

Tecnoestrés, Psicología Positiva y Salud: Una Intervención en Docentes Universitarios

Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones
y de los Recursos Humanos

Curso 2022-2023



Alumna: Bárbara Cascón Llanes

DNI: 71470442N

Tutora: María Lidón Nebot Gresa

RESUMEN

Tras la aparición del Covid-19, el teletrabajo ha aumentado con creces, en comparación con la vida pre-pandémica, esto ha provocado grandes cambios en las vidas de los/as trabajadores/as, dando lugar en algunos casos a problemas de salud. Por ello, en el presente trabajo se pretende crear una propuesta de intervención con el objetivo de prevenir/reducir el tecnoestrés de los/as docentes de la Universidad pública, Jaume I, de Castellón de la Plana. La intervención se llevará a cabo de manera presencial y se realizará a partir de técnicas basadas en la psicología positiva y en el Modelo de Demandas-Recursos de Demerouti et al. (2001). Se propondrán una intervención primaria ("Campaña de Sensibilización sobre el Tecnoestrés") y una intervención secundaria ("Curso sobre TICs utilizadas en el puesto de trabajo), así como un posterior seguimiento. Los/as encargados/as de realizar dicha intervención serán, un equipo que forma parte del Servicio de Prevención de la propia Universidad, quienes serán los encargados de realizar la pre-intervención y la post-intervención. Los resultados que se pretenden obtener son que la intervención ayude a los/as docentes de la universidad en cuanto al tecnoestrés y su bienestar general, aumentando sus niveles de autoeficacia, no solo durante la intervención sino también posteriormente. **Palabras clave:** *Tecnoestrés, Intervención, Autoeficacia, Docentes.*

ABSTRACT

Since the appearance of Covid-19, teleworking has increased by far, compared to pre-pandemic life, this has caused great changes in the lives of workers, leading in some cases to health problems. For this reason, in the present work we pretend to create an intervention proposal with the aim of preventing/reducing technostress in teachers of the public University, Jaume I, of Castellón de la Plana. The intervention will be carried out face-to-face and will be based on techniques based on positive psychology and Demerouti's Demand-Resource Model (2001). A Primary Intervention ("Awareness Campaign on Technostress") and a secondary intervention ("Course on ICTs used in the workplace) will be proposed, as well as a subsequent follow-up. Those in charge of carrying out this intervention will be a team that is part of the Prevention Service of the University itself, who will be in charge of the pre-intervention and post-intervention. The results to be obtained are that the intervention will help the university teachers in terms of technostress and their general wellbeing increase your levels of self-efficacy, not only during the intervention but also afterwards. **Keywords:** *Techno-stress, Intervention, Self-efficacy, Teachers.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Revisión de la literatura	4
Tecnoestrés.....	4
Teletrabajo, Sector Público y Docentes Universitarios.....	7
Intervenciones basadas en la Psicología Positiva	8
1.2. Descripción de la organización y problemática	9
2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	10
3. METODOLOGÍA	11
3.1. Procedimiento	11
3.2. Temporalización	15
4. PRESUPUESTO DE ACTUACIÓN	17
5. RESULTADOS ESPERADOS	18
6. CONCLUSIONES	19
6.1. Valoración de las competencias adquiridas durante el Máster	19
6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM	22
7. REFERENCIAS	24
8. ANEXOS	29
ANEXO A	29
ANEXO B	29
ANEXO C	35

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, el funcionamiento de las organizaciones y empresas ha ido cambiando y evolucionando debido a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Actualmente, las TICs están presentes en nuestro día a día. Estos cambios han proporcionado muchas ventajas a las organizaciones y en general, a la vida de las personas. Pero, también han llevado a la aparición de otros fenómenos que pueden afectar a la salud del individuo: el tecnoestrés.

1.1. Revisión de la literatura

Tecnoestrés

El tecnoestrés lo definió por primera vez Craig Brod (1984) en su libro *“Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution”*. Este explicó, que el tecnoestrés es *“una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”* (Brod, 1984). Tras el paso de los años, este concepto ha tenido diferentes definiciones proporcionadas por grandes autores/as. Una definición que se podría destacar sería la proporcionada por Salanova (2003, pg. 8), quien define el concepto de 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”*.

Dentro del fenómeno de tecnoestrés, existen dos subtipos: el tecnostrain/tecnoansiedad y la tecnoadicción. El tecnostrain es cuando la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera y siente tensión o malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC (Salanova et al., 2007). El tecnostrain se compone de 4 dimensiones: ansiedad, fatiga, escepticismo e ineficacia (Llorens et al., 2011). Por lo que respecta a la tecnoadicción, es el tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo. Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo

"dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas (Salanova et al., 2007).

Como se puede observar en la definición de tecnoestrés proporcionada por Salanova (2003), dicho fenómeno se puede explicar a partir del Modelo Demandas-Recursos (Demerouti et al., 2001) (**ANEXO A**). El modelo, enfatiza en que el tecnoestrés surge debido a la falta de equilibrio entre las demandas y los recursos, es decir, unas altas demandas acompañadas de bajos recursos dan lugar a un aumento del proceso de tecnoestrés (Demerouti et al., 2001).

Pero, ¿esta relación se puede modular? Existen varias investigaciones sobre ello. Uno de los principales amortiguadores del tecnoestrés que se destaca es la autoeficacia. La autoeficacia la definió Bandura (1997, pg 3) en su Teoría Social Cognitiva (TSC) como las "*creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros*". Varios/as autores/as están de acuerdo con que la autoeficacia es uno de los recursos personales más importantes que sirven como amortiguador para el tecnoestrés (Salanova, 2003; Yener et al., 2020). Los/as empleados que cuentan con una mayor confianza en las TICs, cuentan con mejores habilidades para reducir el fenómeno de tecnoestrés (Tarafdar et al., 2011).

Por otra parte, también se ha visto que existen otros factores que pueden influir en el tecnoestrés, como pueden ser variables sociales (edad y género). Por lo que respecta a la edad, según el estudio de Sanchez-Gómez (2020) las personas con mayor edad suelen presentar mayores niveles de tecnoestrés que las personas más jóvenes, las personas más mayores presentan niveles superiores de tecnostrain, en concreto, altos niveles en la dimensión fatiga. Sin embargo, por lo que respecta a la tecnoadicción, son las personas más jóvenes quienes presentan mayores niveles (Sánchez-Gómez, 2020). Corrales (2021) afirma que la fatiga es uno de los aspectos del tecnoestrés que más abunda en los/as trabajadores mayores de 50 años, destaca que a mayor edad hay una mayor probabilidad de sufrir tecnoestrés, en concreto, en las dimensiones de tecnostrain. Además, también dice que la edad tiene una relación directa con el estrés, ya sea positiva (a mayor edad más probabilidad de tecnofatiga) o negativa (a menor edad más probabilidad de tecnoadicción). En cuanto al género, si bien es verdad, no existen muchas investigaciones que relacionen esta variable con el tecnoestrés, pero algunas de las investigaciones que existen, están de acuerdo con que las mujeres suelen presentar mayores niveles de

tecnoestrés que los hombres (Del Pino Peña y Arenas, 2020), algunas investigaciones comentan que, en concreto, las mujeres presentan mayor grado de tecnostrain (Llorens et al., 2011; Rodríguez-Vásquez et al., 2021). También otras investigaciones lo vuelven a afirmar, pero haciendo referencia a dos dimensiones del tecnostrain, ansiedad y fatiga (Picón, 2017).

Por último, a parte de las variables mencionadas anteriormente, la formación en TICs es otro de los recursos, en este caso laborales, importantes a la hora de hacer frente al tecnoestrés. Dicho recurso, serviría como una estrategia de afrontamiento hacia el cambio tecnológico (Llorens et al., 2011).

¿Qué pasa si tras un tiempo prolongado, no se consigue un equilibrio entre las demandas y los recursos? Sufrir de tecnoestrés daría lugar a efectos psicosociales negativos que impactarían directamente en el bienestar del individuo (García, 2018; Salazar-Concha et al., 2020; Hang, et al., 2022) pero, que también tendrían un impacto en la organización (Macías, 2019; Salazar-Concha et al., 2020), el tecnoestrés provoca una disminución de la motivación laboral de los/as trabajadores (Hessari y Nategh, 2022), haciendo que se produzca un decremento en el desempeño y absentismo, afectando negativamente a la organización y al bienestar laboral general (Salanova et al., 2007; Villavicencio-Ayub et al., 2020; Cantos, 2021).

Y además, si tras un largo periodo de tiempo no se consigue el equilibrio, el tecnoestrés aumenta, lo que puede dar lugar a grandes problemas de salud, como puede ser el Síndrome de Burnout (Síndrome de “estar quemado”), el cual se define como “*un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos “normales” y caracterizado principalmente por agotamiento, acompañado de distrés, sensación de eficacia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo*” (Schaufeli y Enzmann, 1998). En el estudio de Llorens et al. (2007), el tecnoestrés y el Burnout no tienen una relación directa, sino que está mediada por la autoeficacia. El tecnoestrés es un predictor directo de las creencias de autoeficacia las cuales dan lugar al Burnout (Llorens et al., 2007). Por lo que, volviendo a enfatizar en la autoeficacia, este recurso personal es muy importante no solo en el tecnoestrés, sino también para que no se dé el Burnout y, en términos generales, para la salud de la persona.

Teletrabajo, Sector Público y Docentes Universitarios

Tras la aparición del Covid-19, la mayor parte de la población se vio obligada a teletrabajar, todos/as aquellos/as que su trabajo se lo permitía. Pese a que muchos/as ya trataban con las tecnologías en su día a día dentro de su trabajo, realizar absolutamente todo de forma online y de manera inesperada, hizo que a muchos/as de ellos/as les afectara a su salud. Esto ha generado múltiples transformaciones en la vida del trabajador, tanto laboral como personalmente.

El teletrabajo se puede definir como *“la forma de trabajo realizado, independientemente del tiempo y el lugar, fuera de las instalaciones, con ayuda de las TICs para el contacto virtual entre los miembros de una organización”* (Nilles 1997).

El teletrabajo, puede ser en sí mismo una fuente de estrés para el empleado, provocando efectos adversos sobre el bienestar del trabajador (Pansini, 2023).

Por lo que respecta al concepto de Sector Público (SP), según la Real Academia Española, se trata de un conjunto de las organizaciones públicas y de los organismos, entidades y empresas dependientes de ellas.

Antes de la pandemia, las organizaciones que hacían uso del teletrabajo eran solamente del 16%. Durante el estado de alarma, dicho porcentaje creció hasta un 51,4% y, posterior al Covid-19, dicha cifra ha disminuido, pero continúa siendo más alta que antes de la aparición de dicho virus, siendo esa cifra de 46,7% (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

En el informe de Randstad 2021, se puede observar que, durante el 2020, los/as empleados del sector público fue una de las categorías que teletrabajó más de la mitad de los días (26,5% teletrabajó más de la mitad de los días / 2,4% teletrabajó ocasionalmente). Se vio que los/as trabajadores del sector público teletrabajaron más que los del sector privado. Randstad 2021 también especifica que, tras la pandemia, las mujeres comenzaron a teletrabajar más que los hombres (Mujeres: 17,8%; Hombres: 15,7%) y que, la franja de edad que más teletrabajaban era de 35 a 44 años, aunque en todas las franjas de edades el teletrabajo aumentó en comparación con las cifras pre-pandemia (16-24 años: 9,3%; 25-34 años: 15,5%; 45-54 años: 17,5%; 55 años >: 16,1%).

Imponer el teletrabajo, puede resultar en un impacto negativo en las personas que se encuentran en las últimas etapas de su carrera profesional (Ortiz-Lozano et al., 2022), esto va ligado a lo anteriormente dicho, las personas con mayor edad suelen presentar mayores niveles de tecnoestrés que los más jóvenes. Por lo que respecta al género, debido a que las mujeres, la sociedad les ha impuesto el “rol de cuidadora”, al implementar el teletrabajo, en concreto en España, han sufrido una mayor fatiga mental y estrés que los hombres, ya que en muchas de ellas se ha potenciado el Conflicto familia-trabajo, debido a que han sufrido una mayor número de interferencias (por parte de hijo/as y/o personas dependientes), lo cual puede aumentar el tecnoestrés (Las Heras et al., 2020). Leung y Zhang (2017) afirman que el Conflicto Familia-Trabajo está relacionado positivamente con el tecnoestrés.

Centrándonos en el personal docente universitario, según Orejuela (2020, como se citó en Gañan et al., 2020), tras la aparición del Covid-19, el tecnoestrés ha crecido, especialmente en el ámbito educativo. En el estudio de Boyer-Davis (2021) se confirma que el profesorado, en concreto universitario, presenta mayores niveles de tecnoestrés que antes de la aparición del virus, lo que da lugar, como se ha dicho anteriormente, a cambios en el desempeño profesional (Cantos, 2021). Se ha visto que, el profesorado que hace uso del teletrabajo varias veces a la semana, presentan mayores niveles de estrés que los docentes que lo utilizan menos de una vez al mes (Timms, et al., 2015). Además, se ha comprobado que los/as profesores/as tras la pandemia, les resulta más difícil desvincularse de su trabajo durante su tiempo de descanso, ya que están conectados constantemente por medio de las tecnologías (Cantos, 2021). Como dice Gañan et al. (2020), muchos/as de los profesores/as perdieron el límite entre la vida laboral y la vida personal, lo que hizo que aumentara el grado de tecnoestrés.

Intervenciones basadas en la Psicología Positiva

La Psicología Positiva (PP) la definió Martin Seligman (1999) como “*el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y las organizaciones*”.

La Psicología Positiva aplicada al ámbito/campo de las organizaciones se define como “*el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial*”.

en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables” (Salanova et al., 2016).

Las intervenciones pueden estar centradas tanto en el individuo como en la organización (Llorens et al., 2011). Dichas intervenciones pueden ser primarias (para su prevención), secundarias o terciarias. En la intervención primaria/prevención, estarían *Survey Feedback*, *Workshops/talleres* (centrado en el usuario); Información, comunicación, rediseño, mejora y enriquecimiento de puestos y aumento de la participación (centrado en la organización); y, diseño de la tecnología (centrado en la tecnología). En cuanto a la intervención secundaria, estarían el *Tutoring* y el *Coaching* (centrado en el usuario); *Team building y development* (centrado en la organización); Sustitución de la tecnología (centrado en la tecnología). Por último, la intervención terciaria estaría el asesoramiento y psicoterapia (centrado en el usuario); institucionalización de los Servicios de prevención (centrado en la organización).

Cuervo-Tarabel et al. (2020) afirma que las intervenciones basadas en la Psicología Positiva son efectivas a la hora de prevenir y disminuir el tecnoestrés de los/as empleado/as.

1.2. Descripción de la organización y problemática

El presente trabajo, tiene como población diana a los/as trabajadores, en concreto docentes, de la Universidad Jaume I (UJI) de Castellón de Plana, que teletrabajan, como mínimo, un día a la semana.

La rectora de la UJI es Eva Alcón Soler. Dentro de la universidad, cada una de las facultades cuentan con un/a Decano/a, un/a secretario/a así como varios/as vicedecanos/as (Universitat Jaume I, 2021).

En el curso 2020/2021, se registró un número total de 1.545 de miembros del personal docente e investigador, en concreto, 47,28% mujeres y 52,72% hombres. Pese a que no sea una cifra igualitaria, se acerca bastante a la igualdad. De todos aquellos docentes, el 68% tienen más de 50 años, perteneciendo así a la generación *babyboomers*.

Desde su creación, la UJI ha contado con un modelo educativo basado en las tecnologías de la información (TICs). Cuenta con un total de 49 aulas de informática. Aunque sea un número bajo, la universidad cuenta con ordenadores en la biblioteca del

Campus, en cada una de las aulas que existen, así como en todos los despachos y laboratorios. Además, cuenta con la opción de préstamo de equipos (ordenadores, grabadoras de voz y cámaras de vídeo y fotografía digital) para el alumnado y profesorado que lo requiera (Universitat Jaume I, 2021).

Durante el confinamiento de 2020, el 100% de los/as docentes realizaron teletrabajo. Actualmente, más del 50% de los/as profesores de la UJI continúa realizando teletrabajo, como mínimo un día a la semana. Esto ha provocado a los/as docentes grandes niveles de estrés, que han resultado en muchos de ellos/as problemas de salud.

2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Como bien se ha dicho anteriormente, el tecnoestrés depende de varios factores, como pueden ser recursos personales como es la autoeficacia, variables sociales como son el género y/o la edad y la formación que tenga la persona.

Basándonos en la literatura previamente revisada y enfocándonos en la población diana elegida, el objetivo general de este proyecto es crear una propuesta de intervención con el propósito de prevenir/disminuir el tecnoestrés de los/as docentes universitarios de la Universidad Jaume I (UJI), teniendo en cuenta la edad, el género y los recursos personales.

Como objetivos específicos se proponen:

Objetivo específico 1: Realizar una revisión teórica del concepto de estudio.

Objetivo específico 2: Crear una “Campaña de Sensibilización sobre el Tecnoestrés” (Prevención Primaria) para prevenir el tecnoestrés y aumentar su autoeficacia.

Objetivo específico 3: Crear una propuesta de Intervención Secundaria para disminuir el tecnoestrés de los/as docentes que lo necesiten.

Objetivo específico 4: Proponer un seguimiento tras la intervención para comprobar que esta ha sido efectiva.

3. METODOLOGÍA

3.1. Procedimiento

En primer lugar, se estableció una primera toma de contacto con la organización, se partió de una pre-evaluación realizada por el Servicio de Prevención de la propia Universidad, del cual forma parte el equipo encargado de realizar la intervención.

El principal instrumento utilizado para realizar la pre-evaluación fue, el Cuestionario RED-Tecnoestrés (Llorens et al., 2011) (**ANEXO B**).

El principal propósito de este instrumento es diagnosticar la experiencia de tecnoestrés y, por otro lado, conocer los antecedentes y consecuencias de este, ya fueran a nivel individual o a nivel grupal. En este caso, nos centramos en la experiencia del tecnoestrés. Dicho instrumento, está compuesto por 22 ítems, de los cuales su escala de respuesta es de tipo Likert, con un intervalo entre 0 (“Nunca”) y 6 (“Siempre/Todos los días”). Este cuestionario mide las dos dimensiones que componen el tecnoestrés: el tecnostrain (a partir de sus cuatro sub-dimensiones: ansiedad, escepticismo, fatiga y creencias de ineficacia) y la tecnoadicción (a partir de sus dos sub-dimensiones: uso excesivo de las TICs y uso compulsivo de las TICs). Una de las ventajas que presenta el Cuestionario RED-Tecnoestrés, es que se puede administrar de forma online, por lo que en este caso, el Servicio de Prevención de la Universidad lo administró de forma online para así, llegar a una mayor muestra de docentes.

A partir de dicha evaluación, se pudo confirmar que la mayor parte de los/as docentes han sufrido o están sufriendo tecnoestrés.

Por otro lado, se utilizó también la Subescala Autoeficacia para Teletrabajar del Cuestionario RED-TT (Cifre et al., 2004) (**ANEXO B**). Dicha subescala está formada por cuatro ítems, la escala de respuesta es de tipo Likert, la cual está comprendida entre 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 6 (“Totalmente de acuerdo”). Resultados altos en esta subescala indican grandes niveles de autoeficacia para teletrabajar.

Por último, el Servicio de Prevención de la Universidad, utilizó la Escala Pemberton Happiness Index - PHI (Hervás y Vázquez, 2013) (**ANEXO B**) para evaluar el bienestar del personal docente. Tal escala está compuesta por 21 ítems, concretamente

11 ítems relacionados con el bienestar recordado y 10 ítems que tienen que ver con el bienestar experimentado (Hervás y Vázquez, 2013). La escala de respuesta es de tipo Likert, siendo 0 “En total desacuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”.

A partir de los datos recogidos y en función de las necesidades visualizadas, el Servicio de Prevención comenzó a planificar la intervención.

La intervención que se propone para prevenir y/o paliar dichos problemas y dotar a los/as trabajadores/as de los recursos laborales y personales para poder afrontar los cambios en su trabajo son, por una parte, como Intervención Primaria, una “Campaña de Sensibilización sobre el Tecnoestrés” y, como Intervención Secundaria, un “Curso Formativo sobre TICs utilizadas en el puesto de trabajo”.

Para poder realizar esta intervención, se tuvo en cuenta, por una parte, los resultados obtenidos en la pre-evaluación realizada por el Servicio de Prevención de la propia Universidad y por otra parte, la literatura previamente revisada con el objetivo de crear una propuesta lo más adecuada y efectiva posible para así, aumentar su probabilidad de éxito.

A continuación, se explican las diferentes fases y actividades que se realizarían en la “Campaña de Sensibilización sobre el Tecnoestrés”.

Fase 1: Realizar una pre-evaluación sobre el tecnoestrés, la autoeficacia y el bienestar del profesorado universitario, utilizando el Cuestionario RED-Tecnoestrés (Llorens et al., 2011), la Subescala Autoeficacia para teletrabajar (Cifre et al., 2004) y la Escala Pemberton Happiness Index - PHI (Hervás y Vázquez, 2013).

Fase 2: Difundir información básica a toda la comunidad universitaria (alumnado, profesorado, etc.) con el objetivo de promover empatía hacia el colectivo que realiza teletrabajo. Además, con esta fase, cabe la posibilidad de ayudar incluso a los/as alumnos/as, ya que pueden sufrir también tecnoestrés, pero la intervención habría que adaptarla según sus necesidades.

En cada una de las facultades, se pondrá una carpa en la cual habrá folletos con información sobre el tecnoestrés (**ANEXO C**). Además, habrá una persona experta del

tema para resolver las dudas que puedan surgir. Se anunciará previamente en redes sociales y carteles en las diferentes facultades.

Fase 3: Workshops para docentes.

Esta segunda fase, estará formada por tres *workshops*. La asistencia a dichos talleres será voluntaria, pero se les recomendará ir a todos. Se anunciará por correo electrónico, carteles y folletos que se enviarán a cada uno de los despachos/departamentos docentes. La duración de estos *workshops* será aproximadamente de 2 horas y 30 minutos, pudiendo variar según avance el taller.

El objetivo general de estos *workshops* es dar a conocer el fenómeno del tecnoestrés, hacer más conscientes a los docentes de su repercusión y consecuencias en la salud y dar pautas para prevenirlo o reducirlo, todo ello de una forma dinámica.

<p>Workshop 1 – Tecnoestrés ¿qué es? ¿tengo tecnoestrés?</p>	<p>Actividad Rompiendo el hielo/Energizante¹.</p> <p><i>Brainstorming</i> (Lluvia de ideas sobre qué es el tecnoestrés y cualquier cosa relacionada).</p> <p>Objetivos del taller:</p> <p>Explicación básica sobre tecnoestrés, qué puede influir en el (edad, género, formación, volumen de trabajo, recursos) y consecuencias (tales como el <i>Burnout</i>).</p>
<p>Workshop 2 – Autoeficacia ¿podría ser mi protector?</p>	<p>Actividad Rompiendo el hielo/ Energizante.</p> <p>Recapitulación día anterior (dinámico, entre todos/as los/as trabajadores/as).</p> <p><i>Brainstorming</i> (Lluvia de ideas sobre qué es la autoeficacia y cualquier cosa relacionada).</p>

¹ “*Los números mareados*”: consiste en hacer un círculo entre todos los componentes del *workshop*. Los participantes deberán contar de 0 a 30, cada persona dirá un número, cuando se llegue a el número 30, dicha persona pondrá una regla, por ejemplo: en el número 8, en vez de 8 hay que decir “ordenador”. A partir de ese momento, a cada persona que le toque el número 8 tendrá que decir dicha palabra, si alguien se equivoca, se tendrá que volver a empezar desde el principio, pero teniendo en cuenta la regla ya impuesta. La duración de la actividad será aproximadamente de 5-10 minutos. Con este juego, se pretende activar y motivar a los docentes.

	<p>Objetivos del taller.</p> <p>Explicación básica sobre la autoeficacia (qué es, fuentes, en qué influye, ejemplos).</p>
<p>Workshop 3 – ¡Concurso!</p>	<p>Explicación de reglas y premio.</p> <p>Se formarán 6 grupos y cada uno tendrá un botón. A cada grupo se le preguntará una cuestión relacionada con los dos <i>Workshops</i> anteriores, si un grupo responde mal, cualquier grupo podrá apretar el botón que previamente se le ha dado y contestar la pregunta.</p> <p>Antes de empezar el concurso, se les dirá que el grupo que acierte más preguntas obtendrá un mobiliario más ergonómico para sus despachos y departamentos, concretamente, reposapiés para cada uno de los participantes, para la mejora de la circulación (al final del concurso se les dará a todos los participantes y no sólo a los ganadores).</p> <p>Tras este último workshop, cada docente deberá de completar un Cuestionario de Satisfacción breve sobre la Campaña.</p>

Tabla 1 Intervención Primaria; Fase 2

Fase 3: Se realizará un refuerzo de los contenidos durante todo el año, a partir de e-mails mensuales y carteles. Pasados 4 meses, se volverán a reunir todos los participantes de los anteriores *workshops*, para comentar si han experimentado cambios. Además, el Servicio de Prevención de la Universidad, realizará una post-evaluación para ver con más exactitud los cambios y/o la evolución.

A parte de la “Campaña de Sensibilización sobre el Tecnoestrés”, se propone un “Curso Formativo sobre TICs utilizadas en el puesto de trabajo” como Intervención Secundaria. Dicho curso, estará centrado en el personal docente que presente una mayor dificultad con las tecnologías, un elevado tecnoestrés y al cual no le ha ayudado la Campaña previamente explicada en la fase 2. Se realizará en 4 días repartidos en 4 semanas del mes de marzo. El responsable de realizar dicho curso será un informático interno, de la propia Universidad.

Fase 4: Post-evaluación sobre el tecnoestrés, autoeficacia y bienestar de los mismos docentes que realizaron la pre-evaluación en la fase 1. Esta evaluación, también será de forma online para facilitar el traspaso de datos a la correspondiente base de datos para su posterior análisis. Volverán a cumplimentar el Cuestionario RED-Tecnoestrés (Llorens et al., 2011), la Subescala de Autoeficacia para Teletrabajar (Cifre et al., 2004) y la Escala Pemberton Happiness Index - PHI (Hervás y Vázquez, 2013) que completaron en la pre-evaluación.

3.2. Temporalización

A continuación, se presenta el cronograma a utilizar en la intervención previamente explicada.

INTERVENCIÓN PRIMARIA: “Campaña de Sensibilización sobre el Tecnoestrés”

Fase 1: Pre-evaluación

Durante el mes de septiembre, coincidiendo con la segunda fase de la intervención, el Servicio de Prevención de la propia Universidad, enviará a cada docente el Cuestionario RED-Tecnoestrés (Llorens et al., 2011), la Subescala Autoeficacia para teletrabajar (Cifre et al., 2004) y la Escala Pemberton Happiness Index - PHI (Hervás y Vázquez, 2013) para que los completen. Dicho servicio, se encargará de explicar de forma adecuada por correo electrónico la finalidad y la importancia de cumplimentar los cuestionarios enviados.

Fase 2: Informativa

SEPTIEMBRE 2023						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Fase 3: Workshops

OCTUBRE 2023						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

Fase 4: Reunión de refuerzo y Post-evaluación

FEBRERO 2024						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

A partir de octubre hasta febrero, se le enviará a cada docente un e-mail de recordatorio sobre los *workshops* (ya sea información concreta sobre tecnoestrés o recuerdos de dichos talleres).

	Facultad Ciencias de la Salud
	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
	Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales

INTERVENCIÓN SECUNDARIA: “Curso Formativo sobre TICs utilizadas en el puesto de trabajo” (sólo para los docentes que lo requieran)

MARZO 2024						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

4. PRESUPUESTO DE ACTUACIÓN

Si bien es verdad, la universidad cuenta con la mayor parte de recursos necesarios para realizar dicha intervención, recursos tales como: salón de actos de cada facultad (para realizar los *workshops*); redes sociales (para la publicidad); y, carpa, mesas y sillas (para la Fase 1: informativa). En la siguiente tabla se propone un presupuesto aproximado necesario para obtener los recursos adecuados para realizar correctamente la intervención.

PRESUPUESTO ESTIMADO	
Carteles A3 (3 carteles por Facultad)	40 €
<i>Flyers</i> A5 (50 <i>flyers</i> por Facultad)	40 €
Botones (Fase 2, <i>Workshop</i> 3; 6 botones, 1 por grupo)	30 €
Picoteo (Fase 1)	200 €
Reposapiés (Fase 2, <i>Workshop</i> 3)	6.000 €
Servicio de Prevención encargado de la Intervención	3.000 €
Personal Informático (Curso Formativo)	1.500 €
Presupuesto total	10.810 €

Tabla 2 Presupuesto estimado

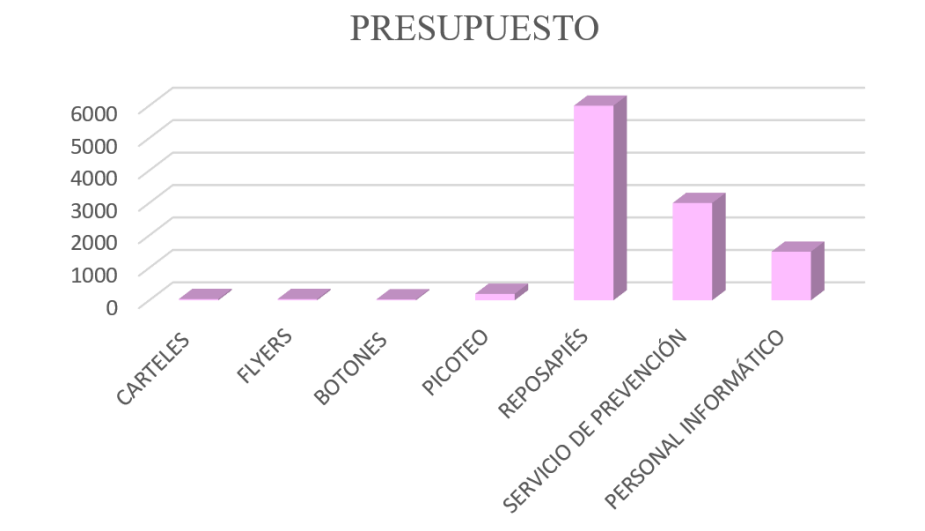


Gráfico 1 Presupuesto estimado

5. RESULTADOS ESPERADOS

En primer lugar, cabe destacar que, a pesar de que tras el Covid-19 ha aumentado el número de investigaciones centradas en el teletrabajo y sus consecuencias, se hace hincapié en la necesidad de realizar más estudios sobre el tecnoestrés y los diferentes antecedentes y elementos que llevan a la aparición de este y además, investigaciones centradas también en su prevención.

Tras finalizar la intervención en los/as docentes de la Universidad Jaume I, se espera que, al menos más del 60% de personal docente que ha realizado la intervención, muestren una reducción de los niveles de tecnoestrés, así como una mejora en su salud psicosocial, cumpliendo así con el objetivo general de esta intervención. Por otra parte, se pretende aumentar los niveles de autoeficacia de dichos docentes con el objetivo de que utilicen el recurso de autoeficacia como un amortiguador del tecnoestrés. Además, por lo que respecta al profesorado con mayores niveles de tecnoestrés y a los cuales la Campaña no les ha sido de utilidad, se espera conseguir que la Intervención Secundaria propuesta (“Curso formativo sobre TICs utilizadas en el puesto de trabajo”) sea de utilidad para reducir los niveles elevados de tecnoestrés y malestar con un éxito de al menos el 50% del personal. En añadido, se espera ver una participación activa por parte de cada docente en los *workshops* propuestos. Por último, como se ha dicho al principio de este trabajo, las personas que sufren de tecnoestrés presentan una menor motivación

laboral, así como un menor desempeño, lo que perjudica a toda la organización en su conjunto. Por lo que, con esta intervención, a parte de conseguir una mejora en la salud psicosocial del personal docente universitario, también se lograrán beneficios para la propia organización.

6. CONCLUSIONES

6.1. Valoración de las competencias adquiridas durante el Máster

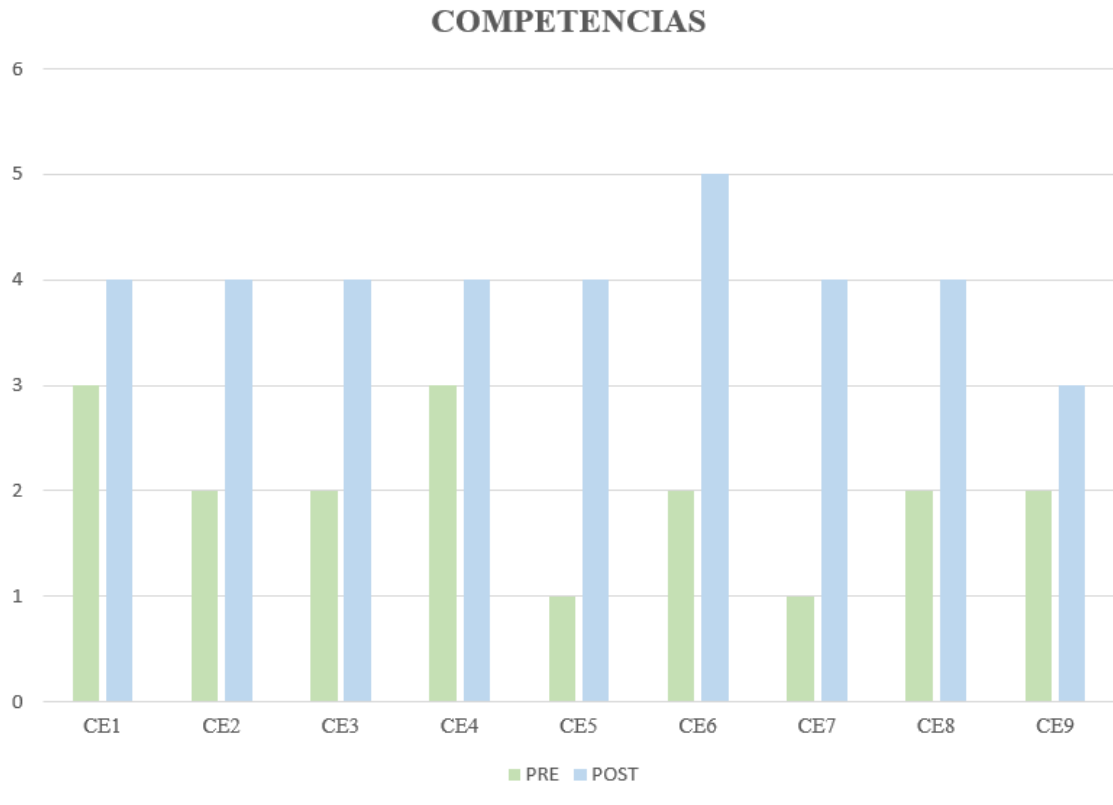
1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada	Se constata la competencia para desempeñar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión

Escala de respuesta

COMPETENCIA	PRE	POST
CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.	3	4
Esta competencia fue una de las primeras en comenzar a desarrollar, ya que en la primera asignatura del máster comenzamos a trabajar con diferentes teorías de la PSO, lo que ayudó posteriormente a comprender mejor los siguientes conceptos.		
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y Desarrollo de Recursos Humanos.	2	4
Pienso que esta es una de las competencias que más he podido desarrollar ya que, después de cada asignatura se realiza un proyecto de investigación. Esta competencia es básica para poder desarrollar de manera adecuada un trabajo profesional que sea de calidad.		

CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	2	4
<p>Dicha competencia pienso que ha sido desarrollada, en parte, a partir de la asignatura Psicología de los RRHH y Salud Ocupacional. En esta asignatura, se vuelve hacer hincapié en la importancia del capital humano, cosa que, como psicóloga valoro y espero dar a conocer a lo largo de mi carrera profesional.</p>		
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	3	4
<p>Durante mi grado, ya había tratado la Psicología Organizacional Positiva, pero si bien es verdad, durante el máster siempre ha estado presente en cada una de las asignaturas, cosa que pienso que es importante y que espero que se siga aplicando y teniendo en cuenta durante en el mundo laboral.</p>		
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	1	4
<p>Pienso que esta competencia, es una de las que más he desarrollado durante el máster. Hasta ahora, no era consciente de la importancia que tiene saber cuál es la cultural real de la organización y que, los propios empleados/as estén alineados con dicha cultura y valores. Dicha competencia, la pude desarrollar en la asignatura Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad, asignatura que me parece una de las más importantes debido a que muchas veces, los temas tratados se ignoran o no se es consciente de lo importantes que son.</p>		
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	2	5
<p>La asignatura que va en línea con esta competencia, es una de las cuales más me ha gustado, debido a que nos han enseñado diferentes técnicas de gestión de RRHH que yo, personalmente, desconocía algunas de ellas.</p>		

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	1	4
<p>Esta competencia, pienso que ha sido desarrollada a través de la asignatura Psicología Organizacional Positiva y Prácticas Organizacionales Saludables. A pesar de, tener conocimientos previos sobre la psicología positiva y aplicabilidad, he aprendido bastante sobre el Modelo HERO. Por otro lado, una clase que me pareció muy importante fue la clase de Negociación, pienso que lo aprendido durante dicha clase puedo aplicarlo no sólo al ámbito laboral sino también a mi día a día.</p>		
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	2	4
<p>Competencia “entrenada” durante la mayor parte del máster e importante para nuestro futuro profesional.</p>		
CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	2	3
<p>He podido aumentar no sólo conocimientos teóricos, sino que también, he podido potenciar competencias tales como trabajar en equipo, ya que la mayor parte de los trabajos han sido grupales, cosa que me ha gustado porque los he realizado con personas a las que le apasionan este ámbito.</p>		



6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM

En términos generales, todas las competencias nombradas en el anterior punto me parecen esenciales para hacer frente al mundo laboral. Pienso que, como profesionales del trabajo y los recursos humanos, es de gran importancia contar un alto conocimiento y constantemente actualizado de los mismos. El Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos me ha dado la oportunidad de ampliar mis conocimientos sobre dicho tema, así como tener una visión más amplia y aumentar mis competencias relacionadas sobre el tema en cuestión.

Durante el máster, ha habido dos asignaturas básicas que me han ayudado a realizar mi trabajo final de máster, las cuales son Trabajo y Salud Ocupacional y la Intervención Psicosocial en el Trabajo. Ambas asignaturas, tratan el tema principal de este trabajo, el tecnoestrés. Con la primera de las asignaturas, te da una perspectiva general de como está el tema en cuestión, es una asignatura esencial para poder entender a partir de modelos teóricos como se da el proceso de tecnoestrés. Por otro lado, la

asignatura de Intervención Psicosocial en el Trabajo incide más, no en cómo se da el proceso sino en cómo poder intervenir a dicho fenómeno y erradicarlo y/o prevenirlo.

Pese a que esas dos asignaturas, son de las más importantes para poder haber desarrollado mi trabajo final de máster, por lo que respecta la transferencia de conocimientos al ámbito profesional, el resto de las asignaturas del máster en general, siento que los conocimientos aprendidos pueden ser potenciados si se está en activo, ya sea, realizando prácticas curriculares/extracurriculares o un empleo.

Finalmente, para concluir, considero que el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos es un tipo de máster que ayuda al aumento de la competencia de empleabilidad y, es totalmente aplicable al mundo laboral de hoy en día.

7. REFERENCIAS

- Boyer-Davis, S. (2021). Hidden Symptoms of the COVID-19 virus: technostress in higher education. *ASBBD Proceedings*, 28, 13-25.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Cantos, E. M. (2021). Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial - Tecnoestrés. [Universidad Internacional SEK] <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4313>
- Cifre, E., Martínez Pérez, M.D., Salanova, M., Llorens, S., Martínez, I.M. y Grau, R.M. [2004a]: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Teletrabajadores «RED-TT». Registrado a fecha de 01/12/2004 con n.º de asiento registral 09/2004/2416. Conselleria d'Educació. Castelló de la Plana.— [2004b]: Developing a new tool to assess specific psychosocial risks among teleworkers: The RED-TT questionnaire. 3.er Conference on Occupational Risk Prevention. Santiago de Compostela.
- Cuervo-Carabel, T., Meneghel, I., Orviz-Martínez, N y Arce-García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. Aloma: *Revista de Psicología, Ciènces de l'Educació de l'Esport*, 38(1), 21-30.
- Del Pino Peña, R. y Arenas, K. (2020). *Una aproximación al tecnoestrés laboral en personal docente universitario: ¿Una cuestión de género?.* XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, México. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/10.01.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, AB, Nachreiner, F. y Schaufeli, WB (2001). El modelo de trabajo demandas-recursos de burnout. *Revista de Psicología Aplicada*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Gañan, A., Correa, J. J., Ochoa, S. A. y Orejuela, J. J. (2020). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Trabalho (En) Cena*, 6, 10.20873/25261487e021003.
- García, F. A. (2018). Los sesgos cognitivos limitantes del desarrollo de las competencias TIC en los docentes. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(3), 114-120. <http://doi.org/10.22335/rlct.v10i3.536>
- Hang, Y., Hussain, G., Amin, A. y Abdullah, M.I. (2022). The Moderating Effects of Technostress Inhibitors on Techno-Stressors and Employee's Well-Being. *Front. Psychol*, 12, 6386.
- Hervás, G., y Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 66. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-66>
- Hessari, H. y Nategh, T. (2022). The role of co-worker support for tackling technostress along with there influences on need for recovery and work motivation. *International Journal of Intellectual Property Management*, 12(2), 233-259. 10.1504/IJIPM.2022.122301
- Instituto Nacional de Estadística. (2021, 21 de enero). *Indicador de Confianza Empresarial (ICE): Modulo de Opinión sobre el impacto de la COVID-19*. [Comunicado de prensa]. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736163552&menu=resultados&idp=1254735576550#!tabs-1254736195723
- Las Heras, M., Barraza, M., Liñan, S., Cedillos, M., Bosch, M. J., Cruz, H. y López, J. P. (2020). *Mujeres y trabajo en remoto durante el COVID-19*. IESE Business School University of Navarra: Centro Internacional Trabajo y Familia. <https://mediaroom.iese.edu/wp-content/uploads/2020/07/DEF-infografias-teletrabajo-COVID19-14.pdf>
- Leung, L. y Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>

- Llorens, S., Salanova, M. y Ventura, M. (2007). Efectos del tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente: un estudio longitudinal. *Revista de Orientación Educativa*, 21(39), 47-65.
- Llorens, S., Salanova, M. y Ventura, M. (2011). *Guías de Intervención: Tecnoestrés*. Madrid: Síntesis.
- Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling Distributed Organizations. *Information Systems Management*, 14(4), 7-14. doi:10.1080/10580539708907069
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C. y de Nicolás, V. L. (2022). Teleworking in the Public Administration: An Analysis Based on Spanish Civil Servants' Perspectives During the Pandemic. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221079843.
- Pansini, M., Buonomo, I., De Vincenzi, C.; Ferrara, B., Benevene, P. (2023) Positioning Technostress in the JD-R Model Perspective: A Systematic Literature Review. *Healthcare*, 11, 446. <https://doi.org/10.3390/healthcare11030446>
- Picón, C., Toledo, S. y Navarro, V. (2017). Tecnoestrés: Identificación y prevalencia en el personal docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste. *Revista de la Facultad de Medicina*, 36(3), 41-51.
- Ransstad research. (2021, julio). *Informe teletrabajo en España*. <https://www.randstadresearch.es/informe-teletrabajo-en-espana-2021/>
- Real Academia Española. (s.f.). Sector Público. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 17 de diciembre de 2022, de <https://dle.rae.es/sector#EMJDuU7>
- Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B.A., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. L. y De la Rosa Díaz, B. E. (2021). Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19. *Enseñanza en Investigación en Psicología*, 3(2), 225-237.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con las tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246.

- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional positive para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. (2007). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Nota técnica de prevención, (730). 21ª Serie. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a
- Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P. y Boada-Grau, J. (2020). Tecnoestrés: Evolución del concepto y sus principales consecuencias. *Teuken Bidikay*, 11(7), 165-180. doi: 10.33571/teuken.v11n17a9
- Sánchez-Gómez, M., Cebreían, B., Ferré, P., Navarro, M. y Plazuelo, N. (2020). Tecnoestrés y edad: un estudio transversal en trabajadores públicos. *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 14(2), 25-33. 10.7714/CNPS/14.2.203.
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54(8), 559-562.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., and Ragu-Nathan, B. S. 2011. Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress, *Communications of the ACM* 54(9), 113-120.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O.L., Sit, C. y Lo, D. (2015) Flexible Work Arrangements, Work Engagement, Turnover Intentions and Psychological Health: Flexible Work Arrangements, Work Engagement, Turnover Intentions and Psychological Health. *Asia Pac. J. Hum. Resour*, 53, 83–103.
- Universitat Jaume I (2021, abril). *La Universitat Jaume I en cifras*. <https://www.uji.es/institucional/uji/presentacio/xifres/>

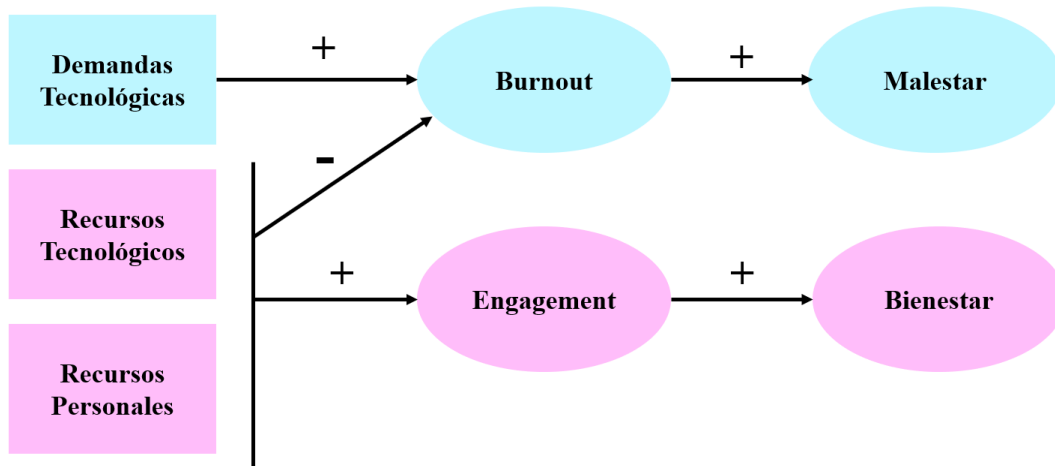
Villavicencio-Ayub, E., Ibarra, D. G. y Calleja, N. (2020). Tecnoestrés en población mexicana y su relación con variables sociodemográficas y laborales. *Psicogente*, 23(44), 1-27. <https://doi:10.17081/psico.23.44.3473>

Yener, S., Arslan, A. y Kiliç, S. (2020). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, 34(7), 1890-1919. <https://doi.org/10.1108/itp-09-2019-0462>

8. ANEXOS

ANEXO A

Modelo Demandas y Recursos



ANEXO B

CUESTIONARIO RED-TECNOESTRÉS (Llorens et al., 2011)

Escala de respuesta:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante a menudo	Casi siempre	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 o, 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 tecnologías.	0	1	2	3	4	5	6
3 - Me siento más cínico respecto a la contribución de la tecnología en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4 - Dudo del significado de trabajar con tecnologías.	0	1	2	3	4	5	6
5 - Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando tecnologías.	0	1	2	3	4	5	6
6 - Cuando acabo de trabajar con tecnologías, me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6
7 - Estoy tan cansado cuando acabo de trabajar con tecnologías que no puedo hacer nada más.	0	1	2	3	4	5	6
8. Es difícil que me concentre después de trabajar con tecnologías.	0	1	2	3	4	5	6
9 - Me siento tenso y ansioso cuando trabajo con tecnologías.	0	1	2	3	4	5	6
10 - Me asusta pensar que puedo destruir una cantidad de información por el uso inadecuado de la tecnología.	0	1	2	3	4	5	6
11 - Dudo si utilizar tecnologías por miedo a cometer errores.	0	1	2	3	4	5	6

12 - Trabajar con tecnologías 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.	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 tecnologías.	0	1	2	3	4	5	6
17 - Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida.	0	1	2	3	4	5	6
18 - Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
19 - Me encuentro pensando en tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, búsqueda de información en internet, etc).	0	1	2	3	4	5	6
20 - Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (internet, correo electrónico, móvil, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
21 - Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar.	0	1	2	3	4	5	6

22 - Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar con amigos y familiares o a practicar hobbies o actividades de tiempo libre.	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 =
Adicción	(Sumatorio ítems 17 a 22)/6 =

SUBESCALA AUTOFICACIA PARA TELETRABAJAR (Cifre et al., 2004)

Escala de respuesta

0	1	2	3	4	5	6
En total desacuerdo	En muy desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Valora si eres capaz de teletrabajar bien ...	
1. ...aunque tenga que resolver problemas técnico-profesionales difíciles derivados del uso de tecnologías	0 1 2 3 4 5 6
2. ... aunque aparezcan situaciones inesperadas	0 1 2 3 4 5 6

3. ... aunque dedique mucho tiempo y energía	0 1 2 3 4 5 6
4. ... aunque tenga que estar al día en los avances que ocurran en mí sector de actividad	0 1 2 3 4 5 6

ESCALA PEMBERTON HAPPINESS INDEX – PHI (Hervás y Vázquez, 2013)

Me siento muy satisfecho/a con mi vida	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1 Me siento con la energía necesaria para cumplir bien mis tareas cotidianas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Siento que mi vida es útil y valiosa	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me siento satisfecho/a con mi forma de ser	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Mi vida esta llena de aprendizajes y desafíos que me hacen crecer	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me siento muy unido/a a las personas que me rodean	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me siento capaz de resolver la mayoría de los problemas de mi día a día	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Siento que lo importante puedo ser yo mismo/a	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Disfruto de cada día de muchas pequeñas cosas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
En mi día a día tengo muchos ratos en los que me siento mal	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Siento que vivo en una sociedad que me permite desarrollarme plenamente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me sentí satisfecho/a por algo que hice	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
En algunos momentos me sentí desbordado/a	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Pase un rato divertido con alguien	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me aburrí durante bastante tiempo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Hice algo que realmente disfruto haciendo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Estuve preocupado/a por temas personales	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Aprendí algo interesante	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Pasaron cosas que me enfadaron mucho	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me permití un capricho	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Me sentí menospreciado/a por alguien	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ANEXO C

Publicidad Tecnoestrés y Autoeficacia (carteles, folletos y post para Instagram y Web oficial de la Universidad)

**TECNOESTRÉS
¿ESO EXISTE?**

¿QUÉ ES?


""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".

Si quieres saber más, asiste a nuestra carpa informativa

Tendremos **INFORMACIÓN SOBRE TECNOESTRÉS Y PICOTEO** GRATUITO

4/09 - Facultad de Ciencias de la Salud
11/09 - Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
18/09 - Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
25/09 - Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales
DE 8:00 A 14:00

CONTACTO
Servicio de Prevención de la Universitat Jaume I
Correo: S.Prevenção@uji.es

 UNIVERSITAT
JAUME I

¿TENGO TECNOESTRÉS? DIRIGIDO A DOCENTES



DESCUBRE:

- QUÉ ES
- CAUSAS
- CONSECUENCIAS
- SI TIENES
- A PREVENIRLO Y MODULARLO

OCTUBRE:

2, 4 Y 6 - Facultad Ciencias de la Salud
9, 11 y 13 - Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
16, 18 y 20 - Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
23, 25 y 27 - Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales

¡ENTRA EN NUESTRA PÁGINA WEB Y APÚNTATE!

CONTACTO

Servicio de Prevención de la Universitat Jaume I
Correo: S.Prevenición@uji.es
SPrevención.uji.es



AUTOEFICACIA ¿UN SÚPER PODER?

¿QUÉ ES?

“creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros”

FUENTES

- Aprendizaje Vicario/por observación
- Logros de Ejecución
- Persuasión Verbal
- Estado fisiológico del individuo

¿SABÍAS QUÉ...La autoeficacia es uno de los RECURSOS más importantes que ayudan a PREVENIR/REDUCIR EL TECNOESTRÉS?

¡LA AUTOEFICACIA ES UN AMORTIGUADOR DEL TECNOESTRÉS!

¡AUMENTA TU AUTOEFICACIA!
¡UTILIZA TÚ SÚPER PODER!

CONTACTO

Servicio de Prevención de la Universitat Jaume I
Correo: S.Prevenición@uji.es
SPrevención.uji.es

