

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN-MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELÍ

FAREM-ESTELI

Departamento de Ciencias de la Educación y Humanidades.



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de
Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016.

Trabajo de Seminario de Graduación para optar al Título de Licenciatura en
Psicología.

Autores:

William Ernesto Flores Amador.

Mariby Del Carmen Romero Soto.

Noé Ramón Sarmiento Lanuza.

Tutor: MS.c. Franklin Solís Zúniga

Fecha: Estelí, Nicaragua, enero, 2017



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM
Estelí, en el segundo semestre 2016

“La vida es un sueño; el despertar es lo que nos mata”

Virginia Woolf.



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor, ratifico que el Trabajo de Investigación titulado: *"Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente del turno matutino de FAREM Estelí, período 2016"*, realizado por los estudiantes William Ernesto Flores Amador, Mariby del Carmen Romero Soto y Noé Ramón Sarmiento Lanuza, para optar al grado académico de *Licenciatura en Psicología* por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA; ha sido concluido satisfactoriamente.

Dicho trabajo ha cumplido con los requisitos y méritos académico-científicos que establece la normativa de Seminario de Graduación, para ser presentado y sometido a evaluación. Asimismo, doy fe que se han incorporado las sugerencias y observaciones de la comisión evaluadora y se ha redactado el artículo científico que resume los principales resultados del estudio realizado.

Para que conste a los efectos oportunos, extiendo la presente en la ciudad de Estelí, a los dieciocho días del mes de enero del año dos mil diecisiete.

Cordialmente,

MS.c. Franklin J. Solís Zúniga

Psicólogo-Docente

UNAN-Managua/FAREM-Estelí.



Agradecimientos

En primera instancia agradecemos de manera muy especial a las personas que formaron parte de este estudio, quienes siempre mostraron disposición y voluntad de brindarnos información. Agradecemos la confianza depositada.

“Si eres cuerpo vivo nadie puede decirte cómo has de sentir el mundo. Y nadie puede decirte qué es la verdad, pues tú mismo la sentirás. El cuerpo no miente”

S. Keleman

Agradecemos de manera general a nuestra familia quienes nos brindaron su apoyo, emocional y económico, gracias por formar parte de este proceso, por motivarnos, y aportar a nuestra formación personal y profesional.

“Los humanos dependemos, en todos los sentidos, de la ayuda de otros. Únicamente así podemos desarrollarnos. Al mismo tiempo, también dependemos de ayudar a otros. Quien no es necesario, quien no puede ayudar a otros, acaba solo y atrofiado. La ayuda, por lo tanto, no solo sirve a los demás también nos sirve a nosotros mismos”

Bert Hellinger

De igual manera queremos agradecer a nuestro querido tutor MS.c. Franklin Solís Zúniga por creer en sus estudiantes y ser motivación para los/as mismos/as, por su apoyo incondicional, creer en nuestros conocimientos y hacernos sentir siempre seguros de nuestro trabajo.

¡GRACIAS!

“Enseñar no es transferir conocimientos, si no crear la posibilidad para la producción o su construcción. Quien enseña aprende al enseñar y quien enseña aprende a aprender”

Paulo Freire



Dedicatoria

A Dios y la virgen María por permitirme llegar hasta aquí.

Mi familia en general, en especial a mi madre la señora Mery *Lanuza* por haberme dado la vida y por haber hecho de mí el hombre que soy hoy.

A mí mismo, por no dejarme vencer por las adversidades.

A todos mis profesores por ser parte de mi proceso de crecimiento personal y profesional en especial a MS.c. Franklin Solís Zúniga.

Noé Ramón Sarmiento Lanuza.

A María Auxiliadora Romero Soto, mi querida abuela, que su reloj se detuvo.

Mi familia que me brindó su apoyo, para alcanzar esta meta en mi vida.

Mis amigas/os, maestros, compañeras de clase, que formaron parte de mi crecimiento personal y profesional. Gracias por acompañarme en este proceso a lo largo de todos estos años.

Mi querido profesor y tutor de tesis MS.c. Franklin Solís Zúniga quien nunca perdió la dulzura de su carácter, por ser mi motor impulsor en este proceso investigativo.

Mariby del Carmen Romero Soto

A toda mi familia; A mi madre” Paquita” Amador, por todo el apoyo que me brindo durante mi carrera, y por siempre sentirse orgullosa de mi.

A mis abuelos Ernesto y María Luisa; Pilares de bondad y amor interminable.

A mi Teacher MS.c. Franklin Solís, por su admirable apoyo incondicional y pasión a la investigación.

A todas las personas que nunca me dejaron caer, que siempre estuvieron ahí.

William Ernesto Flores Amador.



Resumen.

El tecnoestrés es una patología que se desarrolla debido al creciente de estrés que produce la invasión en la vida diaria de teléfonos móviles, e-mails, redes sociales, ordenadores implementados para el ámbito laboral. De forma más sencilla se denomina tecnoestrés al impacto negativo de la tecnología.

Se ha pasado así del trabajo físico al trabajo mental con todas las consecuencias tanto positivas (disminución de la carga física al trabajo mental, evitación de caídas, lesiones, etc.) como negativas (sobrecarga mental, sobrecarga emocional, dolor músculo-esquelético, etc.). Dicho fenómeno puede afectar a la persona, pero específicamente su área laboral, donde se considera, pueda provocar una disminución en el desempeño laboral.

El presente estudio fue realizado con el objetivo de Identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre del 2016. La metodología utilizada se planteó en base a un estudio mixto, abarcando instrumentos de índole cuali-cuantitativos con preponderancia cuantitativa. El diseño de investigación es de carácter exploratorio y cuenta con características de un estudio descriptivo.

La información obtenida se analizó a partir del procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 22. También se utilizaron sistema de categorías basado en las variables y respaldado en los instrumentos aplicados a cada uno de los agentes informantes.

Los principales resultados obtenidos revelan que la muestra abordada no presenta un nivel significativo de tecnoestrés que este inmiscuido dentro de sus acciones intrínsecas, lo que indica que no perciben el tecnoestrés como algo que les genere una inferencia negativa en su desempeño laboral. De igual manera se llegó a concluir que en este estudio no existe una relación significativa entre el tecnoestrés y el desempeño laboral, descartándose así la hipótesis de investigación, y retomándose la Hipótesis Nula

Sin embargo, se evidencia del mismo modo cierta sintomatología psicofísica, asociada con la parte cualitativa de la investigación lo que indica claramente que el personal docente abordado presenta cierto nivel de estrés, aunque esto no lo relacionen con el uso de los instrumentos de información y comunicación.



INDICE.

I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. ANTECEDENTES.....	10
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	14
1.4. CONTEXTO DE ESTUDIO	15
II. OBJETIVOS	16
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
III. REFERENTE TEÓRICO	17
3.1. CONCEPTO DE TECNOLOGÍA.....	17
3.1.2. HISTORIA DE LA TECNOLOGÍA	17
3.1.3. TIPOS DE TECNOLOGÍA	19
3.2. CONCEPTO DE ESTRÉS.....	20
3.2.1. TIPOS DE ESTRÉS.....	21
3.3. EL DESEMPEÑO LABORAL.	21
3.3.1. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....	22
3.3.2. SATISFACCIÓN DEL TRABAJO	23
3.3.3. AUTOESTIMA.....	23
3.3.4. CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR	23
3.4. CONCEPTOS DE TECNOESTRÉS	24
3.4.1. TIPOS DE TECNOESTRÉS.....	24
3.4.2. EL PROCESO DE TECNOESTRÉS.....	25
3.4.3. MEDICIÓN DEL TECNOESTRÉS.....	26
3.5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ANTE EL TECNOESTRÉS.	27
IV. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	29
4.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (HI)	29
4.2. HIPÓTESIS NULA (H ₀).....	29
4.3. VARIABLES.....	29
V. DISEÑO METODOLÓGICO.....	32
5.1. ENFOQUE FILOSÓFICO DE LA INVESTIGACIÓN	32
5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	32
5.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL.....	32
5.4. POBLACIÓN	33
5.4.1. Muestra	33
5.5. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	34
5.5.1. Método Teórico	34



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

5.5.2.	<i>Métodos empíricos</i>	34
5.5.3.	<i>Cuestionario del desempeño laboral</i>	34
5.5.4.	<i>Cuestionario RED_TIC</i>	35
5.5.5.	<i>Escala de ansiedad de Hamilton (Hamilton Anxiety Scale, HAS)</i>	35
5.5.6.	<i>Entrevista semiestructurada del tecnoestrés</i>	36
5.6.	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	36
5.7.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO	38
5.7.1.	<i>Fase de Planificación o Preparatoria</i>	38
5.7.2.	<i>Fase de aplicación o trabajo de campo</i>	38
VI.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
VII.	CONCLUSIONES	52
	RECOMENDACIONES	54
	CONSIDERACIONES ÉTICAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
VIII.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	55
IX.	ANEXOS	56
	ANEXO 1.....	57
	ANEXO 2.....	58
	ANEXO 3.....	59
	ANEXO 4.....	61
	ANEXO 5.....	62



I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación radica en conocer como las tecnologías actuales influyen en el comportamiento del trabajador moderno; Por ello se decidió abordar este fenómeno centrándose en una de las posibles problemáticas asociadas al mundo laboral: El tecnoestrés y su relación en el desempeño laboral específicamente del personal docente de la FAREM-Estelí.

La tecnología avanza exponencialmente, es un hecho irrefutable que el desarrollo de las herramientas tecnológicas ha venido a contribuir con el desarrollo de la sociedad, como a nivel personal. Cada vez son más las utilidades que brindan. Medios como los ordenadores, internet, teléfonos móviles (Smartphones) están a la orden del día y a disposición de casi cualquier asarariado de nuestro país.

El incremento de estos medios aumenta cada año, transmutándose e implicando cada vez más en: conductas, percepciones, actitudes y comportamientos que se ven de alguna manera modificada por la utilización de estos instrumentos tecnológicos. Estos medios usualmente facilitan nuestras labores más elementales a tal punto, de estar casi siempre en cada momento de nuestra vida, lo que está causando una evidente dependencia injustificada así como niveles altos de ansiedad, sobre todo en las poblaciones más vulnerables: Los trabajadores, quienes usualmente dependen justificadamente de la utilización de estos medios, y por el hecho de vivir en un contexto de país en desarrollo, donde la influencia tecnología de otros países influye directamente.

El “boom” tecnológico en Nicaragua surgió a finales de los 90s, donde la tecnología obsoleta de países desarrollados vino a dar a nuestro país, creando así una amplia gama de inserción de la tecnología en nuestras vidas, pero especialmente cambiando de manera radical nuestra forma de laborar, puesto que ahora ya no dependíamos de lápiz y papel, ahora poseíamos ordenadores, celulares, correos, y otros medios de esta índole. (Pérez, 2010, p.60). La tecnología no solo trajo progreso económico a Nicaragua, sino que vino también con algunos efectos secundarios de los países capitalistas, siendo uno de ellos: tecnoestrés, que se explica cómo las alteraciones psicofisiológicas producidas por el constante de los medios tecnológicos, en este contexto, específicamente en el área laboral.



Observando la necesidad de ampliar este conocimiento principalmente en nuestro contexto, se decidió realizar un estudio de carácter investigativo el cual tiene como tema central: Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016.

El objetivo principal de la investigación es: Identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre del 2016. Para llegar a esta finalidad se realizaron diversos métodos de recopilación de información tanto empíricos como teóricos, entre ellos entrevistas, cuestionarios y escala de medidas.

Al centrarse fundamentalmente en el área organizacional, este estudio beneficia en gran medida a los empleadores, ya que, de este modo, y conociendo los resultados del estudio, tendrán una base sólida de conocimientos en cuanto a conocer la influencia del tecnoestrés genera en sus empleados, y principalmente como combatirlas; lo que se traducirá en un aumento gradual del desempeño laboral.

El presente informe está estructurado en base a seis apartados: El primer apartado aborda la parte introductoria de la investigación, conteniendo elementos tales como: Los antecedentes previos de investigación, el planteamiento del problema, la Justificación del estudio, el contexto de estudio y las preguntas de investigación.

El segundo acápite se centra en describir los objetivos de la investigación: general y específicos. El tercer acápite contiene la sustentación teórica que respalda la investigación. Un cuarto acápite enmarcado en describir la hipótesis de investigación, conteniendo de igual manera la operacionalización de variables

El quinto apartado se centra en el diseño metodológico del estudio, contenido dentro; tipo de investigación, enfoque filosófico, población y muestra, métodos y técnicas para la recolección de datos y el plan de análisis para la recolección de datos.

El sexto apartado explica los principales resultados obtenidos en la investigación. El séptimo apartado describe las conclusiones que se llevaron en el estudio. Un octavo acápite enmarado en sugerir algunas recomendaciones. Y por último un noveno elemento que contiene los anexos de la investigación.



1.1. ANTECEDENTES

El fenómeno del tecnoestrés empezó a ser percibido como una problemática a principios del siglo XX, principalmente en países desarrollados con una población laboral masiva que utilizaba constantemente dichos medios tecnológicos. Las constantes alteraciones que producía el tecnoestrés convirtieron en un objeto de estudio, principalmente en el sentido de crear una herramienta para poder medir precisamente el nivel de tecnoestrés en los trabajadores. La psicología laboral, tenía ahora una nueva problemática de estudio.

Como primer antecedente se encuentra el estudio: El tecnoestrés; Un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida, realizado por Ventura, Llorens y Salanova en el año 2007. El objetivo del trabajo fue realizar una revisión sobre los diferentes cuestionarios de auto-informe elaborado por el equipo WONT, Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume para la evaluación y el diagnóstico del tecnoestrés, y analizar cómo han evolucionado hasta conseguir un instrumento de evaluación válido y fiable para estudiar este fenómeno.

La investigación concluye que todos los cuestionarios analizados coinciden en evaluar una serie de aspectos relacionados con la tecnología como es: el uso de las tecnologías en el ámbito laboral, servicios tecnológicos y software, formación específica relacionada con la tecnología, curso, horas de duración, transferencia, valoración general de la experiencia, adecuación de la tecnología para el desarrollo del trabajo, y sistema de implantación de la tecnología en el ámbito laboral.

Otro estudio relacionado con la presente investigación fue “Efectos del Tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente: un estudio longitudinal” de los autores Llorens Gumbau, Salanova y Ventura, realizado en 2007. Este estudio se realizó con el objetivo es “Conocer cómo afecta el tecnoestrés directamente en las creencias de eficacia, e indirectamente en el desarrollo del burnout docente

Dicho estudio concluye en que se pueden considerar como única causa o consecuencia de lo que podrían ser espirales de “perdidas”. El malestar docente comienza con ansiedad, escepticismo e ineficacia con el uso hacia las TIC que con el tiempo deteriora las creencias de eficacia del docente



Un tercer estudio titulado “Enfermedades laborales: como afectan el entorno organizacional”, de los autores Coduti, Gattás, Sarmiento, Schmid, realizado en el año 2013. Este estudio pretendía desplegar en corto espacio los problemas más relevantes en el mundo de las enfermedades laborales, comenzando con el estrés laboral, luego por burnot y para culminar con la resiliencia. La investigación concluye en que, así como existen factores estresantes también hay formas con las que podemos luchar y tratar de combatir esos estresores. Dichos agentes pueden ser tratados y estudiados adecuadamente para su manejo, dado que a cada persona le afecta de manera distinta, porque cada una de ellas tiene un patrón psicológico que la hace reaccionar de manera diferente a los demás. (Coduti, Gattás, Sarmiento, & Schmid, 2013).

Un cuarto estudio relacionado fue: Tecnoestrés en trabajadores uruguayos, del autor Juan Martin Picerno realizado en Montevideo, Uruguay en el año 2010. El objetivo de la investigación fue comenzar el proceso de validación de una técnica para la evaluación del tecnoestrés en los trabajadores uruguayos. Esto se llevó a cabo mediante la aplicación de dicha herramienta en un sistema de prueba piloto a un grupo de trabajadores Uruguayos. Teniendo en cuenta el objetivo de la misma y la metodología definida se ha llegado a la conclusión de que los resultados obtenidos no son conclusivos para eliminar ningún ítem de los 22 que componen la escala de Tecnoestrés.

Cabe destacar que los estudios encontrados para esta investigación son en su total mayoría investigaciones internacionales, ya que se constató la inexistencia de investigaciones relacionadas, en el contexto nicaragüense, de tal forma que el presente trabajo aportará elementos significativos para profundizar sobre este fenómeno. De igual manera, permitirá a futuros investigadores tener insumos que faciliten su trabajo de investigación, por lo que será un punto de referencia.



1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sociedad actual se enfrenta cada vez más a entornos complejos y competitivos, sometién-dose a un acelerado cambio social, laboral y tecnológico, así como a una interdependencia cada vez más global. Este progreso observado en los últimos años, ha llevado entre otros factores al avance tecnológico, siendo el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) indispensable tanto para la vida laboral como personal. Un ejemplo, es el uso de los ordenado-res, teléfonos móviles, Smartphone etc., que se utilizan tanto en la vida diaria, como profesio-nal.

Se ha pasado así del trabajo físico al trabajo mental con todas las consecuencias tanto positivas (disminución de la carga física al trabajo mental, evitación de caídas, lesiones, etc.) como ne-gativas (sobrecarga mental, sobrecarga emocional, dolor músculo-esquelético, etc.) que ello conlleva. Dicho fenómeno podría estar afectando en gran medida a la persona, pero específi-camente su área laboral, donde se considera, puede provocar una disminución en el desempeño laboral.

Algunas de las posibles soluciones que pretende la presente investigación, principalmente será el reconocimiento de la existencia en la comunidad universitaria de esta problemática, para producir debate en dicho fenómeno y crear estrategias para garantizar un uso correcto de los medios tecnológicos y así reducir los posibles daños que se manifiestan en el tecnoestrés de docentes que podrían estar afectando su desempeño laboral.

Por ello se decido realizar un estudio investigativo para Identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente del turno matutino de FAREM Estelí, período 2016. Donde se aplicaron distintos instrumentos de medida y técnicas apropiadas para la fina-lidad del estudio, enfocadas en las siguientes interrogantes:



Pregunta General: ¿Cuál es la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016?

Preguntas Específicas

- 1- ¿Existe Tecnoestrés en el personal docente de la FAREM-Estelí?
- 2- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral que presenta el personal docente de FAREM-Estelí?
- 3- ¿De qué manera influye el tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de FAREM-Estelí?
- 4- ¿Qué estrategias de intervención psicológica se podrían definir para la prevención del tecnoestrés en el personal docente de FAREM-Estelí?



1.3. JUSTIFICACIÓN

Indudablemente el siglo XXI abrió las puertas a la era de la globalización tecnológica. Todas las personas están cada día más conectadas al universo digital, donde se comparte información, se entretiene y se realizan otras actividades cotidianas siendo esto cada vez más sencillo debido al uso de medios tecnológicos. Dichos medios abarcan áreas tales como la educación, ámbito laboral, social, político, económico, lo que indica que generan influencia en gran parte de la población debido a su campo de acción. (Vásquez, 2006, pág. 25)

Debido al aumento de las TICS, en el área laboral, se realizó la presente investigación para demostrar mediante un estudio descriptivo/exploratorio la Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016.

Este estudio pretende dar a conocer si existe relación alguna entre el posible tecnoestrés de los trabajadores que están en constante relación con estos medios tecnológicos y la relación que guarda con la calidad en el desempeño laboral propiamente dicho. La implicación metodológica del estudio dejará las pautas para que futuros investigadores retomen las repercusiones psicológicas descubiertas y puedan crear técnicas, terapias o instrumentos de medida para determinar en distintos rasgos el nivel de tecnoestrés.

De igual manera, la conclusión de esta investigación beneficiará en gran medida a los empleadores, ya que, de este modo, y conociendo los resultados del estudio, tendrán una base sólida de conocimientos en cuanto a saber de una manera precisa si es que el tecnoestrés en los trabajadores afecta su desempeño laboral, lo que se traducirá en un aumento gradual del desempeño, habiendo conocido previamente las circunstancias.



1.4. CONTEXTO DE ESTUDIO

La presente investigación fue realizada en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí (UNAN- Managua/ FAREM- Estelí) antes Centro Universitario Regional del Norte (CURN) ubicado contiguo a la subestación planta ENEL. Barrió 14 de abril, en el Noroeste de la ciudad de Estelí.

El Recinto Universitario “Leonel Rugama” de Estelí, se fundó el 4 de noviembre de 1979 como una extensión de la Universidad Nacional Autónoma de León, con el año de estudios generales. Posteriormente en 1981 pasa a ser una extensión de la UNAN-Managua, como parte de la Escuela de Ciencias de la Educación, formando licenciados en ciencias de la educación con mención en matemáticas, biología, español y ciencias sociales.

A partir de 1990 se amplía la oferta académica con carreras a nivel de técnico Superior en computación, administración de empresas, contaduría pública y finanzas, ecología y recursos naturales, licenciatura en psicología, derecho, ciencias ambientales y administración educativa.

En el año 2006 asciende a categoría de Facultad, estatus superior a nivel de región, con una nueva estructura de acuerdo a la extensión de carreras atendidas. En la actualidad a sus 36 años cuenta con la oferta de más de 20 carreras distribuidas en tres departamentos.

La FAREM Estelí cuenta con un personal administrativo de 84 empleados subdividiéndose en las siguientes áreas: Personal de limpieza, secretarías, jardineros, contabilidad, administrativos, biblioteca, laboratorios. Registro, mantenimiento, conductores y personal de seguridad. FAREM, cuenta también con 55 docentes de plantas, asignados en los departamentos de: Humanidades, Ciencias económicas y tecnología y salud.

Esta investigación, fue realizada con 15 docentes de planta del turno matutino de la Facultad, es decir, 5 docentes de cada departamento, para así tener una visión más amplia de la problemática abordada.



II. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de planta de la FAREM Estelí, en el segundo semestre del 2016.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Comprobar la existencia de tecnoestrés en el personal docente de FAREM-Estelí.
- 2- Evaluar el desempeño laboral del personal docente de FAREM-Estelí.
- 3- Comprobar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de FAREM-ESTELI.
- 4- Definir una estrategia de intervención psicológica que contribuya a la prevención del tecnoestrés en el personal docente de FAREM-Estelí.



III. REFERENTE TEÓRICO

3.1. CONCEPTO DE TECNOLOGÍA

La tecnología es el principal instrumento de desarrollo del ser humano, abarca un conjunto de técnicas, conocimientos y procesos, que sirven para el diseño y construcción de objetos para satisfacer las necesidades humanas. Las respuestas que los seres humanos han ido generando a las necesidades planteadas en cada época y contexto histórico son un perfecto indicador de la evolución tecnológica. El relativamente lento avance de las primeras etapas contrasta con el rapidísimo avance exponencial de las últimas décadas. Posiblemente un egipcio de los faraones no se sorprendiera demasiado si una hipotética máquina del tiempo lo adelantase más de un milenio para poder comparar los medios de transporte utilizados; sin embargo a cualquiera de nuestros abuelos le desborda un medio de comunicación tan extraordinario como la internet. (Drovett, 1992, pág. 45)

Para su mejor estudio, y teniendo en cuenta el futuro próximo que nos aguarda, clasificaremos esta maravillosa evolución en varias etapas que se van acortando considerablemente en cuanto a su duración en el tiempo. Más adelante se citan algunos de los logros más significativos.

La historia de la tecnología es la historia de la invención de herramientas y técnicas con un propósito práctico. La historia moderna está relacionada íntimamente con la historia de la ciencia, pues el descubrimiento de nuevos conocimientos ha permitido crear nuevas cosas y, recíprocamente, se han podido realizar nuevos descubrimientos científicos gracias al desarrollo de nuevas tecnologías, que han extendido las posibilidades de experimentación y adquisición del conocimiento. (Drovett, 1992)

3.1.2. HISTORIA DE LA TECNOLOGÍA

Los artefactos tecnológicos son productos de una economía, una fuerza del crecimiento económico y una buena parte de la vida. Las innovaciones tecnológicas afectan y están afectadas por las tradiciones culturales de la sociedad. También son un medio de obtener poder militar

Podemos dividir dicha historia en las siguientes etapas:

Culturas primitivas

Paleolítico

Neolítico

Culturas antiguas

Civilizaciones fluviales: Egipto, Mesopotamia

Sociedad Clásica: Grecia, Roma



La Edad Media

Culturas modernas

El Renacimiento

La Edad Moderna

Revolución Industrial.

La historia de la tecnología se inicia con la Edad de Piedra, donde los humanos eran cazadores recolectores. En esta era las primeras tecnologías de importancia estaban relacionadas a la supervivencia. Paredes (1997) afirma que: "La humanidad comienza a formar tecnología convirtiendo los recursos naturales en herramientas simples. El descubrimiento prehistórico de controlar el fuego incrementa la disponibilidad de fuentes de comida, y la invención de la rueda ayuda a los humanos a viajar y controlar su entorno"

La tecnología formal tiene su origen cuando la técnica (primordialmente empírica) comienza a vincularse con la ciencia, sistematizándose así los métodos de producción. Ese vínculo con la ciencia, hace que la tecnología no sólo abarque "el hacer", sino también su reflexión teórica. Tecnología también hace referencia a los productos resultados de esos procesos. Muchas tecnologías actuales fueron originalmente técnicas. Por ejemplo, la ganadería y la agricultura surgieron del ensayo (de la prueba y error). Luego se fueron tecnificando a través de la ciencia, para llegar a ser tecnologías. (Paredes, 1997)

Actualmente, el mercado y la competencia en general, hacen que deban producirse nuevas tecnologías continuamente (tecnología de punta), ayudado muchas veces por la gran transferencia de tecnología mundial. También existe una tendencia a la miniaturización de los dispositivos tecnológicos. La revolución industrial es considerada como el mayor cambio tecnológico socioeconómico y cultural de la historia, ocurrido entre finales del siglo XVIII y principios del XIX, que comenzó en el Reino Unido y se expandió por el resto del mundo. En aquel tiempo la economía basada en el trabajo manual fue sustituida por otra dominada por la industria y la introducción de maquinaria. (Paredes, 1997)

La revolución empezó con la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos de hierro. La expansión del comercio aumentó por la mejoría de las rutas y, posteriormente, por el ferrocarril. La introducción de la máquina de vapor y una poderosa maquinaria (mayormente relacionada a la industria textil: la rudimentaria spinning Jenny) favorecieron los drásticos incrementos en la capacidad de producción. El desarrollo de maquinaria en las dos primeras décadas del siglo XIX facilitó la manufactura para una mayor producción de artefactos utilizados en otras industrias. (Paredes, 1997)

Los efectos de la revolución industrial se esparcieron alrededor de Europa occidental y América del norte durante el siglo XIX, eventualmente afectando a la mayor parte del mundo. El impacto de este cambio en la sociedad fue enorme y frecuentemente comparado con el de la Revolución



Neolítica (6000 años antes), cuando el arado hizo posible el desarrollo de la agricultura. (Paredes, 1997)

Las causas de la revolución industrial son complejas, con algunos historiadores viéndola como el momento en el que se dejaron atrás los cambios sociales e institucionales surgidos en el fin de la etapa feudal británica después de la guerra civil inglesa en el siglo XVII. Como los controles fronterizos se hicieron más efectivos, la propagación de enfermedades disminuyó previniendo epidemias como las ocurridas en tiempos anteriores. (Paredes, 1997)

En el siglo XX se produce un desarrollo tecnológico tal que parece no tener límites. No sólo se conquistan, dominan y exploran los recursos de las regiones más remotas del planeta, sino que se accede al espacio exterior de la tierra. La Tecnología desarrolla sus progresos basándose en los grandes avances científicos:

Teoría Cuántica de Planck (1900), Teoría de la Relatividad de Einstein (1915), descubrimiento de la Superconductividad (Kamerling Onnes 1919), Dualidad onda-corpúsculo de Broglie (1924), Acelerador de Partículas (1930), conocimiento completo del sistema solar entre 1930 y 1945, fusión nuclear (1939), identificación de partículas subatómicas (Chadwick), modelos atómicos (Thomson, Rutherford, y Bohr) y teorías atómica, del enlace químico y macromolecular, descubrimiento de la radiactividad (M. Curie) y reacciones nucleares controladas (Fermi 1942) (Paredes, 1997)

A corto y medio plazo son las de mayor repercusión en nuestra vida cotidiana. La irrupción en todas las actividades de internet ha cambiado por completo el mundo de la comunicación. Las redes telemáticas se modifican constantemente (redes ópticas e inalámbricas), surgen nuevos Sistemas Operativos (Windows XP) más potentes y fáciles de usar, se desarrollan los campos multimedia y de realidad virtual. Casi es ya una realidad la integración de la TV, el ordenador y el teléfono móvil, la TV a la carta con el cableado de las ciudades a base de fibra óptica para permitir el envío simultáneo de millones de señales a bajo coste. Conoceremos en breve un gran cambio de mentalidad y una profunda digitalización en la especie humana, nuevos mercados laborales basados en el teletrabajo, oficinas portátiles combinadas con la telefonía móvil que permitirán trabajar desde cualquier lugar y eliminar los grandes centros productivos. (Paredes, 1997)

3.1.3. TIPOS DE TECNOLOGÍA

Algunos autores clasifican la tecnología de la siguiente manera: Paredes (1997) clasifica en:

Tecnología de producto: normas y especificaciones relacionadas con la composición, configuración, propiedades o diseño mecánico; así como de los requisitos de calidad que debe cumplir un bien o servicio.

Tecnología de proceso: condiciones, procedimientos y detalles necesarios para combinar insumos y medios básicos para la producción de un bien o servicio; incluye manuales de proceso, de planta, de mantenimiento, de control de calidad; balances de materia y energía, entre otros.



Tecnología de distribución: normas, procedimientos y especificaciones sobre condiciones de embalaje, de almacenamiento (temperatura, humedad, tiempo máximo de almacenaje y su forma, entre otros), de transporte y de comercialización.

Tecnología de consumo: instrucciones sobre la forma o proceso de utilización de un bien o servicio; esto responde a requerimientos del producto, así como también a hábitos y tradiciones, entre otros factores.

Tecnología de gerencia: normas y procedimientos sobre las formas específicas de dirigir el proceso de producción de un bien o servicio, la organización de la fuerza de trabajo y procedimientos contables o administrativos, entre otros.

Tecnología social: normas y procedimientos para la conducción de procesos sociales, no necesariamente vinculados a la esfera productiva, como los relacionados, entre otros, con la orientación vocacional, la prevención de delitos, la movilización de la población ante desastres naturales y las actividades sindicales y políticas.

Finalmente, la tecnología, de acuerdo con su desempeño industrial, puede clasificarse en:

Emergentes: Se encuentra en los primeros estadios de aplicación en la empresa y presenta un alto potencial de desarrollo y, al mismo tiempo, un elevado nivel de incertidumbre.

Claves: Sustentan la posición competitiva y de liderazgo de la empresa que las utiliza.

Básicas: Son las tecnologías que en el pasado fueron claves, pero que actualmente se encuentran al alcance de cualquier empresa del sector industrial.

Actualmente la tecnología tiene implicaciones fundamentales para el avance de la sociedad, específicamente en el área laboral. Sin embargo, todo producto de desarrollo tiene también consecuencias; una de ellas, es el estrés que provoca a los individuos que la utilizan constantemente.

3.2. CONCEPTO DE ESTRÉS

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso; es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud. (Vorvick, 2014)

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales. Algunas veces posiblemente no se dará cuenta de que estos síntomas son ocasionados por el estrés. Algunos signos de que el estrés pueden estar afectando de la siguiente manera: diarrea o estreñimiento, mala memoria, dolores y achaques frecuentes, dolores de cabeza, falta de energía o concentración, problemas sexuales, cuello o mandíbula rígidos, cansancio, problemas para dormir o dormir demasiado, malestar de estómago, uso de alcohol o drogas para relajarse, pérdida o aumento de peso. (Vorvick, 2014, pág. 6)



3.2.1. TIPOS DE ESTRÉS.

El estrés es un sentimiento normal. Según (Vorvick, 2014) hay dos tipos de estrés:

Estrés agudo: Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirse cuando se realizan actividades diarias que generan cierta presión, ejemplo de ello: Manejar cuando hay tráfico, discutir con la pareja, olvidar algo del trabajo etc. Esto ayuda a controlar las situaciones peligrosas. También ocurre cuando se hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas sienten estrés agudo en algún momento u otro.

Estrés crónico: Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Se puede tener estrés crónico cuando se tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico. Se puede acostumbrarse tanto al estrés crónico que puede llegar incluso a no considerarlo un problema. Si no se encuentra manera de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud.

En la actualidad, el estrés no solo afecta de manera individual, sino que se ha venido extendiendo abarcando lugares más complejos situaciones más amplias. Uno del principal estrés, es el laboral: El que afecta directamente la productividad del trabajador. Esto se empezó a vislumbrar desde la investigación en grandes fábricas de textiles, hasta incluso en el estudio de las fuerzas armadas de diferentes países. (Lenovo, 2007)

3.3. EL DESEMPEÑO LABORAL.

Pero, ¿qué hace que determinados trabajadores sufran más tecnoestrés que otros?, y ¿qué consecuencias tanto personales como organizaciones tiene el tecnoestrés? En otro lugar Salanova (2003) ha detallado que “los principales antecedentes del tecnoestrés (o tecno estresores) son las altas demandas laborales relacionadas con las TICs, así como la falta de recursos tecnológicos o sociales relacionados con las mismas”.

Desde el modelo de demandas y recursos laborales Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, (2002) señalan que “las altas demandas y la falta de recursos en el trabajo (en nuestro caso referentes a las TIC) están relacionados con un aumento del tecnoestrés (esto es, tecnoansiedad y/o tecnofatiga” (P.34), estando esta relación modulada por la presencia de recursos personales, tales como las propias competencias mentales, la autoeficacia relacionada con la tecnología, etc. Como se puede apreciar, el tecnoestrés está implicado en el área laboral, aunque no existe un estudio detallado que indique que afecte directamente el desempeño laboral.



3.3.1. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Dentro de lo que identificamos hoy como gestión de recursos humanos o gestión del capital humano, uno de los componentes fundamentales es la evaluación del desempeño, esto debido a que las organizaciones están obligadas a ser más eficaces y eficientes, tener mejores estrategias de negocio y hacer más con menos con el fin de seguir siendo competitivos en el mercado.

La evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral

Aunque los profesionales de recursos humanos entienden claramente la importancia de la gestión óptima del rendimiento de los trabajadores, a menudo se enfrentan a obstáculos internos, pues generalmente hay resistencia a este proceso tanto por los que evalúan como por los evaluados, estos últimos tal vez por miedo a recibir sugerencias de la forma como está realizando su trabajo. (Collado, 2005)

Pero esto se puede cambiar, las empresas con visión de futuro están tomando medidas para abordar con éxito esta percepción negativa de la evaluación del desempeño y están colocando en práctica soluciones innovadoras que garantizan evaluaciones reales que aporten a la mejora del rendimiento. (Collado, 2005)

Es muy usual que en estas empresas antes de hacer la evaluación se tome en cuenta todo el historial de seguimiento y retroalimentación al que fue sujeto el empleado en el periodo evaluado, no se centran solo en el diligenciamiento de un formulario ya que esto puede conducir a malos entendidos y a desmejorar la apreciación de los beneficios de una evaluación del desempeño por parte de los trabajadores. Un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio, determinar si las expectativas de desempeño laboral fueron satisfactorias, apoyar las decisiones de planificación del recurso humano y planes de carrera, identificar las fortalezas y debilidades en los desempeños para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad. (Collado, 2005)

Por otra parte, hay resaltar que los métodos utilizados para medir el desempeño de los trabajadores y el entrenamiento que tengan los evaluadores también aporta positivamente a la satisfacción laboral, la retención del personal y a la lealtad de los colaboradores para con la empresa. Es importante que durante este proceso se tenga en cuenta la entrega de retroalimentación oportuna al evaluado, que se le comunique de forma clara y asertiva las expectativas de desempeño laboral.



En cuanto a la realización de un proceso de medición del desempeño poco estructurado puede inducir a la desconfianza, menor compromiso y productividad porque si los trabajadores con mejor nivel laboral no ven la diferenciación entre las calificaciones obtenidas, los incentivos y beneficios, ocasionará en ellos desmotivación y por ende afectará su rendimiento. Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador. (Collado, 2005)

3.3.2. SATISFACCIÓN DEL TRABAJO

Con respecto a la satisfacción del trabajo Newstrom (1991) plantea que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” (P.32). La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según otro autor Hill, (1980) “satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro”

3.3.3. AUTOESTIMA

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso (Hill, 2004)

3.3.4. CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett, (1992) “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” (P.57).

Según Nash, (1989) “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos.

El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos” (P.77). El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.



3.4. CONCEPTOS DE TECNOESTRÉS

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

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

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

- 1) síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo.
- 2) el desarrollo de actitudes negativas hacia la TIC. Ahora bien, esta definición está restringida al tipo más conocido de tecnoestrés: la tecno ansiedad.

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

3.4.1. TIPOS DE TECNOESTRÉS

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

Tecno ansiedad

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

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



Tecno fatiga

La fatiga o cansancio mental, es otro de los efectos previsibles de la exposición prolongada al uso de ordenadores, Smartphones etc. Este tipo de fatiga se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo, que puede verse incrementado por sentimientos y actitudes de recelo y desconfianza frente a la eficacia de su utilización. (Lopez, 2006, P.17-19)

Tecno adicción

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

3.4.2. EL PROCESO DE TECNOESTRÉS

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

3.4.3. MEDICIÓN DEL TECNOESTRÉS

Para medir el tecnoestrés se cuenta con diferentes instrumentos generados mayoritariamente en Estados Unidos. Entre ellos se destaca una batería para evaluar la tecnofobia que comprende tres instrumentos (20 ítems cada uno con una escala de respuesta de 1 a 5): (1) "Computer Anxiety Rating Scale" (CARS-C) que mide ansiedad hacia la tecnología; (2) "Computer Thoughts Survey" (CTS-C) que mide pensamientos específicos que las personas tienen cuando trabajan con tecnología, y (3) "General Attitudes Toward Computers Scale" (GATCS-C) que evalúa una serie de actitudes hacia los ordenadores y la tecnología. (Salanova, 2005)

Se destacan también dos escalas para evaluar el daño producido por el uso de tecnologías: "Computer Technology Hassles Scale" y "Computer Hassles Scale" La segunda escala es una versión reducida de la primera y solo se centra en los daños provocados por el uso actual de ordenadores. En ambos casos se evalúa la gravedad del daño, los problemas con la ejecución



(ej., velocidad lenta del programa) y los problemas con la información que ofrece el ordenador (ejemplo instrucciones incomprensibles).

Existen otros instrumentos que permiten evaluar otros fenómenos relacionados con la tecnología como la "tecnosis" o dependencia psicológica de algunas personas sobre la tecnología. Consiste en un instrumento corto compuesto por 7 ítems con una respuesta dicotómica SI/ NO

En España, un instrumento válido para diagnosticar el tecnoestrés es el RED-TIC, desarrollado por el equipo de Investigación WONT Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón (<http://www.wont.uji.es>). Este instrumento está compuesto por cuatro bloques de variables que hacen referencia explícita al trabajo con tecnologías (ver anexo): (1) Datos administrativos, (2) Uso de TIC, (3) Riesgos Psicosociales y (4) Consecuencias Psicosociales. (Salanova, 2005)

3.5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ANTE EL TECNOESTRÉS.

Un aspecto a destacar es su capacidad para diagnosticar el fenómeno del tecnoestrés, así como de conocer sus antecedentes (demandas y falta de recursos laborales y personales) y consecuencias a nivel emocional. Además, incluye una evaluación no sólo de los daños psicosociales sino también del bienestar psicosocial. (Salanova, 2005)

Al igual que ocurre con otras problemáticas en el trabajo en general, o relacionadas con el estrés en particular, las estrategias de intervención pueden aplicarse desde un nivel más individual a un nivel organizacional. En estas últimas es donde haremos más hincapié en este apartado.

El trabajador, a nivel individual, puede utilizar una serie de estrategias más o menos adaptativas. Generalmente, podemos decir que las estrategias que mejor funcionan son las estrategias en las que el trabajador realiza una acción (o estrategias activas) para cambiar la situación, tanto si lo que pretende es cambiar la emoción de tecnoansiedad o tecnofatiga (por ejemplo, a partir de técnicas de relajación muscular, meditación) como si lo que pretende es eliminar de algún modo el problema (por ejemplo, exigiendo a la empresa una mejora de las condiciones de trabajo con tecnologías, o aumentando los propios recursos y la autoeficacia a partir de formación específica). (Salanova, 2005)

Más concretamente, adaptando la clasificación podríamos clasificar las estrategias individuales de afrontamiento al tecnoestrés en: (1) retirada (la menos adaptativa), (2) planificación (por ejemplo, estableciendo metas realistas de formación, incrementando poco a poco su dificultad y, por tanto, aumentando la autoeficacia después de cada acción formativa), (3) búsqueda de apoyo social/técnico y (4) reestructuración cognitiva (métodos que ayudan a los trabajadores a modificar sus procesos de evaluación de los tecno estresores, eliminando así pensamientos irracionales del tipo "debo saber utilizar esta tecnología en menos de dos días o la gente pensará que soy inepto/a"). (Bird, 1990, P.21-25)



En cuanto a las estrategias a nivel organizacional, estas son básicas en la organización ya que es la organización la que debe prever las posibles repercusiones en la introducción de NNTT y establecer los mecanismos para prevenir las consecuencias tanto desde las exigencias y organización del trabajo como facilitando a las personas vías de adaptación.

Adaptando la definición interactiva de estrés de Demerouti, Lazarus, Salanova, (2005) a tecnoestrés en el ámbito laboral, el concepto” hace referencia a la discrepancia entre las demandas y los recursos (personales y organizacionales) con los que cuenta el trabajador para hacerles frente” (P.67) En este sentido, podemos decir que en general, las estrategias organizacionales se centrarán bien en disminuir las demandas (por ejemplo, a partir de un rediseño de la tecnología) o bien en incrementar los recursos (proporcionado apoyo técnico, a través de formación,...) y la autoeficacia específica para el uso de tecnología. (Salanova, 2005)

Una manera sencilla de clasificar las estrategias organizacionales para reducir/prevenir el tecnoestrés en el trabajo, es centrarnos en dos dimensiones clave: objetivo de la prevención (prevención primaria o secundaria), y objeto de la prevención (estrategias centradas en el sistema social o en el sistema técnico) (adaptado de Salanova, Cifre y Martín, 1999)

Estrategias de prevención primaria orientadas al sistema social (personas)

Pueden adoptarse tres tipos fundamentales de estrategias: las basadas en la información y la comunicación, las que se apoyan en la formación organizacional y, finalmente, las que incluyen la participación en la toma de decisiones.

Información y comunicación

Son estrategias consistentes en hacer saber a todas las personas implicadas de los cambios que van a suceder en la organización en relación con la introducción de tecnologías específicas que influirán en su trabajo, así como las consecuencias esperadas. El objetivo es que los potenciales usuarios de la tecnología acepten el sistema antes de implantarlo y evitar así en la medida de lo posible los rumores y las posibles resistencias al cambio por miedo a no controlar la nueva situación.



IV. HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (H_I)

El tecnoestrés influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

4.2. HIPÓTESIS NULA (H₀)

El tecnoestrés no influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

4.3. VARIABLES

-Desempeño Laboral

- Tecnoestrés.



Tabla no 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Escala de medida	Naturaleza de los datos	Indicador	Ítems
Desempeño Laboral	Nivel de desarrollo laboral que tiene el trabajador/a su eficacia y su eficiencia, presencia de recursos personales, tales como las competencias mentales, la autoeficacia relacionada con la tecnología	Habilidades sociales, Habilidades laborales, rendimiento y materiales didáctico	Autoevaluación del personal docente de la FAREM-Estelí a través de cuestionarios para evaluar el desempeño laboral.	Ordinal	Cuantitativo	Desempeño laboral alto 24- 20 puntos Desempeño laboral normal 19- 10 puntos Desempeño laboral bajo 9- 0 puntos.	1 al 24 cuestionario del desempeño laboral.



Variable de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Escala de medida	Naturaleza de los datos	Indicador	Ítems
Tecnoestrés	Estado psicológico negativo relacionado con el uso de tecnología información y comunicación, amenaza de su uso en el futuro. Alto nivel de activación psicofisiológica no placentero.	Estrés ansiedad	Autoevaluación del personal docente a través de cuestionario RED-TIC, escala de ansiedad de Hamilton y entrevista Semi estructurada para valorar y proponer estrategias de intervención psicológica	Ordinal Nominal	Cualicuantitativo	RED-TIC: muy alto 96 Alto 75-90 Medio (alto)50- 74 Medio (bajo) 25-49 Bajo 24- 15 Muy bajo 14-0 Ansiedad severa 56-25 Ansiedad moderada 18-24 Ansiedad leve 17-0	1-16 RED-TIC 1-14 Escala de Hamilton Entrevista Semi estructurada 1-4



V. DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el procedimiento metodológico investigativo con el que se trabajó en este estudio.

5.1. ENFOQUE FILOSÓFICO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio está basado en un enfoque mixto, ya que cumple con los criterios de este tipo de investigación, debido a que los instrumentos de recopilación de información son de dos índoles: Cuantitativa y cualitativa; cabe destacar que este estudio tiene preponderancia cuantitativa. Se utilizó una ejecución concurrente ya que ambos métodos se aplicaron de manera simultánea y se analizaron más o menos en el mismo tiempo. (Hernandez Sampieri, 2010)

5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según la naturaleza de este estudio es de carácter exploratorio ya que este tema en Nicaragua no se ha estudiado. Es decir, cuando se hizo la revisión literaria reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, por tal razón deseábamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

También retoma criterios de investigación descriptiva, ya que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, y a la vez correlacional, ya que también pretende determinar si hay relación entre dos variables; Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

5.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

El estudio fue realizado en la Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí (FAREM-Estelí) de la universidad UNAN-Managua, la cual es una institución pública de educación superior. La población general es de 3,499 estudiantes, mientras que la población del personal docente de planta (en el momento de la investigación) es de 55 docentes. Se trabajó con los tres departamentos de la Facultad tomando una muestra de cada uno, específicamente se trabajó con los docentes de planta.

Esta investigación se llevó a cabo en el periodo de agosto- noviembre 2016, considerándose de corte transversal puesto que solo duró un periodo de cuatro meses hábiles de clase en un semestre.



5.4. POBLACIÓN

Este estudio se centró en trabajar con el personal docente de planta de los diferentes departamentos de FAREM-Estelí: Ciencias de la Educación y Humanidades, Tecnología y Salud, Ciencias Económicas. Siendo estos un total de 55 participantes.

5.4.1. MUESTRA

Se utilizó un tipo de muestreo estratificado. Sampieri (2010) explica: “es una técnica de muestreo probabilístico en donde los investigadores divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos. Luego, selecciona aleatoriamente a los sujetos finales de los diferentes estratos” (p. 170)

En este caso la muestra se divide en tres estratos ya que se trabajó con profesores de los tres departamentos de la Facultad, es decir: (Grupo A) departamento de ciencia, tecnología y salud, (Grupo B) departamento de ciencias económicas y administrativas, (Grupo C) departamento de ciencias de la educación y humanidades. La selección fue del 27% de la población el procedimiento que se utilizó para la cuota de participantes fue una afijación simple que consiste en dividir el número de la muestra entre el número de estratos.

A continuación, se describe de forma detallada el procedimiento de ecuaciones.

Población: $55 (55 \cdot 27) / 100 = 15$ participantes.

Muestra: Grupo A: $15/3 = 5$

Grupo B: $15/3 = 5$

Grupo C: $15/3 = 5$

Para este estudio también se seleccionó un tipo de muestreo no probabilístico por cuota ya que esta investigación es de carácter mixto y se utilizaron instrumentos cualitativos en este caso la entrevista, se tomaron en cuenta los siguientes criterios o características específicas:

- Pertenecer al área laboral de docencia de planta de la FAREM-Estelí
- Estar en constante relación con instrumentos tecnológicos en su área de trabajo.
- Disponibilidad para ser partícipes del estudio.



5.5. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

5.5.1. MÉTODO TEÓRICO

En esta investigación se utilizó el método de interpretación inductivo- deductivo, éste consiste en un proceso discursivo y descendente que pasa de lo general a lo particular, permitiendo estudiar los fenómenos desde las consecuencias desconocidas a partir de un principio desconocido (Hernandez Sampieri, 2010)

5.5.2. MÉTODOS EMPÍRICOS

Para la obtención y posterior análisis de los datos obtenidos se utilizaron diversas técnicas e instrumentos de recolección de información, los cuales por su objetivo se dividieron en cuantitativos y cualitativo, y a su vez se incluyeron dentro de los métodos empíricos de los cuales se realiza la siguiente descripción.

5.5.3. CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño de los trabajadores tiene como objetivo conocer cómo los empleados desarrollan su trabajo, y si lo están haciendo correctamente. Se trata de una autoevaluación cuidadosa del rendimiento de una persona que puede aportar información sobre su necesidad de mejora a nivel de conocimientos y habilidades, y que éstas puedan ser corregidas planteando medidas para ello. Aporta también a los trabajadores información sobre su competencia y progreso en el trabajo.

Dicho cuestionario descrito, se le aplicó directamente a la muestra del personal docente de FAREM-ESTELI, para medir el nivel del desempeño laboral.

Este cuestionario está compuesto de 22 elementos a responder, los cuales a su vez están dentro de una categoría específica, siendo estas:

- Habilidades sociales
- Habilidades laborales y de rendimiento
- Aspectos relacionados con materiales y otros



El cuestionario consta únicamente de dos tipos de respuestas, enmarcadas al conocimiento directo: SI/NO.

5.5.4. CUESTIONARIO RED_TIC

Es un cuestionario específico para aquellos trabajadores que utilizan TICs (Tecnologías de información y comunicación) como parte de su trabajo diario. Objetivo: En este caso, se trata de un cuestionario de evaluación de riesgos y daños psicosociales en el contexto específico de los usuarios de TIC. ¿Quiénes los realizan?: Puede ser realizado por cualquier tipo de trabajador, en este caso es exclusivo y específico para aquellos trabajadores que trabajan con ‘datos’, para aquellos trabajadores que utilizan TICs en su trabajo diario (ejemplo, personal de administración).

Duración: El tiempo determinado de este cuestionario es de aproximadamente 15-20 minutos.

¿Qué evalúa?: Al igual que sus predecesores, está formado por tres bloques en los que evalúa riesgos psicosociales, pero en este caso derivados del uso de las TICs (no del trabajo en general). Además posee un bloque (B) dedicado de manera exclusiva a evaluar el uso de las tecnologías a través de 11 preguntas, evaluando así, los ámbitos de uso, la valoración de la experiencia con TICs, adquisición de conocimiento, cursos de formación y aplicabilidad, experiencia en el uso de las TICs, uso de servicios tecnológicos y de software, adecuación al trabajo, percepción de cambios tecnológicos, y algo novedoso como es la evaluación de obstáculos y facilitadores exclusivos de las TICs. (Salanova, 2005)

5.5.5. ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON (HAMILTON ANXIETY SCALE, HAS)

La escala de ansiedad de Hamilton (Hamilton Anxiety Scale, HAS) fue diseñada en 1959. Inicialmente, constaba de 15 ítems, pero cuatro de ellos se refundieron en dos, quedando reducida a 13. Posteriormente, en 1969 dividió el ítem “síntomas somáticos generales” en dos (“somáticos musculares” y “somáticos sensoriales”) quedando en 14; Esta escala se aplicó al personal de planta docente de FAREM –ESTELI, con el objetivo de comprobar su nivel de ansiedad, como complemento del tecnoestrés.

Se trata de una escala heterogénea aplicada de 14 ítems, 13 referentes a signos y síntomas ansiosos y el último que valora el comportamiento del paciente durante la entrevista. Debe cumplimentarse por el terapeuta tras una entrevista, que no debe durar más allá de 30 minutos.



El propio autor indicó para cada ítem una serie de signos y síntomas que pudieran servir de ayuda en su valoración, aunque no existen puntos de anclaje específicos. En cada caso debe tenerse en cuenta tanto la intensidad como la frecuencia del mismo.

Cada ítem se valora en una escala de 0 a 4 puntos. Hamilton reconoce que el valor máximo de 4 es principalmente un punto de referencia y que raramente debería alcanzarse en pacientes no hospitalizados. Sólo algunas cuestiones hacen referencia a signos que pueden observarse durante la entrevista, por lo que el paciente debe ser interrogado sobre su estado en los últimos días. Se aconseja un mínimo de 3 días y un máximo de 3 semanas. (Hamilton, 1959)

5.5.6. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DEL TECNOESTRÉS

Se trata de una entrevista semiestructurada que tiene como principal objetivo, abordar aspectos que reflejen la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral. Fue aplicada al personal de planta docente de FAREM-ESTELI. Es un instrumento que consta de 4 preguntas, con contenido relevante para la investigación. Cabe destacar que la entrevista fue validada por un grupo de expertos a la que fue aplicada previamente antes de utilizar con la muestra de estudio

5.6. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos se procesaron de acuerdo a normas evaluativas de confiabilidad y validez, estipuladas en los instrumentos. Para el análisis de datos cuantitativos, se planteó la utilización del programa SPSS versión .22, el cual permite un análisis profundo y confiable sobre los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos planteados anteriormente.

Se utilizó este programa puesto que presenta una mayor facilidad en cuanto a obtención de resultados, hecho que accederá a la obtención confiable y rápida de los resultados, también porque favorece en dos factores importantes al aplicar un instrumento: reduce el tiempo en el análisis de datos, es un medio tecnológico que permite la reducción de márgenes de error en los resultados. (Hernandez Sampieri, 2010)

Para el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en el cuestionario RED/TIC, primeiramente, se realizó una observación cuidadosa de la hoja de respuesta, para verificar el número de respuestas omitidas por los participantes. Posteriormente se contó cuidadosamente el número de respuestas de cada ítem, anotando así la puntuación en bruto en cada escala, siendo:



Sumatoria de los ítems; escepticismos (1-4), fatiga (5-8) ansiedad (9-12) ineficacia (13-16), verificando así la validación de la prueba.

Posterior a esto se realizó el sumatorio general de cada escala y se procedió a ubicar a cada participante en el rango correspondiente según la puntuación obtenida, consiguiendo así valorar el nivel de tecnoestrés de cada uno de los participantes.

En referencia al cuestionario de ansiedad de Hamilton, se procedió a realizar una puntuación de 0-4 puntos para ítem, valorando tanto la intensidad, como la frecuencia del mismo. De esta manera se pudo obtener la puntuación que corresponde: Ansiedad psíquica y ansiedad somática. Para obtener un resultado general se realizó una sumatoria de las dos puntuaciones obtenidas, dando como resultado, que una mayor puntuación indica una mayor intensidad de ansiedad.

Para el análisis e interpretación del cuestionario de desempeño laboral, de igual manera se procedió a verificar las existencias de respuestas omitidas. Una vez asegurado este punto se procedió a realizar una puntuación bruta la cual clasificaba a los participantes, según el rango de puntajes obtenidos.

El análisis de la entrevista semiestructurada se realizó a través de una matriz de doble entrada, donde se reflejaron la respuesta directa de los participantes, para posteriormente consolidarse en un análisis general de respuestas.

A sí mismo, se realizó un análisis bivariado, por lo cual fueron elaboradas tablas de contingencia para variable ordinales en las que se presentan los porcentajes, y residuos tipificados utilizando el estadístico Chi cuadrado de Pearson (X^2) para determinar la presencia o ausencia de relaciones estadísticamente significativas entre las variables.

Todo esto supone que se exploró una relación significativa, entre el nivel de tecnoestrés y el nivel de desempeño laboral del personal docente de FAREM-ESTELI, lo cual permitió verificar la comprobación de la hipótesis planteada. De igual manera se cruzaron en tablas de contingencias las variables: Nivel de ansiedad y desempeño laboral.



5.7. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO

5.7.1. FASE DE PLANIFICACIÓN O PREPARATORIA

Partiendo de la inquietud de querer conocer Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016., se desarrolló la presente investigación con el fin de abordar el siguiente objetivo: Identificar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente del turno matutino de FAREM Estelí en el segundo semestre 2016. Dicho objetivo, se enfocó específicamente en los aspectos de interés a estudiar y que en el transcurso de la investigación se le dio respuesta a través de la identificación del problema planteado.

Posteriormente se procedió a buscar y revisar bibliografía que estuviera relacionada con el tema de investigación, se recurrió a los buscadores avanzados del internet, libros, artículos científicos, trabajos de investigación que dan el abordaje para este seminario de graduación. En este punto, la información recabada sirvió como parte del marco teórico, en donde se ubicaron principalmente aspectos o elementos relacionados con el tema de investigación.

Seguidamente, se realizó los criterios de selección para tomar la muestra apropiada; a partir de este punto se optó por un muestreo probabilístico ya que el grupo debería de cumplir con ciertos criterios. Se tomó como muestra a los integrantes del personal de planta docente de FAREM.ESTELI, con un número total de 15 participantes.

5.7.2. FASE DE APLICACIÓN O TRABAJO DE CAMPO

Se procedió primeramente a realizar la selección de los participantes mediante muestras probabilísticas, en dependencia de las características indicadas para el estudio (criterios de selección) mediante un muestreo estratificado simple.

Una vez escogida la muestra (15 participantes) se procedió a la aplicación individual de los instrumentos cuantitativos, propuestos en los métodos y técnicas para la recolección de datos: Escala de ansiedad Hamilton, Cuestionario del desempeño laboral, cuestionario RED/TIC. Posteriormente fue aplicada la entrevista semiestructurada: tecnoestrés y desempeño laboral, con el fin de obtener los datos cualitativos. **Fase informativa:** En esta fase se aborda la presentación de los resultados obtenidos en la investigación, mediante la presentación de un informe final que describirá de manera detallada los principales hallazgos encontrados y si cumple o no la hipótesis de investigación planteada.



VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los principales resultados obtenidos mediante la utilización de los instrumentos tanto empíricos como teóricos anteriormente planteados, se pueden resumir de la siguiente manera:

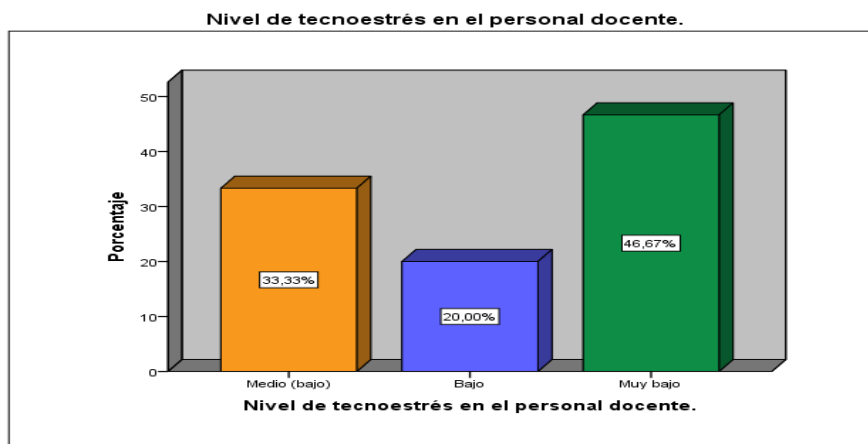
Tabla No 2. Comprobar el tecnoestrés en el personal docente de FAREM-Estelí

Nivel de tecnoestrés en el personal docente de FAREM-ESTELI					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Medio (bajo)	5	33,3	33,3	33,3
	-Bajo	3	20,0	20,0	53,3
	-Muy bajo	7	46,7	46,7	100,0
	-Total	15	100,0	100,0	

En la tabla anterior se describen los resultados obtenidos de la medición del nivel de tecnoestrés en el personal docente de FAREM-ESTELI, interpretándose de la siguiente manera: El **20,0%** de la muestra se ubica en un rango de nivel de tecnoestrés bajo. El **33,3%** se sitúa en un nivel de tecnoestrés medio (bajo) y por último el 46,7% restante se encuentra en el rango Muy bajo. Encontrándose como resultado general que los docentes participantes para este estudio no presentan ningún nivel significativo de tecnoestrés. Puntuaciones encontradas en el análisis cuantitativo sobre el nivel de tecnoestrés.



Grafico No 1. Tecnoestrés



Análisis de la primera pregunta de la entrevista semi-estructurada

Se pretendía complementar información cualitativa de los niveles de tecnoestrés del personal docente teniendo de esta manera una preceptiva más clara para dar salida a nuestro primer objetivo

Pregunta numero #1 ¿Qué repercusiones físicas/psicológicas, considera usted tener, después de una jornada laboral en donde utilizo constantemente instrumentos tecnológicos?

El análisis de la información obtenida en este instrumento: Cuestionario de tecnoestrés, permite decir que los/las docentes de FAREM-Estelí no presentan un nivel significativo determinante de tecnoestrés; sin embargo, en la entrevista realizada se pudo comprobar que la mayoría de docentes manifiesta repercusiones psicofisiológicas tales como; cefalea, dolor musculares, cansancio visual, cambios de estado de ánimo, lo cual indica que el estrés de forma general llegan a somatizarse en repercusiones físicas.

Lo descrito anteriormente puede relacionarse con lo planteado por Vorvick (2014) respecto a los signos del estrés:

“ pueden afectar de la siguiente manera: diarrea o estreñimiento, mala memoria, dolores y achaques frecuentes, dolores de cabeza, falta de energía o concentración, problemas sexuales, cuello o mandíbula rígidos, cansancio, problemas para dormir o dormir demasiado, malestar de estómago, uso de alcohol o drogas para relajarse, pérdida o aumento de peso” (Vorvick, 2014).



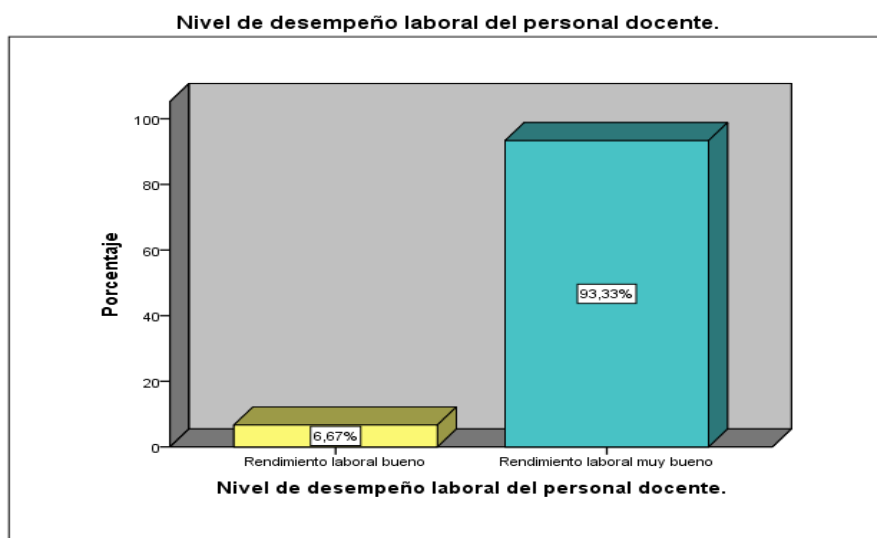
Tabla No 3. Evaluación del desempeño laboral del personal docente de FAREM-ESTELI

Nivel de desempeño laboral del personal docente FAREM-ESTELI					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rendimiento laboral bueno	1	6,7	6,7	6,7
	Rendimiento laboral muy bueno	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

En la tabla N°3 se explican los resultados obtenidos de la medición del nivel del desempeño laboral del personal docente de FAREM-ESTELI, interpretándose de la siguiente manera: El 6,7% de la muestra dice que su desempeño laboral es muy bueno, mientras el 93,3% restante ubica su desempeño como rendimiento laboral muy bueno, lo que sugiere que el personal docente de FAREM-ESTELI, califica su desempeño laboral como muy bueno.

A continuación, se visualiza los resultados del porcentaje cuantitativo que dan salida a nuestro segundo objetivo.

Grafico No 2. Nivel de desempeño laboral.



El análisis de los datos obtenidos mediante el cuestionario de desempeño laboral, reflejó que el personal docente de FAREM-ESTELI se autoevalúa en un rango muy bueno, lo que se traduce en que su desempeño laboral es el adecuado en su determinada área de trabajo, lo que permite tener una buena efectividad en las actividades que realiza.



La teoría indica, que en un ambiente laboral donde se facilitan los recursos tecnológicos necesarios, se reduce el nivel de tecnoestrés.

Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, (2002) señalan que *“las altas demandas y la falta de recursos en el trabajo (en nuestro caso referentes a las TIC) están relacionados con un aumento del tecnoestrés (esto es, tecnoansiedad y/o tecnofatiga” (P.34), estando esta relación modulada por la presencia de recursos personales, tales como las propias competencias mentales, la autoeficacia relacionada con la tecnología, etc.* Como se puede apreciar, el tecnoestrés está implicado en el área laboral, aunque no existe un estudio detallado que indique que afecte directamente el desempeño laboral.

Esto revela que el personal docente de FAREM-ESTELI tomado como muestra para el estudio, perciben su entorno laboral como apropiado, además de presentar una autopercepción adecuada en los aspectos determinantes del cuestionario, como lo son; Habilidades sociales apropiadas, y conductas adecuadas con los compañeros de trabajo, habilidades laborales que se traducen en un buen rendimiento laboral, buena adaptación y manejo de los materiales asignados en el área de trabajo.



Relación entre tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente de FAREM-ESTELI

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante el cruce de variables, en el que se realizaron los análisis correspondientes al objetivo planteado: Valorar la relación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral del personal docente de FAREM-Estelí.

Tabla No 4. Relación entre el tecnoestrés y el desempeño laboral

Nivel de tecnoestrés en el personal docente *Nivel de desempeño laboral del personal docente FAREM-ESTELI tabulación cruzada					
		Nivel de desempeño laboral del personal docente FAREM-ESTELI		Total	
		Rendimiento laboral bueno	Rendimiento laboral muy bueno		
Nivel de tecnoestrés en el personal docente	Medio (bajo)	Recuento	0 _a	5 _a	5
		% dentro de Nivel de tecnoestrés en el personal docente	0,0%	100,0%	100,0%
		% del total	0,0%	33,3%	33,3%
	Bajo	Recuento	0 _a	3 _a	3
		% dentro de Nivel de tecnoestrés en el personal docente	0,0%	100,0%	100,0%
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%
	Muy bajo	Recuento	1 _a	6 _a	7
		% dentro de Nivel de tecnoestrés en el personal docente	14,3%	85,7%	100,0%
		% del total	6,7%	40,0%	46,7%
Total		Recuento	1	14	15
		% dentro de Nivel de tecnoestrés en el personal docente	6,7%	93,3%	100,0%
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Nivel de desempeño laboral personal docente FAREM-ESTELI categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

Estos datos indican que del 100% de la muestra, el 33,3% posee un nivel de tecnoestrés (medio bajo) y se ubican en un rendimiento laboral Muy bueno. De igual manera el 20,0% se ubica en un nivel de tecnoestrés (bajo) y ubica este mismo 20% en un rendimiento laboral muy bueno. Por último, un 46% se ubica en un nivel de tecnoestrés (muy bajo) este ubica, además, un 85,7% de la muestra en un rendimiento laboral muy bueno, frente a un 14,3% de un rendimiento laboral bueno.



Tabla No 5. Prueba Chi cuadrada

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,224 ^a	2	,542
Razón de verosimilitud	1,606	2	,448
Asociación lineal por lineal	,960	1	,327
N de casos válidos	15		
a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.			

Las diferencias no son estadísticamente significativas ($X^2= 1,224$, $gl=2$, $P=0,542$) lo que revela que no existe relación entre las variables: Nivel de tecnoestrés, y el nivel de desempeño laboral. En el análisis realizado, se pudo comprobar que no existe relación entre la variable nivel de tecnoestrés y el nivel de desempeño, ya que, para los docentes a pesar de presentar algunas sintomatologías de estrés, consideran que su capacidad para desarrollarse en el ámbito laboral no se ve limitada por el trabajo con los medios tecnológicos, sino que facilitan su desempeño laboral, ya que para ellos.

Algunas expresiones de la muestra en la entrevista semiestructurada reafirman estos resultados que se aprecian a continuación:

- “Mejora la eficacia de mi trabajo ya que puedo hacerlo más rápido” (participante N°8)
- “A veces me siento agotada, pero eso no influye en mi desempeño laboral (participante N 11)



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

Grafico No. 3. Relación Tecnoestrés * Desempeño

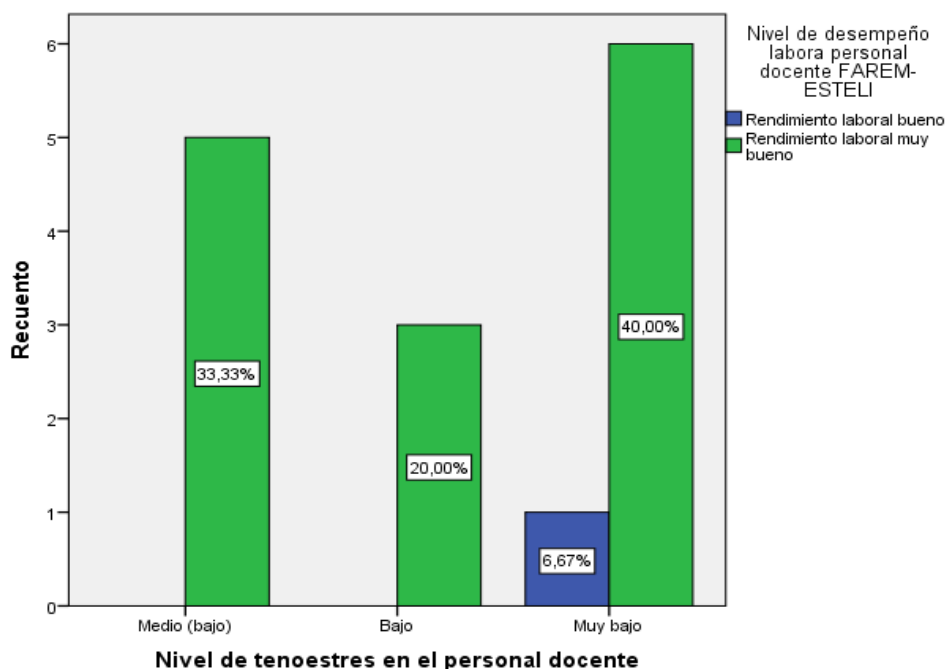


Tabla de contingencia de cruce de variables Ansiedad y Desempeño Laboral.

La siguiente interpretación, refleja un análisis complementario para el tercer objetivo planteado anteriormente, por el cual se aplicó el cuestionario de escala de ansiedad de Hamilton.

Tabla No. 6 Cruce de la variable ansiedad y desempeño laboral

Ansiedad general del personal docente de FAREM ESTELI*Nivel de desempeño labora personal docente FAREM-ESTELI tabulación cruzada					
		Nivel de desempeño labora personal docente FAREM-ESTELI		Total	
		Rendimiento laboral bueno	Rendimiento laboral muy bueno		
Ansiedad general del personal docente de FAREM ESTELI	Leve	Recuento	1	10	11
		% dentro de Ansiedad general del personal docente de FAREM ESTELI	9,1%	90,9%	100,0%
		% dentro de Nivel de desempeño labora personal docente FAREM-ESTELI	100,0%	71,4%	73,3%
	Moderado	Recuento	0	2	2
		% dentro de Ansiedad general del personal docente de FAREM ESTELI	0,0%	100,0%	100,0%



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

		% dentro de Nivel de desempeño labora personal docente FAREM-ESTELI	0,0%	14,3%	13,3%
	Severo	Recuento	0	2	2
		% dentro de Ansiedad general del personal docente de FAREM ESTELI	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Nivel de desempeño labora personal docente FAREM-ESTELI	0,0%	14,3%	13,3%
Total		Recuento	1	14	15
		% dentro de Ansiedad general del personal docente de FAREM ESTELI	6,7%	93,3%	100,0%
		% dentro de Nivel de desempeño labora personal docente FAREM-ESTELI	100,0%	100,0%	100,0%

Los datos de este cuadro reflejan que del 100% de la muestra, el **73,3%** se encuentra en un rango de ansiedad leve, además ubica a un **71,4%** en un rendimiento laboral Muy bueno. De igual manera del 100% de la muestra, el **13,3%** se ubica en un nivel de ansiedad moderado, y ubica al **14,3%** en un rendimiento laboral muy bueno.

Sin embargo, en un tercer resultado puede notarse que del 100% de la muestra el 13,3% presenta un nivel de ansiedad severo ubicando además un 14,3% en un rendimiento laboral muy bueno.

Tabla No 7. Resultado de prueba Chi cuadrada de las variables ansiedad con desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,390 ^a	2	,823
Razón de verosimilitud	,646	2	,724
Asociación lineal por lineal	,316	1	,574
N de casos válidos	15		

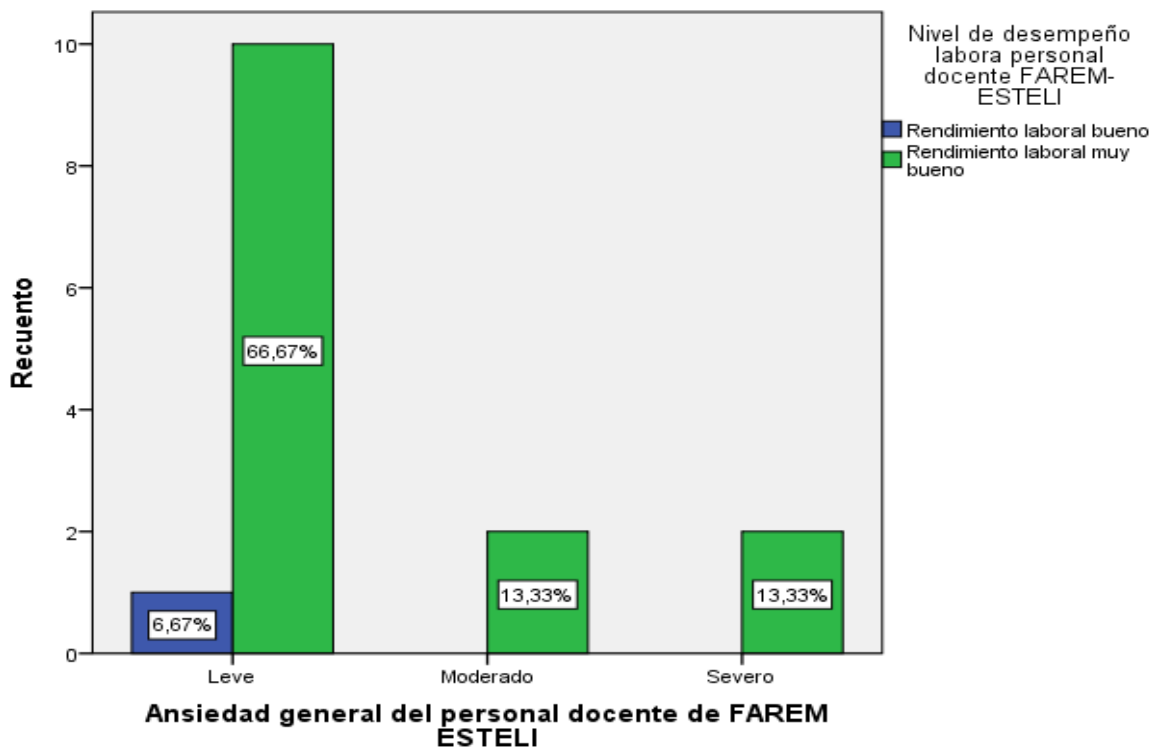
a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Las diferencias no son estadísticamente significativas ($\chi^2 = 0,390$ $gl=2$ $P=0.823$) lo que revela que no existe relación entre las variables: Nivel de ansiedad, y el nivel de desempeño laboral.



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

Grafico No 4. Gráfico de barras variables desempeño y ansiedad



Entrevista semiestructurada para valorar la influencia del tecnoestrés sobre el desempeño laboral.

Instrumento: Guía de entrevista dirigida a maestros de planta de FAREM-ESTELI tomados como muestra para este estudio.

Objetivo: Valorar la influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de FAREM-ESTELI

Tabla No 8. Matriz de análisis de entrevista

Aspectos consultados	Resultados obtenidos
Preguntas	Consolidado DE RESPUESTAS
1- ¿Qué repercusiones físicas/psicológicas, considera usted tener, después de una jornada laboral en donde utilizó constantemente instrumentos tecnológicos?	Se reflejó que la gran mayoría de los participantes presentan repercusiones de carácter psicológico en relación al uso de TIC: ansiedad, estrés, estados de ánimo cambiantes. Este tiene reacciones fisiológicas como: cefalea, dolores musculares y cansancio visual. Por otro lado, la minoría de los participantes expresan no tener ninguna reacción ante el uso de TIC. Lo que puede sugerir que los maestros si están padeciendo algún tipo de alteración psicofisiológicas.



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

2- ¿De qué manera considera usted, que el uso prolongado de medios tecnológicos, influye en su desempeño laboral?	Se encontró que la mayoría de participantes consideran que el uso prolongado de TIC les produce, cansancio, mental, muscular, cambio de humor, cansancio visual, por tal razón se puede reflejar algunos síntomas de tecnoestrés en algunos docentes, una minoría de los participantes expresan que a pesar de presentar algunas repercusiones físicas no influye en su desempeño laboral, también se manifestó que una minoría de la muestra les gusta el trabajo con tecnología porque aporta a ser más eficientes en sus labores.
3- Piensa que el uso excesivo de medios tecnológicos afecta sus relaciones sociales?	Más de la mitad de los/as participantes refieren que los medios tecnológicos no influyen de ninguna manera en sus relaciones sociales ya que han aprendido a moderar su uso; estos medios sirven también para comunicarse con sus amistades, se encontró un uso consciente de tecnología en la mayoría de docentes. Por otro lado, un poco menos de la mitad expresaron que si influyen ya que muchas veces el tiempo que dedican al uso tecnología les impide relacionarse con otras personas y en muchas ocasiones se vuelven dependiente de la tecnología haciendo a un lado las relaciones sociales.
4- ¿Cree usted que el uso de medios tecnológicos le produce estrés laboral, si su respuesta es afirmativa, que actividades realiza para disminuirlo?	La gran mayoría de los/as participantes asumen que el uso tecnológico les produce estrés laboral por tal razón realizan actividades recreativas y descanso del cuerpo y la mente, para disminuir el estrés expresan que esto no afecte sus eficiencias laborales, Una minoría opina que no presentan tecnoestrés.

En la tabla anterior se puede observar que en su gran mayoría la opinión de cada uno de los participantes de la muestra de este estudio tiene el mismo sentido y apunta a un resultado que se relaciona con los resultados obtenidos a través de los métodos cuantitativos aplicados, ya que en esta entrevista se pudo comprobar que los maestros sí están padeciendo de algunas afectaciones psicósomáticas por el cansancio laboral pero que no precisamente ellos lo relacionan con el tecnoestrés, ponen de manifiesto además, que el uso de nuevas tecnologías ha venido a enriquecer su quehacer diario y así optimizar su desempeño laboral.

Como una observación importante para este estudio se podría decir de este resultado que no existe en este caso relación alguna entre el tecnoestrés y el desempeño laboral en este caso en particular, cumpliéndose la hipótesis nula de investigación planteada para el estudio: ***A menor cantidad de tecnoestrés, mayor será la calidad en el desempeño laboral de los trabajadores.***

Esto podría deberse a que según los datos cuantitativos no muestran una evidencia que los participantes estén padeciendo de tecnoestrés, a lo que podríamos sugerir que algunos de los síntomas que aparecen al momento de esta entrevista se deban a estresores “normales” por el cansancio laboral del día a día que realizan los docentes de planta de FAREM-Estelí.



Otro dato importante que nos permite este análisis de la entrevista es enterarnos que el nuevo mundo de las tecnologías no está afectando las relaciones interpersonales ya que según ellos “*puede mejorar incluso las relaciones interpersonales*” (participante # 10) por lo cual se puede atestiguar que el proceso de adaptación a los medios tecnológicos ha sido provechoso para este sector del área docentes.

Objetivo 4. Estrategias de intervención psicológica que contribuyan a la prevención del tecnoestrés en el personal docente de FAREM-Estelí.

Como resultado final de este estudio se han diseñado algunas estrategias de intervención terapéuticas para trabajar el estrés generalizado o tecnoestrés, a continuación, se describen las corrientes terapéuticas que se han tomado en cuenta para desarrollar esta propuesta.

Objetivo: Promover una salud mental desde la conexión cuerpo mente para la disminución los niveles de estrés.

Nombre del taller: Conectando mis energías desde mi cuerpo, mi mente y mis emociones.

Técnica de intervención:

- Proceso de psicoafectividad modelo grupal.
- Ejercicios bioenergética.
- Psicodanza
- Psicodrama.

Tiempo de ejecución:

Para realizar este proceso de acompañamiento terapéutico se realizará un conversatorio sobre el tecnoestrés sus efectos y la importancia de la prevención, el cuidado de nuestro cuerpo, emociones, posterior a esto se realizará un contrato terapéutico con las personas que estén interesados en formar parte de esta experiencia, comprometiendo disponibilidad de horario y actitud cooperativa para con el proceso terapéutico. Este tendrá una duración de 64 horas, se trabajará dos veces por semanas en un periodo de dos horas por dos meses.

Filosofía de la bioenergética

La terapia bioenergética es una forma de entender la personalidad humana en función de los procesos energéticos del cuerpo y una forma de psicoterapia. También conocida como análisis



bioenergética, fue desarrollada por Alexander Lowen, discípulo de Wilhelm Reich. No tenemos cuerpo, sino que somos cuerpo y es en éste, donde nuestros conflictos y bloqueos psicológicos van imprimiendo su huella y poco a poco, se va configurando nuestra coraza muscular en función de nuestras vivencias. (Lowen, 1997)

En este estudio ha rebelado que la mayoría de los docentes, presenta repercusiones físicas tales como: dolor de espalda y dolores musculares, se puede apreciar de forma clara la somatización de los efectos del estrés, por tal razón se realizará secciones de ejercicios de bioenergética que consisten en la descarga mental a través del ejercicio físico.

Procedimiento

1. Ejercicios de respiración: respiración ventral, mecer la pelvis, expiración, respirando y vibrando
2. Asentamiento en la tierra”: flexionando las rodillas, dejando salir el vientre, el arco.
3. Ejercicios de vibración y motilidad para observar si la energía del paciente fluye libremente.
4. Auto expresión y autodominio: pataleo, diciendo “no” mientras se patalea, desarrollando tu poder de pataleo.
5. Ejercicios afectivos, sensuales y sexuales: rotación de las caderas, arqueando la espalda, meciendo la pelvis.

Masaje: Se usa para suavizar tensiones en partes del cuerpo que no se movilizan mucho al respirar o al hacer ejercicios bioenergéticas. Podemos dividirlos en dos categorías: masaje suave de relajación, para suavizar la rigidez general que muestran algunos pacientes y el masaje fuerte y profundo, para disminuir o quitar las tensiones que hay en distintas partes del cuerpo y aflojar la fascia que envuelve los músculos. (Alvarez Valcarce, 2009)

Filosofía de la psicodanza

Funcionan como factores terapéuticos para eliminar la angustia, los ritmos progresivos que liberan tensiones, las danzas que suscitan equilibrio y armonía interior, los ejercicios del rol, disminuyen la culpa inconsciente y los movimientos espontáneos que refuerzan la sensación de identidad. (Blanca, 2006)



El establecimiento en la psicodanza de formas de paso a diferentes estados de ánimo, favorece a los participantes la sensación de poder controlar dichos estados. Lograr responder espontáneamente con un mayor repertorio de actitudes corporales a las formas cambiantes que propone el yo-auxiliar, ayuda a desmontar las defensas rígidas del carácter.

Las ansiedades persecutorias y la responsabilidad excesiva pueden ser trabajadas mediante ejercicios de relajación en movimiento aplicados a la zona dorsal y a las posiciones de control visual del otro Fundirse con el grupo en una danza ritual, disminuye las ansiedades persecutorias, funcionando como caldeamiento para escenas donde puedan intercambiarse papeles.

En este estudio los datos arrojados, por los diferentes instrumentos aplicados, reflejan que los docentes enfrentan situaciones estresantes, ya sea por acumulación de trabajo, tienden a cambiar su estado de ánimo reflejando, ira, enojo e irritabilidad por tal razón se ha tomado esta técnica terapéutica para trabajar esta problemática manifestada en el estudio. (Blanca, 2006)

Evaluación.

Para llegar a tener un mayor autocontrol, que el estrés pueda trabajarse a partir del ejercicio psicofísico para descargar la tensión y prevenir la somatización del mismo, esto permite una mayor adaptación en el medio, establecer relaciones laborales más sanas y sobre todo mayor eficiencia en su trabajo.

Se pretende realizar una evaluación psicométrica pre y post mediante se desarrolla el proceso, de esa manera poder comprobar si el acompañamiento terapéutico aporta a la solución del problema que nos hemos planteado en esta investigación. Como resultado final propone estrategias para disminuir el tecnoestrés en los trabajadores ya que hemos encontrado alguna sintomatología, relacionada al estrés laboral.



VII. CONCLUSIONES

Después de haber analizado y discutido a profundidad los resultados obtenidos, se detallan a continuación las principales conclusiones que se derivan del trabajo realizado. En primer lugar, se presentan las conclusiones, en correspondencia con los objetivos y categorías de análisis de relevancia para el objeto de estudio, seguidamente en función de la metodología empleada, y finalmente una aproximación sobre algunas posibles líneas de avance para seguir profundizando en esta interesante línea temática.

Conclusiones obtenidas en relación con los objetivos y categoría de análisis.

Objetivo no.1

Los resultados obtenidos permiten concluir que al menos en este estudio, la muestra abordada no presenta un nivel significativo de tecnoestrés que este inmiscuido dentro de sus acciones intrínsecas, lo que indica que no perciben el tecnoestrés como algo que les genere afectaciones psicológicas negativas.

Sin embargo, se evidencia también cierta sintomatología psicofísica relatada por las palabras de los propios participantes, lo que podría sugerir que presentan cierto nivel de estrés, aunque no lo relacionen con el uso de los instrumentos de información y comunicación.

Objetivo no.2

Según los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento (Cuestionario del desempeño laboral) se pudo deducir que los participantes autoevalúan su desempeño de manera satisfactoria lo que se resumen en que no están teniendo ninguna afectación en cuanto a la optimización de sus actividades, ya que según ellos no se ven afectados por factores estresantes que era lo que se pretendía encontrar en este estudio.

Esto indica que presentan un buen rendimiento en cuanto a los aspectos abordados por el cuestionario, los cuales sugiere que el personal docente, posee buenas habilidades sociales con sus compañeros de trabajo, buenos hábitos que desarrollan su desempeño laboral, y por ultimo una muy buena utilización de los instrumentos que se les brinda en el trabajo.



Objetivo no 3

Se logró valorar que no existe una relación determinante entre el tecnoestrés y el desempeño laboral. Para los participantes las nuevas TIC, por el contrario de lo que se cree que provoca en su rendimiento laboral, ha venido a darles nuevas herramientas para mejorar la calidad de su trabajo, y así mismo garantizar un desempeño laboral que les permita rendir según las exigencias de su centro laboral adecuado a las nuevas competencias de este siglo, ya que para los docentes a pesar de presentar algunas sintomatologías de estrés, consideran que su capacidad para desarrollarse en el ámbito laboral no se ve limitada por el trabajo con los medios tecnológicos, sino que facilitan su desempeño laboral.

“Mejora la eficacia de mi trabajo ya que puedo hacerlo más rápido”

(Participante N°8)

“A veces me siento agotada, pero eso no influye en mi desempeño laboral”

(Participante N 11)

“Como se puede apreciar, el tecnoestrés está implicado en el área laboral, aunque no existe un estudio detallado que indique que afecte directamente el desempeño laboral”.

Demerouti (2002)

Objetivo no 4.

Con base a los resultados obtenidos en el presente estudio, y aunque la muestra no presentó un nivel determinante de tecnoestrés que se relacione con su desempeño laboral, se ha determinado la importancia de incluir un plan para prevenir los posibles niveles de tecnoestrés, enfocándose específicamente en la muestra de participantes para esta investigación.

Conclusión del estudio

Como conclusión final se pudo demostrar que la hipótesis de investigación estadística, (al menos en este estudio) no presenta las características necesarias para ser comprobada. En consideración con la presente investigación, se retoma la hipótesis nula, la cual explica: El tecnoestrés no influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.



RECOMENDACIONES

Habiendo concluido y cumplido con los objetivos propuestos en este estudio, existe un profundo compromiso para dar algunas recomendaciones que se consideren, tanto para el grupo de trabajo, como para la organización en donde laboran los sujetos de estudio, así como a futuros investigadores que se planteen darle continuidad a este tema de investigación.

A futuros/as investigadores/as:

- Que puedan ampliar la muestra para obtener resultados más profundos en futuras investigaciones.
- Realizar una investigación enfocada en conocer el nivel de “estrés general” en el personal docente de FAREM-ESTELI.

A FAREM-Estelí:

- Continuar fortaleciendo y optimizando las diferentes áreas de trabajo con mejores y nuevas tecnologías ya que según nuestros resultados el personal docente se adapta y utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos brindados.
- Seguir permitiendo algunos espacios recreativos en el que los trabajadores realicen actividades al aire libre

Al personal docente:

- Que puedan realizar actividades recreativas en donde se permitan despojarse de los medios tecnológicos y de esta manera seguir fortaleciendo su desempeño laboral.
- Además, se recomienda al personal docente de FAREM-Estelí seguir mostrando la apertura que los caracteriza para formar parte de investigaciones por sus estudiantes que aportan nuevos elementos para mejor funcionamiento de la institución en la que laboran.



VIII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alvarez Valcarce, P. (2009). *Factores Terapeuticos en las Tecnicas Corporale: Barcelona España: LuLu.*
- Arauz. M. (2005) *Métodos de las condiciones del estrés.* España: El Hidalgo
- Blanca, N. (2006). *Arte para movimiento, creatividad para mente: La Integral.*
- Collado. (2005). *Desempeño laboral: Madrid, España: Deca*
- Córdoba (2007) *Asuntos relacionados con la productividad.* Bogotá, Colombia: Azul
- Demerouti, B. N. (2002). *TICS: Informaciones y tecnologia.* Bruselas: Fusk
- Dominico B (2000) *Tecnología: Antioquia, Colombia: El tucán.*
- Drovett. (1992). *Los medios tecnologicos Cordoba, España: Galle.*
- Hamilton. (1959). *The assessment of anxiety states.* Arizona, USA: Truman S
- Hernandez Sampieri, R. (2010). *Metodologia de la investigacion .* Ciudad de Mexico: McGrawHill.
- Hill. (2004). *La resiliencia del autoestima.* Illinois, USA: Umbrella.
- Lenovo. (2007). *Working to strees know.* London, England: Kings and quen Edit.
- Lopez. (2006). *Tecnoestres: Estudio general.* Barcelona, España: Mustias
- Lowen, A. (1997). *Bioenergetica .* New York, USA: Black Sea Edit.
- Nash (1990) *the knowledge about Worker Class.* New York, USA: Broglovsky Street Edit.
- Newtrom. (1980). *Satisfaccion laboral.* Hall lake city, California: Corporation In.
- Paredes. (1997). *Revision de infomes en tecnologia.* Cordoba, España: La Hidalgo.
- Salanova. (2005). *Tecnoestres.* Madrid, España: Editorial Digital Vallegos.
- Rodríguez Morales (2009) *El desempeño con las tecnologías.* Castilla, España: Editorial Castilla.
- Vorvick. (2014). *El estres: Medicine plus . San Petesburgo, Russia: Austrick*



IX. ANEXOS



ANEXO 1.

Cuestionario RED/TIC

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 =	_____



ANEXO 2.

Cuestionario de desempeño

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO:

A continuación, se presentan una serie de Ítems referentes a diferentes aspectos a tener en cuenta para una óptima realización del trabajo. Lea detenidamente cada uno de ellos y valore entre 0 y 1 el desempeño en el puesto de trabajo de la persona evaluada, siendo:

- 0: No cumplimiento • 1: Cumplimiento

HABILIDADES SOCIALES (Conducta o comportamiento del trabajador/a que influye en la mejora de su empleabilidad		
	SI	No
Se integran en grupo o con el resto de sus compañeros		
Escuchan y evalúan antes de reaccionar ante situaciones conflictivas		
Se adaptan en sus labores		
Expresan sentimientos positivos y negativos adecuadamente		
Asumen responsabilidades de sus errores		
Aceptan críticas constructivas		

HABILIDADES LABORALES Y DE RENDIMIENTO		
	SI	No
Cumplen las normas de la empresa		
Llegan puntual a su labor		
Demuestran compromiso con la empresa		
Cumplen con las tareas que se les asigna		
Saben distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos		
Su rendimiento es adecuado durante toda la jornada		
Se preocupan por conseguir buenos resultados en sus labores		
Tienen iniciativa		
Requieren supervisión frecuente		
Muestran compromiso y trabajo en equipo		
son desobligados		
son irresponsables		

Aspectos relacionados con materiales y otros		
	SI	No
Hacen uso adecuado del material de limpieza		
Cuidan los equipos y herramientas asignadas		
Visten acorde según se recomienda para el puesto del trabajo		
Cuidan el aspecto de su ropa o uniforme		
Asisten al trabajo, descansado y con aspecto		



ANEXO 3

Escala de ansiedad de Hamilton



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

Nombre

Fecha

Unidad/Centro

Nº Historia

ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON

Población diana: Población general. Se trata de una escala heteroadministrada por un clínico tras una entrevista. El entrevistador puntúa de 0 a 4 puntos cada ítem, valorando tanto la intensidad como la frecuencia del mismo. Se pueden obtener, además, dos puntuaciones que corresponden a ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y a ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13). Es aconsejable distinguir entre ambos a la hora de valorar los resultados de la misma. No existen puntos de corte. Una mayor puntuación indica una mayor intensidad de la ansiedad. Es sensible a las variaciones a través del tiempo o tras recibir tratamiento

Instrucciones para el profesional

Seleccione para cada ítem la puntuación que corresponda, según su experiencia. Las definiciones que siguen al enunciado del ítem son ejemplos que sirven de guía. Marque en el casillero situado a la derecha la cifra que defina mejor la intensidad de cada síntoma en el paciente. Todos los ítems deben ser puntuados.

SÍNTOMAS DE LOS ESTADOS DE ANSIEDAD	Ausente	Leve	Moderado	Grave	Muy grave/ Incapacitante
1. Estado de ánimo ansioso. Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad	0	1	2	3	4
2. Tensión. Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.	0	1	2	3	4
3. Temores. A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.	0	1	2	3	4
4. Insomnio. Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.	0	1	2	3	4
5. Intelectual (cognitivo) Dificultad para concentrarse, mala memoria.	0	1	2	3	4
6. Estado de ánimo deprimido. Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.	0	1	2	3	4



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

7. Síntomas somáticos generales (musculares) Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.	0	1	2	3	4
8. Síntomas somáticos generales (sensoriales) Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo.	0	1	2	3	4
9. Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.	0	1	2	3	4
10. Síntomas respiratorios. Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.	0	1	2	3	4
11. Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborismos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.	0	1	2	3	4
12. Síntomas genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.	0	1	2	3	4
13. Síntomas autónomos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta)	0	1	2	3	4

14. Comportamiento en la entrevista (general y fisiológico) Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud; pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, eructar, taquicardia de reposo, frecuencia respiratoria por encima de 20 res/min, sacudidas enérgicas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.	0	1	2	3	4
---	---	---	---	---	---

Ansiedad psíquica	
Ansiedad somática	
PUNTUACIÓN TOTAL	



ANEXO 4.

Entrevista semiestructurada

Para conocer ciertos aspectos relaciones con la investigación Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016. Se ha decidido realizar la siguiente entrevista, y así identificar factores para complementar aspectos importantes para la investigación.

1-¿Qué síntomas considera usted tener, después de una jornada laboral en donde utilizo constantemente instrumentos tecnológicos?

2-¿De qué manera considera usted, que el uso prolongado de medios tecnológicos, influye en su desempeño laboral?

3- Piensa que el uso excesivo de medios tecnológicos afecta sus relaciones sociales?

4- ¿Cree usted que el uso de medios tecnológicos le produce estrés laboral, si su respuesta es afirmativa, que actividades realiza para disminuirlo?



ANEXO 5.

Matriz de reducción de entrevista

Preguntas	Respuestas	Categorías	Análisis de Resultados
1-¿Qué repercusiones física/psicológicas, considera usted tener, después de una jornada laboral en donde utilizo constantemente instrumentos tecnológicos?	1-En ocasiones cansancio y un poco de mal humor. 2-Dolor de cabeza, visión borrosa, dolor de espalda. 3-Cansancio, dolor de espalda. 4-Ninguna 5-Cansancio, dolor de cabeza 6- Cansancio en la vista y espalda 7-Estres 8-Estrés, ansiedad,cansancio 9- A veces me siento estresada con irritabilidad 10-Cansancio, enojo, irritabilidad 12-Dolor de cabeza 13-Ninguna 14-Cansancio en la vista 15-Ninguna	Repercusiones psicofisiológicas	Se reflejó que la gran mayoría de los participantes presentan repercusiones de carácter psicológico en relación al uso de TIC: ansiedad, estrés, estados de ánimo cambiantes. Estos que tiene reacciones fisiológicas como: cefalea y dolores musculares cansancio visual. Por otro lado la minoría de los participantes expresan no tener ninguna reacción ante el uso de TIC.
2-¿De qué manera considera usted, que el uso prolongado de medios tecnológicos, influye en su desempeño laboral?	1-Me ayuda a desempeñarme ya que puedo trabajar bajo presión. 2-Cansancio físico y mental. 3- Al usar la computadora no influye en el desempeño, sino en la salud que al final puede repercutir en el desempeño laboral. 4- Me causa mucha distracción, que al final de cada jornada el desempeño será menor por el cansancio. 5- De ninguna manera 6- Hay días que cansa estar todo el día frente a una computadora y eso me baja el animo 7- Influye positivamente ya que determina en gran medida la rapidez de mi trabajo. 8- Mejora la eficacia de mi trabajo ya que puedo hacerlo más rápido. 9- En la manera en que muchas veces me siento cansada, sobretodo mis ojos 10- Solo siento que me cansa físicamente 11-A veces me siento agotado, pero eso no influye en mi desempeño laboral. 12- De ninguna manera, puesto que me gusta trabajar con instrumentos tecnológicos 13- No influye 14- Solo que me siento menos activo 15- Me cansa.	Desempeño laboral Uso prolonga de TIC.	Se encontró que la mayoría de participantes consideran que el uso prolongado de TIC les produce, cansancio, mental, muscular, cambio de humor, cansancio visual por tal razón se puede reflejar algunos síntomas de tecnoestrés en algunos docentes, una minoría de los participantes expresan que a pesar de presentar algunas repercusiones físicas no influye en su desempeño laboral, también se reflejó que una minoría de la muestra les gusta el trabajo con tecnología porque aporta a ser más eficientes en sus labores
3- Piensa que el uso excesivo de medios tecnológicos afecta sus relaciones sociales?	1-De ninguna manera 2-Depende del estado de ánimo, porque el estrés laboral puede llevar a que la persona no tenga buen humor. 3- Excesivo fui, pero yo lo uso con moderación, hay que equilibrar y socializar. 4-No 5-Considero que sí, ya que nos volvemos dependiente de estos medios hasta para socializar.	Uso excesivo de TIC Relaciones sociales	Más de la mitad de los/as participantes refieren que los medios tecnológicos no influyen de ninguna manera en sus relaciones sociales ya que han aprendido a moderar su uso, estos medios sirven también para comunicarse con sus amistades, se encontró un uso consiente de tecnología



Influencia del tecnoestrés en el desempeño laboral del personal docente de Planta de FAREM Estelí, en el segundo semestre 2016

	<p>6- No, he aprendido a controlar los tiempos que uso los medios tecnológicos. 7- Pienso que sí, ya que muchas impide una buena transmisión de información 8- No 9-Pienso que no ya que se trata principalmente de un medio de comunicación. 10-No, ya que puede mejorar incluso las relaciones interpersonales. 11-No, porque he aprendido a controlar mis tiempos de trabajo y de socializar 12- En algunas ocasiones por la carga laboral 13-A veces, porque no me queda tiempo de contactar personalmente con mis amistades. 14-No. 15-De ninguna manera.</p>		<p>en la mayoría de docentes. También un poco menos de la mitad expresaron que si influyen ya que muchas veces el tiempo que dedican al uso tecnología les impide relacionarse con otras personas y muchas ocasiones se vuelven dependiente a la tecnología haciendo a un lado las relaciones sociales.</p>
<p>4- ¿ Cree usted que el uso de medios tecnológicos le produce estrés laboral, si su respuesta es afirmativa, que actividades realiza para disminuirlo</p>	<p>1-Si en algunas ocasiones, descansar en mi casa 2-Si, levantarse de la silla y dar una caminata alrededor del pabellón 3-No es el uso del medio, es el exceso de trabajo, carga mayor a nuestras capacidades de trabajo; no llevar trabajo a casa, hacer lectura recreativa, escuchar música, conversar con la familia. 4- No 5-Si, provoca estrés; comparto con mi familia el resto del día. 6- Provoca; descansar y dormir temprano 7-Algunas veces 8-No 9-No 10-No 11-No 12-En algunas ocasiones 13-Sí. Lo que hago es salir con amigos 14- Salir a comer 15-No</p>	<p>Tecnoestrés Actividades para disminuirlos</p>	<p>La gran mayoría de los/as participantes asumen que el uso tecnológico les produce estrés laboral por tal razón realizan actividades recreativas, descanso para disminuir el estrés y que eso no afecte en sus eficiencias laborales, Una minoría opina que no presentan tecnoestrés.</p>