso de un nuevo sistema, programa o instrumento tecnológico, son síntomas de adicción a las tecnologías de una dependencia patológica que nos provoca un impulso irrefrenable y que nos afecta personal, social o laboralmente. Insomnio, depresión, ansiedad, irritabilidad, soledad, son algunos de los síntomas que pueden estar relacionados con la tecno adicción. (López, 2006, P.19-22)

3. El proceso de tecnoestrés

Desde este planteamiento, los tecno estresores se pueden categorizar en dos bloques: tecno demandas y ausencia de tecno recursos laborales.

Las demandas laborales son aspectos físicos, sociales y organizacionales del trabajo con TICs que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, la ansiedad) (Salanova, 2005).

Las principales demandas en trabajadores que utilizan TIC son la sobrecarga de trabajo (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible), la rutina en el trabajo (sobre todo cuando el trabajo con TIC es aburrido y monótono y no requiere un esfuerzo mental y sostenido, es decir que requiere poca cualificación, como introducir datos en el ordenador), el conflicto de rol (ya que aparecen demandas que son percibidas como incompatibles entre sí, por ejemplo las instrucciones dadas por grupos diferentes), y el conflicto trabajo-familia (Salanova, 2005).

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

Los recursos laborales, son entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo con las TIC, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas con las TIC, y el clima de apoyo social por parte de compañeros y supervisores en el uso de las TIC. Entre los recursos laborales uno muy importante y que ha sido tradicionalmente objeto de estudio son las estrategias de implantación de TIC en las organizaciones (Salanova, 2005).

Salanova (2005) afirma que: “Las estrategias de introducción de nuevas tecnologías pueden estar centradas en la tecnología o centradas en el usuario. El factor clave está en la responsabilidad sobre el control de la tarea: si el control recae sobre la tecnología o sobre lo usuarios (P.43). La posición que asigna mayor responsabilidad en el proceso a la tecnología se denomina diseño centrado en la tecnología.

La posición alternativa, defendida por científicos sociales, es conocida como diseño centrado en el usuario, la cual es causa de mayor bienestar psicosocial, menor estrés y mayor rendimiento en el trabajo. La ausencia de recursos en el trabajo con TIC puede llegar a convertirse en estresores (Salanova, 2005).

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

Los recursos personales hacen referencia a las características de las personas que funcionan como amortiguadores del impacto negativo de las altas demandas y la falta de recursos laborales en el tecnoestrés. Entre los principales recursos hay características de personalidad más estables a lo largo del tiempo, y también creencias sobre las propias competencias para hacer frente a las tecnologías. (Salanova, 2005)

Entre las características de personalidad amortiguadoras del tecnoestrés, la investigación ha demostrado que la Personalidad Resistente Kobassa, (1988) es un estilo de personalidad que es fuente de resistencia al estrés en general, en donde se dan tres atributos: compromiso, control y desafío. Por último, la investigación ha puesto de manifiesto el fuerte poder de las propias creencias de eficacia. (Salanova, 2005)

4. Enfoque teórico

La investigación psicosocial en el ámbito de la introducción y uso de las TIC's es cada vez más amplia. Los aspectos tratados (Salanova, Cifre y Martín, 1999) oscilan desde la salud de las personas en el trabajo (reacciones somáticas y emocionales derivadas por su implantación), en los grupos de trabajo (trabajo cooperativo, grupos de trabajo distribuidos, sistemas de apoyo a las decisiones grupales, etc.), organizacionales (en la estructura de la empresa, funciones, etc.) y sociales (cambios económicos, sociales, etc.) Específicamente, la importancia de este tema lo definen Salanova y otros (1999) cuando consideran que las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral conllevan cambios importantes en la salud de los trabajadores y afectan, por tanto, a la propia operatividad de las empresas.

Las “nuevas tecnologías”, que hoy en día ya han dejado de ser “nuevas” para convertirse en “Tecnologías de la Información y Comunicación” (TIC) por su carácter cotidiano, han cambiado el mundo en que vivimos y lo seguirán cambiando según surjan en el tiempo nuevas aplicaciones, servicios, infraestructuras. De hecho, el rápido desarrollo e integración de la informática, de los medios de comunicación y de las telecomunicaciones han propiciado el nacimiento de lo que se viene a denominar como la “Sociedad de la Información”.

Actualmente, las organizaciones buscan en sus empleados, personas proactivas, con iniciativa, colaboradores, con capacidad para trabajar en equipo, responsables de su desarrollo profesional y comprometidos con un desempeño impecable, circunstancia que no se encuentra determinado solo por la ausencia de enfermedad, sino también por una fuerza de trabajo “engaged” (enganchados), que permite adaptarse a los cambios con facilidad y sacar provecho de ellos.

Dicho “engagement” no solo es de cuerpo, sino también de mente y espíritu, para que su desempeño se caracteriza por una conducta extra-rol que lleva a la productividad, eficiencia y eficacia de la compañía (Schaufeli & Salanova, 2007). De acuerdo con lo anterior, surge la necesidad de llevar a cabo una revisión teórica exhaustiva que dé cuenta de las variables que influyen en la consecución de un nivel de “engagement” satisfactorio, para que así las conductas de los empleados, de manera espontánea, se vean orientadas al logro y por ende al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Capítulo II: Engagement

1. Concepto

El “engagement” laboral se define como un estado de realización mental positivo, afectivo-emocional de plenitud, caracterizado por un componente físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo, respectivamente. Lo anterior, significa que las personas que se encuentran en un estado de “engagement”, se caracterizan por aportar su energía y mantener una relación estrecha con

sus actividades laborales, pues se sienten capaces de responder ante las demandas del puesto de manera eficaz (Salanova & Llores, 2009).

Por lo general, los empleados “engaged” se caracterizan por estar alineados con los valores de la organización, ser activos y proactivos, por tener una conducta extra-rol, la cual se refiere a la conducta voluntaria que va más allá de la conducta esperada (Salanova & Schaufeli, 2009). Además, éstos se encuentran en una continua búsqueda de retos, y aun cuando no se sienten retados, toman acciones para generarlo. El nivel de implicación que poseen, los lleva a desempeñarse al máximo, lo que resulta en una retroalimentación positiva por parte del supervisor, (bonificación, aumento de salario, gratitud y/o beneficios), de los clientes y de ellos mismos (Salanova & Schaufeli, 2008).

2. Dimensiones de engagement

Según Schaufeli, Salanova, Gonzáles y Bakker (2002), “el engagement está compuesto por tres dimensiones”, estas son:

- Vigor: “Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino”.
- Dedicación: “Es el esfuerzo o empeño en un objetivo. Denota la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”.
- Absorción: “Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades de desconectar de lo que se está haciendo debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentados”

3. Factores relacionados con el engagement

El engagement cuenta con varias aportaciones sobre los factores que se asocian ya que es considerado como un estado mental positivo que busca la realización de los individuos en el puesto de trabajo, para comenzar es importante nombrar los factores de recursos personales y recursos organizacionales, (García, Llorens, Cifre & Salanova, 2006)

Factores recursos personales

Los recursos personales están relacionados con los mecanismos motivacionales que vinculan, se comprometen e involucran con su trabajo, mediante las características personales, conductas en el trabajo, autoeficacia, capital psicológico y resiliencia, las cuales serán descritas a continuación, (García, Llorens, Cifre y Salanova, 2006)

Características personales: son los rasgos que tiene cada individuo para que este pueda disfrutar su trabajo, sacarle provecho a su labor y de esta manera sentirse involucrado para lograr un excelente desempeño, sin dejar de lado las emociones positivas como son la alegría, el interés, y la satisfacción en su lugar de trabajo. La percepción de bienestar que implica sentirse bien con el trabajo realizado además de sentirse bien físicamente en el trabajo, lleno de salud y preparación, gozar feliz, motivado e ilusionado, (García, Llorens, Cifre & Salanova, 2006).

Factores psicológicos: hace referencia al estado psicológico que es caracterizado por 3 factores que se relacionan con una excelente conducta que favorece al entorno del trabajo, estos factores son los siguientes: el vigor, la dedicación y la absorción, (Salanova & Shaufeli 2009).

La autoeficacia y el capital psicológico: hace referencia a la autopercepción que tiene el individuo de su trabajo con un pensamiento positivo y optimista sobre el cumplimiento de sus labores, las creencias que se tienen sobre las capacidades y competencias para realizarlas con éxito.

El capital psicológico: es un estado positivo caracterizado por: la eficacia, optimismo y esperanza. La eficacia expresada como el mantener la confianza en uno mismo, optimismo aquello que ayuda a ver las adversidades como un cambio y la esperanza transforma los problemas en oportunidades, (Bakker & Leiter, 2010).

Resiliencia: es la perseverancia que tiene el trabajador dentro de su lugar de trabajo, el cual siempre está en busca de soluciones a los inconvenientes, dificultades que se presenten. Además de esto es importante nombrar las conductas proactivas, la motivación para

emprender cosas nuevas y la capacidad de afrontamiento a las demandas laborales, (Bakker & Leiter, 2010).

Conductas proactivas: estas hacen referencia a la transmisión emocional o tendencia a imitar de forma automática las expresiones emocionales de los demás a través de la expresión facial, lenguaje verbal y no verbal, (Salanova & Llorens, 2008).

Motivación: esta hace referencia a que tan motivado se encuentra el trabajador para aprender, abordar cosas nuevas en su lugar de trabajo, generar nuevos retos, busca información para mejorar su trabajo, (Salanova & Llorens, 2008).

Capacidad de afrontamiento a las demandas laborales: este aspecto hace referencia a los esfuerzos cognitivos y conductuales para mejorar las demandas externas o internas; así también las demandas laborales son características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas el cual involucra aspectos físicos y psicológicos, para que estos puedan realizarse según Salanova y Shaufeli (2009) existen varios tipos de demandas, las cuales son demandas cualitativas, demandas mentales, demandas socio- emocionales, demandas físicas, demandas organizacionales, demandas trabajo-familia; a continuación se hará una breve descripción de las demandas.

Demandas cualitativas: sobrecarga presión temporal, alto ritmo de trabajo, fechas topes, (Salanova & Shaufeli, 2009).

Demandas mentales: tareas que exigen concentración, precisión, atención, procesamiento en paralelo, toma de decisiones complejas, (Salanova & Shaufeli, 2009).

Demandas socio-emocionales: Mobbing; tener que mostrar empatía y emociones positivas cuando se siente lo contrario, (Salanova & Shaufeli, 2009).

Demandas físicas: trabajar en situaciones de alto frío, calor o humedad, trabajos de carga y descarga, (Salanova & Shaufeli, 2009).

Demandas organizacionales: conflicto de rol, ambigüedad de rol, inseguridad en el empleo, fusiones entre empresas, (Salanova y Shaufeli, 2009).

Demandas trabajo-Familia: trabajo nocturno, cuidados a terceros (Salanova & Shaufeli, 2009).

Factores Recursos laborales

Son aquellos recursos organizacionales que se vinculan con el engagement, según Salanova y Schaufeli (2009), quienes lo definen como una atribución de ser motivadores intrínsecos, porque fomentan el crecimiento tanto personal como profesional de los empleados, mediante el aprendizaje y el desarrollo, además de esto pueden desempeñar la motivación para lograr los objetivos de trabajo, en donde se encuentran tres recursos laborales como lo es el apoyo social, la autonomía en el trabajo, y la retroalimentación.

Apoyo social: consiste en contribuir y mantener relaciones interpersonales con los demás, satisface la necesidad de pertenecer en grupo, el relacionarse con los demás genera un sentimiento de preocupación por el bienestar emocional, ayudando al fortalecimiento de la empatía, y la confianza, (Barraza, 2010).

La autonomía en el trabajo: son las necesidades básicas de las personas en el ambiente laboral, teniendo control de las cosas que le ocurren, (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 138).

La retroalimentación: Se realiza directamente a los trabajadores para que mejoren sus competencias y logros en el trabajo, (Salanova & Schaufeli, 2009).

Feedback: Es el reconocimiento o la retroalimentación que reciben ya sean los trabajadores o los jefes frente a la labor que están realizando, para que de esta manera mejoren sus competencias y sus logros en el trabajo, (Salanova & Schaufeli, 2009).

Diseño metodológico

Diseño:

Estudio de tipo correlacional

Área de estudio:

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León/ Facultad de Ciencias Médicas.

Población:

Se trabajó con el total de la población de estudio (29 docentes de la Facultad de Ciencias Médicas (Psicología, Enfermería, Bioanálisis Clínico, Medicina),

Tipo de muestreo:

Incidental o por conveniencia.

Proceso y Criterios de inclusión: Se tomaron como participantes validos únicamente a los docentes que presentaron las siguientes características:

- Que estén en trabajo directo con uso tecnológico.
- Cantidad de horas empleadas con el uso de tecnología, mínimo (4)

Fuentes de información:

- **Fuentes primarias:** Hace énfasis a la información adquirida directamente de los participantes de la investigación a través de la aplicación de instrumentos de recolección de información.

Operacionalización de variables

Características sociodemográficas						
Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores/valores	Escala de medición	Instrumento de medición
Sexo	Es el conjunto de características biológicas (anatómicas y fisiológicas)	Selección de 2 grupos: masculino y femenino				Encuesta sociodemográfica y de características laborales
Edad		Tiempo cronológico de vida cumplido por participantes		Años cumplidos		
Características laborales						
Horas laborales	Se entiende por horas trabajo al número total de horas efectivamente trabajadas por el personal.			Horas dedicadas al trabajo		
Carrera	En qué tipo de carrera se desempeña laboralmente el docente		Medicina Bioanálisis Farmacia Enfermería Psicología			
Tiempo de laborar	Es el tiempo laborado por un trabajador para una empresa determinada			0-5 años 6-11 años 12-17 años 18-23 años 24-29 años		
Horas con uso de tecnología	Tiempo laborado por un trabajador para una determinada empresa o institución con implementación de tecnología.			Horas dedicadas al trabajo		

Instrumentos utilizados

<p>Tecnoestrés</p>	<p>Salanova citado por Mahboob A, Khan T, define el tecnoestrés como “Un estado psicológico dañino relacionado con el uso o la amenaza de usar nuevas tecnologías, que lleva a manifestar ansiedad, fatiga, estados de escepticismo y percepción de ineficacia”</p>	<p>Niveles de tecnoestrés presentes en docentes a causa de la falta de adaptabilidad a las nuevas tecnologías en el ambiente laboral será obtenida a través de la aplicación de un Cuestionario que evalúa el Tecnoestrés de Marisa Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre (Wont) de 16 ítems.</p>	<p>Escepticismo Fatiga Ansiedad Ineficiencia</p>	<p>Niveles de tecnoestrés</p> <p>Bajo: 0-6.18</p> <p>Medio: 6.19-10.03</p> <p>Alto: 10.04-24</p>	<p>Escala likert</p>	<p>Cuestionario Wont</p>
<p>Engagement</p>	<p>El “engagement” laboral se define como un estado de realización mental positivo, afectivo-emocional de plenitud, caracterizado por un componente físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo, respectivamente.</p>	<p>Niveles de engagement presente en docentes medido mediante el cuestionario UWES-17, con una escala tipo Likert.</p>	<p>Vigor Dedicación Absorción</p>	<p>Muy bajo: <2.17</p> <p>Bajo: 2,18 - 3,20</p> <p>Promedio: 3,21 - 4,80</p> <p>Alto: 3,21 – 4,80</p> <p>Muy alto: >5.61</p>	<p>Escala likert</p>	<p>Utrecht Work Engagement Scale, UWES</p>

Técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados

Ficha de datos sociodemográficos

Para esto se realizó un cuestionario de elaboración propia compuesto por 6 acápite

Acápites de variables sociodemográficas (2): Edad (respuesta libre), sexo (hombre, mujer).

Reactivos de variables laborales (4): carrera (Medicina, Bioanálisis clínico, enfermería, Psicología), horas de trabajo (horas asignadas de trabajo), grado académico (técnico, licenciatura, posgrado, maestría).

Instrumento

Como instrumento se utilizó un cuestionario elaborado por el equipo WONT, (Marisa Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre), conformado mediante 16 ítems, divididas en 4 subdimensiones, con sus respectivas preguntas, según dimensiones, como ESCEPTICISMO que es la (sumatoria de ítems de 1 a 4) /4, FATIGA la (suma del ítem 5 a 8) /4, ANSIEDAD la (sumatoria de ítems de 9 a 12) /4, INEFICIENCIA (Sumatoria de ítems de 13 a 16) /4 y como puntaje total el TECNOESTRÉS siendo la (suma de ítems del 1 a 16) dividida entre 4 que se evalúa a través de Bajo: 0 – 6.18, Medio: 6.19- 10.03 y Alto: 10.04 - 24.

Validez

La validez de cuestionario Wont se determinó a través del estudio de Arica P, citada por Albarrán B. 2018, (Lima, Perú) se estableció que el instrumento tiene alta validez, esta se obtuvo a través del coeficiente de correlación perteneciente a cada pregunta y dimensión, en la que todos los ítems muestran validez desde 0,693 hasta un 0,908 en cada pregunta, de todo ello se destaca que es pertinente la aplicación de cuestionario por su validez de contenido.

Confiabilidad

En el mismo estudio se determinó que la confiabilidad se efectuó mediante el Alfa de Cronbach, de 0.930 lo que refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirma que el instrumento es confiable, las dimensiones que evalúa este cuestionario también cuentan con una consistencia interna, las cuales han sido obtenidas a través del coeficiente alfa de Cronbach, lo valores de escepticismo,

fatiga, ansiedad, ineficacia 0,439, 0,906, 0,775, 0,890. Todo indica que la escala es confiable (Marisa Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre – 2003).

Uwes-17

Se empleó el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) para medir la variable de engagement. Esta prueba, elaborada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, originalmente contenía 24 ítems (9 ítems en la escala de vigor, 8 en la de dedicación y 7 en la de absorción) (Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma & Bakker, 2002). El cuestionario evalúa tres componentes constitutivos del engagement: vigor, absorción y dedicación (Schaufeli & Bakker, 2003). En esta investigación se manejará versión adaptada al español por Salanova, et al. (2005). Este instrumento posee 17 ítems distribuidos en las escalas de vigor (contiene 6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems); además emplea la escala Likert que va del 0 al 6, donde 0 es nunca y 6 es siempre (Salanova et al., 2005). Se evalúa a través de Muy Bajo: 1.93; Bajo: 1.94-3.06; Promedio: 3.07-4.66; Alto: 4.67-5.53; Muy Alto: 5.54-6.00

Validez

La validez del cuestionario se desarrolló mediante un análisis factorial que indica que la estructura de tres factores es superior al modelo de un factor (Schaufeli, et al., 2002). Schaufeli y Bakker (2003) apoyan esta hipótesis, señalando que existe un análisis factorial del instrumento que afirma la existencia de una estructura tridimensional, lo cual se evidencia a través de la íntima relación que existe entre las tres dimensiones, cuya correlación es de aproximadamente .65.

Confiabilidad

El UWES-17 muestra una consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor es de .93. Las dimensiones que evalúa este cuestionario también cuentan con una consistencia interna, las cuales han sido obtenidas a través del coeficiente alfa de Cronbach, los valores de vigor, absorción y dedicación son de .83, de .92 y de .82 respectivamente. Todo esto indica que la escala es un instrumento confiable (Schaufeli & Bakker, 2003).

Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitó autorización mediante una carta, en la que se explicaran objetivos y metodología del trabajo a la decana de la facultad de ciencias médicas de la Unan-León, para realizar este estudio en dicho centro universitario.

Una vez que se obtuvo la autorización, se procedió a informar a los docentes de cada carrera sobre el estudio. Primero se realizó una presentación de los integrantes del grupo, el nombre del estudio y objetivos, de igual manera se les mostró la carta autorizada. Posterior a ello se procedió a la aplicación de los cuestionarios, una vez que los docentes hicieron lectura y firmaron el consentimiento informado. En dicho consentimiento también iba reflejado los objetivos, importancia del estudio y metodología del mismo.

Esta aplicación se realizó en su centro laboral, algunos tenían un tiempo disponible para realizarlo en el momento, mientras que otros solicitaron los cuestionarios y recogerlos en unas horas o hasta el día siguiente. En dicha aplicación se explicó con detalle a los docentes las instrucciones del mismo y fue autoadministrado, con una duración aproximada de 15 minutos.

Cabe destacar que el proceso de recogida de datos se presentaron complicaciones, ya que el tiempo y disponibilidad de los docentes para realizar los cuestionarios, era muy reducida, y los momentos que se procedió a aplicar, muchos de los docentes estaban en reposo por síntomas respiratorios y otros diagnosticados con Covid-19, todo esto generó inconvenientes para encuestar al total de la población.

Sesgos y control

Sesgo	Control
Sesgos de los encuestadores Disponibilidad para explicar la aplicación de cuestionarios	Preparación previa por parte del examinador sobre el contenido de los instrumentos, se toma como ejemplo primer inciso de cada cuestionario como forma de explicación.
Sesgos por parte del participante	

<p>Falta de colaboración por parte de los participantes.</p> <p>Falta de sinceridad de los docentes a la hora de responder las preguntas</p>	<p>Explicación y relevancia del tema de estudio el cual se solicita ser participe</p> <p>Fomentar confidencialidad, propósito y uso adecuado de la información obtenida mediante los cuestionarios.</p>
--	---

Tratamiento y análisis de la información

El análisis de la información se llevó a cabo por medio del paquete estadístico SPSS versión 23. Se realizó un análisis descriptivo para los datos sociodemográficos, niveles de tecnoestrés y engagement. Para establecer relación entre ambas variables de estudio se utilizó chi cuadrado (X²), considerando una relación estadísticamente significativa si p es menor que 0.005. Los resultados son presentados a través de tablas de frecuencia con sus respectivas interpretaciones.

Consideraciones éticas

Para la realización de este trabajo se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Se informó y solicitó consentimiento a la decana de la facultad de ciencias médicas Unan- León del objetivo de la investigación.
- Se solicitó el consentimiento informado de los participantes.
- Todos los datos fueron manejados de manera confidencial y solo serán usados para fines investigativos.
- La participación de esta investigación fue voluntaria.

Resultados

I. Características Sociodemográficas y laborales

Tabla 1

Distribución Porcentual según Características Sociodemográficas y Laborales de la Población de Estudio (N=29)

		Frecuencia	%
Sexo de los participantes	Hombre	10	34
	Mujer	19	66
Edad (años)	22-32	14	48
	33-43	10	34
	44-54	2	7
	55-65	3	10
Tiempo de laborar	0-5 años	11	38
	6-11 años	5	17
	12-17 años	6	21
	18-23 años	7	24
Carrera en la cual laboran	Psicología	8	28
	Enfermería	8	28
	Bioanálisis clínico	7	24
	Medicina	6	20
Horas laborales	7-9	26	90

	10-12	3	10
Horas laboradas con el uso de tecnología	4-6	22	76
	7-8	5	17
	9-12	2	7

Fuente: Encuesta Sociodemográfica y Laboral

El 48% de los participantes se encuentra en un rango de edades entre 22-32 años, el tiempo de laborar entre 0-5 años corresponde al 38%. Un 66% de participantes fueron mujeres, entre las carreras en la cual laboran los docentes tanto Psicología como Enfermería corresponden a un 32, con respecto a las horas laborales diarias, el 90% está en un rango de 7-9 horas y un 76% hace uso de tecnologías entre 4-6 horas por día.

II. Niveles de tecnoestrés

Tabla 2

Distribución Porcentual según Niveles de Tecnoestrés N29

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	51.7
Medio	12	41.4
Alto	2	6.9
Total	29	100.0

Fuente: Cuestionario WONT-Tecnoestrés

Los niveles de tecnoestrés presentados en la población de estudio reflejan que:

- 15 de las 29 personas poseen un nivel bajo, correspondiente al 51.7% lo que equivale a más de la mitad de los participantes.
- 12 personas presentan un nivel medio para el 41.3%

Según cada dimensión del cuestionario WONT-Tecnoestrés:

- 20 personas presentan un alto nivel de tecno fatiga para un 69%

Tabla 3*Distribución Porcentual según Dimensiones en Niveles de Tecnoestrés*

		Frecuencia	%
Escepticismo	Bajo	23	79
	Medio	2	7
	Alto	4	14
Fatiga	Bajo	7	24
	Medio	2	7
	Alto	20	69
Ansiedad	Bajo	18	62
	Medio	10	34
	Alto	1	3
Ineficacia	Bajo	25	86
	Medio	1	3
	Alto	3	10

Fuente: Cuestionario WONT-Tecnoestrés

Según los niveles de Engagement en los docentes, a partir del cuestionario UWES-17 se encontró que:

- 14 de los 29 participantes representando el 48.3% presentó un nivel alto de engagement.

Tabla 4*Distribución Porcentual según Niveles de Engagement*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.4
Promedio	8	27.6

Alto	14	48.3
Muy Alto	6	20.7
Total	29	100.0

Fuente: Cuestionario UWES-17

Según el cuestionario UWES-17 se encontró los siguientes datos por dimensiones:

- 12 personas presentaron nivel alto en la dimensión de Vigor representando el 41%.
- En Dedicación se presentó mayor porcentajes los niveles alto 41% y muy alto con un 48%.

Tabla 5

Distribución Porcentual según Dimensiones en Niveles de Engagement

		Frecuencia	%
Vigor	Muy Bajo	1	3
	Bajo	0	0
	Promedio	9	31
	Alto	12	41
	Muy Alto	7	24
Dedicación	Bajo	1	3
	Promedio	2	7
	Alto	12	41
	Muy Alto	14	48
Absorción	Muy Bajo	1	3
	Promedio	11	38
	Alto	11	38
	Muy Alto	6	21

Fuente: Cuestionario UWES-17

La dimensión Dedicación, presentó el mayor porcentaje de niveles Altos y Muy Altos.

Tabla 6*Relación entre Niveles de Engagement y Tecnoestrés*

		<i>Niveles de Tecnoestrés</i>						
		<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Chi</i>
		<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	
<i>Niveles Engagement</i>	<i>Muy Bajo</i>	0	0	1	8	0	0	0.1
	<i>Promedio</i>	3	20	5	42	0	0	
	<i>Alto</i>	6	40	6	50	2	100	
	<i>Muy Alto</i>	6	40	0	0	0	0	

Fuente: Cuestionario UWES-17/ Cuestionario WONT-Tecnoestrés

No existe relación significativa entre niveles de engagement y tecnoestrés.

III. Relación Tecnoestrés y Engagement con Características Sociodemográficas y Laborales**Tabla 7***Relación Porcentual entre Niveles de Tecnoestrés y Características Sociodemográficas y Laborales*

		<i>Nivel de Tecnoestrés</i>						
		<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Chi</i>
		<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	
<i>Sexo de los participantes</i>	<i>Hombre</i>	5	33	5	42	0	0	0.6
	<i>Mujer</i>	10	67	7	58	2	100	
<i>Edad (años)</i>	<i>22-32</i>	5	33	8	67	1	50	0.4
	<i>33-43</i>	8	53	2	17	0	0	
	<i>44-54</i>	2	13	0	0	0	0	

	55-65	0	0	2	17	1	50	
Tiempo de Laborar (años)	0-5	5	33	5	42	1	50	
	6-11	3	20	2	17	0	0	0.8
	12-17	3	20	3	25	0	0	
	18-23	4	27	2	17	1	50	
	24-29	0	0	0	0	0	0	
Carrera en la cual laboran los docentes	Psicología	2	13	6	50	0	0	
	Enfermería	4	27	3	25	1	50	0.5
	Bioanálisis Clínico	5	33	1	8	1	50	
	Medicina	4	27	2	17	0	0	
Horas laborales	4-6	0	0	0	0	0	0	
	7-9	14	93	10	83	2	100	0.7
	10-12	1	7	2	17	0	0	
Horas laboradas con uso de tecnología	4-6	13	87	7	58	2	100	0.2
	7-8	0	0	5	42	0	0	
	9-12	2	13	0	0	0	0	

Fuente: Cuestionario WONT-Tecnoestrés/Encuesta Sociodemográfica y Laboral

No se encontró una relación estadísticamente significativa entre niveles de tecnoestrés y características sociodemográficas y laborales.

Tabla 7*Relación Porcentual entre Niveles de Engagement y Características Sociodemográficas y Laborales*

		Niveles de Engagement								Chi
		Muy Bajo		Promedio		Alto		Muy Alto		
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Sexo de los participantes	Masculino	0	0	3	38	6	43	1	17	0.6
	Femenino	1	100	5	63	8	57	5	83	
Edad (años)	22-32	1	100	5	63	7	50	1	17	0.4
	33-43	0	0	1	13	5	36	4	67	
	44-54	0	0	1	13	0	0	1	17	
	55-65	0	0	1	13	2	14	0	0	
Tiempo de laborar (años)	0-5	1	100	4	50	5	36	1	17	0.8
	6-11	0	0	2	25	2	14	1	17	
	12-17	0	0	1	13	3	21	2	33	
	18-23	0	0	1	13	4	29	2	33	
Carrera en la cual laboran los docentes	Psicología	1	100	3	38	4	29	0	0	0.5
	Enfermería	0	0	2	25	4	29	2	33	
	Bioanálisis Clínico	0	0	2	25	4	29	1	17	
	Medicina	0	0	1	13	2	14	3	50	

Horas laborales	4-6	0	0	0	0	0	0	0	0	
	7-9	1	100	7	88	12	86	6	100	0.7
	10-12	0	0	1	13	2	14	0	0	
Horas laborales con uso de tecnología	4-6	0	0	5	63	11	79	6	100	
	7-8	1	100	2	25	2	14	0	0	0.2
	9-12	0	0	1	13	1	7	0	0	

Fuente: Cuestionario UWES-17/ Encuesta Sociodemográfica y Laboral

No se encontró relación significativa entre niveles de engagement y características sociodemográficas y laborales.

Tabla 8

Relación porcentual entre dimensiones de Fatiga y Dedicación

		Dedicación									
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Fatiga	Bajo	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71
	Medio	0	0	0	0	0	0	1	50	1	50
	Alto	0	0	1	5	2	10	9	45	8	40

Fuente: Cuestionario UWES-17/ Cuestionario WONT-Tecnoestrés

Se encontró que con niveles Altos y muy Altos de Dedicación, se presentan niveles altos de Fatiga

Discusión

La investigación tuvo como objetivo identificar la caracterización sociodemográfica y laboral de la población de estudio, determinar la relación entre niveles de tecnoestrés y engagement en docentes de la facultad de ciencias médicas, así como la relación entre característica sociodemográficas y laborales con los niveles de tecnoestrés.

Según los datos sociodemográficos de la población, se obtuvo que la mayoría son mujeres coincidiendo con el estudio en donde, según INIDE, la población de Nicaragua, para el año 2019 es de 6,527,691 habitantes, siendo mayoritariamente femenina. Las edades más frecuentes que se encontraron son de 22-32, la mayor parte de la población tienen de 0-5 años de laborar, los cuales en comparación con los demás prevaleció la carrera de enfermería y psicología. La mayoría labora entre 7 y 9 horas al día y un más de la mitad trabajan con el uso de tecnología entre 4 y seis horas

En cuanto a los niveles de tecnoestrés se encontró en la población la presenta en su mayoría un nivel bajo de tecnoestrés, por otro lado, aunque también existe un gran porcentaje que posee algún nivel entre medio y alto, coincidiendo con el estudio de Okonoda M, Tagurum O, Imo O, Nwechukola A, Okal S, James B, abarcaron su trabajo en Nigeria en el 2017, en el que se encontró que un (54,2%) de los encuestados presentaron niveles de tecnoestrés entre medio y alto, siendo estos números muy similares entre ambos estudios y siendo también docentes universitarios la población de estudio, lo que significa que los docentes que trabajan con algún tipo de tecnología tienden a presentar algún nivel de tecnoestrés.

La relación que existe entre tecnoestrés y caracterización sociodemográfica y laboral, comenzando por sexo, nos indica que la presencia de nivel alto de tecnoestrés corresponde en mayor porcentaje a mujeres en esta clasificación, coincidiendo con estudio (una aproximación al tecnoestrés laboral, Karen A.C 2011) en el que los hallazgos evidencian un mayor nivel de tecnoestrés en mujeres. En cuanto a las edades, las personas que presentaron un nivel medio pertenecían a las edades de entre 22 a 32 años, en este caso no hay estudios que determinen qué edad se es más propensa, sin embargo, se puede inferir que el periodo de adaptación al puesto laboral podría ser un factor determinante en estos resultados, en los que a mayor tiempo de adaptación, menores posibilidades de desarrollar tecnoestrés, ya que esto también coincide con que los participantes con un tiempo de laborar que va desde los 0 a los 5 años tienen mayor prevalencia entre las personas que presentaron nivel medio de tecnoestrés y de quienes presentaron un alto nivel de tecnoestrés. Por último, en la relación con las carreras, los porcentajes en

nivel medio reflejan que de estos el 50% pertenecen a la carrera de psicología. Este dato es cuanto menos curioso, ya que se podría pensar que, por ser docentes y profesionales de la carrera de psicología, estos tendrían más estrategias de afrontamiento para hacerle frente a los estímulos estresantes que podrían significar el uso de tecnologías, sin embargo, estos representan la mayor parte de la población que presenta un nivel medio.

Se encontró que la gran mayoría de los participantes que presentaban un nivel alto de engagement correspondiente al sexo femenino, por lo que es notable que quienes tienen mayor nivel de engagement pertenece a este sexo. La carrera con más altos niveles de engagement fue medicina con (50%) y la población entre muy bajo y promedio fue la carrera de psicología, lo que en este caso se muestra que a mayor presencia de engagement, mayor probabilidad de presentar algún nivel de tecnoestrés, lo cual podría ser un punto clave en que la carrera de psicología tenga mayor presencia de niveles promedio de tecnoestrés, así mismo, la población que tiene entre 0-5 años de laborar tienen nivel promedio en engagement (50%). Estos resultados van en la línea de la literatura previa (Clegg et al. 1997; Majchrzak y Borys 1998) que establece que sólo cuando la valoración de la tecnología es positiva, tiene consecuencias positivas en los usuarios; por ejemplo, incrementando el engagement en el trabajo. Sin embargo, esto sólo ocurre cuando la exposición a la tecnología entre los empleados es más elevada.

Por último, al relacionar los niveles de tecnoestrés con los niveles de engagement se encontró que los participantes que presentaban un alto y muy alto nivel de engagement tenían bajos niveles de tecnoestrés y que quienes tenían un nivel promedio de engagement presentó un nivel medio de tecnoestrés. Con esto se puede inferir que a mayor nivel de engagement menor nivel de tecnoestrés, por otro lado, la dimensión de tecnoestrés con más presencia de niveles altos es fatiga y que entre alto y muy alto, la dimensión de dedicación es la más frecuente en la población, hablándose de engagement, con lo que se deduce que aun con altos niveles de engagement, sobre todo en la dimensión de dedicación, el uso de tecnologías genera ciertos niveles de fatiga.

Cuando se analizaron los datos de manera más específica, se encontró que las dimensiones que presentaban resultados más significativos fueron fatiga en tecnoestrés y dedicación en engagement. Cuando se relacionan ambas variables se puede observar que la presencia de fatiga en los participantes se mantiene aún cuando estos presentan altos niveles de dedicación, esto podría demostrar que el uso de tecnología podrá generar ciertos niveles de fatiga aún cuando se tienen trabajadores dedicados. En el estudio "tecnoestrés en docentes de la zona del Puente piedra-Lima" realizada en Perú, nos muestra que

fatiga con un 53% es la dimensión que presenta el mayor porcentaje de nivel alto en los docentes que participaron en la investigación, esto refuerza lo antes mencionado con respecto a la fatiga por el uso constante de tecnologías en el trabajo.

Conclusiones

La presente investigación, posterior a los resultados obtenidos a través de los instrumentos, se concluye que:

La población mayoritaria participante de estudio eran mujeres, en un rango de edad de 22 a 32 años, a nivel general los docentes presentan mayoritariamente tiempo de laborar de 0 a 5 años, con jornadas laborales diarias entre 7 a 9 horas, dentro de las cuales hacen uso de tecnología de 4 a 6 horas en promedio.

Respecto a los niveles de tecnoestrés, la mayoría presentó un nivel bajo (51.7%), pero el segundo mayor porcentaje se da en nivel medio (41.4%), por lo que se puede mencionar que si existen niveles de tecnoestrés en los participantes de estudio, además, si al nivel promedio se le suma el porcentaje de nivel alto (6.9%), sustenta mucho más la presencia de sintomatología, haciendo mención que a nivel de dimensiones la que obtuvo un alto nivel fue tecno fatiga con un 69%.

Según niveles de Engagement, un 48.3% presentó un nivel alto de engagement, evidenciando que los participantes tiene óptimos niveles de compromiso en cuanto a sus labores que desempeñan como docentes.

No se encontró una relación estadísticamente significativa entre niveles de tecnoestrés, engagement y características sociodemográficas y laborales.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos y teniendo como conclusión presencia de tecnoestrés en los docentes, es conveniente que las autoridades de la Universidad realicen:

- Encuentros interactivos o encuestas en las cuales puedan valorar cómo se está abordando el uso de las Tics, ya que, aunque se pudo haber recibido ciertas instrucciones para la implementación de la tecnología, no quiere decir que sea sumamente efectivo en cuanto a la prevención, por lo que dar seguimientos en determinados lapsos de tiempo, permitirá realizar esta evaluación y así mismo, al detectar ciertas sintomatologías o dificultades, poder ejecutar actividades para la reducción y posterior prevención de la misma, actividades como Técnicas de respiración, relajación y toda forma adaptativa de canalizar pensamientos y emociones.
- De igual manera, fortalecer programas existentes de capacitación para poner en prácticas las herramientas necesarias, si bien existen diversos video tutoriales en distintas plataformas, el tener contacto directo permite que cualquier duda o error que se esté cometiendo, resolverlos inmediatamente, además que toda actividad interactiva tiene mejores beneficios.

A los docentes:

- Es de conocimiento que cada persona tiene sus propios recursos para afrontar situaciones, y aunque de forma general los niveles de engagement están presentes de forma óptima en los docentes, muchos de ellos no conocen este término, por lo que el tener conocimientos al respecto pueda que fomente y fortalezca mucha más estas prácticas, además tanto en sus casas como en el trabajo pueden realizar técnicas de autocontrol y relajación, así como a nivel global llevar un estilo de vida saludable, visitar regularmente a personales de la salud (doctores y psicólogos) para que les brinden información y herramientas útiles para llevar una salud mental sana.
- Por último, regular el uso de la tecnología, si bien las demandas de sus puestos de trabajos son altas, es importante tener en consideración que la sobreexposición ante las tics genera la consecución de síntomas negativos, de tal forma que el realizar horarios en los que se respeten descansos, incluso de sus celulares para revisar asuntos fuera de trabajo sería ideal y el método más preventivo para evitar tener tecnoestrés.

A los futuros investigadores:

- Que puedan ampliar la muestra para obtener resultados más profundos en futuras investigaciones, además de continuar realizando estudios en esta temática haciendo énfasis en factores psicosociales que inciden en el desarrollo del tecnoestrés.

Referencias bibliográficas

- 1- Alcas N, Alarcón H, Venturo C, Alarcón M, Fuentes J, y López T. Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima, Lima - Perú. Artículo de investigación [Internet]. 2019 [citado 20 marzo 2020]; 7 (3). Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/388-1796-1-PB.pdf>.
- 2- Albarrán B. Niveles de tecnoestrés en el personal de ventas en una empresa financiera de la ciudad de Lima - 2017. [Tesis para obtener Título Profesional de Licenciado en Psicología / Internet]. (Perú): Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2017. [citado 20 marzo 2020]
- 3- Corzo J, Molina R, Quintero I. Nuevas tecnologías. Nuevas enfermedades en los entornos educativos. Revista Hacia la Promoción de la Salud Colombia [Internet]. 2015 [citado 28 de enero 2020]; 20 (2). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v20n2/v20n2a02.pdf>
- 4- Marisa Salanova¹, Susana Llorens² 1. PhD. Catedrática en Psicología Social, Equipo de Investigación WONT. Universitat Jaume I, Castellón, España. 2. PhD. Profesora en Psicología Social, Equipo de Investigación WONT. Universitat Jaume I, Castellón, España.
- 5- Tapasco O, y Giraldo Y. Estudio Comparativo sobre Percepción y uso de las TIC entre Profesores de Universidades Públicas y Privadas, Colombia. Formación Universitaria [Internet]. 2017 [citado el 28 de Enero 2020]; 10 (2). Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n2/art02.pdf>.
- 6- Culqui K, y Martínez M. Influencia del Tecnoestrés de la calidad de vida laboral de los trabajadores de las sucursales de Caja Piura, Tarapoto – San Martín. EP. Administración [Internet]. 2016 [citado 20 de Marzo 2020]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/315977092/Articulo-Tecnoestres-Caja-Piur>.
- 7- Corzo J, Molina R, Quintero I. Nuevas tecnologías. Nuevas enfermedades en los entornos educativos. Revista Hacia la Promoción de la Salud Colombia
- 8- Salanova M, Llorens S. 2009. Exposición a la Tecnología de la Información y la Comunicación y su Relación con el Engagement. Cienc Trab. Abr-Jun; 11 (32): 55-62).

- 9- Valenzuela L. El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés, Málaga. *Revista Internacional de la Protección Social* [Internet]. 2017 [citado 28 de mayo 2020]; 2 (2). Disponible en: <https://institucional.us.es/revistapsocial/index.php/erips/article/view/142>.
- 10- Llorens, S., Salanova, M., y Ventura, M. (2011). *Guías de Intervención Tecnoestrés*. Madrid: Editorial Síntesis.
- 11- Salanova, M., y Nadal, M. (2003). Sobre el concepto y medida del tecnoestrés. *IV Jornades de Foment de la Investigació*, 1-9. Castellón: Universitat Jaume I.
- 12- Sánchez, E. (2008). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desde una perspectiva social. *Revista Electrónica Educare*, 12, 155-162.
- 13- Salanova, M. Cifra, E. Llorens, S (2006) Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial *Equipo de Investigación WoNT_Prevencción Psicosocial*, 12-15
- 14- Messarina Rios, A. K. (2019, January 16). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- 15- Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/625100> Cedeño Rengifo, S., Daza Barrero, G., Salazar Roza, P., & Sanchez Perdomo, L. (2020). *Los Factores del engagement y su aplicación en el área de gestion humana* [Ebook]. Bogotá D.C. Retrieved from <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/7711/Trabajo%20de%20tesis%20los%20factores%20del%20engagement%20enviar.pdf?sequence=3&isAllow>.
- 16- Cornelio, B. A (2020). *Tecnoestrés en docentes de la zona de Puente Piedra- Lima, 2020* Nombre del sitio web: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54220>

Anexos

CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Puesto de trabajo	Tiempo de laborar	Edad	Género	
			F	M

El siguiente cuestionario es para uso de una investigación de tipo académico, por lo cual solicitamos responder con la mayor sinceridad posible. La información recabada de este cuestionario será manejada de manera confidencial.

Instrucciones: a continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una X la respuesta que considere correcta.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

	Nunca	casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito.							
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.							

7. Mi trabajo me inspira.							
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

	Nunca	casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil “desconectar” del trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.							

Instrumento para medición de tecnoestrés

Indicaciones:

Identifique y marque el número indicado que crea oportuna, sobre la frecuencia de cómo se siente en cada pregunta planteada.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = nada (nunca)

1 = casi nada (un par de veces al año)

2 = raramente (una vez al mes)

3 = algunas veces (un par de veces al mes)

4 = bastante (una vez a la semana)

5 = con frecuencia (un par de veces a la semana)

6 = siempre (todos los días).

Nº	Preguntas	Escriba el número.
ESCEPTICISMO		
1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos.	
2	Cada vez me siento menos implicado (a) en el uso de las tecnologías.	
3	Soy más cínico(a) respecto a la contribución de las tecnologías en mi trabajo.	
4	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías.	
FATIGA		
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas.	
6	Cuando termino de trabajar con las tecnologías, me siento agotado(a).	
7	Siento tanto cansancio cuando acabo de trabajar con ellas, que no puedo hacer nada más.	
8	Me es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías.	
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por un uso inadecuado de las mismas.	
11	Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.	
12	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente.	
INEFICACIA		
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías.	
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación.	
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías.	
16	Estoy inseguro(a) de acabar bien mis tareas cuando utilizo tecnologías.	