



Tecnoestrés y Engagement en empresas de Servicios Colombiana

Autores

Fabyana Andrea Lozano Hernández

Alexa Viviana Cárdenas Gómez

Directora

Marilyn Vanegas García

Candidata a Doctora en Estudios Sociales

Codirectora

Sandra Patricia Hernández Rincón (PhD)

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

Facultad de sociedad, cultura y Creatividad

Escuela de Estudios de psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Enero 2024

Resumen

La siguiente investigación se centró en identificar si existe relación entre tecnoestrés y Engagement en teletrabajadores de empresas temporales en Colombia en la actualidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, empleando dos instrumentos de medición: la escala UWES, el cual mide los niveles de Engagement mediante 3 dimensiones (vigor, dedicación, absorción) y el cuestionario RED-TIC para evaluar el tecnoestrés, mediante 4 dimensiones (escepticismo, fatiga, ansiedad, ineficacia). Los resultados, basados en una muestra de 105 participantes, indicaron que no hay una asociación significativa entre el tecnoestrés y el Engagement, aunque se observó una relación inversa entre el escepticismo y el vigor. En esta investigación se puede concluir que, en general, los teletrabajadores exhiben altos niveles de Engagement y bajos niveles de tecnoestrés. Se sugiere que futuras investigaciones se exploren otras variables que podrían influir en el tecnoestrés y que se implementen medidas preventivas para mitigar el estrés tecnológico en el entorno laboral. A pesar de estos resultados, se reconoce la complejidad en la diferenciación precisa entre el Engagement y el tecnoestrés, lo que destaca la necesidad de realizar análisis más detallados y considerar diversas variables para comprender completamente estos fenómenos en el contexto del teletrabajo en Colombia.

Palabras Clave: Engagement, Psicología laboral positiva, Tecnoestrés, teletrabajadores, TICS.

Abstract

The following research focused on identifying whether there is a relationship between technostress and engagement in teleworkers of temporary companies in Colombia at present. A quantitative, descriptive approach was used, employing two measurement instruments: the UWES scale, which measures engagement levels through 3 dimensions (vigor, dedication, absorption) and the RED-TIC questionnaire to evaluate technostress, through 4 dimensions (skepticism, fatigue, anxiety, ineffectiveness). The results, based on a sample of 105 participants, indicated that there is no significant association between technostress and engagement, although an inverse relationship was observed between skepticism and vigor. It can be concluded from this research that, in general, teleworkers exhibit elevated levels of engagement and low levels of technostress. It is suggested that future research explore other variables that could influence technostress and that preventive measures be implemented to mitigate technological stress in the work environment. Despite these results, the complexity in the precise differentiation between engagement and technostress is recognized, which highlights the need for more detailed analysis and consideration of several variables to fully understand these phenomena in the context of telework in Colombia.

Keywords: Engagement, Positive work psychology, Technostress, Teleworkers, TICS.

Tabla de Contenido

Resumen.....	2
Tecnoestrés y Engagement en empresas de Servicios temporales colombianas	5
Situación del Problema.....	6
Justificación.....	14
Objetivos Generales y Específicos	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos	21
Antecedentes Teóricos y Empíricos.....	22
Marco Teórico	22
Antecedentes empíricos.....	35
Diseño Metodológico.....	42
Tipo de Investigación	42
Participantes	43
Técnica recolección de datos.....	43
Procedimiento análisis de datos	49
Resultados	51
Discusión y Conclusiones	68
Recomendaciones.....	74
Referencias.....	77



Índice de Figuras

FIGURA.1	, Coeficientes de confiabilidad, elaboración propia.....	54
FIGURA.2	Porcentajes de hombres y mujeres Escala UWES – Escala RED TICS, elaboración propia.....	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.3	Porcentajes de edades Escala UWES- Escala RED TICS, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.4	Porcentajes estado Civil, Escala UWES –Escala RED TICS, elaboración propia. .	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.5	Porcentajes número de hijos Escala UWES y Escala RED TICS, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.6	Porcentaje Tecnoestrés en hombres y mujeres en empresas de servicios temporales en Colombia. .	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.7	Porcentajes dimensión de escepticismo, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.8	Porcentaje dimensión Fatiga, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.9	Porcentaje niveles de ansiedad, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.10	Porcentaje dimisión ineficacia, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.11	Porcentajes niveles de Engagement en mujeres y hombres, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.12	Porcentaje dimensión Vigor de Escala UWES, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.13	Porcentaje dimensión dedicación de la Escala UWES, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.14	Porcentaje dimensión absorción de la Escala UWES, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA.15	Análisis correlación Engagement y Tecnoestrés, elaboración propia.	¡Error! Marcador no definido.

Tecnoestrés y Engagement en empresas de Servicios temporales colombianas

El presente estudio relacionado al tecnoestrés y engagement en empresas de servicios temporales colombianas aprobado por el comité de investigación del programa académico Maestría en Gerencia de Talento Humano, tiene como finalidad identificar si existe una correlación entre ambas variables y si hay niveles de tecnoestrés y engagement en los trabajadores remotos de compañías de servicios temporales en Colombia, donde actualmente laboran con una modalidad remoto para su jornadas laborales, trabajando día a día con las tecnologías, las cuales son base primordial para todos los procesos en las organizaciones.

Por lo tanto, se enfatiza la relevancia de llevar a cabo investigaciones que se enfoquen en una perspectiva positiva de las organizaciones. Según Salanova (2009), este enfoque se centra en los recursos laborales y su capacidad para motivar, lo que contribuye al funcionamiento óptimo de las empresas. Además, es relevante realizar evaluaciones internas para comprender cómo la relación con Las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) puede dar lugar a un uso excesivo de estas herramientas, potencialmente generando trastornos psicológicos, como señala Rosen (2012) y Paper (2022), también han observado que la adicción a la tecnología y la adicción al trabajo pueden tener efectos adversos en bienestar psicológico de los colaboradores.

La aplicación de estos instrumentos nos permitirá ofrecer recomendaciones al departamento de recursos humanos, lo que beneficiará a los trabajadores remotos, los participantes y las organizaciones en general. Estos instrumentos ayudarán a identificar el nivel de compromiso laboral (Engagement) y evaluar si actualmente los empleados están experimentando tecnoestrés. En consecuencia, esto permitirá que el área de recursos humanos trabaje en la prevención de posibles riesgos psicosociales, proporcionando recomendaciones y

planes de acción para prevenir estos riesgos y proteger el bienestar psicológico y la salud física de los colaboradores.

Este estudio contribuyó a tres campos de conocimiento: la evaluación psicológica en la medición de la satisfacción en el trabajo (Engagement) y la evaluación del Tecnoestrés y la psicología organizacional positiva, proporcionando para nuestra formación profesional conocimientos acerca de la relación entre ambas variables y saber cómo identificar estos riesgos psicosociales que se pueden evitar y prevenir con las respectivas medidas y planes de acción enriqueciendo nuestro conocimientos y análisis como Magísteres en el área de Talento Humano.

Situación del Problema

Colombia, a lo largo de la pandemia fue fortaleciendo las labores desde la virtualidad, por esto hoy en día existen diferentes empresas que laboran 100% virtual por lo cual las áreas de talento humano han tenido que reinventarse, para así proporcionar a sus teletrabajadores bienestar y satisfacción laborales, conocido hoy como Engagement.

No obstante, el teletrabajo desde casa puede dar lugar a una notable interferencia entre el entorno laboral y familiar. La fusión de las responsabilidades laborales con las tareas cotidianas puede ocasionar dificultades, ya que la falta de distinción entre estos dos contextos puede generar problemas como estrés, ansiedad, agotamiento físico y fatiga mental en el teletrabajador.

El trabajo desde casa puede dar lugar a diversas molestias y desafíos para los empleados remotos. Según Tapasco et al. (2020), los directivos pueden enfrentar dificultades en la gestión relacionadas con la resistencia al cambio por parte de los teletrabajadores y la ansiedad derivada de la incertidumbre. Además, el teletrabajo puede presentar complicaciones, especialmente cuando surgen problemas tecnológicos, y entre estos, Vialart, (2020) resalta los problemas de

conectividad como un aspecto crítico. Como una medida preventiva ante estas dificultades, se observan desafíos en la comunicación, dado que la interacción directa entre jefes y empleados se ve limitada, lo que puede generar estrés y descontento entre los teletrabajadores (p.30).

En el estudio realizado por Flores (2019) se identifican factores fundamentales que contribuyen al estrés laboral, entre los que se incluyen las condiciones del entorno de trabajo, la posición ocupada por el colaborador en la organización, las perspectivas de promoción, elementos relacionados con la estructura organizativa y el desafío del equilibrio entre la vida familiar y laboral. Además, se han observado otras problemáticas, como la adaptación a cambios laborales y la escasa adaptabilidad en el entorno laboral, que generan síntomas diversos, como dolores de cabeza agudos, falta de sueño, somnolencia, falta de higiene del sueño, irritabilidad, falta de motivación, insatisfacción laboral y, según lo mencionado anteriormente, el aumento del estrés en los teletrabajadores.

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o trabajo a distancia, es una modalidad laboral en la cual los empleados ejecutan sus labores sin necesidad de estar presentes en las instalaciones físicas de la empresa. Según información proporcionada por el Ministerio de Trabajo de Colombia, el teletrabajo implica la realización de un trabajo remunerado o la prestación de servicios a terceros utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para facilitar la comunicación entre empleados y empleadores, independientemente de la necesidad de que los empleados estén físicamente presente en el lugar de trabajo en un lugar de trabajo específico (artículo 2 de la Ley N° 1221 de 2008). En lugar de desplazarse a una oficina o lugar de trabajo concreto, los teletrabajadores tienen la oportunidad de llevar a cabo sus responsabilidades desde su propio domicilio, un espacio de coworking o cualquier otro lugar que les resulte conveniente.

El teletrabajo se ha vuelto cada vez más común gracias a los avances tecnológicos, especialmente en comunicaciones y conectividad. Los empleados teletrabajan utilizando computadoras, teléfonos inteligentes, internet y otros dispositivos o herramientas digitales para colaborar, comunicarse y completar sus tareas profesionales.

Esta modalidad de trabajo ofrece ventajas para los colaboradores, así como también para los empleadores. Los empleados pueden disfrutar de mayor flexibilidad y autonomía, evitando los desplazamientos diarios y conciliando mejor su vida personal y profesional. Por otro lado, las empresas pueden reducir costos de infraestructura, aumentar la productividad y acceder a un talento más diverso y global, al no depender de una ubicación física específica.

Según el Ministerio de tecnologías e informaciones (2020) resulta que es importante mencionar que el teletrabajo puede variar en sus formas y acuerdos, desde aquellos empleados que trabajan completamente de forma remota hasta aquellos que combinan días de trabajo presencial con días de trabajo a distancia. Las condiciones y políticas de teletrabajo suelen ser establecidas por cada empresa y acordadas entre empleadores y empleados.

Para Benjumea et al. (2016) el teletrabajo es una modalidad laboral en crecimiento que ha experimentado una expansión significativa en los últimos años, se ha convertido en una característica destacada del panorama laboral moderno, catalizada en parte por la pandemia de COVID-19. A pesar de sus beneficios en términos de flexibilidad y eliminación de barreras geográficas, el teletrabajo ha introducido nuevos desafíos relacionados con el tecnoestrés, una manifestación del estrés laboral inducido por la tecnología. El teletrabajo puede influir en la aparición del tecnoestrés de varias maneras:

Conexión constante

Benjumea et al. (2016) afirma que el teletrabajo a menudo implica estar en línea durante largos períodos de tiempo y estar disponible para la comunicación digital en cualquier momento. Esta constante disponibilidad puede llevar a una sensación de que el trabajo nunca se detiene y puede crear ansiedad relacionada con la necesidad de estar siempre conectado.

Sobrecarga de información

Se consideran que cuando se trabaja a distancia, se utilizan numerosas herramientas tecnológicas para comunicarse y colaborar en línea. La cantidad de datos que se adquiere mediante correos electrónicos, mensajes instantáneos y aplicaciones de colaboración puede ser abrumadora y dificultar la gestión efectiva de la información (Benjumea et al., 2016).

Falta de límites

En el teletrabajo, la distinción entre el horario laboral y el tiempo libre puede llegar a ser poco clara. La falta de límites claros puede generar estrés, ya que los colaboradores pueden sentir que están siempre en “el trabajo” y tienen dificultades para desconectar y descansar adecuadamente (Benjumea et al., 2016).

Problemas técnicos

Benjumea et al. (2016) menciona que, dependiendo de la infraestructura tecnológica utilizada para el teletrabajo, pueden surgir problemas técnicos que afectan la productividad y causan frustración. Las interrupciones en la conexión a Internet, problemas con el software y otros contratiempos técnicos pueden contribuir al estrés relacionado con la tecnología.

Aislamiento social

De acuerdo con Benjumea et al. (2016), se plantea que el teletrabajo, especialmente cuando se lleva a cabo de forma continua, puede conducir al aislamiento social. La ausencia de interacción en persona con compañeros y la sensación de estar solos frente a una pantalla posiblemente tenga un impacto negativo en la salud mental y emocional de ciertos trabajadores en diversas empresas.

Valencia y Arias (2016) consideran que el teletrabajo puede aumentar la exposición a situaciones y factores que desencadenan el tecnoestrés debido a la mayor dependencia de la tecnología para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva ya la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal. Es importante que tanto los colaboradores como las organizaciones reconozcan estos desafíos y adopten estrategias para mitigar el tecnoestrés, como establecer horarios de trabajo definidos, tomar descansos regulares, ofrecer capacitación en el uso efectivo de la tecnología y fomentar la comunicación y el apoyo entre los colaboradores.

Dragano et al (2020) reconocen ampliamente que la incorporación de tecnología en el entorno laboral se relaciona con desafíos tales como un aumento en la carga de trabajo, dificultades en la interacción con las tecnologías de la información y comunicación, conflictos de roles, presiones temporales y una falta de equilibrio entre el trabajo y otros aspectos de la vida, factores que pueden desencadenar repercusiones psicológicas, incluyendo la sobrecarga mental.

Paper & Harvey (2022) discuten sobre la adicción digital en ambientes laborales y cómo esto puede llegar a afectar a los colaboradores en su rendimiento diario, pero identifican que, si poseen un alto índice de satisfacción laboral, la persona logra mediar estas situaciones que generan estrés conforme a las tecnologías, dirigidas a llamadas, correos electrónicos, mensajes

de texto, comunicación de plataformas empresariales, llevando así a un equilibrio mental y emocional.

Wallace (1999) realiza una obra en la cual explora diversos aspectos psicológicos relacionados con el uso del internet. Aunque no se basa estrictamente en el desarrollo del tecnoestrés, aborda temas relevantes para comprender la interacción psicológica con la tecnología, en la cual aborda la importancia de la desconectividad y un equilibrio mental entre trabajo y tecnologías, lo que menciona que es importante adaptarse a las TICS, sin ser codependiente de estas.

Para esta investigación se trabajará con la hipótesis que el engagement, podría ser un factor moderador en las situaciones de tecnoestrés de los teletrabajadores, por esto es de gran importancia conocer los conceptos de ambas variables para así poder identificar si existe una correlación entre ambos constructos.

El concepto de engagement en el ámbito laboral ha sido ampliamente estudiado y desarrollado por diversos investigadores en psicología positiva y gestión de recursos humanos. De acuerdo con Salanova (2008), en el campo de la psicología de las organizaciones, se aborda de manera científica la evaluación del desempeño ideal de colaboradores y equipos en el contexto de las organizaciones, así como la efectiva gestión de estos aspectos. En este enfoque, se considera al empleado como un motivador potencial y un agente clave en la asignación y aprovechamiento de los recursos laborales. Ahora bien, es importante resaltar el concepto de Engagement que brindan algunos investigadores:

1. Kahn (1990) es reconocido por su trabajo pionero sobre el concepto de "engagement" en el ámbito laboral. En sus estudios, el autor describe el Engagement como la sensación de conexión y compromiso emocional de los empleados con su trabajo.



2. O'Brien (2016) aportó un estudio a la teoría del "flujo" (flow), que se relaciona estrechamente con el concepto de engagement afirma que las personas entran en un estado de flujo cuando se sumergen por completo en una tarea que les plantea desafíos, sintiéndose plenamente comprometidas y disfrutando del proceso.
 3. Richard y Edward (2017) son ampliamente reconocidos por su teoría de la autodeterminación, que resalta la relevancia de satisfacer las necesidades psicológicas fundamentales de autonomía, competencia y relación interpersonal para promover el compromiso y la motivación intrínseca en el ámbito laboral. Estos investigadores han dejado una marca significativa en el campo del compromiso laboral, al proporcionar cimientos teóricos sólidos y respaldo empírico que subrayan la importancia de desarrollar un vínculo emocional y energético con el trabajo, así como la confianza en las propias habilidades para abordar las exigencias laborales.
 4. Brod (1984) fue el primero en introducir el concepto de tecnoestrés como una forma de enfermedad de adaptación relacionada con la utilización de computadoras. Por su parte, Salanova (2007) lo define como "el estrés derivado de la incorporación de nuevas tecnologías en el ámbito laboral". Desde una perspectiva psicológica, el tecnoestrés puede considerarse como un fenómeno adverso que impacta a las personas en múltiples niveles: cognitivo, emocional, conductual y fisiológico, como se ha señalado en Cuervo (2020, p. 22). Este fenómeno puede desencadenar sentimientos de agobio, el uso de sustancias psicoactivas, trastornos del sueño y agotamiento emocional, como se ha documentado en el estudio de García-González et al. (2020). En consecuencia, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) representan un riesgo ocupacional para los
-

trabajadores debido a su potencial para inducir estrés y provocar efectos adversos en los aspectos biológicos, psicológicos y sociales.

Con el fin de comprobar la hipótesis de trabajo en la que se sugiere que existe una relación entre el engagement y el tecnoestrés, se aplicará la escala de Engament, UWES-17, validada para población colombiana y la prueba RED TICS que mide tecnoestrés, en teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia.

Para resolver el tema de la satisfacción en el trabajo en el contexto de la investigación, es fundamental la disciplina de la psicología positiva y analizar en detalle el concepto de engagement. Federman, (2009), define el engagement se define como un estado psicológico en el cual los colaboradores experimentan un profundo sentido de conexión emocional y compromiso con las tareas y responsabilidades inherentes a sus roles laborales. Esta conexión va más allá de la mera satisfacción en el trabajo, ya que implica un nivel más profundo de compromiso y dedicación hacia las actividades laborales.

Además, aquellos que experimentan engagement tienden a tener una percepción positiva de sus propias habilidades y competencias, lo que refuerza su autoeficacia y su capacidad para afrontar críticamente las demandas y desafíos laborales. Por lo tanto, el entendimiento y la promoción del Engagement entre los colaboradores se presentan como estrategias esenciales en la mejora de la satisfacción laboral y el rendimiento en el entorno laboral, aspectos que pueden ser de gran relevancia para investigaciones y análisis posteriores en el campo de la psicología laboral.

Justificación

Este proyecto de investigación se sustenta en una base técnica y conceptual sólida, abordando preguntas clave y llenando vacíos de conocimiento en el campo de la psicología positiva laboral y la administración de Talento Humano en el contexto de los teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia. Aportar a la teoría, se trata de aportar en mayor proporción a todos los precios y administración de talento humano, al bienestar de los teletrabajadores y a la formulación de políticas laborales, llenando un vacío de conocimiento y abordando una problemática actual en la sociedad colombiana y más allá.

Ahora, Benjumea et al. (2016) afirma que, en la actualidad, el trabajo remoto se ha vuelto una opción laboral cada vez más común, especialmente debido a la pandemia de COVID-19. Esta transformación en la manera de trabajar está ocasionando un incremento en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que puede tener repercusiones importantes en la salud mental y el compromiso de los colaboradores. El tecnoestrés se ha convertido en un desafío creciente que ha surgido debido al uso continuo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el entorno laboral. Los colaboradores pueden sentir ansiedad, agotamiento y otros signos de estrés debido a su dependencia de la tecnología. Es esencial comprender cómo esto impacta en la incentivación y dedicación de los colaboradores en la actualidad.

Paper & Harvey (2022) exploran la cuestión de la dependencia de dispositivos digitales en entornos de trabajo y su potencial impacto en la eficiencia cotidiana de los empleados. Sin embargo, señalan que cuando los colaboradores experimentan un alto nivel de satisfacción en sus empleos, son capaces de gestionar mejor las situaciones estresantes relacionadas con las

tecnologías. En Colombia, las compañías dedicadas a los servicios temporales representan un sector económico relevante y su capacidad para ofrecer un servicio, la excelencia está fuertemente relacionada en la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores. Analizar la conexión entre el tecnoestrés y el nivel de implicación laboral puede brindar a estas empresas la oportunidad de mejorar las condiciones de trabajo y aumentar la productividad de sus colaboradores remotos.

Esta investigación aportará al ámbito de la psicología organizacional al estudiar la conexión entre dos variables fundamentales: el engagement y el tecnoestrés. Los resultados podrían proporcionar información sobre cómo las empresas pueden fomentar un entorno de trabajo más saludable y gratificante para los colaboradores. En este estudio, se trabajará con la hipótesis que el engagement podría tener un papel de moderador en las experiencias de tecnoestrés de los colaboradores que trabajan desde casa. Por lo tanto, es esencial comprender en profundidad los conceptos de ambas variables a fin de determinar si existe una relación significativa entre estos dos elementos.

Los resultados de este estudio serán igualmente provechosos para los colaboradores que trabajan a distancia, ya que podrían ayudarles a reconocer posibles causas de estrés vinculadas a la tecnología y ofrecer enfoques para reducir estas tensiones. Aunque se han realizado investigaciones sobre el tecnoestrés y el engagement de manera individual, existe una carencia de estudios que analicen la conexión entre ambas variables, especialmente en el contexto del teletrabajo en Colombia. La presente investigación ayudará a cerrar esta brecha en el conocimiento científico y ofrecerá información detallada sobre cómo estas variables influyen en los colaboradores que trabajan a distancia en empresas de servicios temporales en Colombia.

Los resultados de la investigación podrían proporcionar a las empresas de servicios temporales información valiosa para detectar áreas donde puedan mejorar la gestión de tecnoestrés y fomentar el compromiso de sus colaboradores que trabajan a distancia. Así mismo, los colaboradores remotos podrían obtener beneficios al recibir estrategias y sugerencias para manejar el tecnoestrés y mejorar su nivel de compromiso laboral.

Esto a su vez, podría tener un impacto positivo en su calidad de vida en general, en la formulación de políticas y prácticas empresariales relacionadas con el teletrabajo y la utilización de la tecnología en el entorno laboral. Esto podría resultar en la aplicación de acciones que promuevan un balance adecuado entre la vida laboral y personal, la formación en tecnología y la creación de ambientes de trabajo saludables y flexibles.

Para finalizar, el estudio tiene el potencial de desempeñar un papel significativo en la calidad de vida de los colaboradores en Colombia. Al mismo tiempo, ofrece a las empresas la oportunidad de elevar su eficiencia y competitividad en un entorno laboral que se encuentra en proceso de digitalización constante. Nuestro trabajo contribuirá al conocimiento científico en este campo, proporcionando recomendaciones prácticas para favorecer las condiciones laborales y además de esto velar por el bienestar integral de los teletrabajadores en el contexto colombiano.

Planteamiento del Problema

El propósito general de esta investigación es describir la relación de las variables del engagement y el tecnoestrés con el contexto de teletrabajadores de una temporal de servicios colombiana, así que para comprobar si existe la relación entre la primera variable la cual es engagement y la segunda variable conocida como tecnoestrés en 105 teletrabajadores de una

temporal colombiana, se tomaron conceptos relacionados con la teoría de Salanova et al. (2007), de acuerdo con los hallazgos, el tecnoestrés es un fenómeno complejo que abarca tres aspectos distintivos: tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción.

Además, en conjunto con la investigación de Alcas et al. (2019), identifica una gran serie de factores que pueden llegar a influir en este fenómeno, como la ansiedad, la fatiga, el agotamiento emocional y cognitivo, el escepticismo, la ineficacia, así como el uso excesivo de la tecnología. Esta problemática está en aumento debido a la creciente demanda comercial, la constante innovación tecnológica y el uso excesivo de estas herramientas, lo que puede llevar a la dependencia e incluso a la adicción. También es importante destacar que este fenómeno tiene un impacto en el ámbito laboral y cultural cercano, como señalan Ragu-Nathan et al. (2008). Además, se establecerán fundamentos relacionados con los conceptos de compromiso laboral. Según Salanova y Schaufeli, (2009), ellos exploran la conexión entre la satisfacción laboral, que se define por sentimientos de calma, comodidad y relajación, en contraposición al compromiso laboral, que se asocia más con el entusiasmo, la excitación, estar alerta y sentirse eufórico. En lo que respecta al bienestar psicológico, Salanova et al. (2000) demostraron que el compromiso laboral actúa como un predictor positivo del bienestar psicológico en el entorno de trabajo.

En la actualidad, se han observado cambios en las condiciones laborales que requieren que los trabajadores se adapten al uso de tecnologías. Aragüez (2017) sostiene la importancia de que los trabajadores posean actitudes propicias al cambio y se adapten a las tecnologías. Aunque algunos trabajadores logran adaptarse satisfactoriamente, la mayoría enfrenta dificultades para ajustarse, lo que genera situaciones estresantes en su entorno laboral. Además, se identifican diversos factores que contribuyen al estrés relacionado con la tecnología, como el trabajo desde

casa y las dinámicas familiares, lo que aumenta el malestar psicológico y el cansancio físico entre los teletrabajadores.

Por lo tanto, Cuervo (2018) define las TICS diciendo que "las TICS han penetrado con fuerza en todos los ámbitos de la sociedad". Con su uso cada vez más frecuente, los usuarios están experimentando una sobrecarga tecnológica, lo que hace cada vez más difícil distinguir entre el trabajo y la vida familiar. Además, el crecimiento y la flexibilidad de las TIC han dado lugar a nuevas formas de relaciones laborales empresa-trabajador que tienen un impacto en la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores (p. 19).

Esta investigación examinará la perspectiva del autor de Salanova en 2003, sobre el Tecnoestrés, "definida como un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las TIC o una amenaza de su uso en el futuro. Se cree que hay un desequilibrio entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, lo que provoca un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y el desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC". (p. 231).

Esta investigación abordará la perspectiva de Salanova (2003) sobre el tecnoestrés, que lo define como un estado psicológico negativo asociado al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) o la amenaza de su utilización en el futuro. Este estado surge cuando existe una percepción de desequilibrio entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, generando un elevado nivel de activación psicofisiológica desagradable y la formación de actitudes negativas hacia las TICS (p. 231). La importancia de esta investigación radica en evaluar si la presencia de la variable de tecnoestrés en los empleados conduce a un nivel de compromiso insatisfactorio, ya que, según el autor Miravalles (2016), el compromiso se entiende como un estado mental positivo que experimenta el trabajador durante la realización de sus tareas. Este concepto tiene tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En consecuencia,

cuando los colaboradores se sienten en un entorno laboral positivo, experimentan un alto grado de compromiso, lo que les permite cumplir los objetivos de la organización y sentir una fuerte identificación con sus responsabilidades y actividades diarias.

La relación entre el engagement y el tecnoestrés en el contexto de teletrabajadores de una temporal de servicios colombiana es un tema relevante para comprender cómo afecta el uso de tecnologías en el nivel de satisfacción laboral de los empleados. El engagement se refiere al sentido de conexión energética y afectiva que experimentan los trabajadores con sus actividades laborales, mientras que el tecnoestrés es un fenómeno multidimensional relacionado con la ansiedad, fatiga y adicción tecnológica.

Según Salanova et al. (2007), El tecnoestrés es un fenómeno complejo que ha sido afectado por factores como la ansiedad, la fatiga, el agotamiento emocional y cognitivo, además del uso excesivo de la tecnología. Se puede relacionar este problema con un aumento debido a la presión comercial, el avance tecnológico y el uso desmesurado de estas herramientas, lo que ha resultado en dependencia y adicción, con consecuencias en el ámbito laboral y cultural cercano.

Por otro lado, el engagement también se relaciona con la satisfacción laboral, aunque difiere en aspectos emocionales y cognitivos. Según Salanova y Schaufeli, (2009), mientras la satisfacción en el trabajo se define por emociones de calma y comodidad, el engagement se vincula más con la sensación de estar alerta y eufórico. Además, estudios como el de Salanova et al. (2000) han demostrado que el engagement puede predecir positivamente el bienestar psicológico en el trabajo.

En este contexto, es necesario investigar si existe una relación entre el engagement y el tecnoestrés en los teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia. La sobrecarga tecnológica experimentada por los empleados debido al uso extendido de las TIC ha llevado a dificultades para establecer límites claros entre el ámbito laboral y familiar. Por lo tanto, es esencial comprender cómo estas variables impactan en la satisfacción laboral de los teletrabajadores y su compromiso con las tareas y objetivos organizacionales (Cuervo, 2018).

Esta investigación tiene como objetivo identificar si la presencia de tecnoestrés en los empleados de una temporal colombiana se correlaciona con niveles insatisfactorios de engagement. Comprender esta relación permitirá identificar posibles estrategias y medidas para mejorar la satisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan comprometidos, identificados con sus tareas y logren alcanzar los objetivos organizacionales, por esto la interrogativa principal es: ¿es posible medir el Engagement y tecnoestrés en los teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia?

Condiciones Éticas de Estudio

Se redactó un acuerdo en el que se les informó de manera clara y veraz sobre su participación en la actividad académica, y actuaron de manera consciente, libre y voluntaria como colaboradores, contribuyendo activamente a este proceso. Finalmente, se les aseguró que se respetaría la honestidad, la confidencialidad y la privacidad de la información proporcionada, así como su seguridad tanto física como psicológica.

Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Identificar la relación entre tecnoestrés y engagement en teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia.

Objetivos Específicos

1. Medir los niveles de engagement y tecnoestrés en los teletrabajadores en empresas de servicios temporales en Colombia.

2. Evaluar el impacto del tecnoestrés en el engagement de los colaboradores de empresas de servicios temporales en Colombia.

3. Analizar los factores que contribuyen al tecnoestrés y su efecto en el engagement de los teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia.

4. Proponer estrategias de gestión del tecnoestrés para mejorar el engagement de los colaboradores de empresas temporales de Colombia.



Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Teórico

En este apartado, se examinará el fenómeno del Tecnoestrés y el Engagemnet centrándose en diversas perspectivas teóricas. Esto permitirá enfocar la intervención social en un grupo específico de personas que se caracterizan por realizar el trabajo desde casa.

Tecnoestrés

El tecnoestrés es una expresión que se emplea para caracterizar la incomodidad o la inquietud que puede manifestarse debido a la utilización excesiva o la adicción a la tecnología. Existe una correlación directa con las consecuencias psicosociales adversas derivadas del uso de las Tecnologías de la información y Comunicación (TIC). Este Campo de estudio se inició en 1982 y, debido a la naturaleza en constante evolución de las tecnologías, ha continuado desarrollándose.

El psiquiatra Brod (1984) recopiló por primera vez el concepto que define como el tecnoestrés. Esta condición se refiere a una enfermedad derivada de nuestra incapacidad para adaptarnos a los avances tecnológicos en el campo informático. El tecnoestrés puede manifestarse a través de una excesiva identificación con las computadoras o una ansiedad relacionada con su uso. Además, tiene un impacto significativo en la percepción del tiempo, los métodos de comunicación y las relaciones interpersonales de los individuos. Sin embargo, el análisis de Brod (1984) ha sido criticado por su falta de evidencia, presentación inadecuada de los datos y falta de integración con otras investigaciones sobre el tema.

En aportes de investigación Weil y Rosen (1997) proporcionan una definición de tecnoestrés, en la que señalan que este término abarca cualquier impacto negativo en actitudes,



pensamientos, conductas o salud física que se deriva directa o indirectamente del uso de tecnología. Estos autores también sugieren que el tecnoestrés puede ser considerado una enfermedad, y lo vinculan principalmente al aumento del estrés debido a la proliferación de dispositivos tecnológicos en la vida diaria, como teléfonos móviles, correos electrónicos, PDAs, entre otros. Con esta definición, los autores, citados en Salazar (2019) amplían la perspectiva del tecnoestrés al enfocarse en sus impactos negativos derivados de la tecnología.

Según una definición específica propuesta por Salanova (2003) y Jiménez (2010), el tecnoestrés se define como un estado psicológico adverso vinculado al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o la posibilidad de su uso en el futuro. Este estado surge cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas y los recursos asociados con el uso de las TIC, lo que conlleva a un nivel elevado de activación psicofisiológica desagradable y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC. Esta definición enfatiza que el tecnoestrés proviene de un proceso perceptual en el que existe una discrepancia entre las exigencias y los recursos disponibles.

Además, se caracteriza por dos elementos fundamentales: los síntomas emocionales o la ansiedad ligada a la alta activación psicofisiológica del individuo y la aparición de actitudes desfavorables hacia las TIC. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta definición se limita al tipo más común de tecnoestrés conocido como tecnoansiedad. El tecnoestrés, al igual que el estrés en general, es un término amplio que engloba diferentes tipos específicos de tecnoestrés, entre ellos, la tecnoansiedad.

Tecnoansiedad

Se trata del tecnoestrés más reconocido, en el cual la persona experimenta elevados niveles de activación fisiológica desagradable, sintiendo tensión y malestar asociados al uso

actual o futuro de alguna tecnología de la información y comunicación (TIC). La ansiedad resultante conduce a actitudes escépticas sobre el uso de tecnologías, acompañadas de pensamientos negativos acerca de la propia capacidad y competencia con las TIC (Llorens et al., 2017). Un tipo específico de tecnoansiedad es la tecnofobia que se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia las TICS.

En la época actual de la digitalización, la tecnología está presente en todas las facetas de nuestra existencia. Desde la comunicación hasta el entretenimiento, el trabajo y la educación, la tecnología ha demostrado ser una herramienta invaluable que ha cambiado fundamentalmente la forma en que interactuamos con el mundo. Sin embargo, a medida que nuestra dependencia de la tecnología crece, también lo hacen los desafíos psicológicos asociados con su uso. Entre estos desafíos se encuentra la tecnoansiedad, un fenómeno cada vez más preocupante que se está extendiendo en nuestra sociedad.

La tecnoansiedad según Chambilla (2021) puede entenderse como un tipo de estrés o ansiedad que resulta de la interacción constante y, a veces, abrumadora con la tecnología. Aunque esta condición puede afectar a cualquier persona, es especialmente prevalente entre aquellos que sienten que deben mantenerse al día con los avances tecnológicos rápidos y a menudo desconcertantes. También puede manifestarse de varias formas. Por un lado, está el temor a quedarse atrás en un mundo que está avanzando rápidamente. La constante evolución de la tecnología a veces puede hacer que las personas se sientan inseguras acerca de su capacidad para seguir el ritmo. Esta "brecha digital" puede ser especialmente pronunciada en las generaciones mayores, que pueden tener dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Con la llegada de Internet, hay un flujo constante de datos e información a nuestro alcance. Si bien esto puede ser empoderado, también puede ser abrumador. El constante

bombardeo de noticias, actualizaciones Estos investigadores han contribuido significativamente al campo del engagement laboral, proporcionando fundamentos teóricos y evidencia empírica que respaldan la importancia de cultivar un sentido de conexión emocional y energética con el trabajo, así como la creencia en las propias capacidades para enfrentar las demandas organizacionales de redes sociales y correos electrónicos puede llevar a una sensación de agobio, que puede provocar ansiedad (Chambilla, 2021).

Salanova (2007) relaciona que para enfrentar la tecnoansiedad es esencial que las personas, las empresas y los gobiernos tomen medidas para equilibrar los beneficios de la tecnología con su impacto en nuestra salud mental. Las estrategias para enfrentar la tecnoansiedad pueden incluir la educación digital para ayudar a las personas a navegar de manera más efectiva en la era digital, la implementación de prácticas saludables de tecnología como el tiempo de desconexión digital, y la búsqueda de asesoramiento y apoyo cuando sea necesario.

Además, la tecnoansiedad también puede estar vinculada a una forma de ansiedad social conocida como FOMO, según Soriano (2022) es considerada como miedo a perderse algo. Este fenómeno, alimentado en gran medida por las redes sociales, puede generar sentimientos de inquietud y ansiedad si una persona siente que está quedándose fuera de las experiencias que otros parecen estar disfrutando. La constante documentación de eventos, interacciones y actividades en plataformas digitales crea un espacio donde la vida de los demás puede parecer perpetuamente emocionante y gratificante, lo que intensifica el sentimiento de FOMO.

Esto puede resultar en un círculo vicioso donde una persona se siente compelida a estar constantemente en línea y participar en diversas actividades, con el fin de no sentirse excluida. Esta presión constante no solo puede ser perjudicial para la salud mental de una persona, sino



que también puede desencadenar estrés, agotamiento y una disminución en la calidad de vida (Varchetta et al., 2020).

Las estrategias de manejo del tiempo y la promoción de una relación más equilibrada y consciente con la tecnología también son fundamentales. Esto puede incluir períodos designados de "desconexión digital", donde la persona se toma un tiempo alejada de los dispositivos electrónicos y se concentra en otras actividades que disfruta.

Finalmente, crear un entorno de apoyo es esencial para cualquier persona que lucha contra el FOMO. Esto puede implicar buscar el apoyo de amigos y familiares, o incluso unirse a grupos de apoyo donde puedan compartir sus experiencias y aprender de los demás. También es útil recordar que las redes sociales a menudo presentan una versión idealizada de la vida y no siempre reflejan la realidad completa (Varchetta et al., 2020).

Además de lo anterior, según el artículo de investigación publicado en 2018, se logró identificar que al utilizar múltiples plataformas de redes sociales está más fuertemente relacionado con la depresión y la ansiedad entre los adultos jóvenes que la cantidad total de tiempo que pasan en las redes sociales. Esto sugiere que la forma en que las personas usan las redes sociales, y no solo el tiempo que pasan en ellas, podría ser un factor más importante para determinar si el uso de las redes sociales está relacionado con resultados negativos para la salud mental.

Manifestaciones de la tecnoansiedad

La tecnoansiedad puede manifestarse de varias formas, que incluyen el temor a quedarse atrás en términos de avances tecnológicos y la sobrecarga de información. La ansiedad puede ser resultado de la presión para mantenerse al día con los rápidos cambios tecnológicos, o la

abrumadora cantidad de información disponible a través de las plataformas digitales (Llorens et al., 2017).

FOMO, como una forma de tecnoansiedad

Salanova, 2007, dentro del ámbito de la tecnoansiedad, una manifestación importante es el FOMO, o el miedo a perderse algo. Este fenómeno, que se alimenta principalmente de la constante exposición a las redes sociales y la documentación en línea de las experiencias de los demás, puede llevar a la ansiedad y el estrés. Ahora bien, cabe resaltar las diferentes consecuencias y dimensiones que pueden generar el tecnoestrés, por ende, es importante resaltar el significado de cada una de estas.

Tecnofobia

Jay (1981) ofrece una definición de tecnofobia que se centra en tres componentes: 1) evadir hablar o inclusive pensar en tecnología, 2) experimentar temor o inquietud con relación a la tecnología, y 3) manifestar actitudes hostiles y agresivas hacia la tecnología. No obstante, las personas también pueden experimentar emociones adversas distintas que no están asociadas con una elevada activación psicofisiológica, como la fatiga mental o el agotamiento ocasionado por el uso prolongado de tecnologías de la información.

Tecnofatiga

Salanova (2007) señala que la tecnofobia se caracteriza por sentimientos de fatiga y agotamiento mental y cognitivo provocados por el uso de tecnologías, junto con actitudes escépticas y creencias de ineficacia hacia las TIC. Un tipo específico de fatiga tecnológica es conocido como el síndrome de "fatiga informativa", generado por las demandas actuales de la Sociedad de la Información y manifestado en una sobrecarga de información al utilizar Internet.

Sus síntomas incluyen la dificultad para organizar y asimilar nueva información proveniente del uso de Internet, lo que resulta en agotamiento mental.

Tecnoadicción

El tecnoestrés específico se relaciona con una compulsión incontrolable por utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constantemente, sin importar el momento o el lugar, y emplearlas durante largos periodos de tiempo. Los individuos que desarrollan una tecnoadicción son aquellos que tienen un fuerte interés por mantenerse al tanto de los últimos avances tecnológicos y, eventualmente, se convierten en "dependientes" de la tecnología, llegando a estructurar sus vidas en torno a ella, como mencionan Llorens et al. (2017).

Otras definiciones nos llevan a considerar lo propuesto por Tarafdar et al. (2007), quienes explican que el tecnoestrés emerge de una situación demandante que genera estrés (factores estresantes) y la reacción del individuo ante ella (manifestaciones adversas o tensión). Según Sellberg y Susi (2014), algunas implementaciones tecnológicas no se adaptan adecuadamente a las capacidades cognitivas de las personas, lo que puede ocasionar elevadas demandas cognitivas, irritación y frustración en los empleados. Nimrod (2018) y Riedl (2013) añaden que el tecnoestrés no se limita únicamente a la interacción de los usuarios con la tecnología en el ámbito laboral, sino que también puede experimentarse en la vida personal.

Dependencia psicológica

Salanova (2007) hace referencia a la fuerte necesidad o dependencia de la tecnología en la vida diaria. Puede surgir cuando las personas se sienten ansiosas o incómodas cuando no tienen acceso constante a sus dispositivos tecnológicos.



Sobrecarga de información

Con el avance de la tecnología, estamos expuestos a una gran cantidad de información en línea. La sobrecarga de información se produce cuando nos sentimos abrumados por la cantidad de datos disponibles y no podemos procesarlos adecuadamente (Fernández & Figueras, 2014).

Multitarea Digital

Se considera que la multitarea digital implica realizar múltiples tareas en dispositivos tecnológicos simultáneamente, como revisar el correo electrónico mientras se navega por las redes sociales. Esto puede generar estrés y dificultades para concentrarse y completar tareas de manera eficiente (Fernández & Figueras, 2014).

Fatiga de pantalla

Useche (1992) hace referencia al agotamiento o cansancio ocular causado por el uso prolongado de pantallas electrónicas, como computadoras, teléfonos inteligentes o tabletas. La fatiga visual puede provocar dolores de cabeza, visión borrosa y dificultad para enfocar correctamente.

Desconexión laboral

La desconexión digital se refiere a la necesidad de tomar descansos regulares o períodos de tiempo sin usar tecnología. Esto puede ser importante para reducir el tecnoestrés y promover un equilibrio saludable entre la vida digital y la vida personal (Campos, 2021).

Nomofobia

La nomofobia se define como el temor sin fundamento de quedarse sin un teléfono móvil o de perder la conexión a Internet. Las personas que experimentan nomofobia pueden sentir

ansiedad o angustia intensa cuando se encuentran en situaciones en las que no pueden acceder a su dispositivo móvil (Muñoz, 2014).

Síndrome de vibración fantasma

León (2023) relaciona que este síndrome se genera cuando una persona siente que su dispositivo móvil vibra o suena, pero en realidad no lo hace. Puede ocurrir como resultado de la ansiedad o la anticipación constante de recibir notificaciones o mensajes.

Interconectividad constante

Carr (2011) comenta que es la posibilidad de estar conectado en todo momento a través de dispositivos tecnológicos puede generar estrés al crear una sensación de estar siempre disponible y nunca desconectado. Esto puede llevar a una falta de tiempo para descansar y relajarse.

Distracción digital

Carr (2011) relaciona la distracción laboral como el acceso constante a la tecnología puede llevar a distracciones frecuentes. La notificación de mensajes, correos electrónicos o actualizaciones en las redes sociales puede interrumpir la concentración y la productividad, generando estrés y dificultades para completar tareas importantes.

Ansiedad por redes sociales

Vera y López (2021) desarrollan este concepto, relacionándolo con uso excesivo de las redes sociales y la preocupación constante por los "me gusta", los comentarios o la comparación con los demás pueden generar ansiedad y estrés. La presión por mantener una imagen perfecta en línea puede ser agotadora y afectar negativamente el bienestar mental.

FOMO (Fear of Missing Out, miedo a perderse algo)

El temor de perderse experiencias importantes o relevantes que otros pueden estar experimentando a través de la tecnología. El FOMO puede llevar a una compulsión por estar constantemente conectado y actualizado, lo que contribuye al estrés y la ansiedad (Sánchez, 2022).

Ciberacoso

Cowie (2013) considera que el acoso o la intimidación en línea pueden generar un alto nivel de estrés y ansiedad. El anonimato y la facilidad de comunicación a través de la tecnología pueden hacer que las personas sean más propensas a sufrir acoso cibernético, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional.

Brecha digital

Camacho (2005) habla sobre la brecha digital, la cual se refiere a la disparidad en el acceso y la habilidad para utilizar la tecnología. Aquellos que tienen menos acceso o conocimientos tecnológicos pueden experimentar estrés debido a la dificultad para mantenerse al día con los avances tecnológicos y las demandas digitales en la sociedad actual.

Agotamiento tecnológico

El agotamiento tecnológico relaciona el agotamiento psicológico como el uso constante de la tecnología, especialmente en entornos de trabajo, puede generar agotamiento físico y mental. Las largas horas frente a una pantalla y la presión de estar siempre conectado pueden contribuir a la fatiga y el estrés crónico (Treviño & López, 2022).

Tecnología

Se refiere a los dispositivos, sistemas y aplicaciones digitales utilizados en la vida cotidiana, como computadoras, teléfonos inteligentes, redes sociales, software, entre otros. La tecnología es fundamental para la aparición del tecnoestrés, ya que su uso excesivo o inadecuado puede generar estrés y malestar (Cuervo et al., 2018).

Uso excesivo de la tecnología

Hace referencia al uso desproporcionado o descontrolado de dispositivos y servicios tecnológicos. El uso excesivo puede implicar pasar largas horas frente a una pantalla, utilizar dispositivos durante situaciones inapropiadas (como en el trabajo o durante momentos de descanso) o tener una dependencia compulsiva de la tecnología (Cuervo et al., 2018).

Dependencia tecnológica

Cuervo et al. (2018) hacen referencia a la fuerte necesidad o dependencia emocional de la tecnología. Las personas que experimentan dependencia tecnológica pueden sentir ansiedad, incomodidad o agitación cuando no tienen acceso constante a sus dispositivos tecnológicos. Esta dependencia puede contribuir al desarrollo del tecnoestrés.

Sobrecarga de información

Hace referencia a la exposición a una gran cantidad de información en línea, que supera nuestra capacidad para procesarla y asimilarla de manera efectiva. La sobrecarga de información puede generar estrés y ansiedad, ya que nos sentimos presionados para mantenernos al día con toda la información disponible (Cuervo et al., 2018).

Interconectividad constante

Se refiere a la capacidad de estar siempre conectados y disponibles a través de dispositivos tecnológicos. La interconectividad constante puede generar estrés, ya que nos sentimos obligados a responder rápidamente a mensajes, correos electrónicos y notificaciones, incluso en momentos inoportunos (Cuervo et al., 2018).

Desconexión laboral

Hace referencia a la necesidad de tomar descansos regulares o períodos de tiempo sin utilizar tecnología. La desconexión digital es una estrategia para reducir el tecnoestrés y promover un equilibrio saludable entre la vida digital y la vida personal (Cuervo et al., 2018).

Impacto Psicológico y Psicosocial

El tecnoestrés tiene un impacto significativo en la salud mental y emocional de las personas. Puede generar ansiedad, agotamiento, irritabilidad, disminución de la concentración y problemas de sueño. La constante exposición a la tecnología y la presión para mantenerse actualizado y conectado pueden afectar la autoestima, la satisfacción personal y el bienestar general (Cuervo et al., 2018).

Compromiso

El compromiso laboral, representa un estado psicológico positivo que indica el nivel de conexión emocional, cognitiva y conductual que los empleados tienen con su trabajo, según Schaufeli y Bakker (2004). Este concepto tridimensional, incluye las siguientes dimensiones:

Vigor. Representa la energía y la persistencia que los trabajadores demuestran en su trabajo, mostrando entusiasmo y dedicación en sus tareas.



Dedicación. Se refiere al sentido de implicación emocional y compromiso con las metas y objetivos organizacionales, lo que lleva a una alta motivación y esfuerzo en el desempeño laboral.

Absorción. Indica el nivel de concentración y entusiasmo que los empleados experimentan mientras trabajan, perdiendo la noción del tiempo y sintiendo una profunda satisfacción con sus actividades laborales.

El engagement, según Schaufeli y Bakker (2004) se ha asociado positivamente con una mayor satisfacción laboral, una mayor productividad, una menor rotación de empleados y una mayor lealtad a la organización.

Bienestar psicológico

Schaufeli y Bakker, (2004), consideran que el tecnoestrés puede tener un impacto negativo en el bienestar psicológico de los empleados, debido a la ansiedad y fatiga que pueden surgir por el uso de tecnologías. La sobrecarga tecnológica y la dificultad para desconectarse del trabajo pueden contribuir al deterioro del bienestar psicológico (Tarafdar et al., 2015).

Satisfacción laboral

Schaufeli y Bakker (2004) sugieren que la satisfacción laboral se refiere al grado de complacencia y contento que los trabajadores experimentan con respecto a su trabajo y el entorno laboral. La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el engagement, ya que los empleados comprometidos suelen sentirse comprometidos.



Schaufeli y Bakker (2004) afirman que, el tecnoestrés puede influir en la satisfacción laboral de diversas formas, como por ejemplo mostrando, las dificultades y frustraciones relacionadas con el uso de tecnologías.

Desempeño laboral

Para Schaufeli y Bakker (2004), el desempeño laboral se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los empleados llevan a cabo sus tareas y alcanzan los objetivos organizacionales. Por otro lado, el tecnoestrés según Brod (1984) puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores. La fatiga y la ansiedad causadas por el uso excesivo de tecnología.

Resiliencia tecnológica

Schaufeli y Bakker (2004), la resiliencia tecnológica se refiere a la capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a los desafíos tecnológicos y al estrés. Por esto existen investigaciones han sugerido que la resiliencia tecnológica puede actuar como un moderador en la relación entre el trabajo y la vida cotidiana.

Antecedentes empíricos

Para realizar el presente trabajo de grado, se tuvieron en cuenta investigaciones de distintos autores que sentaron las bases para el desarrollo teórico y práctico del mismo. A continuación, se describirán brevemente en qué consisten dichas investigaciones.

Se destaca el primer concepto vinculado al estrés o tecnoestrés, donde se evidencian las consecuencias del estrés según la Organización Mundial de la Salud. Un trabajador estresado es propenso a enfermedades, desmotivación y disminución de la productividad. Además, se describen otras implicaciones: el estrés en el entorno laboral puede llevar a comportamientos

inusuales y contraproducentes, contribuyendo al deterioro de la salud física y mental del empleado. En casos extremos, el estrés prolongado o eventos laborales traumáticos pueden generar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que resulten en la ausencia laboral y obstaculicen el regreso al trabajo (Pérez, 2011).

En cuanto al desarrollo teórico del Engagement, Ha estado relacionado con la inclusión de la psicología positiva en contextos de trabajo. Esto se debe a que el Engagement se enfoca en un estado positivo en el entorno laboral como mencionan Raigosa y Marín (2010). De acuerdo con Salanova y Schaufeli (2004), el Engagement se considera un componente fundamental dentro de la Psicología Positiva debido a su sólido respaldo empírico y su importancia en la gestión de recursos humanos.

En sus definiciones sobre el Engagement, Towers (2003) lo describe como el compromiso relacionado con el trabajo, que abarca aspectos emocionales y racionales, y que no solo se limita al trabajo en sí, sino también a la "experiencia laboral". Los aspectos emocionales se vinculan con la satisfacción personal y el sentido de inspiración y reconocimiento que las personas obtienen de su trabajo y de ser miembros de una organización. Por otro lado, los elementos racionales se relacionan con la comprensión que el empleado tiene de su función o posición en la organización en relación con los objetivos corporativos.

Es importante definir ambos constructos relacionados con autores, los cuales a medida del tiempo van relacionando cada vez más estas variables, por esto se comenzará abordando el Tecnoestrés y sus repercusiones en la vida de los teletrabajadores, donde al hablar del Tecnoestrés y sus principales consecuencias.

Salazar et al. 2020 describen como la tecnología y el tecnoestrés crean sentimientos de frustración, sobrecarga y estrés en los teletrabajadores. Como resultado en un estudio realizado demostraron como el tecnoestrés desencadena resultados nocivos para los trabajadores y las organizaciones como un aumento de la sobrecarga de trabajo, disminución de la eficiencia organizacional y, como también ha reportado otro autor como Alam, 2016, el cual recalca que genera una disminución de la productividad y de la satisfacción laboral de los trabajadores. La investigación de Pinillos (2020) relacionado con tecnoestrés y el teletrabajo, destaca que se ha comprobado que trabajar a distancia y virtualmente, produce aislamiento social y soledad. Como resultado estos autores resaltan que los trabajadores se sienten aislados y con menos relaciones sociales al trabajar por medio de teletrabajo.

Ahora bien, es importante mencionar que varios autores que proporcionan también el concepto de engagement, por lo que, en el estudio de investigación realizada en Colombia, de las autoras Álvarez y Peña (2016) destacan que el Engagement se ha vinculado con diversos conceptos organizacionales, tanto aquellos de naturaleza negativa como positiva, en relación con el bienestar de las personas. En esta investigación, relacionan en engagement y el tecnoestrés, identificando si se genera o no satisfacción laboral cuando el teletrabajador experimenta altos niveles de estrés, ya que se evidencia que por el aumento de funciones, labores y actividades diarias, la vida y el contexto familiar pasa a un segundo plano teniendo en cuenta que no se genera satisfacción para el colaborador, donde puede verse disminuida la motivación y el compromiso laboral y familiar, creando una inestabilidad mental, física y social en los teletrabajadores.

Al evaluar las diferentes investigaciones y conceptos sobre los diferentes autores se puede encontrar otro aporte relacionado al COLPSIC (Colegio Colombiano de Psicólogos)

Quiroz et al. (2020) los cuales, construyen una guía para la gestión del tecnoestrés. Esta guía proporciona información sobre las causas y las consecuencias del tecnoestrés y las tecnologías. Según el autor de Prado (2009) tanto la dependencia excesiva como el rechazo total hacia las tecnologías de la información y la comunicación pueden dar lugar a patrones de comportamiento disfuncionales. Estas reacciones dificultan y entorpecen el adecuado desempeño tanto en la vida personal como en la laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, es importante identificar algunos aspectos que puedan desencadenar el tecnoestrés, así como los comportamientos problemáticos que se han asociado de manera positiva con el uso continuo de la tecnología. Esto permitirá establecer nuevos puntos de referencia que faciliten la formulación de estrategias destinadas a prevenir y gestionar este fenómeno. Para tales fines estos autores plantean diferentes causas que aumentan lo proporcionado del estrés como alguna mala experiencia con las TICS, Influye las características de la personalidad y el socio demografía, las creencias de la autoeficacia de la tecnología, la incertidumbre y la evasión hacia las TICS. Donde proporcionan soluciones o sugerencias para disminuir el tecnoestrés, realizando capacitaciones, gestionando apoyo en cuanto a la utilización de las TICS, y reduciendo las horas de conectividad de los dispositivos, para así tener una estabilidad y equilibrio en los trabajadores.

Desde otra perspectiva crucial, abordada en la revista multidisciplinaria Ciencia Latina, se examina la cuestión del trabajo a distancia y la desconexión digital. Según Mendoza (2022) en el contexto laboral peruano, existe una carencia de un marco legal que proteja contra la intrusión en el tiempo de descanso, generada por el uso descontrolado de la tecnología digital en la búsqueda de objetivos, a menudo pasando por alto los derechos de los trabajadores. Esto da lugar a lo que se conoce como tecnoestrés, que se define como un riesgo psicosocial originado por la

revolución digital que conlleva una mayor presión temporal, una mayor carga de trabajo y una reducción de las oportunidades de contacto interpersonal, eliminando las barreras de tiempo y espacio de las oficinas y prolongando indefinidamente la jornada laboral. Esta situación puede provocar diversos efectos negativos en la salud mental de los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y comunicación (TIC). Es fundamental comprender las causas de este fenómeno para evaluar su verdadero alcance y, de esta manera, eliminar o mitigar sus consecuencias adversas.

Después de evidenciar diferentes artículos e investigaciones relacionadas con el tecnoestrés, también logramos identificar los aspectos positivos de las tecnologías, las cuales aumenta el Engagement; según Salanova y Llorens (2009) hacen referencia del impacto positivo de la exposición de diferentes tipos de tecnología y la valoración positiva, sobre el engagement en el trabajo. Esta investigación está basada en la exposición a la tecnología, la cual revela que, a pesar de la complejidad de las TICS, estas se consideran un elemento clave para explicar el impacto del uso de la tecnología sobre la salud psicosocial de los usuarios.

Gallup (2004) realiza un estudio relacionado con el compromiso laboral al igual que William Kahn, (1980-1990) quien también nos habla sobre el engagement y la relación con el trabajo, han llevado a cabo investigaciones semejantes sobre el compromiso laboral en todo el mundo. Este estudio global del engagement en el lugar de trabajo examina los factores que influyen en el compromiso de los empleados, su impacto en el desempeño organizacional y las estrategias para mejorar el engagement en las empresas, quienes destacan que a mayor Engagement, mayor compromiso laboral tienen los colaboradores, arrojando resultados favorables para las organizaciones.

Los investigadores Arnold et al. (2009) son reconocidos en el campo del engagement. Quienes han realizado numerosos estudios sobre los antecedentes y las consecuencias del engagement en el trabajo, así como sobre la relación entre el engagement y otros constructos, como el agotamiento y la satisfacción laboral, donde proporcionan información relacionada a aspectos positivos y favorables conforme al engagement, el trabajo en equipo, el trabajo individual y su productividad.

Por su parte, Miravalles (2016) analizó el compromiso (Engagement) de los teletrabajadores en una empresa de sistemas en Córdoba, Colombia. Su estudio revela que el trabajador busca tareas específicas y claras para comprometerse con la empresa, siempre y cuando exista la confianza necesaria para llevar a cabo las actividades asignadas. Para que el trabajador disfrute plenamente de su labor y se concentre generando niveles de placer, es esencial cumplir con el principio de Zamanillo (2015), la confianza debe ser mutua. Esto implica que la organización confíe en sus empleados, quienes a su vez aportan su compromiso, permitiendo así la delegación de responsabilidades importantes para el negocio y evidenciando el Engagement en el trabajador y teletrabajador. Estos estudios destacan la importancia del tecnoestrés y sus efectos en diferentes aspectos de la vida laboral y personal. Proporcionan evidencia empírica que respalda la existencia y los impactos negativos del tecnoestrés, lo que destaca la necesidad de abordar este fenómeno en los entornos digitales actuales.

Tarafdar et al. (2007) realizaron un estudio el cual propuso una escala de medida para evaluar el tecnoestrés y validó su eficacia en diferentes contextos organizacionales. Se encontró que el tecnoestrés estaba relacionado con un menor bienestar psicológico y un mayor agotamiento en el trabajo y más adelante estos mismos investigadores (Tasrafdar et al., 2008) exploraron el papel de la tecnología en el bienestar de los empleados y la influencia de la

tecnología en el apoyo social percibido. Los resultados revelaron que el tecnoestrés tenía un impacto negativo en el bienestar de los empleados, y que el apoyo social percibido podía mitigar este efecto. Al Igual que Salanova et al. (2013) examinaron la relación entre el tecnoestrés y la productividad laboral mediante la aplicación de encuestas, donde los resultados mostraron que el tecnoestrés estaba asociado negativamente con la productividad de los empleados, ya que afectaba su capacidad de concentración y rendimiento.

La relación entre el tecnoestrés y el engagement es un tema de creciente interés en el ámbito laboral. Se plantean diversas perspectivas sobre cómo el impacto del tecnoestrés puede afectar el grado de compromiso de los trabajadores.

Por un lado, Tarafdar (2015) sugiere que el tecnoestrés, como resultado de las demandas y la presión generada por el uso de tecnologías, puede generar un agotamiento emocional y cognitivo en los empleados, lo que puede disminuir su nivel de engagement. La sobrecarga tecnológica y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal también podrían contribuir a una menor conexión emocional con el trabajo y una menor implicación en las tareas laborales (Cuervo, 2018).

Por otro lado, algunos estudios sugieren que el engagement puede funcionar como un posible amortiguador contra el tecnoestrés. Es decir, los trabajadores que experimentan un mayor grado de compromiso pueden estar mejor equipados para afrontar los desafíos tecnológicos y mantener una mayor satisfacción y bienestar laboral (Kim, 2017).

Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Dada estas investigaciones, se resaltaré un estudio cuantitativo, descriptivo, de tipo correlacional, donde se identificará la importancia de identificar la relación entre Engagement y el tecnoestrés en los teletrabajadores en una temporal de servicios colombiana, realizando la identificación de cómo se evidencian o se genera en engagement en los teletrabajadores y si estos al no tener engagement general un tipo de tecnoestrés y qué síntomas o molestias psicológicas presentan.

El tipo de investigación utilizada fue descriptiva porque, como afirma Hernández, 1991, "La investigación descriptiva busca identificar atributos importantes de una persona, grupo, comunidad o cualquier otro fenómeno que necesite ser analizado. Esta investigación busca identificar los atributos importantes de una persona, un grupo, una comunidad o cualquier otro fenómeno que necesite ser analizado". un grupo de propiedades y medirlas" (p. 60).

A su vez es un tipo de investigación correlacional, como lo expresa Chávez (1994) este tipo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación entre dos variables, en este caso la participación y el estrés tecnológico, detectando un grado en el que unos cambios de variable, depende de otra variable, por lo que se obtienen resultados objetivos de la medición de ambas variables.

Se debe de tener en cuenta que se aplicaron 2 Instrumentos de medición, para así detectar si existe una relación entre Engagement y Tecno- estrés, se aplicara la escala UWES donde se evaluaran diferentes conceptos relacionados con Satisfacción Laboral, que incluye las tres dimensiones del constructo: vigor, dedicación y absorción (Salanova et al., 2000; Shaufeli et al., 2002^a). Se aplicará el Cuestionario RED-TIC, encargado de identificar la presencia de

tecnostres como daño psicosocial el cual mide tres tipos de dimensiones: 1) Afectiva (ansiedad vs. fatiga), 2) Actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y 3) Cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología).

Participantes

Los participantes corresponden a 105 teletrabajadores empresas de servicios temporales en Colombia, de las áreas de selección y reclutamiento, quienes trabajan tiempo completo desde sus hogares, personal que son Profesionales en Psicología organizacional.

El método de selección de la muestra en este estudio fue un muestreo intencional, que según Méndez (2010) se refiere a la elección deliberada de muestras por parte del investigador debido a que cumplen con criterios considerados apropiados para la investigación, como la accesibilidad de la población y un reclutamiento adecuado. La muestra seleccionada abarca un total de 105 participantes, quienes se clasifican entre Coordinadores de procesos de Selección (Reclutment Associate), Reclutadores Asistentes (Reclutment Assistant) y Coordinadores de reclutamiento (Reclutmen coordinator). Siendo la mayoría profesionales en Psicología Organizacional y con Tecnólogos en Talento Humano. Actualmente teletrabajadores, quienes realizan entrevistas por medio virtual y digital.

Técnica recolección de datos

Escala UWES- 17

Se aplicó como instrumento de medición la Escala UWES, el cual se compone de tres dimensiones relacionadas con: vigor, dedicación y absorción según Salanova et al., (2000), como

lo citó Ospina y Delgado (2019) por lo que indican que el cuestionario final consta de 17 ítems que se trabaja con las siguientes Escalas:

1. Salanova y Schaufeli (2000) creen que la definición de vitalidad se evalúa mediante seis elementos: alta energía en el trabajo, fuerte resistencia mental, voluntad de invertir más energía en el trabajo, no es fácil sentirse cansado y perseverancia en el trabajo. Incluso si surgen dificultades y complicaciones. Quienes obtienen una puntuación alta en vitalidad son aquellos que dedican mucha energía a su trabajo, mientras que aquellos que obtienen una puntuación baja en esta dimensión ponen poco esfuerzo en sus trabajos y tareas.
2. Según Salanova y Schaufeli (2000), la definición *de Dedicación* se evalúa mediante cinco aspectos relacionados con el grado de importancia que una persona le atribuye a su trabajo, su entusiasmo por las tareas que realiza y el sentimiento de orgullo asociado a su labor. También se considera la percepción de un alto nivel de desafío en el trabajo y la motivación psicológica que proviene de la actividad laboral. Los empleados que obtienen una alta puntuación en esta dimensión se sienten profundamente conectados con su trabajo, ya que lo experimentan como significativo, inspirador y desafiante. Además, generalmente se sienten orgullosos y entusiasmados por las tareas que realizan. En contraste, aquellos empleados que obtienen una baja puntuación en esta dimensión no logran identificarse con su trabajo, ya que lo perciben como carente de sentido y significado, poco inspirador y desafiante. Además, experimentan poco entusiasmo y orgullo en relación con las tareas que desempeñan.
3. Para finalizar, según Salanova y Schaufeli (2000) la Absorción evalúa a través de seis elementos que se relacionan con sentir alegría cuando se está completamente concentrado en el trabajo, encontrar dificultades para interrumpir el trabajo cuando se está disfrutando

de él, y experimentar la sensación de que el tiempo pasa rápidamente mientras uno está inmerso en sus tareas, olvidándose de lo que sucede a su alrededor. Los empleados que obtienen altas puntuaciones en esta dimensión disfrutan genuinamente de su labor y experimentan emociones como la distorsión del tiempo (siente que el tiempo pasa rápidamente) y la inmersión total en el trabajo, ya que encuentran intrínsecamente motivador lo que están haciendo. En contraste, los empleados que obtienen bajas puntuaciones en esta dimensión no se sumergen completamente en su trabajo y no tienen dificultad en dejarlo en cualquier momento, ya que están más atentos a su entorno que a sus propias tareas laborales.

La Escala Uwes se adaptó culturalmente a la población colombiana contando con las debidas autorizaciones de los autores del instrumento. La Escala UWES-17 fue desarrollada por Schaufeli y Bakker en 2003 y ha sido traducida al español y adaptada psicométrica y culturalmente por Ospina y Delgado en 2012.

Esta escala consta de 17 ítems que evalúan las tres dimensiones del compromiso laboral, que son: vigor, medido mediante 6 ítems; dedicación, evaluado con 5 ítems; y absorción, que se mide a través de 6 ítems. Los participantes responden a la escala utilizando una escala de siete puntos que varía desde "nunca" hasta "siempre". La Escala ha demostrado y arroja tener una buena validez y confiabilidad, y se utiliza ampliamente en investigaciones y estudios sobre el engagement laboral en diferentes países y contextos organizacionales. Es una herramienta útil para comprender y evaluar el compromiso y el bienestar de los empleados en el entorno laboral.

Cuestionario de Tecnoestrés RED-TICS

Según los investigadores Salanova et al. (2007), el cuestionario RED-Technostress utiliza un instrumento español creado con el auspicio del Ministerio de Ciencia y Tecnología y adoptado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Asuntos Sociales, midiendo y diagnosticando el estrés tecnológico entre los trabajadores hispanos. El cuestionario RED-Technostress forma parte del formulario RED (Recursos/Experiencias/Necesidades), desarrollado por el Grupo de Investigación en Prevención Psicosocial WONT de la Universitat Jaume I. Su escala ha sido validada en estudios previos publicados en revistas de impacto global y se basa en modelos teóricos de impacto científico. Todos los factores evaluados (medidos con los ítems originales desarrollados por el equipo WONT) tuvieron buenos indicadores de confiabilidad ya que presentaron valores alfa de Cronbach que oscilaron entre 0,70 y 0,96. Además, el análisis factorial confirmatorio y el análisis de ecuaciones estructurales confirmaron la validez del instrumento en todas sus versiones (Ventura et al., 2006).

El cuestionario consta de 16 ítems agrupados en 4 dimensiones centrados en las consecuencias del uso de la tecnología, las cuatro dimensiones se clasifican como: escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia. Esta prueba evalúa diferentes aspectos relacionados con el estrés y la experiencia negativa asociada al uso de la tecnología. La finalidad de aplicar este instrumento trata de medir y comprender los efectos negativos del uso de la tecnología en la salud mental, el bienestar y el desempeño de las personas. Algunos de los elementos que suelen evaluar incluyen:

1. **Ansiedad tecnológica:** Mide el nivel de ansiedad experimentado por una persona al utilizar la tecnología o al enfrentarse a situaciones relacionadas con la tecnología.

2. Síntomas físicos: Evalúa la presencia y la frecuencia de síntomas físicos, como dolores de cabeza, fatiga ocular, dolores musculares o trastornos del sueño, que pueden estar asociados al uso de la tecnología.
 3. Desbordamiento tecnológico: Examina si las demandas tecnológicas superan los recursos y habilidades de una persona, generando una sensación de agobio e incomodidad.
 4. Uso problemático de la tecnología: Evalúa si una persona tiene dificultades para controlar su uso de la tecnología, lo que puede llevar a una dependencia excesiva o a interferencias en otras áreas de la vida.
 5. Interferencia en las relaciones interpersonales: Examina si el uso de la tecnología afecta negativamente las relaciones personales, ya sea por una disminución de la calidad de las interacciones o por una dificultad para desconectarse y estar presente en las relaciones cara a cara.
 6. Percepción del tiempo: Evalúa si el uso de la tecnología provoca una distorsión o una mala gestión del tiempo, como una pérdida de noción del tiempo o una sensación de falta de tiempo debido a la sobreexposición a las pantallas.
 7. Tecnoansiedad: Evalúa el grado de ansiedad y malestar experimentado por una persona debido a la tecnología, como el miedo a cometer errores al utilizar dispositivos o la preocupación por quedarse desconectado.
 8. Desajuste entre demandas y recursos: Examinar si una persona percibe que hay un desequilibrio entre las demandas impuestas por el uso de la tecnología y los recursos disponibles para hacerles frente. Esto puede incluir la falta de habilidades tecnológicas, el exceso de información o la presión para mantenerse al día con las nuevas tecnologías.
-

9. Fatiga tecnológica: Evalúa el cansancio y el agotamiento mental asociado con el uso prolongado de la tecnología, especialmente cuando se enfrenta a una gran cantidad de información, notificaciones o multitarea constante.
10. Impacto en el equilibrio trabajo-vida personal: Examina cómo el uso de la tecnología afecta el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las actividades y relaciones personales. Esto puede incluir el tiempo dedicado al trabajo fuera del horario laboral, la dificultad para desconectar y la interferencia con el tiempo de ocio y descanso.
11. Estrés tecnológico: Evalúa el nivel de estrés experimentado debido a situaciones relacionadas con la tecnología, como problemas técnicos, falta de acceso a la tecnología o la necesidad de aprender nuevas habilidades o software.
12. Sobrecarga de información: Examina si una persona se siente abrumada o saturada por la cantidad de información disponible a través de la tecnología, lo que puede dificultar la toma de decisiones, la concentración y la productividad.

Hipótesis

Se plantea la siguiente hipótesis para la investigación:

H1: Existe una relación negativa significativa entre el tecnoestrés y el engagement en los teletrabajadores de una temporal de servicios colombiana.

Es decir, se espera que a medida que aumente el nivel de tecnoestrés experimentado por los teletrabajadores, disminuirá su nivel de compromiso con las actividades laborales. Esto implica que aquellos empleados que percibieron un mayor desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, y que experimentaron mayor ansiedad, fatiga y

adicción tecnológica, estarán menos conectados emocional y afectivamente con sus tareas y objetivos laborales.

La hipótesis se fundamenta en la teoría de Salanova et al. (2007), que señala que el tecnoestrés es un fenómeno que puede generar un alto nivel de activación psicofisiológica negativa y actitudes desfavorables hacia la tecnología. Por otro lado, el engagement, según Miravalles (2016), está relacionado con una conexión energética y afectiva con las actividades laborales, lo que sugiere que un mayor tecnoestrés podría interrumpir con esta conexión positiva.

H0 (Hipótesis nula): No existe una relación significativa entre el nivel de tecnoestrés y el nivel de engagement en los teletrabajadores de una temporal de servicios colombiana.

H1 (Hipótesis alternativa): Existe una relación significativa entre el nivel de tecnoestrés y el nivel de engagement en los teletrabajadores de una temporal de servicios colombiana.

En otras palabras, la hipótesis nula sugiere que no hay ninguna conexión entre el nivel de estrés tecnológico y el nivel de conexión emocional y afectiva con las actividades laborales en los teletrabajadores. Por otro lado, la hipótesis alternativa plantea que sí existe una relación significativa entre estas dos variables, lo que implica que el tecnoestrés puede afectar el nivel de compromiso de los teletrabajadores.

Procedimiento análisis de datos

Confiabilidad de las pruebas

Con respecto a la confiabilidad al realizar la validación de datos reportado anteriormente se realizó un análisis del nivel de confiabilidad, mediante las pruebas con los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonalds, mediante el uso del Software IBM SPSS, versión 25.

Figura 1
Coeficientes de confiabilidad, elaboración propia.

Coeficientes de confiabilidad		
Variables	Alpha de Chronbach	Omega de MacDonalDs
1. Escepticismo	.851	.854
2. Fatiga	.885	.885
3. Ansiedad	.893	.893
4. Ineficacia	.933	.93
Total	.944	.941
1. Vigor	.856	.851
2. Dedicación	.853	.849
3. Absorción	.811	.797
Total	.937	.937

La escala arrojó un Alfa de Cronbach de .937, lo que indica según Brown (1980), que posee una alta confiabilidad.

Resultados

Datos Demográficos

Este informe demográfico presenta un análisis de los datos recopilados a partir de 105 respuestas a varias preguntas relacionadas con la demografía de la población estudiada. Los datos se han organizado en categorías que abarcan aspectos como género, edad, estado civil, tipo de contrato laboral, número de hijos y antigüedad en la empresa. El objetivo es crear una visión general de la composición demográfica de la muestra encuestada y resaltar las tendencias observadas en los resultados.

Género

Los resultados de la pregunta sobre género indican que la mayoría de las respuestas (62.9%) se identifican como género femenino, mientras que el 37.1% de la muestra se identifica como género como masculino.

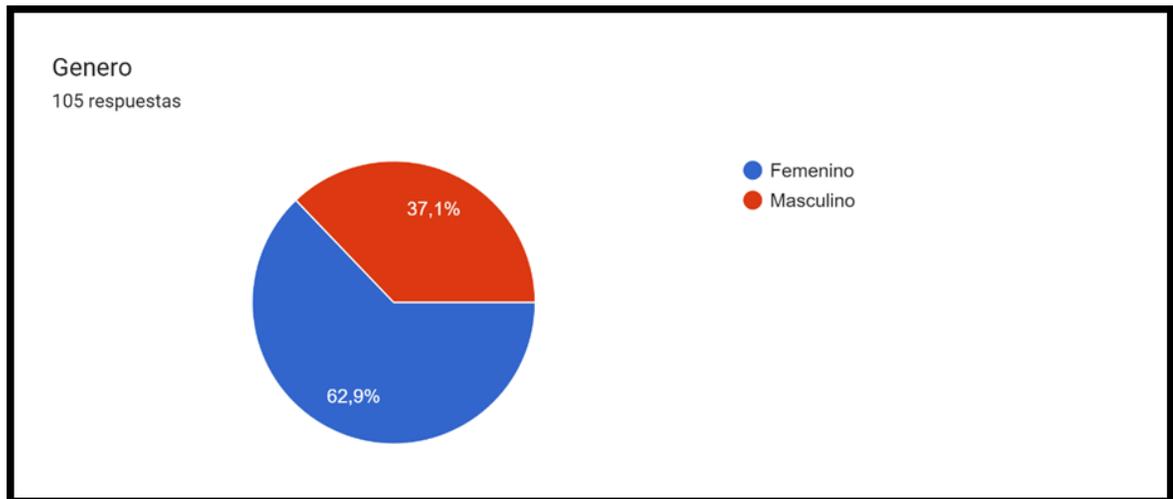


Figura 2.
Porcentajes de Hombres y Mujeres Escala UWES- Escala RED TICS, elaboración propia.

Edad

La distribución de edades en la muestra, se observa una mayoría de personas en el rango de 31 a 40 años (7.6%), con una representación significativamente menor en los otros grupos de edad.

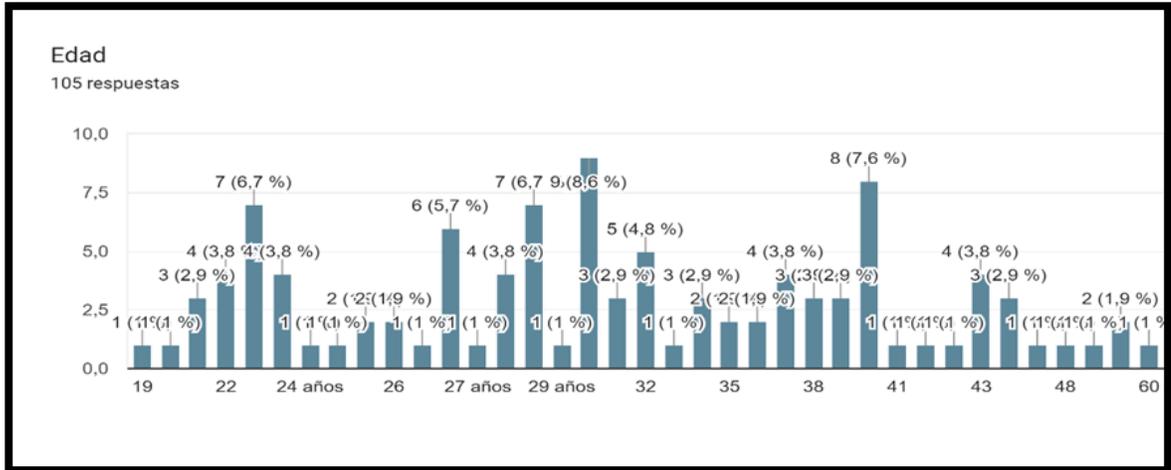


Figura 3, Porcentajes de edades Escala UWES- Escala RED TICS, elaboración propia.

1. Entre 19 y 20 años: 2.9%
2. Entre 21 y 30 años: 6.7%
3. Entre 31 y 40 años: 7.6%
4. Entre 41 y 50 años: 3.8%

Distribución de edades

Los resultados muestran una distribución variada de edades en las respuestas. La mayoría de las personas encuestadas se encuentran en el rango de edades de 21 a 30 años, con un 10.3% de las respuestas. Esto sugiere que este grupo de edad está representado en la muestra.

Rangos de edades más jóvenes. Los resultados muestran una distribución variada de edades en las respuestas, abarcando un rango de edades desde jóvenes hasta aquellos en la categoría de mediana edad.

Rangos de edades intermedios. Los grupos de edad entre 21 y 30 años y entre 31 y 40 años muestran una mayor representación en la muestra, con porcentajes del 6.7% y el 7.6%, respectivamente. Esto indica que hay una presencia significativa de personas en sus veinte y treinta años en la población encuestada.

Rango de edades mayores. El rango de edades de 41 a 50 años representa un 3.8% de las respuestas, lo que indica que las personas en este grupo de edad también están presentes en la muestra, aunque en menor medida en comparación con los grupos de edades intermedios. Los resultados sugieren que la muestra tiene una concentración relativamente mayor de personas en sus veinte y treinta años, con una presencia más limitada de personas más jóvenes y mayores. La distribución de edades en la muestra podría influir en las conclusiones que se puedan extraer sobre el grupo de personas encuestadas y debe tenerse en cuenta al analizar los datos en un contexto más amplio.

Estado civil

La mayoría de las personas encuestadas se identifican como solteras (50.5%), seguidas por aquellos en unión libre (21.9%). El estado civil casado representa el 20% de las respuestas.



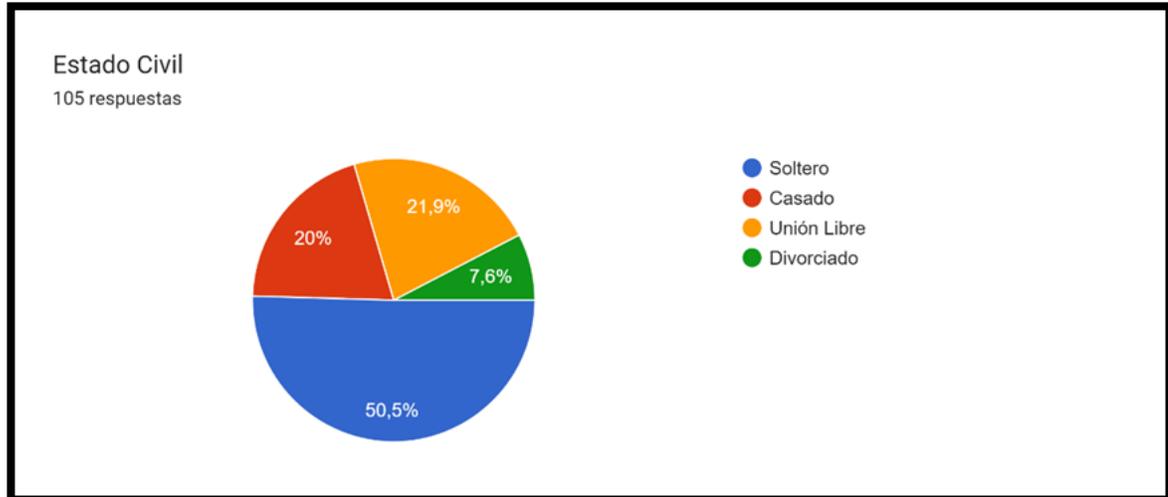


Figura 4, Porcentajes de Estado civil, Escala UWES- Escala RED TICS, elaboración propia.

Estado civil predominante. El estado civil predominante en la muestra es "soltero", con un porcentaje del 50.5%. Esto indica que aproximadamente la mitad de las personas encuestadas se identifican como solteras en términos de estado civil.

Otros estados civiles. Los estados civiles "casado" y "unión libre" también están representados en la muestra, con porcentajes del 20% y 21.9%, respectivamente. Esto sugiere que hay una diversidad de estados civiles entre las personas encuestadas, con una proporción considerable en una relación de unión libre.

Divorciados. El 7.6% de las respuestas indican que las personas están divorciadas. Este es el porcentaje más bajo entre las opciones de estado civil, lo que sugiere que hay menos personas en la muestra que han experimentado un divorcio en comparación con otras categorías de estado civil.

Estos resultados indican una diversidad en el estado civil de las personas encuestadas. El estado civil predominante es "soltero" (50.5%), seguido por "unión libre" (21.9%) y "casado" (20%). El estado civil "divorciado" representa un porcentaje menor (7.6%). Estos datos son relevantes para comprender la composición del estado civil en la muestra y pueden proporcionar información útil sobre las características demográficas de la población estudiada en relación con su estado civil.

Número de hijos

La mayoría de las personas encuestadas no tienen hijos (40%). Aquellos con 1 o 2 hijos representan el 27.6% y el 21.9%, respectivamente.

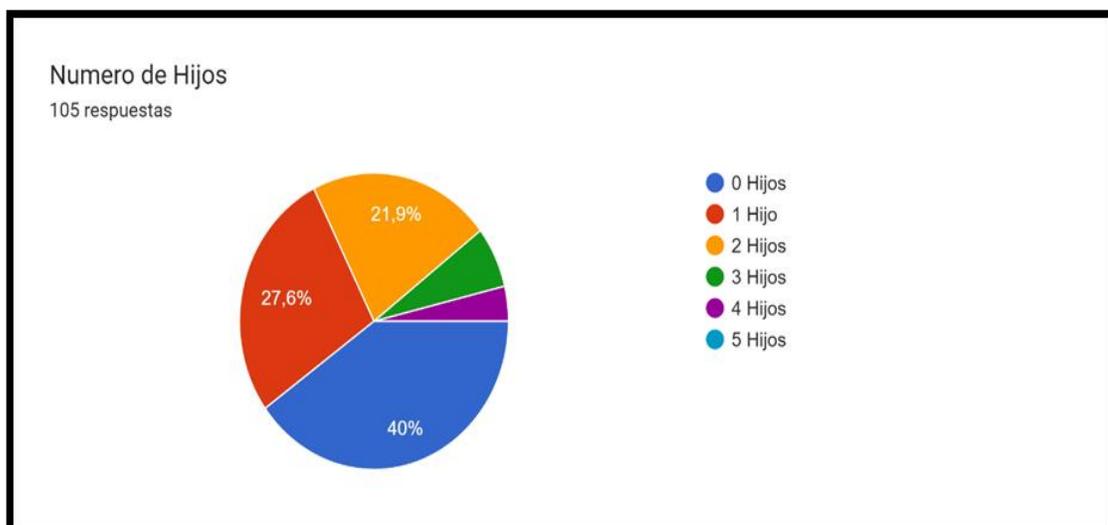


Figura 5. Porcentajes número de hijos Escala UWES y Escala RED TICS, elaboración propia.

Distribución del número de hijos



Los resultados muestran una diversidad en el número de hijos de las personas encuestadas.

Participantes sin hijos. El porcentaje más alto corresponde a las personas que no tienen hijos, con un 40% de las respuestas. Esto sugiere que un segmento significativo de la muestra no tiene hijos.

Participantes con un hijo. Un 27.6% de las respuestas indican que las personas tienen un solo hijo.

Participantes con dos hijos. El 21.9% de las respuestas indican que las personas tienen dos hijos, lo que también representa una proporción considerable de la muestra.

Participantes con más de tres o más hijos. Las respuestas que indican tener tres hijos representan el 6.7% de la muestra, mientras que las respuestas que indican tener cuatro hijos son el 3.8%. No se registraron respuestas que indiquen tener cinco hijos en esta muestra.

Estos resultados indican una diversidad en el número de hijos de las personas encuestadas. La mayoría de las respuestas indican que no tienen hijos (40%), seguidas por aquellos con un solo hijo (27.6%) y dos hijos (21.9%). Los porcentajes disminuyen a medida que aumenta el número de hijos, con el 6.7% de las respuestas indicando tres hijos y el 3.8% indicando cuatro hijos. No se registraron respuestas que indicaron tener cinco hijos en esta muestra.

Estos datos proporcionan información valiosa sobre la estructura familiar de la población encuestada y sus características demográficas relacionadas con la crianza de hijos.



Tipo de contrato

Los resultados reflejan una variedad de tipos de contrato laboral entre las personas encuestadas, con una mayoría de contratos indefinidos, seguidos de contratos fijos, contratos por prestación de servicios y contratos obra labor. Estos datos son relevantes para comprender la naturaleza de las relaciones laborales en la muestra y pueden proporcionar información valiosa sobre la estabilidad y la naturaleza del empleo en este grupo específico.

1. Contrato indefinido: 52.4%
2. Contrato fijo: 22.09%
3. Contrato por prestación de servicios: 14.3%
4. Contrato obra labor: 10.5%

Tipo de contrato predominante. El tipo de contrato predominante entre las personas encuestadas es el "contrato indefinido", con un porcentaje del 52.4%. Esto indica que más de la mitad de las personas en la muestra tienen un contrato de trabajo indefinido, lo que generalmente implica mayor estabilidad laboral.

Contrato fijo. El "contrato fijo" es la segunda categoría más común, con un 22.09% de las respuestas. Estos contratos suelen tener una duración específica pero no son indefinidos, lo que sugiere que un segmento significativo de la muestra tiene contratos con cierta limitación temporal.

Contrato por prestación de servicios. El "contrato por prestación de servicios" representa el 14.3% de las respuestas. Estos contratos suelen estar asociados con trabajadores autónomos o contratistas independientes y pueden ofrecer una flexibilidad laboral diferente a los contratos de trabajo tradicionales.

Contrato obra labor. El "contrato obra labor" tiene un porcentaje del 10.5%. Estos contratos suelen ser temporales y se utilizan comúnmente en la construcción y otras industrias donde el trabajo se asocia con proyectos específicos.

Estos resultados indican una diversidad en lo tipos de contrato laboral de las personas encuestadas. El tipo de contrato predominante es el "contrato indefinido" (52.4%), que implica una relación laboral continua y a largo plazo. Le sigue el "contrato fijo" (22.09%), que generalmente tiene una duración específica pero no es indefinido.

Se observan porcentajes significativos de "contrato por prestación de servicios" (14.3%) y "contrato obra labor" (10.5%), que suelen ser contratos temporales o asociados a proyectos específicos. Estos datos son relevantes para comprender la naturaleza de las relaciones laborales en la muestra encuestada y pueden proporcionar información valiosa sobre la estabilidad del empleo y la prevalencia de distintos tipos de contratos.

Antigüedad

La mayoría de las respuestas indican tener menos de 1 año de antigüedad en sus empresas (35.2%), aunque un grupo significativo tiene más de 5 años de antigüedad (19%).

1. 1 año: 35.2%
2. 2 años: 22.9%
3. 3 años: 10.5%
4. 4 años: 6.7%
5. 5 años: 5.7%
6. Más de 5 años: 19%

Distribución de antigüedad en la empresa

Los resultados muestran una variedad en la antigüedad de los empleados en sus respectivas empresas.

Menos de 1 año. La mayoría de las respuestas indican que tienen menos de 1 año de antigüedad en la empresa (35.2%). Esto sugiere que un segmento significativo de la muestra son empleados relativamente nuevos en sus empresas.

1 a 2 años. El grupo de personas con 1 a 2 años de antigüedad en la empresa representa el 22.9%. Esto indica que hay un número considerable de empleados que han estado en sus empresas durante un período de 1 a 2 años.

3 a 5 años. Los grupos de personas con 3 años, 4 años y 5 años de antigüedad en la empresa representan el 10.5%, 6.7% y 5.7%, respectivamente. Estos porcentajes sugieren que hay empleados que han estado en sus empresas durante períodos más prolongados, aunque no son la mayoría.

Más de 5 años. El 19% de las respuestas indican que tienen más de 5 años de antigüedad en la empresa. Esto representa un segmento significativo de empleados con una larga trayectoria en sus respectivas empresas.

Los resultados indican que la muestra tiene una diversidad en la antigüedad laboral de los empleados, con una mayoría que tiene menos de 1 año de antigüedad y un segmento significativo con más de 5 años de antigüedad. Estos datos proporcionan información valiosa sobre la estabilidad laboral y la retención de empleados en las empresas representadas en la muestra, así como la distribución de la antigüedad laboral en este grupo específico. Principio del formulario

Esta información demográfica proporciona una visión general de la composición demográfica de la muestra encuestada. Se observa una predominancia de género femenino y una variedad en la edad, estado civil, tipo de contrato laboral, número de hijos y antigüedad en la empresa. Estos datos pueden ser relevantes para comprender la población estudiada y pueden tener implicaciones en la toma de decisiones en diversos contextos, como recursos humanos, políticas laborales y sociales, entre otros.

Esta información demográfica nos presenta una descripción detallada de la demografía de la muestra encuestada y proporciona una base sólida para la posterior discusión y análisis en la tesis de grado. Los resultados reflejan la diversidad de la población y sus características demográficas clave.

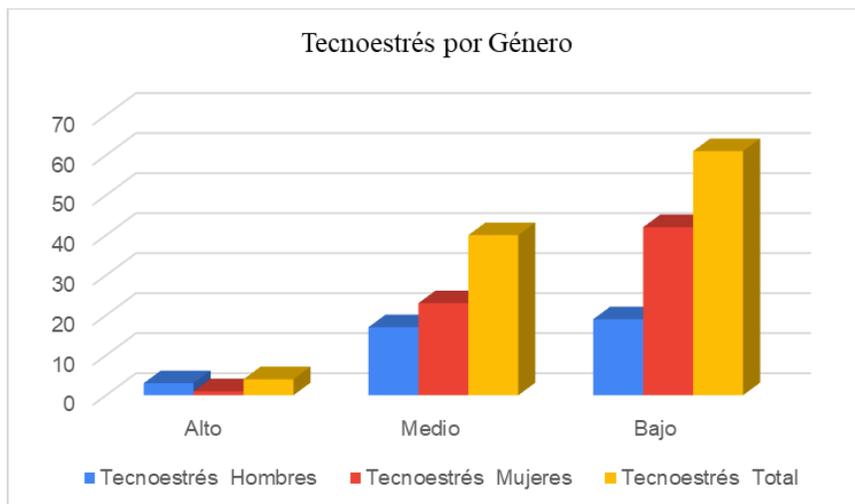


Figura 6. Porcentaje de Tecnoestrés en hombres y mujeres de empresas de servicios temporales en Colombia, elaboración propia.

En contrario de lo que se esperaba, se evidencia que actualmente el 18% de los hombres y el 40% de las mujeres tienen un indicador bajo en tecnoestrés, con esto se puede dar un primer

análisis en el cual se identifica que actualmente en sus entornos laborales no presentan dimensiones altos niveles de fatiga, escepticismo, ansiedad o ineficacia, presentan medianamente tecnoestrés, siendo un 16% de los hombres y un 22% de las mujeres, mientras que los niveles bajos presentan sólo un 3% de los hombres y un 1% de las mujeres presentan Tecnoestrés en la realidad actual de sus trabajos. Esto nos sugiere que un alto porcentaje de mujeres y hombres se logran adaptar fácilmente a los avances tecnológicos en el campo informático, adicional a esto se adaptan a las circunstancias dando resultados positivos conforme al uso de las tecnologías.

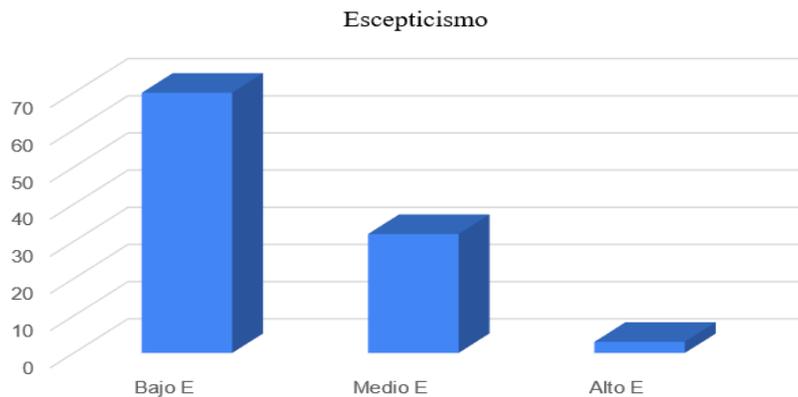


Figura 7. Porcentajes dimensión de escepticismo, elaboración propia.

Al analizar la dimensión de escepticismo, podemos encontrar que 70 personas de las 105 que respondieron la Escala RED TICS, en esta dimensión un 67% presentan un nivel bajo de escepticismo, lo cual sugiere que las personas no tienen duda en cuanto a la utilización de las tecnologías, colocando en firme sus conocimientos en sus labores diarias, así que medianamente solo un 30%, lo cual equivale a 30 personas presenta medianamente escepticismo como dudas en base a la utilización de las mismas TICS, y solo un 3% presenta un alto nivel de escepticismo, esto nos indica que los colaboradores actualmente no tienen un nivel alto en esta dimensión.

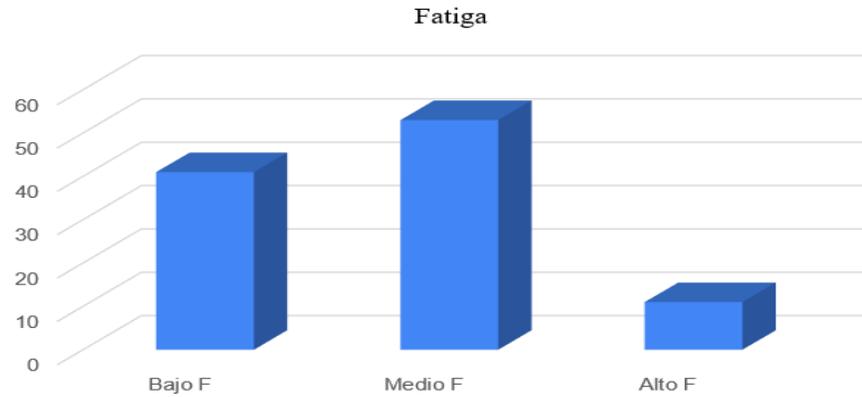


Figura 8. Porcentaje dimensión Fatiga, elaboración propia.

Se encuentra que la dimensión fatiga se debe de prestar atención, ya que presenta un porcentaje medianamente alto en esta dimensión generando que 53 de los encuestados el 50% presenta altos niveles de fatiga, generando sentimientos de agotamiento mental y cognitivo por el uso de la tecnología van acompañados del escepticismo y la creencia de que el uso de las TIC es ineficaz, presentando solo un 39% un nivel bajo de fatiga y un 10% alto de nivel de esta dimensión, por esto es importante identificar en el ámbito laboral que puede estar generando esta fatiga además del uso de las TICS.

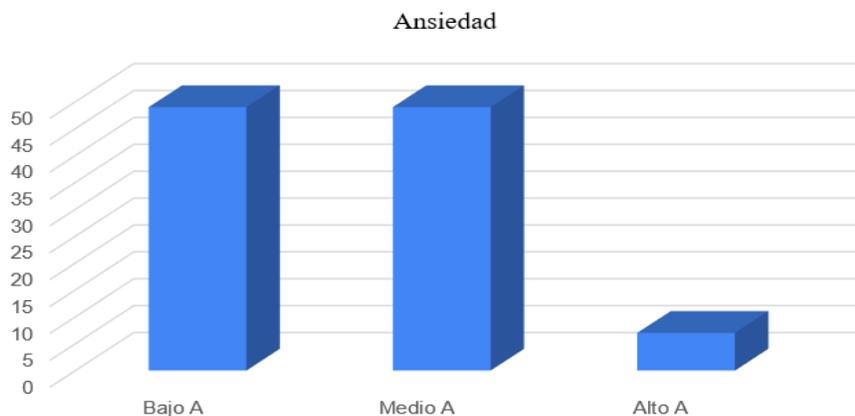


Figura 9. Porcentaje niveles de ansiedad, elaboración propia.

En la dimensión de ansiedad podemos identificar que actualmente se presenta un bajo nivel de ansiedad correspondiente a un 47%, lo cual son 47 personas, quienes su respuesta fue

presentar bajos niveles ansiedad con respecto al trabajo y uso o adaptación a las TICS, medianamente un 47% equivalente a 49 personas, sugieren que medianamente siente ansiedad en sus trabajos conforme a las tecnologías y solo un 7%, lo que equivale a 7 personas, presentan un alto nivel de ansiedad conforme a su trabajo actual y el uso de las tecnologías constantemente, esto sugiere que las personas actualmente no presentan ansiedad o tecnoansiedad, variable derivada del tecnoestrés.

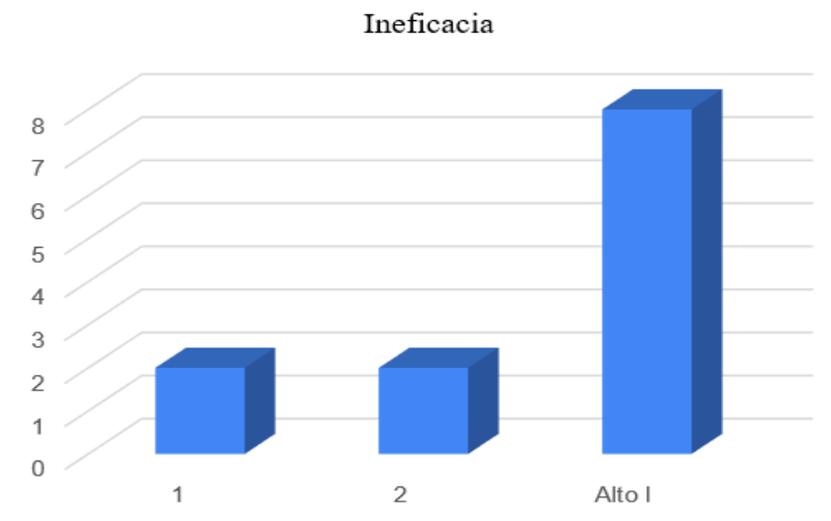


Figura 10. Porcentaje dimensión ineficacia, elaboración propia.

Con respecto al análisis de ineficacia, se encuentra que el 56% presenta un nivel bajo, por ende no se sienten ineficaces, el 36% se sienten medianamente ineficaz y el 8% se sienten con un nivel alto de ineficacia, lo cual sugiere que solo el 8% de personas consideran que no logran adaptarse al trabajo relacionado con las TICS, pero que el 56% si considera lograr adaptarse a las TICS y a los ambientes cambiantes que trae consigo la tecnología.

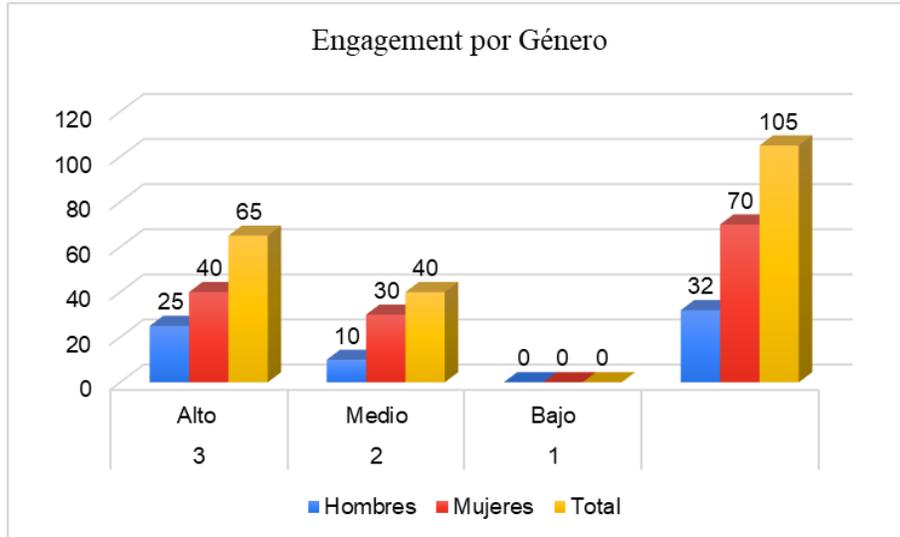


Figura 11. Porcentajes niveles de Engagement en Mujeres y Hombres, elaboración propia.

Al evaluar la Escala UWES, la cual mide Engagement (satisfacción laboral), la cual fue aplicada a una muestra de 105 teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia, por lo que mediante esta gráfica número 6, podemos observar un alto porcentaje de engagement siendo así un 38% mujeres y un 24% hombres, los cuales calificaron sentirse con un alto nivel de satisfacción laboral. Se presenta medianamente un porcentaje de 29% mujeres y 10% hombres quienes presentan un medio nivel de satisfacción laboral y un porcentaje de 0% de bajos niveles de estrés laboral.

Al validar dicha información podemos deducir que los teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia actualmente se sienten con altos índices y porcentajes de satisfacción laboral, siendo estos agentes internos o externos que generan esta satisfacción.

Vigor

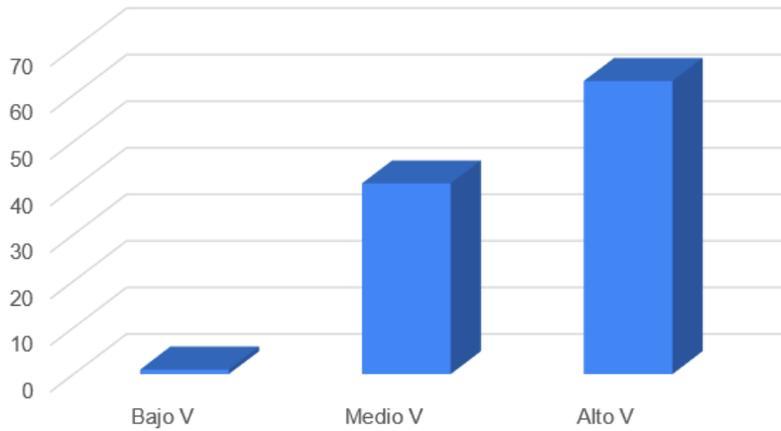


Figura 12. Porcentaje dimensión Vigor de la Escala UWES, elaboración propia.

Al contrario de lo que se planteaba con la hipótesis, se puede observar que existe un alto nivel de porcentaje en la dimensión de vigor, contando así con un 60%, lo que equivale a 63 personas, las cuales consideran poseer una gran voluntad de dedicar su esfuerzo al trabajo y persistencia en las dificultades, centrando su energía conforme a sus labores y uso de las TICS, entonces encontramos que un 39% de los teletrabajadores se encuentran medianamente con vigor y un 1%, considera que posee un bajo nivel en esta dimensión.

Dedicación

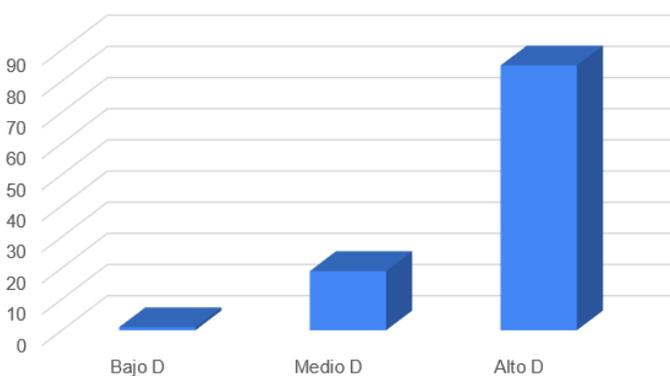


Figura 13. Porcentaje dimensión dedicación de la Escala Uwes, elaboración propia.

En esta dimensión podemos identificar que un 81% de los teletrabajadores poseen un alto nivel de dedicación, sugiriendo que se encuentran fuertemente involucrados en el trabajo, experimentando sensaciones de entusiasmo e involucramiento, por lo que podemos identificar que el 18% se siente medianamente involucrado con esta dimensión y sólo un 1% no se siente con la suficiente dedicación en su entorno laboral.

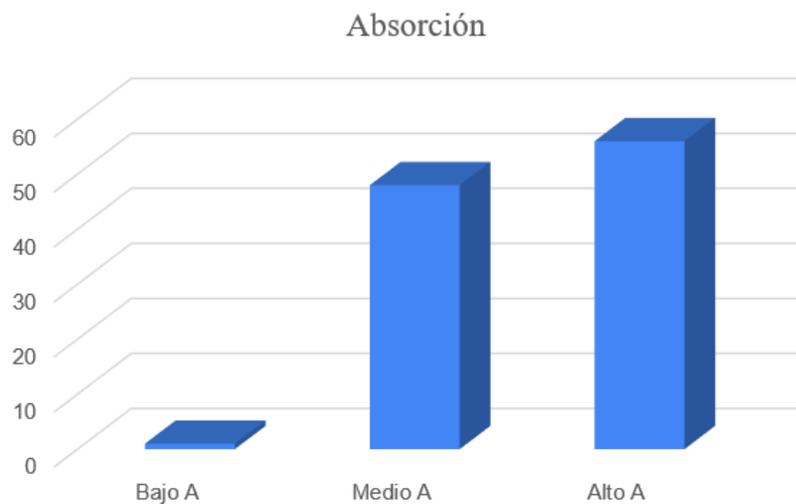


Figura 14. Porcentaje dimensión absorción de la Escala UWES, elaboración propia.

Finalmente, al evaluar y analizar la dimensión de absorción podemos identificar que el 53% lo que equivale a 56 personas se encuentra con un alto nivel de absorción, lo que sugiere que se encuentran totalmente concentrados e inmersos en el trabajo, por lo que el tiempo pasa rápido, proporcionando eficacia en sus labores, más sin embargo un 46% de las personas se encuentran medianamente inmersas en esta dimensión y un 1% presenta niveles bajos en la dimensión de absorción.

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman

	Escept.	Fatiga	Ansiedad	Ineficacia	TOTAL	Vigor	Dedicación	Absorción	TOTAL
Escept.	1,000	,632**	,606**	,602**	,838**	-,235*	-0,148	-0,159	-0,189
Fatiga		1,000	,650**	,389**	,788**	-0,060	0,043	-0,013	-0,012
Ansiedad			1,000	,807**	,893**	-0,041	0,030	-0,005	0,001
Ineficacia				1,000	,815**	-0,048	-0,037	-0,033	-0,030
TOTAL					1,000	-0,121	-0,052	-0,073	-0,082
Vigor						1,000	,795**	,863**	,947**
Dedicación							1,000	,795**	,907**
Absorción								1,000	,949**
TOTAL									1,000

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *.*.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 15. Análisis correlación Engagement y Tecnoestrés, elaboración propia.

Al realizar la correlación Spearman, se busca identificar la asociación de variables, donde el coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson, calculado sobre el rango de observaciones. La correlación estimada entre X e Y se halla calculando el coeficiente de correlación para el conjunto de rangos.

En la presente figura podemos observar la correlación entre ambas escalas aplicadas a los 105 colaboradores de empresas de servicios temporales en Colombia, podemos identificar las dimensiones de Tecnoestrés las cuales son escepticismo, fatiga y ansiedad e ineficacia y en la Escala de UWES, la cual mide engagement podemos identificar las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Se puede concluir a partir de los resultados, por lo que se identifica que la única que es significativa es escepticismo con vigor $r = -.235$ ($p < .05$). El coeficiente Rho de Spearman es de -0,602 en la correlación entre vigor y escepticismo, lo que significa que al ser negativa, la correlación es inversa, es decir que a mayor vigor menor escepticismo en los 105 teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia.

Discusión y Conclusiones

El propósito del estudio desarrollado era identificar si existían niveles de Tecnoestrés relacionado con niveles de insatisfacción laboral en teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia. Por lo cual se aplicaron dos herramientas para medir el constructo de Engagement y de Tecnoestrés en una muestra de 105 teletrabajadores de empresa de servicios temporales en Colombia. Estas Escalas se utilizaron después de evaluar su validez y confiabilidad, ya que no había investigaciones previas que analizaran las propiedades psicométricas de la escala en la población colombiana. Esta evaluación proporcionó información sobre su coherencia interna y su estructura factorial, lo que ayudó a determinar si eran apropiadas para su uso en investigaciones y diagnósticos relacionados con organizaciones.

Mediante los resultados obtenidos podemos evidenciar que el Tecnoestrés es una variable que se puede generar por muchos factores no relacionados directamente con Engagement, ya que pueden existir otros factores que inciden en el desarrollo del Tecnoestrés, por lo que se debe tener en cuenta que según los estudios de Salanova y sus colegas (2007) destacan que el tecnoestrés es un fenómeno complejo que abarca múltiples factores, incluyendo la tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción.

Alcas (2019) también señala que varios factores contribuyen al tecnoestrés, como la ansiedad, fatiga, agotamiento emocional y cognitivo, escepticismo, ineficacia y el uso excesivo de la tecnología. Mas, sin embargo, al obtener los resultados, podemos identificar que los colaboradores no muestran tener actualmente altos índices de estrés generado por la tecnología, por lo que se recomienda para futuras investigaciones realizar el estudio del tecnoestrés relacionado con otras variables, ya que actualmente no existe relación con el constructo de

Engagement, por ende, se debe de identificar qué otros factores inciden en la generación o desarrollo del tecnoestrés.

Sin embargo, se debe de tener en cuenta la relación entre las dimensiones escepticismo y vigor, ya que se encontró que a mayor vigor menor escepticismo en los 105 teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia, con esto se proporciona un aporte al estudio, donde sólo existe la relación de 2 dimensiones de las pruebas aplicadas, por lo que se quiere se sugiere que cuando los colaboradores tienen un alto índice de vigor, según Salanova (2000), los colaboradores poseen una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y persistencia en las dificultades, pero a la medida que el Vigor aumenta disminuye el escepticismo, donde según Brown (2016), lo que disminuye es la actitud que incluye elementos como el cuestionamiento, duda y fallar en la toma de decisiones en el contexto en el que se desenvuelve el colaborador.

Actualmente se evidencia que los teletrabajadores poseen un alto nivel de engagement en sus trabajos, lo cual va en contra de la hipótesis inicial donde se abarca el tecnoestrés y la incidencia en la insatisfacción laboral, lo cual concuerda con la teoría del investigador Towers (2003), ya que relaciona este constructo como el compromiso que adquiere la persona frente al trabajo que poseen, los cuales implican factores de tipo emocional y racional, en relación no sólo con el trabajo sino además con la “experiencia de trabajo”. Esto nos hace referencia a que actualmente los trabajadores tienen factores emocionales ligados a la satisfacción personal y el “sentido de inspiración y afirmación” los cuales las personas logran a través de su trabajo y de pertenecer a una organización.

Basándonos en la literatura teórica y en la investigación previa sobre la relación entre el Engagement y el tecnoestrés, es posible concluir que la diferenciación entre el concepto de

Engagement y el tecnoestrés, así como sus respectivas dimensiones, puede ser desafiante. Esto se respalda en parte por lo argumentado por Salanova y Schaufeli (2009), quienes han encontrado evidencia empírica de correlaciones entre el Engagement y otros constructos psicológicos. Por lo tanto, no es sorprendente que medir o evaluar estas dimensiones de manera individual pueda ser complicado.

Además, Salanova y Schaufeli (2009) resaltan la dificultad de distinguir el Engagement de otras ideas como la implicación en el trabajo, el compromiso organizacional, la dedicación al trabajo, la afinidad por el trabajo o la adicción al trabajo. Además, sugieren que estos conceptos podrían estar relacionados con el Engagement y el tecnoestrés. Se sugiere para futuras investigaciones evaluar la variabilidad de edades y relacionas el constructo del tecnoestrés con otras variables, ya que actualmente este constructo puede generarse por diversos factores no relacionados directamente con el Engagement, los factores referidos por Hoyo (2018) quien menciona que las jornadas de trabajo excesivas, en las cuales la intensidad horaria sobrepasa límites e impide tener un descanso adecuado y hacer uso de pausas activas son causantes de estrés.

Así mismo, se encuentra el factor de rutina y complejidad, donde se destaca actividades rutinarias y monótonas como el uso constante de herramientas tecnológicas, especialmente el WhatsApp y equipos de cómputo, que lleva a los docentes a una pérdida de la noción del tiempo, generada por la intensa rutina laboral, aspectos que se relacionan con los aportes de Leka et al. (2004) quienes refieren que algunas causas del estrés laboral y las cuales se consideran características del puesto de trabajo son “las tareas monótonas, aburridas o triviales, la falta de variedad, las tareas desagradables, y las tareas que producen aversión” (p 6).

Finalmente, se evidenció que los teletrabajadores de empresas de servicios temporales en Colombia no generan creencias negativas sobre sus capacidades y no experimentaron falta de competencias o dificultad e inexperiencia, por ende, no tienen actualmente factores estresantes relacionados con las TICS. Por lo que generan, al contrario, formas de adaptación a las mismas. Por lo que interfiere con el análisis realizado por González y Pérez (2019) donde se menciona que el tecnoestrés es una nueva enfermedad que surge por la falta que tienen el ser humano de lidiar con la tecnología de forma saludable.



Conclusiones

El propósito de este estudio era evaluar si la presencia de tecnoestrés en los teletrabajadores de empresas de servicios temporales colombianas tenían relación con niveles insatisfactorios de engagement, por lo cual se realizó la aplicación de la escala UWES, la cual su finalidad principal es medir los niveles de (Engagment) satisfacción laboral y se aplicó la escala RED TICS, la cual mide el tecnoestrés (Estrés generado por las tecnologías), esto se aplicó a una totalidad de 105 participantes, donde identifica y se concluye que no existe relación entre Tecnoestrés y engagement o insatisfacción, por lo que se logra obtener con los resultados es que actualmente esta muestra se encuentra altamente engagementados, arrojando así altos índices de satisfacción laboral. Mas, sin embargo, se encuentra que solamente 2 dimensiones de ambas escalas como el vigor y el escepticismo tienen una relación inversa, la cual indica que por lo que cuando los colaboradores tienen un alto índice de vigor, según Salanova (2000) estas personas tienen una gran voluntad de dedicación y esfuerzo en el trabajo, al igual que persistencia ante dificultades que se pueden presentar diariamente en su trabajo. Por ende, se apoya lo propuesto por Brown (2016) donde el escepticismo suele disminuir generando cuestionamientos y dudas a la hora de ejecutar labores en los teletrabajadores.

El segundo objetivo estaba orientado a medir los niveles de engagement y tecnoestrés en los colaboradores, por lo que gracias a la aplicación de las escalas, se puede identificar que actualmente los colabores presentan bajos niveles de tecnoestrés y por el contrario poseen en la actualidad altos niveles de Engagement generando para Salanova y Schaufeli (2009) describen que esta variable está caracterizada y se logra evidenciar sentimientos de tranquilidad, conformismo y relajación, en cambio cuando se relaciona el engagement, este está más relacionado con el entusiasmo, la excitación, estar alerta y eufórico.

El tercer objetivo estaba enfocado en analizar qué factores contribuyen al tecnoestrés y su efecto en el engagement, más sin embargo este objetivo específico no se logra cumplir, por los resultados generados de la investigación, por esto se sugiere para futuras investigaciones relacionar el tecnoestrés con otra variable.

En última instancia, se ofrecen sugerencias con el propósito de reducir el tecnoestrés y mantener un alto nivel de compromiso entre los colaboradores, ya que, según el Colegio Colombiano de Psicólogos (2022) esto se relaciona con el mundo laboral y la virtualidad, que han experimentado diversas fases a lo largo del tiempo, incluyendo su influencia en los nuevos enfoques de gestión (Antunes, 2002). En este contexto, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han introducido cambios significativos en los entornos laborales, valorados positivamente por su contribución al aumento de la productividad y la reducción de costos, así como la gestión de aspectos como el retiro voluntario y el ausentismo, entre otros. Además, han aportado ventajas para los trabajadores, como el ahorro de tiempo y dinero, y la disminución del estrés relacionado con los desplazamientos al lugar de trabajo.

No obstante, en la investigación de Pons-Verdú y Gil-Monte (2014) se ha identificado consecuencias negativas, como la tensión que puede afectar la capacidad para afrontar los desafíos tecnológicos, el uso excesivo y obligatorio de las TIC, problemas ergonómicos inadecuados y, en general, respuestas físicas y psicológicas relacionadas con la utilización de diversos dispositivos tecnológicos. A esto se suma la percepción del trabajador frente a las nuevas condiciones y demandas laborales, que pueden variar según las estaciones del año. Por lo tanto, resulta de suma importancia implementar directrices o medidas preventivas para reducir el estrés inducido por la tecnología de la información, con el fin de lograr un mejor control de las emociones y el equilibrio en el ámbito laboral.

Recomendaciones

En Colombia, la pandemia del año 2020 provocó cambios inevitables y tuvo un impacto en la esfera política, social, laboral, en los valores y en la economía a nivel global (Moya et al., 2020). Estos cambios reflejan algunas de las consecuencias de la crisis que afectan constantemente a los fenómenos y riesgos psicosociales, creando un nuevo contexto al que no estábamos acostumbrados. En este sentido, COLPSIC (2022) ha desarrollado una guía con el propósito de concienciar a los colaboradores de diversas empresas sobre los riesgos psicosociales emergentes relacionados con el uso continuo de las TIC y, al mismo tiempo, reducir el tecnoestrés. Apoyado lo propuesto por De Prado (2009), donde el autor menciona que tanto la dependencia extrema como el rechazo total de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden generar patrones de comportamiento disfuncionales en los trabajadores, lo que dificulta su desempeño adecuado tanto en su vida personal como laboral, se estima que es esencial implementar acciones propuestas por COLPSIC (2022) como las que se describen a continuación.

Según COLPSIC (2022), es aconsejable establecer horarios definidos para acceder a dispositivos y aplicaciones informáticas, como teléfonos, correo electrónico y redes sociales, siempre que sea posible. Esto contribuye a gestionar la conexión constante, evitar la sobreestimulación y reducir la carga cognitiva. Además, se sugiere establecer momentos específicos para el trabajo activo y períodos de descanso, manteniendo la dedicación habitual a la jornada laboral. Esta práctica resulta beneficiosa para mantener un control efectivo sobre el progreso de las tareas laborales.

El colegio COLPSIC (2022) también aconseja trabajar en un entorno cómodo y agradable, sin interrupciones. En el caso de compartir el espacio, se recomienda alternar su uso y

establecer acuerdos y momentos para gestionar las interrupciones. Esto ayudará a controlar las distracciones y asegurar un ambiente propicio para la concentración. Además, se sugiere que, si es necesario, la persona pueda desconectarse completamente de todos los dispositivos tecnológicos. Un período de desconexión total puede proporcionar alivio y ser beneficioso en momentos de intenso malestar.

Además, sugiere que, en momentos de estrés y confusión, el colaborador pueda practicar la respiración consciente, la cual puede llevar a cabo en cualquier lugar. Basta con apartar unos minutos de lo que esté haciendo y enfocarse en inhalar de manera pausada, contando mentalmente hasta tres, y luego exhalar de manera más lenta, incluso contando hasta cinco. Este ejercicio puede repetirse según las circunstancias y la necesidad. Así mismo, el colegio recomienda la práctica del mindfulness, concepto definido por González (2016) como el desarrollo de la autoconciencia a través de la concentración mental. Esta técnica permite alcanzar un estado de atención plena de manera intencionada, dejando de lado la crítica y los prejuicios.

COLPSIC (2022) propone buscar un sentido positivo o una oportunidad en las situaciones estresantes. El colaborador debe identificar una interpretación alternativa y beneficiosa de las circunstancias que está experimentando. Se enfatiza en que el colaborador pueda sentir que tiene la capacidad para enfrentar las situaciones estresantes y desarrollar un plan que le permita abordar tanto los problemas actuales como los posibles (comenzando por los menos complejos y avanzando hacia los más desafiantes).

COLPSIC (2022) plantea, entre otras recomendaciones, la idea de buscar el respaldo de su empleador para adquirir nuevas habilidades relacionadas con el uso de la tecnología. Asimismo, sugiere que se brinde asistencia a colegas de trabajo u otras personas en áreas donde se tenga experiencia, lo que puede contribuir a aumentar la percepción de competencia y

eficacia. Además, se hace hincapié en la importancia de practicar la gratitud hacia las personas que nos rodean, ya que expresar agradecimiento genera un efecto positivo tanto en quien recibe el gesto como en quien lo lleva a cabo.

Por último, resulta esencial adoptar un estilo de vida saludable, siguiendo las recomendaciones de COLPSIC (2022), que incluyen mantener una alimentación equilibrada, realizar ejercicio físico de forma regular para liberar tensiones y fomentar emociones positivas, asegurarse de descansar adecuadamente y reservar tiempo para actividades placenteras que generen satisfacción y bienestar al colaborador.

En consecuencia, es imperativo que las empresas implementen medidas preventivas para reducir los niveles de estrés relacionados con las tecnologías de la información. Estos planes de prevención son esenciales para lograr efectos positivos en los colaboradores, adaptándose a los entornos cambiantes en los que tanto las empresas como el mundo en general se desenvuelven a diario.



Referencias

- Aroztegui González, R. A., & González Muñoz, I. A. (2022). *Tecnoestrés y Engagement en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, UNAN-León en el período de mayo-noviembre 2021* (Doctoral dissertation).
- Aragüez Valenzuela, L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2 (2), 169-190.
- Alfaro de Prado Sagrera, A. (2008). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés. *revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1, 1-23.
- Araya-Guzmán, S., Quiroz-Bustos, Á., & Salazar-Concha, C. (2021). Explorando la incidencia de creadores e inhibidores de Tecnoestrés en la Satisfacción Laboral y Compromiso Laboral en usuarios finales de Tecnologías de Información y Comunicación. *RISTI-Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao* revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação, E42, 554-567.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo. *Cienc. Trab*, 135-142.
- Bañuelos, A. L., Domínguez, J. F. M., & Descals, F. J. P. (2009). El "engagement" como resultado de la socialización organizacional. *International journal of psychology and psychological therapy*, 9(1), 89-100.
- Botero González, M. P. (2015). Una reflexión sobre el tecnoestrés: implicaciones psicosociales en la salud laboral.
- Brown, Frederick G. (1980). Principios de la Medición en Psicología y Educación. Editorial El Manual Moderno. México.
-

- Cánovas, F. J. L., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre*, (14), 55-64.
- Carbone, X. (2013). ¿Cómo lograr un equipo de trabajo más productivo y motivado? IEEM *Revista de Negocios*, 70–71
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=125136593&site=ehost-live>
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Luis Sarasola, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1), 179–194.
<https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S., & Fernández Suárez, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(1), 18-25.
- Domínguez-Rodríguez, I., Prieto-Cabras, V., & Barraca-Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clinica y Salud*, 28(3), 139–146. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>
- Eliana Quiroz Gonzalez, Betty Ruiz Ruiz, German Caballero, (2022). Guía para la Gestión del Tecnoestrés. Pag (4)1-19. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/09/GUIAPARALAGESTIONDELTECNOESTRES-1.pdf>
- Goldemberg Vargas, A. N. (2022). El tecnoestrés y su incidencia en la satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso de continuidad y el rendimiento organizacional, en usuarios finales de tecnologías de información y comunicación.
-

- Guillén Zamora, F. (2016). Relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad y las dimensiones del tecnoestrés.
- Jiménez, A. L. (2010). Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés. *Temas de comunicación*, (21), 157-180.
- Miravalles, A. L. (2016). *El Engagement en Teletrabajadores y Trabajadores de empresas de Sistemas de la ciudad de Córdoba* (Bachelor's thesis).
- Martín Rodríguez, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183.
- Muñoz, A. R., & Bakker, A. B. (2009). El engagement en el trabajo. *Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*, 437-452.
- Ospina-Hernández, C. A. (2019). Relación entre capital psicológico y capital ético aplicado a los valores corporativos de la Universidad Católica de Colombia. Tesis de maestría. Magíster en Psicología. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Maestría en Psicología. Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, S. F., Gómez, A., & Suasnavas, P. (2018). Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. *INNOVA Research Journal*, 3(1), 10-18. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n1.2018.324>
- Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. L., & De La Rosa-Díaz, B. E. (2021). Tecnoestrés. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 214-226.
- Salanova, M., Cifre, E., & Martín, P. (1999). El proceso de 'Tecnoestrés' y estrategias para su prevención. *Prevención, Trabajo y Salud*, 1, 18-28.
-

Salanova, M., & Nadal, M. Á. (2002). Sobre el concepto y medida del tecnoestrés: una revisión.

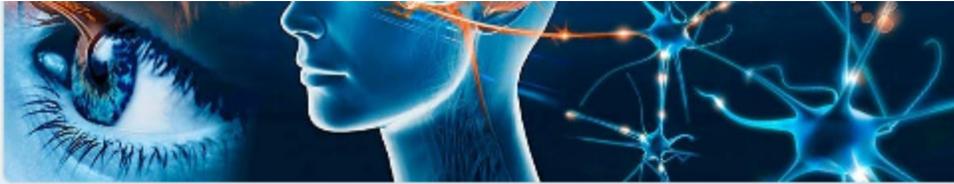
Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000).

Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.

Velasquez, A. J. C., & Paz, D. C. B. (2020). El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. *Cienciamatria*, 6(1), 295-314.



Anexo 2. Encuesta aplicada al personal Escala UWES-17 Engagement



ESCALA UWES- Cuestionario de Engagement- Satisfacción Laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente Investigación se titula Engagement y Tecnoestrés en los teletrabajadores en empresas temporales colombianas y es conducida por Fabyana Lozano y Alexa Cárdenas estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano. El propósito de este cuestionario es conocer tu punto de vista con respecto a tu sentir y experiencias relacionadas con las TICS y el tecnoestrés.

Toda la información recopilada en este cuestionario será tratada de forma confidencial. La información recopilada se almacenará de manera segura y solo el investigador principal y el director de la investigación tendrá acceso a ella. Los datos se utilizarán únicamente con fines de académicos e investigación y no se compartirán con terceros sin tu consentimiento expreso.

La participación en este cuestionario es completamente voluntaria. No existen respuestas buenas ni malas, es importante que respondas de la manera más honesta posible. Si decides participar, puedes retirarte en cualquier momento sin penalización alguna y sin necesidad de proporcionar una justificación. Tu decisión de participar o retirarte no afectará ninguna relación existente contigo, ni tendrá consecuencias negativas para ti.

Acepto *

Si

No

Genero *

Femenino

Masculino

Edad *

Texto de respuesta breve
.....

Estado Civil *

- Soltero
- Casado
- Unión Libre
- Divorciado

Numero de Hijos *

- 0 Hijos
- 1 Hijo
- 2 Hijos
- 3 Hijos
- 4 Hijos

Tipo de contrato *

- Fijo
- Indefinido
- Obra o Labor
- Prestación de servicios

Años de antigüedad en la empresa *

- 1 Año
- 2 Años
- 3 Años
- 4 años
- 5 años
- Más de 5 Años

Por favor lee cuidadosamente cada pregunta y decide si te has sentido de esta forma. Si nunca te has sentido así contesta '0' (cero) , y en caso contrario debes indicar cuantas veces te has sentido así, teniendo en cuenta el numero que aparece en la siguiente escala de repuesta de (1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna	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

Cuando estoy trabajando siento que tengo energías de sobra. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

El trabajo que realizo tiene para mi sentido y propósito. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

El tiempo pasa volando cuando estoy ocupado en mis deberes. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

En mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Estoy encantado con mi trabajo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Cuando trabajo me desconecto del mundo.



Opción múltiple

- 0 Nunca ✕
- 1 Casi Nunca ✕
- 2 Algunas veces ✕
- 3 Regularmente ✕
- 4 Bastantes Veces ✕
- 5 Casi siempre ✕
- 6 Siempre ✕
- Agregar una opción o [agregar "Otros"](#)



Obligatoria



Mi trabajo me hace más creativo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Me levanto con ganas de comenzar a trabajar. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces

Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Me siento orgulloso del trabajo que realizo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Estoy metido de lleno en mi trabajo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Puedo trabajar sin parar por largos periodos de tiempo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Por lo que a mi me respecta, mi trabajo tiene desafíos. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Mi trabajo es verdaderamente emocionante. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien saco provecho de ellas. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Es muy difícil desconectarme de mi trabajo. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

En mi trabajo siempre persevero, aún cuando las cosas no vayan muy bien. *

- 0 Nunca
- 1 Casi Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Regularmente
- 4 Bastantes Veces
- 5 Casi siempre
- 6 Siempre

Anexo 3. Encuesta aplicada al personal RED TICS Escala de Tecnoestrés



CUESTIONARIO RED-TICS - Escala de Tecnoestrés

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente Investigación se titula *Engagement y Tecnoestrés en los teletrabajadores en empresas temporales colombianas* y es conducida por Fabyana Lozano y Alexa Cárdenas estudiantes de la Maestría de Gerencia del Talento Humano. El propósito de este cuestionario es conocer tu punto de vista con respecto a tu sentir y experiencias relacionadas con las TICS y el tecnoestrés.

Toda la información recopilada en este cuestionario será tratada de forma confidencial. La información recopilada se almacenará de manera segura y solo el investigador principal y el director de la investigación tendrá acceso a ella. Los datos se utilizarán únicamente con fines de académicos e investigación y no se compartirán con terceros sin tu consentimiento expreso.

La participación en este cuestionario es completamente voluntaria. No existen respuestas buenas ni malas, es importante que respondas de la manera más honesta posible. Si decides participar, puedes retirarte en cualquier momento sin penalización alguna y sin necesidad de proporcionar una justificación. Tu decisión de participar o retirarte no afectará ninguna relación existente contigo, ni tendrá consecuencias negativas para ti.

Acepto *

Sí

No

Genero *

Femenino

Masculino

Edad *

Texto de respuesta breve
.....

Estado Civil *

- Soltero
- Casado
- Unión Libre
- Divorciado

Numero de Hijos *

- 0 Hijos
- 1 Hijo
- 2 Hijos
- 3 Hijos
- 4 Hijos
- 5 Hijos

Tipo de contrato *

- Fijo
- Indefinido
- Obra o labor
- Prestación de servicios

Años de Antigüedad en la empresa *

- 1 año
- 2 Años
- 3 Años
- 4 Años
- 5 Años
- Más de 5 Años

A cada una de las siguientes afirmaciones por favor selecciona la frecuencia con la que más te identificas, 0 nada (no te identificas) de lo contrario, debes contestar teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta de (1 a 6).

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TICS. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Siento que las tecnologías no contribuyen a mi desempeño laboral. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Quando termino de trabajar con TIC, me siento agotado. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Estoy tan cansado cuando acabo de trabajar con las TIC, que no puedo hacer nada más. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Al trabajar con las TICS, me hace sentir incomodo, irritable e impaciente. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC. *

- 0 Nunca
- 1 Casi nada
- 2 Raramente
- 3 Algunas veces
- 4 Bastante
- 5 Con frecuencia
- 6 Siempre

¡ GRACIAS POR PARTICIPAR!



Anexo 4. Escala UWES-17, Tomada por el Manual de Medición Escala UWES.

INSTRUMENTO

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en la universidad. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna	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

No	ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1	Cuando estoy trabajando, siento que tengo energías de sobra.	0	1	2	3	4	5	6
2	El trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores.	0	1	2	3	4	5	6
4	En mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy encantado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando trabajo me desconecto del mundo.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me hace más creativo.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me levanto con ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9	Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Me siento orgulloso del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy metido de lleno en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo trabajar sin parar por largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Por lo que a mí respecta, mi trabajo tiene desafíos.	0	1	2	3	4	5	6
14	Mi trabajo es verdaderamente emocionante.	0	1	2	3	4	5	6
15	En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien <u>saco</u> provecho de ellas.	0	1	2	3	4	5	6
16	Es muy difícil desconectarme de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17	En mi trabajo siempre persevero, aún cuando las cosas no vayan bien.	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 5. Escala Red TICS, tomada por el Manual de Medición de RED TICS.

	NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE						
	0	1	2	3	4	5	6						
	Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días						
1.	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos						0	1	2	3	4	5	6
2.	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC						0	1	2	3	4	5	6
3.	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo						0	1	2	3	4	5	6
4.	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías						0	1	2	3	4	5	6
5.	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas						0	1	2	3	4	5	6
6.	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a						0	1	2	3	4	5	6
7.	Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más						0	1	2	3	4	5	6
8.	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías						0	1	2	3	4	5	6
9.	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías						0	1	2	3	4	5	6
10.	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas						0	1	2	3	4	5	6
11.	Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores						0	1	2	3	4	5	6
12.	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente						0	1	2	3	4	5	6
13.	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías						0	1	2	3	4	5	6
14.	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación						0	1	2	3	4	5	6
15.	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías						0	1	2	3	4	5	6
16.	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC						0	1	2	3	4	5	6

Escepticismo	(Sumatorio ítems 1 a 4) / 4 =	_____
Fatiga	(Sumatorio ítems 5 a 8) / 4 =	_____
Ansiedad	(Sumatorio ítems 9 a 12) / 4 =	_____
Ineficacia	(Sumatorio ítems 13 a 16) / 4 =	_____