



Tecnoestrés y tecnoadicción: análisis del papel de la conciliación trabajo-familia

Technostress and techno-addiction: analysis of the role of work-family balance

Eliana Quiroz-González 

Universidad Católica de Pereira, Pereira, Colombia.

Luisa Espinal-Guevara 

Universidad Católica de Pereira, Pereira, Colombia.

Erika Villavicencio-Ayub 

Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.

Resumen

Objetivo: analizar el papel de la conciliación trabajo-familia en el tecnoestrés y la tecnoadicción en los trabajadores colombianos. Este objetivo está articulado con la necesidad de estudiar recursos que protejan a los trabajadores de los riesgos psicosociales emergentes. **Método:** se realizó un estudio no experimental, transversal con estrategia asociativa, en la que se contó con 512 participantes (M=326 y H=186). Se aplicó una ficha sociodemográfica y cuestionarios RED-tecnoestrés e interacción trabajo-familia (SWING). Se realizó un análisis univariado y bivariado. Se diseñó un modelo de senderos. **Resultados:** se identificó una correlación negativa y significativa de conciliación trabajo-familia con displacer ($r=-.206$, $p<.001$), uso compulsivo ($r=-.169$, $p<.000$) y excesivo ($r=-.233$, $p<.000$). Además, los valores estimados en el modelo de senderos indican relaciones entre conciliación trabajo-familia con displacer ($r=-.21$, $p<.001$), uso compulsivo ($r=-.17$, $p<.001$) y excesivo de las tecnologías ($r=-.23$, $p<.001$), éstas son moderadas e inversamente proporcionales, mientras que con rechazo ($r=-.02$) no existe significancia. Lo anterior, significa que a mayor conciliación trabajo-familia menor displacer, uso compulsivo y excesivo de las tecnologías. **Conclusiones:** se determina que la conciliación trabajo-familia constituye un recurso, en la medida que puede amortiguar riesgos psicosociales como el tecnoestrés y la tecnoadicción, que hay una relación negativa entre la conciliación trabajo-familia y el displacer por el uso de la tecnología, lo que sugiere que aquellos trabajadores que logran equilibrar con éxito su trabajo y sus responsabilidades familiares pueden llegar a experimentar menos estrés y ansiedad relacionados con el uso de la tecnología.

Palabras clave: Adicción; Contexto laboral; Estrés; Familia; Riesgos psicosociales; Talento humano; Tecnologías.

Clasificación JEL: M12; M54; O15; O33

Abstract

Objective: to analyze the role of work-family balance in technostress and techno-addiction among colombian workers. This objective aligns with the need to study resources that protect workers from emerging psychosocial risks. **Method:** A non-experimental, cross-sectional study with an associative strategy was conducted, involving 512 participants (326 women and 186 men). A sociodemographic data sheet and RED-Technostress and SWING work-family interaction questionnaires were administered. Univariate and bivariate analyses were performed, and a path model was designed. **Results:** A significant negative correlation was identified between work-family balance and discomfort ($r=-.206$, $p<.001$), compulsive use ($r=-.169$, $p<.000$), and excessive use ($r=-.233$, $p<.000$). Additionally, the estimated values in the path model indicate relationships between work-family balance and discomfort ($r=-.21$, $p<.001$), compulsive use ($r=-.17$, $p<.001$), and excessive use of technology ($r=-.23$, $p<.001$); these are moderate and inversely proportional, whereas there is no significance with rejection ($r=-.02$). This means that greater work-family balance results in less discomfort, compulsive use, and excessive use of technology. **Conclusions:** It is determined that work-family balance serves as a resource that can mitigate psychosocial risks such as technostress and techno-addiction. There is a negative relationship between work-family balance and discomfort from technology use, suggesting that workers who successfully balance their work and family responsibilities may experience less stress and anxiety related to technology use.

Keywords: Addiction; Work context; Stress; Family; Psychosocial risks; Human talent; Technologies.

JEL Classification: M12; M54; O15; O33

Como citar este artículo (APA):

Quiroz-González, E., Espinal-Guevara, L. & Villavicencio-Ayub, E. (2024). Tecnoestrés y tecnoadicción: análisis del papel de la conciliación trabajo-familia. *Desarrollo Gerencial*, 16(1), 1-25. DOI: [10.17081/dege.16.1.6831](https://doi.org/10.17081/dege.16.1.6831)

Autor de correspondencia

eliana.quiroz@ucp.edu.co

Recibido: 15-09-2023

Aceptado: 12-03-2024

Publicado: 28-06-2024

OPEN  ACCESS



Copyright © 2024
Desarrollo Gerencial

Introducción

En el contexto de la cuarta revolución industrial o también conocida como Industria 4.0, las organizaciones enfrentan el desafío de adaptarse y transformarse para mantener su competitividad dentro del mercado laboral (Gasca-Hurtado y Machuca-Villegas 2019; Vesga, 2019). Esta transformación debe centrarse principalmente en el trabajo decente y el bienestar de los trabajadores, ya que sus capacidades son elementos primordiales para incrementar la productividad en los entornos laborales (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 2023). En este sentido, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) favorecen de diversas maneras la productividad organizacional (Hu et al., 2020); al mismo tiempo que facilitan la conectividad y participación de las personas en diversas actividades, por ejemplo, de tipo recreativo, laboral, social, familiar, entre otros (Brown y Palvia, 2015; Kim y Hollensbe, 2018; Schlachter et al., 2018). Esto explica, en parte, el hecho de que las TIC hoy sean un factor esencial en el mundo empresarial y desempeñen una importante participación en la vida tanto pública como privada (Salanova et al., 2014; Vayre y Vonthron 2019).

De acuerdo con Romero et al. (2023), en la actualidad resulta difícil desconectarse de las tecnologías y al mismo tiempo mantenerse conectado con lo que sucede en el mundo. Si bien, las tecnologías aplicadas en los contextos laborales pueden facilitar el trabajo (Delpechitre et al., 2019; Leung y Zhang, 2017), su uso desadaptativo puede dar lugar a riesgos psicosociales como el tecnoestrés y la tecnoadicción (Arias et al., 2012; Carlotto et al., 2017) y pueden provocar un cambio respecto a los límites entre el trabajo y la vida familiar (Leung y Zhang, 2017). Esto indudablemente afecta las relaciones laborales y familiares. En este sentido, resulta importante estudiar las relaciones que se dan entre el uso de las tecnologías, el trabajo y la familia (Arias et al., 2012; Ghislieri et al., 2017). Estas variables fueron de interés para el desarrollo del presente trabajo.

En este orden de ideas, las tecnologías en el contexto laboral pueden impactar de diversas maneras la relación trabajo-familia (Brown y Palvia, 2015; Lutz et al., 2020). Algunos estudios reportan que a mayor uso diario dispositivos tecnológicos, mayor es la interferencia entre estas dos dimensiones (Derks et al., 2015; Vayre y Vonthron 2019). Además, estos dispositivos pueden incrementar la tensión y dependencia a las TI y en consecuencia, pueden convertirse en elementos de distracción que afectan los procesos de socialización con la familia (De Wet et al., 2016), dado que las demandas tecnológicas pueden llevar a que las personas se conecten con el trabajo, por ejemplo, responder correos electrónicos durante el tiempo destinado para compartir con la familia (Salanova et al., 2014).

Las investigaciones previas señalan que el apoyo del supervisor (Ghislieri et al., 2017), la autonomía laboral (Schlachter et al., 2018), la autoeficacia (Delpechitre et al., 2019), el apoyo de la familia (Leung y Zhang, 2017), especialmente la conciliación trabajo-familia (Moreno et al., 2009) son recursos que pueden reducir tanto el tecnoestrés como el conflicto trabajo-familia. En esta misma línea, el principal apoyo extraorganizacional que facilita los cambios tecnológicos en los trabajadores es el apoyo familiar, el cual puede actuar como un amortiguador de la experiencia del tecnoestrés (Poelmans et al., 2005). Asimismo, dentro de las estrategias de intervención terciarias para el tecnoestrés y la tecnoadicción centradas específicamente en el sistema social se recomienda incluir a la familia (Salanova et al., 2014).

Cabe resaltar que en el estudio de la interacción trabajo–familia ha predominado el abordaje desde el conflicto y no desde la conciliación (Andrade y Landero, 2015; Braun et al., 2019; Brosch y Binnewies 2018). En este sentido, se sugiere continuar estudiando este fenómeno desde la dimensión positiva (Matabanchoy et al., 2019). Por lo anterior, es necesario que las investigaciones se centren en las cualidades, fortalezas y virtudes. Precisamente este estudio propone abordar esta brecha, para lograrlo, se analizó el papel de la conciliación trabajo–familia en el tecnoestrés y la tecnoadicción en trabajadores colombianos.

De esta manera, este artículo presenta los referentes teóricos de la conciliación trabajo-familia, el tecnoestrés y la tecnoadicción. Posteriormente, se exponen las hipótesis de trabajo, el despliegue metodológico, los instrumentos, el procesamiento y el análisis de los datos. Finalmente se muestran los principales hallazgos. Se resalta la perspectiva de la conciliación trabajo–familia como un recurso, en la medida que puede amortiguar riesgos psicosociales. Se esbozan dos limitaciones de esta investigación y las implicaciones para la gestión empresarial, haciendo especial énfasis en la necesidad de hacer uso de la planeación estratégica en el desarrollo del talento humano y en la implementación de programas basados en la evidencia para la prevención del tecnoestrés y la tecnoadicción.

Fundamentación teórica

Conciliación trabajo-familia

El interés por abordar la vida privada y pública de los trabajadores no es reciente. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en la reunión 312 en Ginebra, se abordó la temática de las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar. Se destacó que factores como la expansión del empleo femenino remunerado, la flexibilidad laboral, la sobrecarga de trabajo, los cambios de los modelos familiares, el envejecimiento de la población y las crisis económicas, tienen un impacto y están relacionados con la interacción entre el trabajo y la familia (OTI, 2011).

La interacción entre trabajo-familia puede darse desde el conflicto o la conciliación (Bakker y Geurts, 2004). Por un lado, el conflicto trabajo–familia es definido como una forma de conflicto de rol en el que las presiones que se generan en el trabajo y la familia son incompatibles. Este conflicto dificulta el cumplimiento de las responsabilidades tanto laborales como familiares (Greenhaus y Beutell, 1985), generando una sensación de inestabilidad al solicitar mayor tiempo y energía en uno u otro contexto (Braun et al., 2019; Brosch y Binnewies 2018; French et al., 2018).

Por otro lado, la conciliación trabajo–familia hace alusión a las experiencias positivas en el trabajo que ayudan a mejorar la calidad de vida en la familia. Existen dos caminos para lograr dicha facilitación: el instrumental, que se refiere a las habilidades y valores que se aplican de manera efectiva en el trabajo para mejorar el desempeño en la familia y el afectivo positivo, donde los estados de ánimo y las emociones asociados a situaciones específicas aumentan el rendimiento laboral, lo cual tiene un impacto favorable en la familia (Greenhaus y Powell, 2006).

Esta conciliación favorece las actividades laborales y familiares (Schlachter et al., 2018), desencadena sentimientos positivos frente al uso de las TIC (Lutz et al., 2020) y reduce las consecuencias negativas del tecnoestrés, la adicción a las tecnologías y el conflicto trabajo–familia (Tams et al., 2020). Lograr un equilibrio

en la relación trabajo–familia trae beneficios individuales y empresariales (Salanova et al., 2019; Vesga, 2019). Por ejemplo, aumenta la competitividad organizacional y reduce los niveles de ausentismo y estrés laboral (Jiménez y Moyano, 2008).

En este aspecto, es fundamental señalar que la interacción trabajo–familia busca mediar entre ambas dimensiones de la vida (Bray et al., 2018; Martínez-Sánchez et al., 2018), con la ayuda de recursos personales como la felicidad y el vigor (Jiménez y Moyano, 2008), así como de recursos externos como la flexibilidad, las relaciones interpersonales, el apoyo directivo o social. Estos recursos permiten responder de manera satisfactoria y comprometerse tanto en el ámbito laboral como familiar (Jiménez y Gómez, 2015; Kelliher et al., 2019; Taluker et al., 2018).

El modelo de Recursos Experiencias Demandas (RED) permite abordar la conciliación trabajo-familia. Según este modelo, los recursos ayudan a los trabajadores a hacer frente a las exigencias laborales, éstos pueden ser personales o laborales. Ejemplo de estos recursos son la autoeficacia, el apoyo social, el liderazgo transformacional y la formación (Salanova et al., 2014). En esta conceptualización, la conciliación entre el trabajo y la familia supone un recurso. Por otro lado, las demandas se refieren a los aspectos del trabajo que implican un esfuerzo sostenido, estas demandas pueden estar al nivel de la tarea, a nivel social o a nivel organizacional. Por ejemplo, la sobrecarga cuantitativa, el conflicto de rol o la inseguridad laboral.

Finalmente, las experiencias están relacionadas con las percepciones de los trabajadores sobre su trabajo. Estas pueden incluir tanto experiencias negativas como el burnout o el tecnoestrés, así como experiencias positivas como el engagement o la satisfacción. Es importante mencionar que la interacción entre demandas, recursos y experiencias influye en las conductas laborales, tales como el desempeño, la calidad del trabajo y el absentismo. De ahí, que este modelo sugiere que cuando las demandas superan los recursos, es probable que los empleados experimenten estrés y agotamiento (Salanova et al., 2006).

Tecnoestrés y tecnoadicción

El término tecnoestrés es acuñado inicialmente por Brod en 1984, quien lo define como una enfermedad de adaptación que se crea por la incapacidad de hacer frente a las tecnologías de forma saludable y que puede resultar en angustia o dependencia debido a su manejo ineficaz (Brod, 1984). Definiciones más recientes lo describen como un estado psicológico negativo relacionado con el uso y abuso de la tecnología en el que se incluyen dos experiencias: el tecnostrain y la tecnoadicción. Ambas son el resultado de un desajuste entre las demandas laborales y los recursos disponibles de la persona (Salanova, 2003).

Dada la dificultad para su traducción al español, el tecnostrain seguirá abordándose como tecnoestrés (Llorens et al., 2011), que consiste en la tensión e incomodidad causada por las TIC y abarca las respuestas de fatiga, ansiedad, ineficacia y escepticismo (Salanova et al., 2014). Dichas respuestas se agrupan en tres dimensiones:

1. Dimensión afectiva: conformada por la fatiga que experimenta el trabajador y la ansiedad que se desencadena por el miedo o agitación al enfrentarse al manejo de las tecnologías.
2. Dimensión cognitiva: compuesta por las creencias de ineficacia respecto al uso de las TIC

3. Dimensión conductual: abarca el escepticismo, es decir, el distanciamiento e indiferencia hacia la manipulación de las TIC (Salanova et al., 2013, 2014).

Las dimensiones afectiva y cognitiva generan displacer y la dimensión conductual está asociada al rechazo hacia las TIC (Villavicencio-Ayub y Cazares, 2021).

Por otra parte, la tecnoadicción es la presión que produce el enfrentarse al uso de las TIC, que puede presentarse de forma compulsiva al provocar en la persona ansiedad y pensamientos para disponer constantemente de la tecnología; y/o de forma excesiva, que corresponde a sobrepasar los límites de tiempo habituales para manejar dispositivos electrónicos (Salanova et al., 2013). Esto puede causar un impulso interno que obliga a usar permanentemente dichos dispositivos (Salanova et al., 2014). Estudios previos señalan que el tecnoestrés y la tecnoadicción disminuyen la satisfacción laboral (Atanasoff y Venable, 2017), la productividad (Tarafdar et al., 2007) y el compromiso (Carlotto et al., 2017).

El tecnoestrés y la tecnoadicción traen consecuencias fisiológicas, psicológicas, organizacionales y sociales (Llorens et al., 2011). En este sentido:

Fisiológicas: implican problemas psicosomáticos como cefaleas, problemas de sueño, síndrome del túnel carpiano y dolores musculares, entre otros, que conducen a un deterioro de la salud (Thomé et al., 2007).

Psicológicas: están asociadas a la ansiedad, insatisfacción laboral, agotamiento mental, depresión, actitudes escépticas hacia la utilidad de las TIC y creencias de ineficacia en su uso (Llorens et al., 2011).

Organizacionales: En ellas se presenta el absentismo, la disminución del rendimiento, del compromiso laboral y una menor intención de permanencia en la organización (Salanova, 2003).

Sociales: se evidencian en el deterioro de las relaciones interpersonales, cambios de humor y el descuido de la vida tanto laboral, como personal (Byun et al., 2009).

Ahora bien, tanto el tecnoestrés como la tecnoadicción pueden ser abordados desde el modelo RED. En este contexto, las experiencias negativas, como los riesgos psicosociales, son producto de la combinación entre las altas demandas laborales y la falta de recursos personales y laborales para afrontar dichas exigencias. En el uso de las tecnologías, el displacer aparece cuando el trabajador no cuenta con los recursos necesarios para hacer frente a las demandas tecnológicas; es decir, existe un desajuste entre las demandas y los recursos asociados a las TIC (Salanova, 2003). De esta manera, la existencia de demandas tecnológicas junto con los pocos recursos (personales y laborales) con los que cuentan los trabajadores podría conducir a experiencias como el tecnoestrés y la tecnoadicción (Salanova et al., 2014).

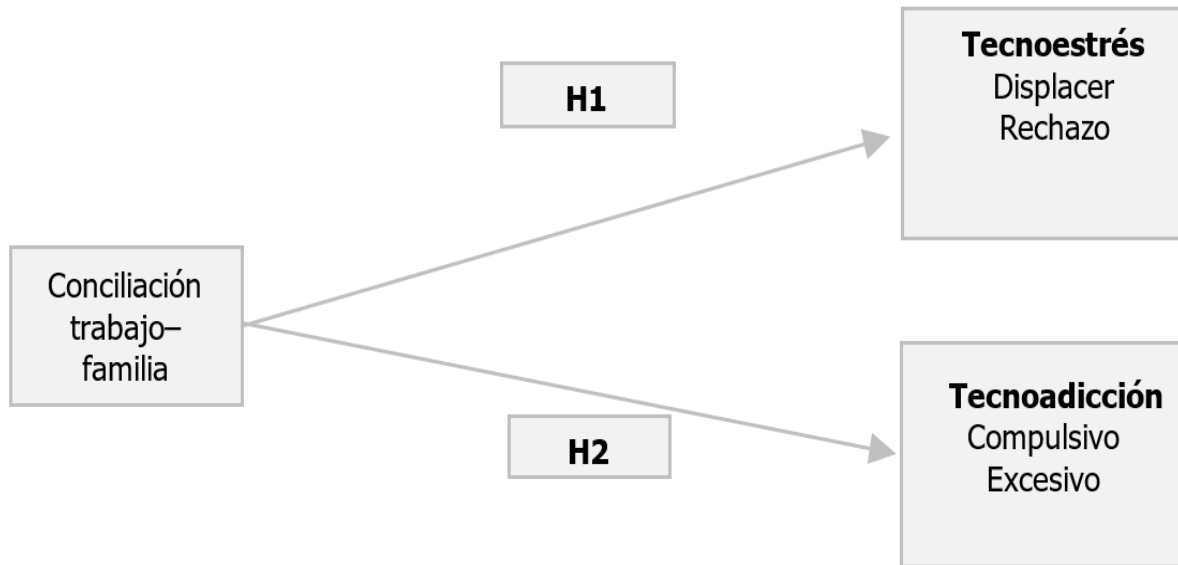
Hipótesis de trabajo

A partir de lo anterior y en coherencia con los objetivos planteados, se derivan las siguientes hipótesis de trabajo:

Hipótesis 1 (H1): la conciliación trabajo-familia tiene una relación estadísticamente significativa y negativa con el tecnoestrés (displacer y rechazo)

Hipótesis 2 (H2): la conciliación trabajo–familia tiene una relación estadísticamente significativa y negativa con la tecnoadicción (uso compulsivo y excesivo).

Figura 1. *Modelo hipotético de la investigación*



Método

Estudio con un diseño no experimental, transversal, con una estrategia asociativa (Ato et al., 2013). El muestreo fue no probabilístico, contó con la participación de 512 trabajadores colombianos entre los 18 y 86 años. Como criterios de inclusión, los participantes debían ser mayores de edad y que se encontraran laboralmente activos. Como criterios de exclusión, no participaron trabajadores que fueran menores de edad o personas mayores de edad que no estuvieran vinculados a una actividad laboral. En la [Tabla 1](#), se presenta la caracterización de los participantes.

Tabla 1. *Frecuencia y porcentajes de las variables sociodemográficas*

Variable Sociodemográfica	Opción de respuesta	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Sexo	Mujer	326	63.67
	Hombre	186	36.33
Estado civil	Soltero	295	57.62
	Casado	119	23.24
	Divorciado	17	3.32
	Unión Libre	72	14.06
	Viudo	9	1.76

Escolaridad	Primaria	14	2.73
	Bachillerato	93	18.16
	Técnico/Tecnólogo	138	26.95
	Pregrado	179	34.96
	Posgrado	83	16.21
	Ninguno	5	0.98
Tipo de empresa	Privada	273	53.32
	Pública	93	18.16
	Independiente	107	20.90
	No aplica	39	7.62
Antigüedad del trabajo	< 1 año	133	25.98
	1 y 5 años	206	40.23
	5 y 10 años	53	10.35
	> 10 años	82	16.02
	No aplica	38	7.42
Número de hijos	Cero	306	59.77
	Uno	102	19.92
	Dos	64	12.50
	Tres	21	4.10
	> 4	19	3.71

Nota. En su mayoría participaron mujeres (n=326). La mayor parte de los participantes estaban solteros (n=295), tenían formación a nivel de pregrado (n=179), estaban vinculados laboralmente a organizaciones del sector privado (n=273), con una antigüedad laboral entre 1 y 5 años (n=206) y no tenían hijos (n=306).

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron tres instrumentos de recolección de la información:

1. Ficha de datos sociodemográficos y laborales ad hoc diseñada por las investigadoras.
2. Cuestionario de interacción trabajo–familia SWING que permitió evaluar la conciliación trabajo-familia. Para este fin, se aplicó el factor que evalúa la conciliación trabajo-familia, que se compone de cinco ítems (del 13 al 17), éstos se encuentran en el cuestionario de interacción trabajo–familia SWING (ejemplo: desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo). Tiene una escala tipo Likert que va de 0 (nunca) a 3 (siempre) (Moreno et al., 2009). Para este estudio se reportó un coeficiente Omega de .74
3. Cuestionario RED-tecnoestrés, utilizado para la medición del tecnoestrés y la tecnoadicción. Para ello, se usó la adaptación del cuestionario de recursos, experiencias y demandas (RED-tecnoestrés) de Villavicencio-Ayub y Cazares (2021). Este cuestionario está compuesto por 20 reactivos, de los cuales 12 evalúan el tecnoestrés a partir de los factores de displacer y rechazo a las TIC (ejemplo: después de usar las tecnologías me cuesta trabajo prestar atención a otras actividades) y ocho evalúan la tecnoadicción desde los factores de uso compulsivo y uso excesivo de las tecnologías (ejemplo: dedico más tiempo a utilizar las tecnologías que a estar con mis amigos y familiares). Ambas cuentan con un formato de

respuesta tipo Likert de siete puntos, donde 0 equivale a nunca y 6 a siempre. En este estudio se estimó la consistencia interna a través del coeficiente Omega. Los resultados discriminados por dimensión fueron: displacer ($\omega = .83$), rechazo ($\omega = .72$), uso compulsivo ($\omega = .81$) y uso excesivo ($\omega = .76$).

Consideraciones éticas

El presente estudio se acogió a los parámetros de la Ley 1090 de 2006, que reglamenta el ejercicio de la psicología en Colombia (Ley 1090, 2006). Además, se adhirió a las disposiciones de la Resolución 8430, que establece normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, clasificando este estudio como de riesgo bajo (Resolución 8430 de 1993, 1993). Para la aplicación de los cuestionarios se utilizó el consentimiento informado, donde se hizo énfasis en la confidencialidad y anonimato de los participantes. Esta investigación contó con el aval del Comité de Ética de la Universidad Católica de Pereira (Colombia), según consta en acta No. 01 del 12 de marzo de 2020.

Procedimiento y análisis de datos

Para recolectar las respuestas se creó un formulario de Google® que se compartió a través de plataformas como LinkedIn, correo electrónico y WhatsApp. El análisis de datos se llevó a cabo en tres momentos:

En el primer momento, se creó una matriz de datos en Microsoft Excel para ordenar y agrupar la información. En este punto, se realizó un análisis exploratorio de los datos para identificar y tratar valores ausentes, y atípicos (Aldás y Uriel, 2017; Rivero-Rodríguez, 2011). Además, se reportaron estadísticos descriptivos para variables sociodemográficas y contextuales.

En el segundo momento, se revisó el supuesto estadístico de linealidad, dado que se contó con una variable independiente (conciliación trabajo-familia) y las dependientes (tecnoestrés y tecnoadicción), calculadas en los factores (displacer, rechazo, uso excesivo y compulsivo). También se realizó un análisis univariado para calcular frecuencias, media y desviación estándar que acompaña el análisis bivariado con el coeficiente de correlación Pearson(r) entre las variables estudiadas a través del software SPSS versión 23.

En el tercer momento, se procedió a realizar un análisis de senderos, utilizando el software AMOS versión 25, con el propósito de establecer un modelo con cinco variables observables o compuestas, que muestran los coeficientes estandarizados de regresión. Posteriormente, se elaboró un diagrama de senderos para visualizar las correlaciones del modelo propuesto. La fiabilidad, medida por el Omega de McDonald's (ω) fue calculada utilizando el software JASP.

Resultados

Con el propósito de examinar la relación entre la conciliación trabajo–familia, tecnoestrés y tecnoadicción, se presentan resultados descriptivos y multivariados. Se observa en los factores del tecnoestrés (displacer y rechazo) y tecnoadicción (uso compulsivo y excesivo) una media homogénea y con escasa variación, mientras que la conciliación trabajo–familia reportó un promedio de 2.04 con la menor variación 0.64 entre las variables.

Por otra parte, se identificó una correlación negativa y significativa de conciliación trabajo–familia con displacer ($r=-.206$, $p<.001$), uso compulsivo ($r=-.169$, $p<.000$) y excesivo ($r=-.233$, $p<.000$), mientras que entre conciliación trabajo–familia y rechazo no existe relación. Además, se evidencia relaciones esperadas entre los factores del tecnoestrés y la tecnoadicción debido a su origen conceptual.

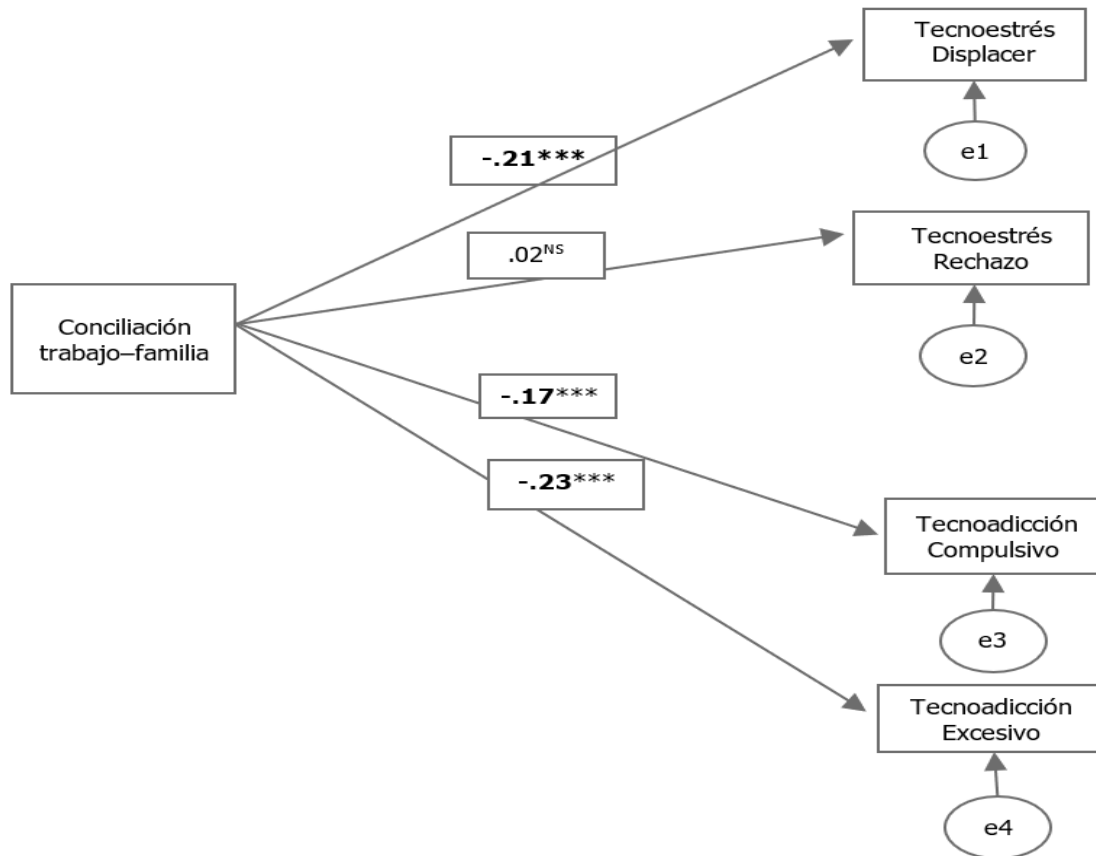
Tabla 2. *Estadísticos descriptivos, correlaciones para conciliación trabajo–familia, tecnoestrés (displacer y rechazo) y tecnoadicción (uso compulsivo y excesivo)*

Factores	M	DE	2	3	4	5	95%	IC
Contf	2.04	0.64	-.206***	.016	-.169***	-.233***	.69	.77
Displacer	1.08	1.01	-	.567***	-.213***	.244***	.81	.86
Rechazo	1.14	1.01		-	-.086	-.049	.67	.75
Compulsivo	2.37	1.47			-	.603***	.78	.83
Excesivo	2.49	1.57				-	.72	.79

Nota: Contf = Conciliación trabajo–familia. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$., IC = Intervalo de Confianza.

En el modelo de senderos (figura 2) se observan los coeficientes estandarizados que indican las relaciones entre la conciliación trabajo–familia y el tecnoestrés y la tecnoadicción. Las relaciones entre conciliación trabajo–familia con los factores de displacer, uso compulsivo y excesivo se consideran como moderadas e inversamente proporcionales, mientras que entre conciliación trabajo–familia y rechazo no existe regresión.

Figura 2. Modelo de análisis de senderos entre variables estudiadas



Nota: Tecnoestrés: Displacer = Displacer derivado del uso de las TIC; Rechazo = Rechazo de TIC; Tecnoadicción: Compulsivo = Uso compulsivo de las tecnologías; Excesivo = Uso excesivo de las tecnologías. *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001. NS = No significativo.

La tabla 3 y la figura 2 exhiben los valores estimados de los parámetros del modelo senderos en la población objeto de estudio. Se observa que la conciliación trabajo-familia está relacionada con displacer ($r=-.21$, $p<.001$) y las variables de tecnoadicción: compulsivo ($r=-.17$, $p=.001$) y excesivo ($r=-.23$, $p<.001$); no ocurre lo mismo con el factor de rechazo ($r=.02$).

Tabla 3. Coeficientes de regresión entre conciliación trabajo-familia, tecnostres (displacer y rechazo) y tecnoadicción (uso compulsivo y excesivo)

Relación entre factores			Pesos de regresión			PER	
			RC	P	Estimaciones		
Estimaciones							
EE							
Displacer	<---	Contf	-.322	.068	-4.753	***	-.21

Rechazo	<---	Contf	.025	.070	.356	NS	.02
Compulsivo	<---	Contf	-.387	.100	-3.878	***	-.17
Excesivo	<---	Contf	-.567	.105	-5.407	***	-.23

Nota: Contf = Conciliación trabajo–familia; PER = Pesos Estandarizados de Regresión; EE = Estimación del Error; RC = Radio Crítico. *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001. NS = No significativo.

Discusión

Este estudio tuvo como propósito analizar el papel de la conciliación trabajo–familia en el tecnoestrés y la tecnoadicción. Hasta donde se tiene conocimiento, este es el primer estudio en Colombia en abordar estas variables desde el modelo de Recursos Experiencias Demandas (RED). En los resultados se identificaron relaciones negativas entre la conciliación trabajo–familia con el displacer, el uso compulsivo y excesivo de las TIC. Por tanto, puede asumirse la conciliación trabajo–familia como un recurso, en la medida que puede amortiguar riesgos psicosociales emergentes como el tecnoestrés y la tecnoadicción.

Este hallazgo puede ser explicado desde el modelo RED, pues al disponer de recursos personales y laborales, los trabajadores tienen la posibilidad de mitigar el efecto de las demandas, entre estas, las tecnológicas (Kim y Hollensbe, 2018). Bajo este esquema, la conciliación entre el trabajo y la familia puede actuar como recurso con el potencial de contrarrestar las consecuencias negativas que lleva consigo las experiencias asociadas a las demandas tecnológicas. En consonancia con este argumento, un informe previo indica que el soporte familiar se constituye en un importante recurso para los trabajadores (Shin et al., 2021).

El uso poco adaptativo de las TIC puede llevar a la separación psicológica de las personas entre lo laboral y familiar (Coppari et al., 2018; Delpechitre et al., 2019; Ghislieri et al., 2017). En contraste, los resultados de este estudio sugieren que a mayor conciliación trabajo–familia menor tecnoadicción y displacer asociado a las TIC. Por lo tanto, se debe reconocer que las TIC y los escenarios del trabajo y la familia están entrelazados (Lutz et al., 2020) y se afectan de manera recíproca.

Ahora bien, la hipótesis 1 (la conciliación trabajo–familia tiene una relación estadísticamente significativa y negativa con el tecnoestrés) es rechazada. Aunque se observaron correlaciones y relaciones de regresión negativas y significativas entre la conciliación trabajo–familia con el displacer hacia las TIC, este comportamiento no se replicó en la relación con el rechazo hacia las TIC. Esto indica que la conciliación trabajo–familia puede funcionar como un mecanismo de reducción del malestar, pero no necesariamente del rechazo hacia las TIC.

Por su parte, la hipótesis 2 (la conciliación trabajo–familia tiene una relación estadísticamente significativa y negativa con la tecnoadicción) es aceptada. Los análisis de correlación y regresión presentan una relación negativa y significativa entre la conciliación trabajo–familia y el uso compulsivo y excesivo hacia las TIC. Por ende, nuestros hallazgos muestran que la conciliación trabajo–familia disminuye las respuestas de ansiedad, fatiga e ineficacia, así como el uso excesivo y compulsivo hacia las TIC.

En este orden de ideas, estudios anteriores señalan que el apoyo instrumental y emocional funcionan como moderadores y facilitan la transferencia positiva de afectos, valores, habilidades y comportamientos dirigidos del trabajo hacia la familia (Kim y Hollensbe, 2018), por lo que reduce la vulnerabilidad de las personas ante

las respuestas de ansiedad e impulso excesivo debido a los riesgos de usar tecnologías para trabajar desde el hogar. Sumado a lo anterior, una investigación previa señala que el apoyo de la familia actúa como un amortiguador del tecnoestrés (Poelmans et al., 2005).

Estos resultados resaltan la necesidad de entender la conciliación trabajo–familia como una estrategia de prevención para las personas que trabajan con las TIC (Carlotto et al., 2017). Por ello, Salanova et al. (2014) sugieren incluir a la familia en los programas de intervención que actúan sobre el tecnoestrés y la tecnoadicción. Al respecto, El Colegio Colombiano de Psicólogos reconoce el tecnoestrés como un riesgo para la población trabajadora colombiana. A partir de este reconocimiento propone una guía para la gestión del tecnoestrés, ésta incluye un conjunto de recomendaciones para gestionar el ambiente de trabajo y los estímulos estresores, restaurar la estabilidad emocional, crear significados positivos, mantenerse saludable y promover el apoyo social. Específicamente en este último aspecto, las acciones recomendadas incluyen a las familias de los trabajadores (Quiroz-González, Ruíz, et al., 2020).

La importancia de estos resultados se articula a la reciente intensificación del trabajo digital (Estrada y Gallegos, 2022; Winarsih et al., 2021). Con el trabajo virtual y el consecutivo incremento del uso de las TIC, los trabajadores perciben una sobrecarga laboral por hiperconectividad, así como líneas difusas entre sus tiempos de descanso y sus tiempos laborales. Además, los dispositivos tecnológicos como el celular y las herramientas como el correo electrónico facilitan que el trabajo supere los horarios establecidos en los contratos laborales (Andrade y Petiz, 2021; Steffensen et al., 2021).

Al respecto, un estudio presenta la desconexión digital como una medida de prevención de los riesgos psicosociales y de promoción de la salud mental, en la medida en que protege derechos como la intimidad y la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral (Moreno-Solana, 202). En Colombia, se cuenta con normativas como la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa, en dicha reglamentación se defiende el derecho a la desconexión laboral y se entiende como una garantía que tienen los trabajadores del sector público y privado para lograr la conciliación entre su vida personal, familiar y laboral (Ley 2088 de 2021, 2021), así como también la Ley 2191 de 2022 en la que se regula la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022, 2022).

A partir de los resultados de esta investigación se identifican desafíos importantes. Por un lado, a nivel gubernamental es necesario implementar leyes que favorezcan la salud en el lugar del trabajo. Del mismo modo, a nivel organizacional se debe gestionar de manera efectiva la digitalización, virtualización, sistemas y tecnologías de la información y todo lo que esté relacionado con el progreso tecnológico. De ahí la importancia de promover la conciliación trabajo–familia de manera articulada con prácticas organizacionales que favorezcan la salud mental en el trabajo (Quiroz-González, Loaiza, et al., 2020; Salanova et al., 2019) y con acciones orientadas a la generación de un óptimo soporte de la salud en la organización (Castillo, 2019). Esto indudablemente convoca a una reflexión alrededor de la salud mental más allá de la ausencia de la enfermedad, pues implica otras categorías como las capacidades, la economía política y las estructuras sociales (Muñoz et al., 2022).

Así mismo, es importante reconocer los beneficios de las TIC para el desarrollo organizacional. Por ejemplo, facilitan los canales de comunicación y reducen tiempos destinados a la ejecución de labores operativas, lo que permite una mayor dedicación a procesos estratégicos (Salanova, 2013). La clave radica en el uso que los trabajadores hacen de estas tecnologías. Por tanto, esta situación también representa una oportunidad para que las organizaciones se apropien de los cambios que se han generado a escala global (Gordon, 2020)

y consecuentemente, busquen activamente estrategias y tácticas que cuiden del bienestar de los equipos de trabajo. Lo anterior, debe efectuarse a partir de actividades que eliminen el uso excesivo e intrusivo de las tecnologías fuera del horario laboral (De Wet et al., 2016), llevando a cabo el derecho a la desconexión laboral.

En esta medida, los enfoques directivos y las prácticas de gestión humana deben ubicar al ser humano en un lugar realmente importante, lo cual también se constituye en una manera de generar valor agregado en las organizaciones (Higuera López y Vera Acevedo, 2022). La organización debe ser asumida no solo como un escenario para el intercambio de procesos productivos, sino como un espacio de vida (Salanova et al., 2016). Lo anterior, implica la existencia de organizaciones saludables y resilientes que desplieguen prácticas saludables como la conciliación trabajo-familia (Salanova et al., 2019). Esta perspectiva también denota la necesidad de que el espacio laboral esté asociado a experiencias de bienestar subjetivo (Hermosa-Rodríguez, 2018), lo que trae beneficios tanto para la organización como para los trabajadores (Alatalo et al., 2018).

Limitaciones y recomendaciones

En esta investigación es importante considerar al menos dos limitaciones. La primera limitación se refiere a la naturaleza transversal de este estudio, lo cual no permite comprender las variaciones o tendencias de los fenómenos aquí estudiados a lo largo del tiempo. La segunda limitación está asociada al uso de autoinformes, que aunque se utilizan con frecuencia en la investigación psicosocial, su uso puede generar sesgos en las respuestas de los participantes.

Se sugiere que próximos estudios hagan uso de alcances longitudinales para analizar el papel de la conciliación trabajo-familia en el tecnoestrés y la tecnoadicción en distintos momentos. También, se sugiere estudios que incluyan medidas de resultado, por ejemplo, indicadores de desempeño o de rendimiento laboral. Es importante avanzar en el desarrollo de investigaciones experimentales. En este orden de ideas, se sugiere el diseño y validación de prácticas organizacionales y programas de intervención que demuestren su efectividad en dicha conciliación en el contexto colombiano.

En línea con lo planteado por Peñalver y Díaz-Mena (2023), se recomienda el estudio no sólo del tecnoestrés y la tecnoadicción, sino ampliar el marco referencial a diferentes tecnoexperiencias. En este sentido, sería de interés examinar el papel que cumple la conciliación entre el trabajo y la familia con otras experiencias asociadas al uso de las tecnologías. Lo anterior, teniendo en cuenta que las tecnologías en sí mismas son neutras y por tanto dependen de la manera en que la persona se relacione con las mismas (Salanova, 2003).

Finalmente, en la agenda de trabajo de los departamentos de talento humano queda el llamado a implementar prácticas de prevención y promoción que aborden los riesgos psicosociales asociados al uso de las tecnologías y el fortalecimiento de un afrontamiento proactivo. En coherencia con esta idea, algunas prácticas comienzan a mostrar evidencia sobre su utilidad, como es el caso del mindfulness (Tuan, 2022). Así mismo, se debe favorecer la conciliación trabajo-familia a partir de la mirada estratégica y acciones puntuales que conduzcan a la desconexión laboral y la salud integral, de manera que los trabajadores logren hacer un uso saludable de los beneficios de las TIC.

Implicaciones prácticas

Este estudio tiene algunas implicaciones prácticas. Por un lado, la importancia de evaluar riesgos psicosociales como el tecnoestrés y la tecnoadicción en el lugar de trabajo. Estos riesgos son particularmente relevantes en la era digital, donde la tecnología juega un papel crucial en la vida diaria. Estos riesgos son susceptibles a cambios y pueden ser modificados por diversos factores, incluyendo los personales, familiares, laborales y eventos del contexto en general (Salanova, 2003). Esto implica que las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo para monitorearlos y gestionarlos. Esto podría incluir la realización de evaluaciones periódicas de la salud mental de los empleados, implementar políticas de prevención del tecnoestrés y la tecnoadicción, y proporcionar soporte y recursos para ayudar a los empleados a manejar los desafíos tecnológicos. Así mismo, es esencial que las organizaciones trabajen estrechamente con las partes interesadas como los especialistas en salud mental en el lugar de trabajo, para diseñar e implementar acciones efectivas.

Conclusiones

La conciliación trabajo-familia desempeña un papel importante en la reducción del tecnoestrés. Se observó una relación negativa entre la conciliación trabajo-familia y el displacer por el uso de la tecnología. Esto sugiere que aquellos que logran equilibrar con éxito su trabajo y sus responsabilidades familiares pueden experimentar menos estrés y ansiedad relacionados con el uso de la tecnología. Sin embargo, este estudio también encontró que la conciliación trabajo-familia no se vincula de forma estadísticamente significativa con la dimensión de rechazo del tecnoestrés. Esto podría indicar que, aunque la conciliación trabajo-familia puede aliviar algunos aspectos del tecnoestrés, especialmente lo asociado al displacer, no afecta el rechazo hacia la tecnología.

Además, el estudio evidencia que la conciliación trabajo-familia predice negativamente el uso compulsivo y el uso excesivo de la tecnología, es decir, las dos dimensiones de la tecnoadicción. En otras palabras, cuando las personas consiguen un equilibrio entre el trabajo y la familia, es menos probable que desarrollen comportamientos de uso compulsivo o excesivo hacia la tecnología.

Finalmente, se concluye que estos hallazgos tienen implicaciones para la gestión empresarial. En articulación con un estudio previo, se recomienda a las organizaciones la implementación de programas basados en la evidencia para la prevención del tecnoestrés y la tecnoadicción (Quiroz González et al., 2023). Sumado a esto, la planeación estratégica de las empresas debe contemplar acciones claras para desarrollar el talento humano, esto implica cuidar de la salud mental y velar por la excelencia en los resultados organizacionales. En esta medida, el estudio de cargas laborales, la flexibilidad horaria, el teletrabajo, los procesos formativos y el derecho a la desconexión laboral pueden ser acciones que se articulen a prácticas institucionales de conciliación entre el trabajo y la familia.

Financiamiento

Este artículo deriva del proyecto de investigación "Uso de las tecnologías y sus implicaciones en las relaciones laborales", el cual fue financiado por la Universidad Católica de Pereira bajo el proyecto PE-020-09.

Referencias

- Alatalo, S., Oikarinen, E., Reiman, A., Tan, T., Heikka, E., Hurmelinna-Laukkanen, P., Muhos, M., & Vuorela, T. (2018). Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 226–233. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.03.013>
- Aldás, J., y Uriel, E. (2017). Análisis previo de los datos. In *Análisis multivariante aplicado con R* (2nd ed.). 31–74. Paraninfo.
- Andrade, C., y Petiz, E. (2021). Telework and work–family conflict during covid-19 lockdown in portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(103). <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Andrade, L., y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185–198. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.25270>
- Arias, O., Gallego, V., Rodríguez, M. J., & del Pozo, M. Á. (2012). Adicción a las nuevas tecnologías. *Psicología de las Adicciones*, 1, 2–6. <https://acortar.link/HBm2mh>
- Atanasoff, L., & Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for Adults in the Workforce. *Career Development Quarterly*, 65(4), 326–338. <https://doi.org/10.1002/cdq.12111>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A., & Geurts, S. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Braun, A. C., Machado, W., De Andrade, A. L., & De Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicología*, 37(1), 251–278. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Bray, J., Hinde, J., Kaiser, D., Mills, M., Karuntzos, G., Genadek, K., Kelly, E., Kossek, E., & Hurtado, D. (2018). Effects of a Flexibility/Support Intervention on Work Performance: Evidence from the Work, Family, & Health Network. *American Journal of Health Promotion*, 32(4), 963–970. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0890117117696244>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley Publishing Company, Reading.
- Brosch, E., & Binnewies, C. (2018). A Diary Study on Predictors of the Work-life Interface: The Role of Time Pressure, Psychological Climate and Positive Affective States. *Management Revue*, 29(1), 55–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.5771/0935-9915-2018-1-55>
- Brown, W. S., & Palvia, P. (2015). Are mobile devices threatening your work-life balance? *International Journal of Mobile Communications*, 13(3), 317–338. <https://doi.org/10.1504/IJMC.2015.069128>
- Byun, S., Ruffini, C., Mills, J. E., Douglas, A. C., Niang, M., Stepchenkova, S., Lee, S. K., Loutfi, J., Lee, J. K., Atallah, M., & Blanton, M. (2009). Internet addiction: Metasynthesis of 1996–2006 quantitative research. *Cyberpsychology and Behavior*, 12(2), 203–207. <https://doi.org/10.1089/cpb.2008.0102>

Carlotto, M. S., Welter Wendt, G., & Jones, A. P. (2017). Technostress, Career Commitment, Satisfaction with Life, and Work-Family Interaction Among Workers in Information and Communication Technologies. *Actualidades En Psicología*, 31(122), 91–102. <https://doi.org/10.15517/ap.v31i122.22729>

Castillo, J. (2019). El interés de comprender la relación entre salud, demandas ocupacionales y esfuerzo físico relativo en trabajadores activos. *Revista Ciencias de La Salud*, 17(2), 170–174. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/562/56259511001/index.html>

Coppari, N. B., Bagnoli, L., Martínez, Ú., y Martínez, L. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario de tecnoestrés en estudiantes paraguayos. *Perspectivas En Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 15, 40–55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6739559>

De Wet, W., Koekemoer, E., & Nel, J. A. (2016). Exploring the impact of information and communication technology on employees' work and personal lives. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1330>

Delpéchitre, D., Black, H. G., & Farrish, J. (2019). The dark side of technology: examining the impact of technology overload on salespeople. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 34(2), 317–337. <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2017-0057>

Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>

Estrada, E., y Gallegos, N. (2022). Tecnoestrés en el contexto educativo: Un problema emergente durante la pandemia COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 447–451. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v12i1.992>

French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>

Gasca-Hurtado, G. P., y Machuca-Villegas, L. (2019). Era de la cuarta revolución industrial. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informacao*, 10(34), 11–25. <https://doi.org/10.17013/risti.34.0>

Ghislieri, C., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2017). New technologies smart, or harm work-family boundaries management? Gender differences in conflict and enrichment using the JD-R theory. *Frontiers in Psychology*, 8(1070), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01070>

Gordon, S. F. (2020). El COVID-19 y la salud mental: ¿cuáles son las consecuencias? *Psicología Iberoamericana*, 28(1), 1–6. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133963198003>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>

Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 1, 20–31. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55391/58327>

Higuita López, D., & Vera Acevedo, L. D. (2022). Racionalidad valorativa e instrumental en las organizaciones: un análisis de las prácticas de gestión humana. *Desarrollo Gerencial*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.17081/dege.14.1.5153>

Hu, Z., Lin, X., Kaminga, A. C., & Xu, H. (2020). Impact of the COVID-19 epidemic on lifestyle behaviors and their association with subjective well-being among the general population in Mainland China: Cross-sectional study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8), 1–10. <https://doi.org/10.2196/21176>

Jiménez, A., y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 11(2), 289–302. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>

Jiménez, A., y Moyano, E. (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1(23), 116–133. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29, 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>

Kim, S., & Hollensbe, E. (2018). When work comes home: technology-related pressure and home support. *Human Resource Development International*, 21(2), 91–106. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1366177>

Leung, L., & 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>

Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República de Colombia. Diario oficial No 46.383. https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html#TITULO%20I

Ley 2088 de 2021. (2021, 12 de mayo). Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones., Departamento Administrativo de la Función Pública. Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162970

Ley 2191 de 2022. (2022, 6 de enero). Por medio de la cual se regula la desconexión laboral. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). Guías de intervención Tecnoestrés. Editorial Síntesis.

Lutz, S., Schneider, F. M., & Vorderer, P. (2020). On the downside of mobile communication: An experimental study about the influence of setting-inconsistent pressure on employees' emotional well-being. *Computers in Human Behavior*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106216>

Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M.-J., & Abella-Gárce, S. (2018). Job satisfaction and work–family policies through work–family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4–5), 386–402. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2017-0376>

Matabanchoy, S. M., Martínez, E. M., y Carlosama, D. M. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(3), 81–92. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>

Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331–337. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3635>

Moreno-Solana, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111–138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>

Muñoz, C. O., Cardona, D., Restrepo-Ochoa, D. A., y Calvo, A. C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15(2), 151–168. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>

Oficina Internacional del Trabajo [OTI]. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. <https://acortar.link/kqrFMT>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023, 16 de enero). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2023. [Resumen ejecutivo]. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2023>

Peñalver, J., & Díaz-Mena, S. (2023). Docentes en confinamiento: un estudio preliminar sobre los comportamientos de job crafting para reducir el tecnoestrés. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 41(1), 103–109. <https://doi.org/10.51698/aloma.2023.41.1.103-109>

Poelmans, S., O'Driscoll, M., & Beham, B. (2005). An overview of international research on the Work-Family interface. In Poelmans (Ed.), *Work and family. An international research perspective* (3–46). Lawrence Erlbaum Associates.

Quiroz-González, E., Loaiza, J. D., y Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En *Organizaciones saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación* (pp. 11–35). Universidad Católica de Pereira. <https://doi.org/10.31908/eucp.13.c95>

Quiroz-González, E., Ruíz, B., y Caballero, G. (2020). Guía para la gestión del tecnoestrés. En *Colegio Colombiano de Psicólogos* (pp. 1–18). www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/04/Guia-para-la-gestion-del-tecnoestres.pdf

Quiroz González, E., Ortiz Giraldo, V., & Villavicencio-Ayub, E. (2023). Tecnoestrés y tecnoadicción: el papel de la tecnoddependencia en trabajadores de Colombia y México. *Revista Científica Salud Uninorte*, 39(2), 347–363. <https://doi.org/10.14482/sun.39.02.020.359>

Resolución 8430 de 1993. (1993, 4 de octubre). Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Ministerio de Salud. <https://acortar.link/QOT2C>

Rivero-Rodríguez, G. (2011). Análisis de datos incompletos en Ciencias Sociales. *Centro de Investigaciones Sociológicas*.

Romero, G., Martínez, V. G., Payró, M. P., y Hervás-Gómez, C. (2023). Revisión sistemática sobre tecnoestrés docente. Un reto clave para mejorar el desarrollo profesional de los profesores del futuro. In Hervás-Gómez, C., de la Cruz-Campos, J. C., Rubio, I. M., y de los Ángeles Domínguez-González, M. (Eds.). *Innovación y mejora en la educación*. (pp. 25–44). Dykinson. <https://doi.org/10.2307/jj.1866736.5>

Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia Working with technologies and coping with technostress: the role of efficacy beliefs. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 19(3), 225–246. <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf>

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48, 422–436. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0>

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2006). Metodología RED-WoNt. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. En *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, Evaluación de riesgos* (pp. 131–154). Foment del Trabajo Nacional.

Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles Del Psicólogo*, 37(3), 177–184. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>

Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. (2019). Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva. Aranzadi.

Salanova, M., Llorens, S., & Ventura, M. (2014). Technostress: The Dark Side of Technologies. In Korunka, C., & Hoonaker, P. (Eds.). *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 87-103). https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_6

Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M., & Inceoglu, I. (2018). Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825–846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>

Shin, Y., Hur, W.-M., & Park, K. (2021). The power of family support: The long-term effect of pre-COVID-19 family support on mid-COVID-19 work outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910524>

Steffensen, D. S., McAllister, C. P., Perrewé, P. L., Wang, G., & Brooks, C. D. (2021). "You've Got Mail": a Daily Investigation of Email Demands on Job Tension and Work-Family Conflict. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09748-1>

Taluker, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>

Tams, S., Ahuja, M., Thatcher, J., & Grover, V. (2020). Worker stress in the age of mobile technology: The combined effects of perceived interruption overload and worker control. *Journal of Strategic Information Systems*, 29(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101595>

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>

Thomé, S., Eklöf, M., Gustafsson, E., Nilsson, R., & Hagberg, M. (2007). Prevalence of perceived stress, symptoms of depression and sleep disturbances in relation to information and communication technology (ICT) use among young adults - an explorative prospective study. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1300–1321. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.12.007>

Tuan, L. T. (2022). Employee mindfulness and proactive coping for technostress in the COVID-19 outbreak: The roles of regulatory foci, technostress, and job insecurity. *Computers in Human Behavior*, 129, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107148>

Vayre, E., & Vonthron, A. M. (2019). Identifying Work-Related Internet's Uses—at Work and Outside Usual Workplaces and Hours—and Their Relationships with Work–Home Interface, Work Engagement, and Problematic Internet Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10(October), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02118>

Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 33, 121–135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>

Villavicencio-Ayub, E., y Cazares, M. (2021). Adaptación y validación de la escala de tecnoadicción del cuestionario red- tecnoestrés, en una población laboral mexicana. *Psicología Iberoamericana*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.48102/pi.v29i1.176>

Winarsih, Indriastuti, M., & Fuad, K. (2021). Impact of covid-19 on digital transformation and sustainability in small and medium enterprises (Smes): a conceptual framework. In *Advances in Intelligent Systems and Computing: Vol, 1194 AISC*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_48