

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSTGRADO



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN MEDICINA CON
MENCIÓN EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**

**Factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de una universidad
privada**

Area de investigación:
Medicina Ocupacional / Medicina Humana

Autor:
Josemar Sánchez Arana

Jurado Evaluador:

Presidente: Bardales Zuta, Víctor Hugo

Secretario: Espinoza Salcedo, María Victoria

Vocal: Bardales Vásquez, Cecilia Betzabet

Asesor
José Caballero Alvarado
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8297-6901>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/11/21

Factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	digibuo.uniovi.es Fuente de Internet	3%
3	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	3%
4	repositorio.utem.cl Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Catolica San Antonio de Murcia Trabajo del estudiante	1%
7	xdoc.mx Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	1%
9	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	1%
12	buscador.una.edu.ni Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Declaración de originalidad

Yo, José Caballero Alvarado, docente del Programa de Estudio Maestría en medicina con mención en medicina ocupacional y del medio ambiente /o de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "Factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada", autor Josemar Sánchez Arana, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 1 de diciembre de 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, Factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo 1 de diciembre 2023



Jose Caballero Alvarado

DNI: 18866226

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8297-6901>



Josemar Sánchez Arana

DNI: 45034329

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo principalmente a Dios, quien me ha dado la fuerza para superar todas las dificultades.

A mi esposa y toda mi familia, que han hecho todo lo posible para ayudarme en esta parte importante de mi vida, por creer siempre en mí, incluso cuando ya dudaba.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mi asesor Dr. Jose Caballero Alvarado, por todo el apoyo y la paciencia durante la elaboración de este trabajo de investigación.

Asimismo, a todos los que directa o indirectamente hicieron posible desarrollar este trabajo científico.

RESUMEN

Objetivo: Identificar la prevalencia y factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de Lambayeque entre noviembre y diciembre del 2022.

Métodos: Se llevó a cabo un estudio observacional, analítico y de corte transversal en trabajadores de dicha universidad entre noviembre y diciembre de 2022. Los participantes, seleccionados según criterios específicos, completaron el Cuestionario de Tecnoestrés y el Cuestionario DASS 21. Las respuestas se recolectaron mediante Google forms y los datos se analizaron con SPSS versión 28, aplicando pruebas como Chi Cuadrado y t de student. La muestra evaluada fueron 259 trabajadores (115 docentes y 144 administrativos).

Resultados: La prevalencia de tecnoestrés fue del 55,98%. Las características personales como estar casado (OR=2,45; $p<0,001$) y tener hijos (OR=3,87; $p<0,001$) mostraron una mayor incidencia de tecnoestrés. No se encontraron diferencias significativas en relación con la edad, IMC o presencia de DM2. En cuanto a las características laborales, los docentes presentaron mayor propensión al tecnoestrés que los administrativos (OR=2,12; $p<0,01$). También se detectó una fuerte asociación entre el tecnoestrés y la presencia de depresión (OR=4,83; $p<0,001$) y ansiedad (OR=2,91; $p<0,001$).

Conclusión: El tecnoestrés afecta a más de la mitad de los trabajadores de la universidad estudiada, estando influenciado por factores personales y laborales. La identificación de estos factores puede guiar intervenciones para mitigar sus efectos en el bienestar y rendimiento laboral..

Palabras clave: Tecnoestrés; Trabajadores universitarios; Factores asociados.

ABSTRACT

Objective: To identify the prevalence and factors associated with technostress in workers of a private university in Lambayeque between November and December 2022.

Methods: An observational, analytical, and cross-sectional study was conducted among the university's workers from November to December 2022. Participants, selected based on specific criteria, completed the Technostress Questionnaire and the DASS 21 Questionnaire. Responses were collected using Google forms, and the data were analyzed with SPSS version 28, applying tests such as the Chi-square and Student's t-test. The sample evaluated consisted of 259 workers (115 teachers and 144 administrative staff).

Results: The prevalence of technostress was 55.98%. Personal characteristics, such as being married (OR=2.45; $p<0.001$) and having children (OR=3.87; $p<0.001$), were associated with a higher incidence of technostress. No significant differences were found concerning age, BMI, or presence of DM2. Regarding work characteristics, educators exhibited a higher propensity for technostress than administrative staff (OR=2.12; $p<0.01$). A strong association between technostress and the presence of depression (OR=4.83; $p<0.001$) and anxiety (OR=2.91; $p<0.001$) was also identified.

Conclusion: Technostress affects over half of the workers at the studied university, with personal and professional factors influencing its incidence. Identifying these factors can guide interventions to mitigate their impact on well-being and work performance.

Keywords: Technostress; University workers; Associated factors.

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIAS.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
ÍNDICE	8
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. JUSTIFICACIÓN:	16
III. ENUNCIADO DEL PROBLEMA:.....	17
IV. OBJETIVOS	17
a. Objetivo general:.....	17
b. Objetivos específicos:.....	18
V. HIPÓTESIS:	18
a. Hipótesis nula:.....	18
b. Hipótesis alternativa:	18
VI. MATERIAL Y METODOS.....	19
a. Material	19
VII. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	20
a. Poblaciones de Estudio:	20
b. Criterios de selección:	20
a. Criterios de Inclusión:.....	20
b. Criterios de exclusión:.....	20
c. Muestra:	20
a. Unidad de Análisis	20

b. Unidad de Muestreo	21
c. Tamaño muestral	21
VIII. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES.....	22
a. Definición operacional de variables	22
IX. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS:.....	23
X. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS:.....	23
XI. ASPECTOS ÉTICOS:.....	24
XII. RESULTADOS.....	25
XIII. DISCUSIÓN	29
XIV. CONCLUSIONES.....	33
XV. RECOMENDACIONES	34
XVI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
XVII. ANEXOS.....	39

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están en continua evolución y debido a la globalización, el trabajo distribuido y los equipos distribuidos son inevitables, cuando se producen tasas de empleo más altas en comparación con las de contratación, las organizaciones luchan por ubicar a todos sus empleados en espacios físicos. Para enfrentar estos desafíos y volverse más competitivas, las organizaciones se esfuerzan por encontrar nuevas formas de ser más flexibles y económicamente más rentables. La tecnología ha sido señalada como un habilitador fundamental para apoyar la colaboración virtual masiva que ha demostrado potencial tanto para avanzar en ciencias y convertir los inconvenientes de la virtualidad en ventajas estratégicas al mismo tiempo que apoya resultados científicos rigurosos (1).

En este contexto las organizaciones han comenzado a buscar nuevos paradigmas y soluciones como el trabajo remoto, que les permite ser geográficamente libre; fuerzas impulsoras como la informatización de las industrias o el apoyo legislativo del gobierno, también han estimulado la adopción de trabajo remoto; además, según el contexto actual de la pandemia de COVID-19, en este momento, casi todas las organizaciones deben depender de equipos remotos para mantener la actividad empresarial. Se estima que casi el 60% de las personas han llegado a encontrarse en trabajo remoto debido al coronavirus (2). Al respecto, esta modalidad de trabajo podría dar forma al desempeño diario de las organizaciones y contribuir a definir el lugar del trabajo

moderno; sin embargo, estudios más recientes describen al trabajo remoto como un dominio complejo, en evolución exponencial, y en el que es importante sintetizar sus factores de decisión (3).

El trabajo híbrido, es aquel donde los empleados pasan parte de sus días de trabajo en la oficina física y el resto de sus jornadas laborales trabajando de forma remota, se perfila como una forma novedosa de organizar el trabajo globalmente; se ha estimado que en los siguientes años el 20 por ciento de los días laborables se suministrarán desde casa después de que termine la pandemia, en comparación con solo el 5% antes (4). Si bien algunas empresas y empleados están considerando un trabajo desde casa más limitado, se han desarrollado estrategias que permiten a los trabajadores laborar desde casa durante uno o dos días a la semana, otras empresas han anunciado planes para una mayor flexibilidad. Análisis recientes han planteado la hipótesis de que el trabajo híbrido y remoto tienen el potencial de transformar las ciudades y la composición espacial de la fuerza laboral, lo cual recuerda las hipótesis de principios del siglo XXI con la introducción de Internet y el mayor uso de las computadoras (5).

Sin embargo, algunos críticos destacados siguen siendo escépticas respecto a los beneficios del trabajo híbrido, se han planteado preocupaciones sobre cómo el trabajo remoto podría afectar negativamente la producción de trabajo creativo si los empleados se comunican con menos compañeros, esto plantea interrogantes sobre si una transición al trabajo híbrido podría afectar

negativamente la comunicación dentro de la empresa y/o la novedad del resultado del trabajo (6).

El estrés laboral se ha vinculado con problemas de salud mental, como la depresión y el agotamiento. Durante muchos años, se ha investigado en profundidad qué aspectos específicos del trabajo generan estrés y enfermedades relacionadas con él (7). Se han identificado numerosos factores estresantes importantes en el ámbito laboral, que pueden agruparse en categorías que incluyen las tareas laborales, las relaciones sociales con clientes, colegas o superiores, la organización del trabajo (incluyendo el horario) y las dinámicas laborales (8).

En contraste, la tecnología como generadora de estrés no recibió mucha atención en la investigación sobre el estrés en el trabajo durante un largo período de tiempo. Sin embargo, esto ha cambiado significativamente con la llegada de la transformación digital. Las tecnologías digitales se han vuelto ubicuas en prácticamente todos los sectores y empleos, y su adopción generalizada está teniendo un impacto fundamental en las estructuras organizativas, las formas de comunicación, los modelos de negocio, la organización del trabajo y las relaciones laborales. Es prácticamente inevitable que estos cambios tengan implicaciones para los empleados individuales (9).

El modelo de tecnoestrés ha ganado una inmensa popularidad y se ha establecido en campos de alto impacto de la informática, la gestión y la psicología, estudios sobre esta variable se han centrado en un conjunto de

factores que miden implicaciones potencialmente negativas del uso de la tecnología. Cinco de los llamados tecno-estresores han sido validados dentro del marco del modelo de tecnoestrés: tecno-sobrecarga (la tecnología obliga a los trabajadores trabajar más y más rápido); tecno-invasión (invasión de la vida privada debido a la tecnología que crea presiones de conectividad constante); tecno-complejidad (la tecnología es compleja, lo que lleva a una sensación de carencia con respecto a las habilidades informáticas); tecnoinseguridad (trabajadores se sienten amenazados por perder sus trabajos debido a las nuevas tecnologías); tecno-incertidumbre (cambios tecnológicos constantes que pueden generar estrés en los trabajadores) (10).

A lo largo de la historia, ha habido afirmaciones de que las tecnologías están proliferando y revolucionando el trabajo; en la práctica los beneficios de las tecnologías pueden venir junto con los costos o lo que ha sido denominado como el lado oscuro de la tecnología (11). Además de los costos involucrados en adquirir estas tecnologías, también puede haber costos ocultos para la satisfacción y la salud del trabajador, estos están influenciados por el contexto y por lo tanto es un desafío científico para clasificarlos, cuantificarlos y así visibilizarlos (12,13).

Los estudios empíricos fundamentales con el modelo de tecnoestrés encuentran asociaciones claras con menor rendimiento, menor satisfacción laboral y mayor tensión, a pesar de un intento reciente de introducir nociones de implicaciones positivas de las tecnologías de la información y la comunicación la investigación sobre el tecnoestrés se ha centrado principalmente en las consecuencias

negativas derivadas del uso de estas nuevas tecnológicas relacionadas con el trabajo (14). En contraste, los estudios de campo de humanos— que evalúan la interacción de la máquina desde una perspectiva sociotécnica han tratado de descubrir cómo los efectos de las tecnologías son ambiguos, potencialmente paradójicos (15).

Uso de dispositivos móviles para el trabajo permite a los trabajadores desempeñarse en cualquier lugar y en cualquier momento, razón por la cual el trabajo remoto comúnmente se enmarca y se experimenta como un aumento de la autonomía personal, sin embargo, los trabajadores pueden comenzar a sentir que se ven obligados a usarlo en todas partes/todo el tiempo, disminuyendo así su sentido de autonomía (16,17).

Alcas N, et al (Perú, 2019); evaluaron la asociación entre el tecnoestrés docente y la percepción de la calidad del servicio dentro de una universidad por medio de una investigación no experimental en la que se recogieron datos a través de la aplicación de dos instrumentos: el Cuestionario Rojo (2004) que contiene 16 ítems vinculados a tecnoestrés y el Modelo ServQual con 22 ítems que midieron la percepción de la calidad de servicio. Mediante muestreo probabilístico, 154 docentes fueron considerados como muestras encontrando que el tecnoestrés bajo estuvo presente en el 48,7% de docentes, frente al 23,5% en el nivel de tecnoestrés regular y 6,4% en el nivel de tecnoestrés elevado (18).

Amnah J, et al (Palestina, 2021); examinaron el efecto del aprendizaje en línea en los niveles de tecnoestrés entre los profesores de idiomas durante la

pandemia de Covid-19, a través de un método cuantitativo con una base de datos de investigación, los investigadores utilizaron una escala. La muestra consistió en 101 profesores de inglés en escuelas privadas y públicas. Los resultados indican que el nivel de tecnoestrés entre los profesores es moderado; esto muestra que los docentes parecen sentirse cómodos con ambos estilos de enseñanza; presencial y virtual. Otro hallazgo prometedor es que no hubo diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés técnico de docentes de idioma inglés en términos de género, tiempo de servicio, nivel educativo y niveles de frecuencia uso de internet ($p < 0.05$) (19).

Okonoda K, et al (Nigeria, 2017); evaluaron el nivel de conciencia, prevalencia y correlatos de tecnoestrés entre personal académico de la Universidad en un estudio transversal, se utilizó el método de muestreo multietápico para seleccionar personal académico en las 12 facultades de la Universidad. Casi la mitad (48,6%) de los encuestados no tenía idea de qué era el tecnoestrés, mientras que solo el 31,3% de los encuestados sabían lo que era y lo entendían. La prevalencia de tecnoestrés fue del 54,2%, y los encuestados que tienen más de 20 años de experiencia laboral tienen al menos 3 veces más probabilidades de no informar tecnoestrés en comparación con los menores de 10 años. Red de Internet lenta, mayor carga de trabajo, presión para mantenerse actualizado y trabajar de manera eficiente con la última tecnología, la falta de soporte técnico y la falta de confiabilidad de la tecnología fueron otros factores que contribuyeron al tecnoestrés en frecuencia creciente (20).

Soumya P, et al (Norteamérica, 2020); evaluaron cómo el trabajo remoto se vio afectado por tecnoestresores, como la tecnosobrecarga y la tecnoinvasión, y examinaron su relación con el género. Se escogieron un total de 176 empleados que se encontraban trabajando en forma remota de diversos sectores, los datos se analizaron mediante pruebas de hipótesis y análisis descriptivo, se encontró que los empleados que trabajaron a distancia experimentaron un nivel moderado de tecnoestrés y con respecto a las dimensiones del tecnoestrés, se encontró que los encuestados experimentaron un alto nivel de tecno-invasión y un nivel moderado de tecno-sobrecarga. Considerando a los hombres encuestados, el % medio del género que padecía tecnosobrecarga es el 49,1% y el 33,68% no estaba de acuerdo con la sobrecarga tecnológica en el trabajo a distancia. Entre las encuestadas, el 30,66% estuvo de acuerdo en tener tecno-sobrecarga mientras que el 39,31% no estuvo de acuerdo (21).

II. JUSTIFICACIÓN:

En el actual contexto de la emergencia sanitaria por la pandemia COVID 19 se han desarrollado e implementado estrategias y programas que permitan garantizar el desempeño de los trabajadores y los empleados sin tener que exponerlos a la interacción directa con el ámbito físico estructural de la organización, en estas circunstancias resulta relevante evaluar el impacto de estas nuevas modalidades de interacción laboral en la satisfacción y calidad de vida de los trabajadores y usuarios internos de las empresas; por otro lado se ha documentado la aparición de un efectos deletéreos en la salud mental como

consecuencia de la aplicación universal de la tecnología en el ámbito laboral, siendo el tecnoestrés una de los desenlaces adversos descritos con mayor frecuencia recientemente, es por ello que con el propósito de mejorar los estándares de calidad y retroalimentar con esta información el planeamiento estratégico de las organizaciones, nos proponemos desarrollar el presente estudio.

III. ENUNCIADO DEL PROBLEMA:

¿Las características sociolaborales y de salud mental están asociadas al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de la región Lambayeque durante el periodo comprendido entre noviembre y diciembre del 2022?

IV. OBJETIVOS

a. **Objetivo general:**

Determinar si las características sociolaborales y de salud mental están asociadas al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de la región Lambayeque durante el periodo comprendido entre noviembre y diciembre del 2022.

b. Objetivos específicos:

- Determinar la prevalencia de tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de Lambayeque.
- Identificar las proporciones de las características sociolaborales y de salud mental en aquellos trabajadores que presentan tecnoestrés.
- Conocer las proporciones de las características sociolaborales y de salud mental en aquellos trabajadores sin tecnoestrés.
- Comparar las proporciones de las características sociolaborales y de salud mental en aquellos trabajadores con y sin tecnoestrés.

V. HIPÓTESIS:

a. Hipótesis nula:

Las características sociolaborales y de salud mental no están asociadas al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de la región Lambayeque.

b. Hipótesis alternativa:

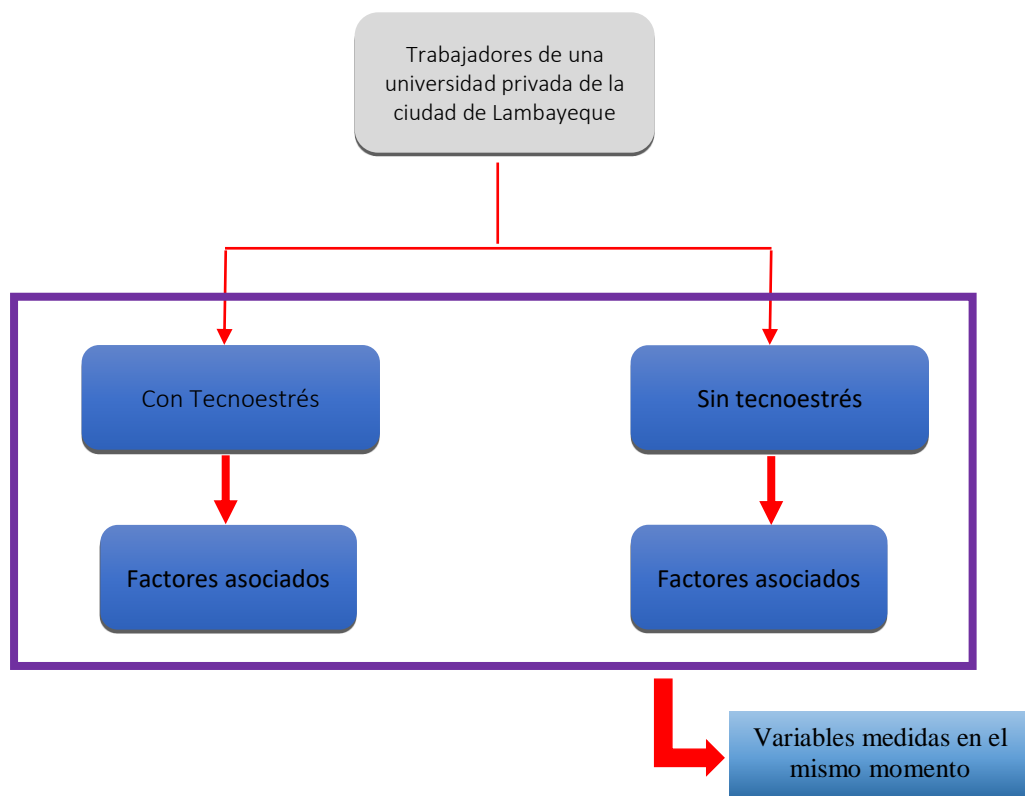
Las características sociolaborales y de salud mental sí están asociadas al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de la región Lambayeque.

VI. MATERIAL Y METODOS

a. Material

El tipo de investigación fue primario, prospectivo parcial, observacional, analítico.

Diseño de investigación: Realizamos un estudio de corte transversal.



VII. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

a. **Poblaciones de Estudio:**

Trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de la región Lambayeque entrevistados durante el periodo comprendido entre los meses de noviembre y diciembre del 2022 y que cumplan con los criterios de selección:

b. **Criterios de selección:**

a. **Criterios de Inclusión:**

Trabajadores de ambos sexos, mayores de 25 años y que voluntariamente deseen participar en el estudio.

b. **Criterios de exclusión:**

Trabajadores con licencia por alguna enfermedad intercurrente aguda, en tratamiento con psicotrópicos o expuestos a trauma o cirugía en las últimas 4 semanas.

c. **Muestra:**

a. **Unidad de Análisis**

Estuvo constituido por cada trabajador de una universidad privada de la región Lambayeque entrevistados durante el periodo comprendido entre los

meses de noviembre y diciembre del 2022 y que cumplan con los criterios de selección.

b. Unidad de Muestreo

La misma que la unidad de análisis

c. Tamaño muestral

Para el cálculo del tamaño de la muestra se usó la fórmula estadística de tamaño de muestra para proporciones con población infinita (23):

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{E^2}$$

Donde:

Z = 1,96 (Estadístico de la distribución normal estándar con 95% de confianza)

P = 0.06 (Prevalencia de tecnoestrés en trabajadores según referencia bibliográfica = 6%) (18)

E = 0.03 (Precisión=3%)

Resultado:

$$n = 241$$

VIII. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Tecnoestrés: Se valoró por medio del Cuestionario de Tecnoestrés validado por Bastida R, (2019) con un Alfa de Cronbach de 0.8; este instrumento consta de 22 preguntas, las cuales están distribuidas en 5 dimensiones: escepticismo, fatiga, ansiedad, ineficacia y adicción; se consideró Tecnoestrés cuando se obtuvo un puntaje mayor a 12 (22).

Modalidad de trabajo: Corresponde al tipo de atención ofrecida por el profesional según la interacción con el centro de labores correspondiendo a las siguientes categorías: presencial, remoto o mixto (combinación de remoto y presencial) (21).

a. Definición operacional de variables

VARIABLE	TIPO	ESCALA DE MEDICION	INDICE	INDICADOR
Resultado				
Tecnoestrés	Catégorica	Nominal	Cuestionario	Si / No
Exposición				
Edad	Numérica – discontinua	De razón	Cuestionario	años
Sexo	Catégorica	Nominal	Cuestionario	M / F
Estado civil	Catégorica	Nominal	Cuestionario	Soltero / Casad
Tiene hijos	Catégorica	Nominal	Cuestionario	Si / No
Grupo profesional	Catégorica	Nominal	Cuestionario	Docente/Adm.
Tiempo de trabajo	Numérica – discontinua	De razón	Cuestionario	años
Modalidad de trabajo	Catégorica	Nominal	Cuestionario	Remoto/Prese /Mixto
IMC	Numérica – discontinua	De razón	Cuestionario	kg/m2
HTA	Catégorica	Nominal	Cuestionario	Si / No

DM	Catagórica	Nominal	Cuestionario	Si / No
Ansiedad	Catagórica	Nominal	Cuestionario	Si / No
Depresión	Catagórica	Nominal	Cuestionario	Si / No

IX. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS:

Ingresaron al estudio los trabajadores de una universidad privada de la región Lambayeque entrevistados durante el periodo comprendido entre noviembre y diciembre del 2022 y que cumplieron con los criterios de selección correspondientes. Se acudió a las instalaciones de la Universidad en donde se procedió a solicitar la autorización a vicerrectorado de investigación de la Universidad, posteriormente a ello se procedió a solicitar la nómina de los profesionales contratados durante el periodo de estudio, luego se identificaron a los trabajadores necesarios, que cumplan con los criterios de selección; hasta completar el tamaño muestral. Luego se solicitó los números de contacto o correos electrónicos de los trabajadores y por medio virtual se aplicó el cuestionario, que constó de la ficha de recolección de datos, el cuestionario de Tecnoestrés (Anexo 2) y el Cuestionario DASS 21 (anexo 3) y se registró los resultados por medio de la aplicación Google forms.

X. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS:

Se llevó a cabo un análisis de los datos utilizando el software estadístico SPSS versión 28, que permitió resumir y organizar la información de

manera adecuada para llevar a cabo el análisis correspondiente. Se calcularon medidas de tendencia central, como la media, y medidas de dispersión, como la desviación estándar. Además, se obtuvieron frecuencias y porcentajes.

Para realizar inferencias estadísticas, se llevó a cabo un análisis bivariado mediante la prueba Chi Cuadrado (X^2) para comparar variables categóricas y la prueba t de Student para comparar variables cuantitativas. Antes de realizar estas pruebas, se verificó si las variables cuantitativas seguían una distribución normal mediante el test de Kolmogorov-Smirnov. Se consideraron significativas las asociaciones con un valor p menor al 5% ($p < 0.05$).

XI. ASPECTOS ÉTICOS:

Esta investigación se adhirió a las recomendaciones éticas de las guías de CIOMS y las nacionales propuestas por el Colegio Médico, (24, 25); y dado que fue un cuestionario virtual, el participante que deseó voluntariamente responder el cuestionario virtual dio su consentimiento de manera tácita; sin embargo, se cumplió con el criterio de anonimato, es decir no se recabaron ni nombres ni correos ni números telefónicos al momento de elaborar la base de datos.

XII. RESULTADOS

Se realizó un estudio observacional, analítico de corte transversal, en una Universidad privada de Lambayeque, entre noviembre y diciembre del 2022, si bien es cierto la muestra calculada fue 241 pero respondieron el cuestionario 259 trabajadores entre docentes y administrativos. La prevalencia de tecnoestrés fue del 55,98%.

La Tabla 1 muestra la distribución de tecnoestrés en relación con características generales de trabajadores de una Universidad Privada. Aunque la edad no mostró una diferencia significativa entre aquellos con y sin tecnoestrés ($p=0,103$), se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al estado civil y la condición de tener hijos, con trabajadores casados ($OR=2,45$; $p=0,001$) y aquellos con hijos ($OR=3,87$; $p=0,001$) reportando más tecnoestrés. No hubo diferencias significativas en el IMC entre los dos grupos. Sin embargo, aunque no fue significativo, los trabajadores con HTA mostraron una tendencia hacia más tecnoestrés ($OR=1,94$; $p=0,062$). Por último, la presencia de DM2 no estuvo relacionada con el tecnoestrés ($p=0,970$).

La Tabla 2 describe la relación entre las características laborales y el tecnoestrés. Aunque el tiempo de trabajo en años no mostró diferencias significativas entre aquellos con y sin tecnoestrés ($p=0,354$), se observaron diferencias notables en el grupo profesional, con los docentes presentando una mayor propensión al tecnoestrés que el grupo administrativo ($OR=2,12$;

p=0,003). En relación con la modalidad de trabajo, no se especifica una OR significativa, pero sí se evidencia una tendencia variada entre modalidades. Destacablemente, la presencia de depresión (OR=4,83; p=0,001) y ansiedad (OR=2,91; p=0,001) mostró una fuerte asociación con el tecnoestrés.

TABLA 1
Distribución según características generales y tecnoestrés en
trabajadores de una Universidad Privada
Noviembre - Diciembre del 2022

Características generales	Tecnoestrés		OR IC 95%	Valor p
	Si (n = 145)	No (n = 114)		
Edad (años)	42,95 ± 12,33	45,54 ± 13,06	NA	0,103
Sexo			0,83 [0,51-1,36]	0,468
Masculino	71 (48,97%)	61 (53,51%)		
Femenino	74 (51,03%)	53 (46,49%)		
Estado civil			2,45 [1,49-4,07]	0,001
Casado	95 (65,52%)	50 (43,86%)		
No casado	50 (34,48%)	64 (56,14%)		
Tener hijos			3,87 [2,29-6,54]	0,001
Si	107 (73,79%)	48 (42,11%)		
No	38 (26,21%)	66 (57,89%)		
IMC (Kg/m ²)	26,28 ± 5,22	26,50 ± 4,81	NA	0,727
IMC categorizado			NA	0,592
Normal	68 (46,90%)	47 (41,23%)		
Sobrepeso	56 (38,62%)	51 (44,74%)		
Obesidad	21 (14,48%)	16 (14,03%)		
HTA			1,94 [0,96-3,94]	0,062
Si	29 (20%)	13 (11,40%)		
No	116 (80%)	101 (88,60%)		
DM2			0,98 [0,37-2,57]	0,970
Si	10 (6,90%)	8 (7,01%)		
No	135 (93,10)	106 (92,98%)		

t student para variables cuantitativas; Chi cuadrado para variables cualitativas.

TABLA 2
Distribución según características laborales y tecnoestrés en
trabajadores de una Universidad Privada
Noviembre - Diciembre del 2022

Características laborales	Tecnoestrés		OR IC 95%	Valor p
	Si (n = 145)	No (n = 114)		
Tiempo de trabajo (años)	11,62 ± 8,03	12,54 ± 7,84	NA	0,354
Grupo profesional			2,12 [1,28-3,51]	0,003
Docente	76 (52,41%)	39 (34,21%)		
Administrativo	69 (47,59%)	75 (65,79%)		
Modalidad de trabajo			NA	0,143
Presencial	61 (42,07%)	62 (54,39%)		
Remoto	40 (27,59%)	25 (21,93%)		
Mixto	44 (30,34%)	27 (23,68%)		
Depresión			4,83 [2,15-10,82]	0,001
Si	39 (26,90%)	8 (7,02%)		
No	106 (73,10%)	105 (92,98%)		
Ansiedad			2,91 [1,57-5,41]	0,001
Si	49 (33,79%)	17 (14,91%)		
No	96 (66,21%)	97 (85,09%)		

t student para variables cuantitativas; Chi cuadrado para variables cualitativas.

XIII. DISCUSIÓN

El tecnoestrés es una condición emergente a raíz de los avances en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). A pesar de los innumerables beneficios que estas tecnologías aportan a la sociedad, también se ha evidenciado algunos efectos adversos, manifestado en el estrés que experimentan los usuarios al interactuar con las TIC (26). Este fenómeno se ha exacerbado con la rápida proliferación de dispositivos móviles y la tecnología de comunicación en general, que han impulsado significativamente las diferentes actividades de la vida laboral como aquellas que se realizan en entornos universitarios.

El tecnoestrés, un fenómeno de creciente relevancia en la era digital, ha sido objeto de estudio en diversos contextos laborales. En este estudio transversal en una Universidad privada de Lambayeque, se encontró una prevalencia notable de tecnoestrés del 55,98%; Torales J et al (27), en Paraguay, encontraron una prevalencia de tecnoestrés del 52,6%, aunque esto fue reportado en estudiantes universitarios; sin embargo, un estudio realizado en Egipto por Kasemy Z et al (28), encontraron una categoría de tecnoestrés moderado del 65,2% y 92,4% en profesores médicos y estudiantes respectivamente; estos hallazgos muestran un porcentaje significativo que pone de manifiesto la necesidad de abordar este problema en ambientes académicos y administrativos.

Al observar las características generales de los trabajadores, es interesante notar que factores sociodemográficos como la edad no mostraron una relación significativa con el tecnoestrés, lo que sugiere que este fenómeno puede afectar de manera transversal a las distintas generaciones en el entorno laboral. Sin embargo, el estado civil y la condición de tener hijos sí mostraron una correlación notable. Es posible que las demandas concurrentes de trabajo y vida familiar, especialmente en un contexto en el que la tecnología involucra ambas esferas, aumenten la susceptibilidad al tecnoestrés en estos grupos.

Desde el punto de vista laboral, es relevante señalar que el grupo profesional de docentes mostró una mayor susceptibilidad al tecnoestrés en comparación con el personal administrativo; esto ha sido corroborado en los estudios reportados por Torales J et al (27), y por Kasemy Z et al (28). Esto podría estar relacionado con las exigencias pedagógicas de adaptarse a las tecnologías emergentes y las dinámicas de enseñanza virtual, que se han consolidado particularmente en el contexto de la reciente pandemia. Si bien la duración del servicio laboral no tuvo impacto en el tecnoestrés, este hallazgo sobre el grupo profesional subraya la necesidad de proporcionar apoyo y formación específica a los docentes en el manejo y adaptación a las herramientas tecnológicas.

De manera preocupante, el estudio identificó que tanto la depresión como la ansiedad estaban fuertemente asociadas con el tecnoestrés, estas condiciones, que pueden tener múltiples factores contribuyentes, podrían

ser exacerbadas por la sobrecarga tecnológica y las demandas asociadas; en este sentido, un estudio realizado Dragano N et al (29), en Alemania, concluyeron que el uso de tecnologías digitales está asociado a demandas psicosociales específicas (por ejemplo, mayor carga de trabajo, complejidad, conflictos entre el trabajo y otros ámbitos de la vida) y a las consiguientes reacciones de estrés psicobiológico; esto mismo fue corroborado por Borle P et al (30), en otro estudio alemán. Esto subraya la necesidad de abordar el tecnoestrés no solo como un problema laboral, sino también desde una perspectiva de salud mental.

Basados en nuestros hallazgos, sugerimos que en futuras investigaciones se aborden relaciones entre el tecnoestrés y estrategias de coping, dado que se identificó una relación significativa entre tecnoestrés y factores personales como estado civil y tener hijos, así como con condiciones de salud mental como depresión y ansiedad, sería relevante investigar las estrategias de coping o afrontamiento que emplean los trabajadores para manejar el tecnoestrés; otra área podría ser el impacto del entrenamiento tecnológico en la reducción del tecnoestrés, considerando que los docentes mostraron una mayor susceptibilidad al tecnoestrés en comparación con el personal administrativo, sería pertinente evaluar el impacto de programas de formación y capacitación tecnológica sobre la reducción del tecnoestrés y por último evaluar el tecnoestrés en contextos de enseñanza híbrida y virtual, esto debido a la reciente transición a modalidades de enseñanza virtual y mixta en muchas instituciones educativas, acelerada por la

pandemia de COVID-19, plantea interrogantes sobre cómo estas modalidades influyen en el tecnoestrés de docentes y administrativos.

Este estudio resalta la relevancia del tecnoestrés en el ambiente universitario y la importancia de abordarlo desde diferentes frentes, considerando tanto las características personales como laborales de los trabajadores. Es imperativo que las instituciones educativas adopten medidas proactivas para minimizar el tecnoestrés y, al mismo tiempo, brinden apoyo psicológico y capacitación tecnológica adecuada a su personal.

Esta investigación presenta algunas limitaciones, una de ellas relacionada a la muestra limitada, dado que el estudio se centró exclusivamente en trabajadores de una universidad privada de Lambayeque, lo que podría no ser representativo de otros contextos o regiones; el diseño transversal de la investigación, implica que solo se pueden identificar asociaciones y no causalidades entre las variables estudiadas; la forma en la que se recolectaron los datos, en base al Google Forms para recolectar respuestas puede presentar un sesgo, ya que algunos participantes podrían no estar familiarizados con esta herramienta o no tener acceso a ella; todas estas limitaciones podrían tener algún efecto en los resultados.

XIV. CONCLUSIONES

- La prevalencia de tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada de Lambayeque fue del 55,98%.
- El estado civil y la condición de tener hijos, con trabajadores casados (OR=2,45; p=0,001) y aquellos con hijos (OR=3,87; p=0,001) estuvieron asociados al tecnoestrés.
- El grupo profesional, con los docentes presentando una mayor propensión al tecnoestrés que el grupo administrativo (OR=2,12; p=0,003). La presencia de depresión (OR=4,83; p=0,001) y ansiedad (OR=2,91; p=0,001) mostraron una fuerte asociación con el tecnoestrés.

XV. RECOMENDACIONES

Basado en los resultados que indican una alta prevalencia de tecnoestrés entre los trabajadores universitarios, en especial aquellos casados, con hijos y docentes, y su fuerte asociación con la depresión y ansiedad, se recomienda que la universidad implemente programas de capacitación y concientización sobre el manejo adecuado de las TIC. Estos programas deben enfocarse en estrategias de afrontamiento y habilidades digitales, así como en el equilibrio entre vida laboral y personal. Además, sería prudente considerar intervenciones psicológicas para aquellos trabajadores en mayor riesgo, promoviendo ambientes laborales saludables que reduzcan la dependencia excesiva de la tecnología y fomenten interacciones humanas significativas.

XVI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Thompson B. The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *Int. J. Sociol. Leis.* 2018; 2: 27–42.
2. Bloom N. COVID-19 Shifted Patent Applications Toward Technologies that Support Working from Home. SSRN Scholarly Paper ID 3695191, Social Science Research Network, Rochester, NY. 2021; 6(3):13-18.
3. Felstead A. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technol. Work. Employ.* 2018; 32: 195–212.
4. George G. What has changed? The Impact of Covid Pandemic on the Technology and Innovation Management Research Agenda. *J. Manag. Stud.* 2020; 57: 1754–1758.
5. Guinaliu M. Building trust in the leader of virtual work teams. *Span. J. Mark. ESIC* 2017; 20: 58–70.
6. Mohajan H. The First Industrial Revolution: Creation of a New Global Human Era. *J. Soc. Sci. Humanit.* 2019; 5: 377–387.
7. Tarafdar M. The technostress trifecta—techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Inf. Syst. J.* 2019; 29: n6–42.
8. Bondanini G. Technostress Dark Side of Technology in the Workplace: A Scientometric Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020; 17: 8013.

9. La Torre G. Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 2019; 92: 13–35.
10. Fischer T. Technostress Research: ¿A Nurturing Ground for Measurement Pluralism? *Commun. Assoc. Inf. Syst.* 2018; 40: 17.
11. Borle P. Is There a Sampling Bias in Research on Work-Related Technostress. A Systematic Review of Occupational Exposure to Technostress and the Role of Socioeconomic Position. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021; 18: 2071.
12. Goetz T. Am I outdated? The role of strengths use support and friendship opportunities for coping with technological insecurity. *Comput. Hum. Behav.* 2020; 107: 106265.
13. Suh A. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Res.* 2018; 27: 140–159.
14. Florkowski G. technologies and HR-staff technostress: An unavoidable or combatable effect? *Empl. Relat.* 2019; 41: 1120–1144.
15. Wu J. Technology-induced job anxiety during non-work time: Examining conditional effect of techno-invasion on job anxiety. *Int. J. Netw. Virtual Organ.* 2020; 22: 162–182.
16. Khedhaouria A. Technostress creators, personality traits, and job burnout: A fuzzy-set configurational analysis. *J. Bus. Res.* 2019; 101: 349–361.
17. Al-Ansari M. The Impact of Technostress Components on the Employees Satisfaction and Perceived Performance: The Case of Qatar. *J. Glob. Inf. Manag.* 2019; 27: 65–86.

18. Alcas N. Teaching Technostress and Perception of the Quality of Service in a Private University in Lima. *Propósitos y Representaciones* 2019; 7(3),: 231-247.
19. Amnah J. Levels of Technostress Resulting from Online Learning among Language Teachers in Palestine during Covid-19 Pandemic.” *American Journal of Educational Research*, 2021; 9(5): 243-254.
20. Okonoda K. Prevalence and Correlates of Technostress among Academic Staff at the University of Jos, Nigeria. *JMSCR* 2017; 5(3): 18616-18624.
21. Soumya P. Impact of Technostress on Employees during Remote Work. *International E Conference on Adapting to the New Business Normal – The way ahead December 2020*; 3-4.
22. Bastida R. MEDICIÓN DEL TECNOESTRÉS EN TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE Y DELIVERY. Universidad de Chile. Tesis. 2020.
23. Kleinbaun. D. *Statistics in the health sciences : Survival analysis*. New York: Springer – Verlag publishers; 2012 p. 78.
24. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Octubre de 1983 y la 41 Asamblea Médica Mundial, Hong Kong, septiembre de 2011.
25. Ley general de salud. N° 26842. Concordancias: D.S.N° 007-98-SA. Perú : 2012.
26. Bondanini G, Giorgi G, Ariza-Montes A, Vega-Muñoz A, Andreucci-Annunziata P. Technostress Dark Side of Technology in the Workplace: A Scientometric Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Oct

30;17(21):8013. doi: 10.3390/ijerph17218013. PMID: 33143270;
PMCID: PMC7662498.

27. Torales J, Torres-Romero AD, Di Giuseppe MF, Rolón-Méndez ER, Martínez-López PL, Heinichen-Mansfeld KV et al. Technostress, anxiety, and depression among university students: A report from Paraguay. *Int J Soc Psychiatry*. 2022;68(5):1063-1070.
28. Kasemy ZA, Sharif AF, Barakat AM, Abdelmohsen SR, Hassan NH, Hegazy NN et al. Technostress Creators and Outcomes Among Egyptian Medical Staff and Students: A Multicenter Cross-Sectional Study of Remote Working Environment During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2022;10:796321.
29. Dragano N, Lunau T. Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Curr Opin Psychiatry*. 2020;33(4):407-413.
30. Borle P, Reichel K, Niebuhr F, Voelter-Mahlknecht S. How Are Techno-Stressors Associated with Mental Health and Work Outcomes? A Systematic Review of Occupational Exposure to Information and Communication Technologies within the Technostress Model. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(16):8673.

XVII. ANEXOS

ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ENCUESTA FACTORES ASOCIADOS AL TECNOESTRÉS

¡Bienvenido/a!

Usted ha sido invitado/a a participar en esta encuesta la cual tiene por objetivo determinar factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de educación superior.

El tecnoestrés es un tipo de estrés producido por la exposición hacia las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) tales como computadoras, celulares, internet, entre otras. Este tipo de estrés no se encuentra bien definido dentro la normativa actual de nuestro país, es por ello, la importancia de comenzar a realizar investigaciones y aportar con ellas, mediante algunos instrumentos creados y aplicados en otros países.

Para ello, usted deberá contestar la totalidad de las preguntas de este cuestionario, el cual tiene un tiempo estimado de duración de 10 - 20 minutos. Cabe destacar que la información recabada será utilizada solo para fines académicos e investigativos y no tendrá ninguna influencia sobre quien la contesta, ya que, es completamente anónima y voluntaria.

Si tiene dudas, consultas o desea pedir información al respecto, no dude contactarse al contacto del investigador:

Josemar Sánchez Arana

Celular: 975114552

e-mail: joc.sanchez24@gmail.com

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Si usted se encuentra de acuerdo y voluntariamente decide contestar el cuestionario agradeceré sírvase a dar la conformidad del mismo *

Sí, estoy de acuerdo

Siguiente

Borrar formulario

ANEXO N° 02

Tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada relacionada a la modalidad de trabajo: presencial, remota o mixta.

PROTOCOLO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Fecha..... N°.....

▪ **DATOS DE LA VARIABLE EXPOSICION:**

- a) Edad: _____
- b) Sexo: Masculino (1), Femenino (0)
- c) Estado civil: Soltero (1), Casado (2), viudo (3), divorciado (4)
- d) ¿Cuenta usted Con hijos? Si (1), No (0)
- e) Grupo profesional: Docente (1) Administrativo (0)
- f) Tiempo de trabajo (en años): _____
- g) Modalidad de trabajo: Presencial (1), Remoto (2), Mixto (3)
- h) IMC: _____
- i) Ansiedad: Si (), No ()
- j) Depresión: Si (), No ()

▪ **DATOS DE LA VARIABLE RESULTADO:**

Puntaje del Cuestionario de Tecnoestrés: _____
Tecnoestrés: Si () No ()

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE TECNOESTRES

A continuación, se presentan 22 preguntas en escala de Likert, de las cuales deberá seleccionar la opción que más identifique su respuesta.

NADA (0) = Un par de veces al año

CASI NADA (1) = Un par de veces al año

RARAMENTE (2) = Una vez al mes

ALGUNAS VECES (3) = Un par de veces al mes

BASTANTE (4) = Una vez a la semana

CON FRECUENCIA (5) = Un par de veces a la semana

SIEMPRE (6) = Todos los días

		Nada	Casi nada	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre
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/a en el uso de las tecnologías							
3	Me siento desconfiado/a de la contribución de la tecnología en mi trabajo							
4	Dudo de lo significativo que es trabajar con tecnologías							
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizando tecnologías							
6	Cuando termino de trabajar con tecnologías, me siento agotado/a							
7	Estoy tan cansado/a							

	cuando acabo de trabajar con tecnologías que no puedo hacer nada más.							
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías							
9	Me siento tenso/a y ansioso/a cuando trabajo con tecnologías							
10	Me asusta pensar que puedo arruinar o perder una gran cantidad de información por el uso inadecuado de la tecnología							
11	Dudo utilizar tecnologías por miedo a cometer errores							

		Nada	Casi nada	Rara mente	Algunas veces	Bas tante	Con frecuencia	Siempre
12	Trabajar con tecnologías me hace sentir incómodo/a, irritable e impaciente							
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías							
14	Es difícil trabajar con tecnologías							
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías							

16	Estoy inseguro/a de acabar bien mis tareas cuando utilizo tecnologías							
17	Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida							
18	Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo							
19	Continuamente, estoy pendiente de revisar el correo electrónico, responder WhatsApp laboral, buscar en internet, etc.							
20	Me siento mal si no tengo acceso a las tecnologías (internet, correo electrónico, móvil, etc.)							
21	Siento que un impulso interno me obliga a utilizar las tecnologías en cualquier momento y lugar							
22	Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar							

con amigos/as, familia o a practicar hobbies o actividades de tiempo libre.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 4: ESCALA DE ANSIEDAD Y DEPRESION (DASS-21)

Por favor, lea las siguientes afirmaciones y marque la opción que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación durante la semana pasada. La escala de calificación es la siguiente:

0: No me ha ocurrido.

1: Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo.

2: Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo.

3: Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo.

		No me ha ocurrido (0).	Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo (1).	Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo (2).	Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo (3).
1	Me ha costado mucho descargar la tensión.				
2	Me di cuenta que tenía la boca seca				
3	No podía sentir ningún sentimiento positivo				
4	Se me hizo difícil respirar				
5	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas				
6	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones				
7	Sentí que mis manos temblaban				
8	He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía				

9	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo				
10	He sentido que no había nada que me ilusionara				
11	Me he sentido inquieto				
12	Se me hizo difícil relajarme				
13	Me sentí triste y deprimido				
14	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo				
15	Sentí que estaba al punto de pánico				
16	No me pude entusiasmar por nada				
17	Sentí que valía muy poco como persona				
18	He tendido a sentirme enfadado con facilidad.				
19	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico				
20	Tuve miedo sin razón				
21	Sentí que la vida no tenía ningún sentido				

ANEXO 5: AUTORIZACION POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.



De: Sánchez Arana Josemar <josemar.sanchez@usat.edu.pe>
Enviado el: martes, 8 de noviembre de 2022 11:06
Para: Wong Fajardo Emma Margarita <ewong@usat.edu.pe>
Asunto: AUTORIZACION PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACION GRADO DE MAGISTER EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

Buenos días estimada Dra. Margarita,

Solicito a su dirección la autorización correspondiente para poder ejecutar mi proyecto de investigación denominado: "Factores asociados al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada", resaltar lo siguiente:

- El objetivo del proyecto es: Determinar si las características sociolaborales y de salud mental están asociadas al tecnoestrés en trabajadores de una universidad privada.
- La recolección de datos se realizará a través de la plataforma google form, será de forma aleatoria, voluntaria y anónima a trabajadores de la universidad.
- Se garantiza la confidencialidad de la información al ser de respuesta anónima.
- En adjunto mi proyecto de tesis para su revisión.

Agradezco la atención debida a la presente.

Quedo atento.

Saludos cordiales.



Josemar Sánchez Arana
Médico Ocupacional
Dirección de Personal
Av. San Josemaría Escrivá 855. Chiclayo - Perú
T: (074) 608200
www.usat.edu.pe // www.facebook.com/usat.peru



"Cuidemos el Medio Ambiente - Piénsalo antes de Imprimir"

De: Wong Fajardo Emma Margarita [<mailto:emwong@usat.edu.pe>]
Enviado el: martes, 8 de noviembre de 2022 14:59
Para: Sánchez Arana Josemar
Asunto: RE: AUTORIZACION PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACION GRADO DE MAGISTER EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

Estimado Dr. Jose Mar Sánchez

En virtud a la solicitud se ha revisado el proyecto de tesis.
Se recomienda para la :
Aplicación de Encuestas , inventarios , adjuntar al instrumento consentimiento informado y no comprometer datos confidenciales de personas

Así mismo se lee en el proyecto lo siguiente :

1.1. Aspectos éticos:

Se contará con la autorización del comité de Investigación y Ética de la Universidad Particular Antenor Orrego; se tomará en cuenta la declaración de Helsinki II (Numerales: 11, 12, 14, 15,22 y 23)²⁴ y la ley general de salud (D.S. 017-2008-SA)²⁵.

Deberá también contar con esta autorización del comité de ética de la UPAO.

Cordialmente

Dra. Emma Margarita Wong Fajardo
Vicerrector de Investigación
Av. San Josemaría Escrivá N°855. Chiclayo - Perú
Teléfono: (074) 606200 anexo: 1291 Celular: 986452074
www.usat.edu.pe
www.facebook.com/usat.peru

De: Wong Fajardo Emma Margarita <emwong@usat.edu.pe>
Enviado el: martes, 8 de noviembre de 2022 19:46
Para: Sánchez Arana Josemar
CC: Davila Vasquez Laura Melisa
Asunto: RE: AUTORIZACION PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACION GRADO DE MAGISTER EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

Estimado Dr. Josemar
Con las dos condiciones cumplidas podría aplicar el instrumento
Cordialmente



Dra. Emma Margarita Wong Fajardo
Vicerrector de Investigación
Av. San Josemaría Escrivá N°855. Chiclayo - Perú
Teléfono: (074) 606200 anexo: 1291 Celular: 986452074
www.usat.edu.pe
www.facebook.com/usat.peru