

Prospectiva de seguridad y salud en el trabajo en las Universidades del PERÚ¹

Prospective of Safety and Health at work in the Universities of Peru

Maik Denisse Navarro Zamudio²

Resumen

La presente investigación titulada “Prospectiva de seguridad y salud en el trabajo en las Universidades del Perú” tiene como objetivo identificar los efectos psicosociales que genera el tecno-estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, como resultado de la exposición permanente a factores de riesgo ligados a las nuevas tecnologías de información; y el rol proactivo que tiene que tener la universidad a fin de contemplar en sus documentos internos, políticas y estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo que busquen el bienestar en sus docentes.

El método utilizado es de tipo descriptivo de corte transversal, el universo se constituyó por docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt ubicada en la ciudad de Huancayo, departamento de Junín, Perú, en un total de 30 docentes (varones y mujeres). La información se obtuvo mediante la aplicación de cuestionario online de dieciséis preguntas (*Google forms*) que consideró preguntas sobre el tecno-estrés en sus tres dimensiones:

1) afectiva considerando los indicadores de fatiga y ansiedad, 2) actitudinal en el que se considera los indicadores respecto a las dudas y reticencia hacia la tecnología, y 3) cognitiva, en el que se consideraron los indicadores sobre creencias de ineficacia de la tecnología, siendo remitidos a los docentes vía *WhatsApp* o correos electrónicos; una vez culminado se procedió a tabular los resultados obtenidos con el apoyo del programa *Microsoft Excel* y a partir de las tablas estadísticas se realizó el análisis respectivo, lo que permitió concluir que los docentes que superan los 40 años de edad, presentan el síndrome de tecno-estrés (estrés tecnológico) evidenciando niveles altos de ansiedad y fatiga, ocasionados por la hiperconectividad en los entornos virtuales en el proceso de enseñanza-aprendizaje,

Recepción: 19.0.2022
Aceptación: 16.01.2023
Publicado: 17.04.2023

Cite este artículo como:

Navarro, M. D. (2023). *Prospectiva de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Universidades del Perú*. (M. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Revista Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 5(1 (6)), 42 - 48.

¹Resultado del proyecto de investigación “La prospección en la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Universidades del Perú”; Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

²Abogada; Especialista en Derecho Administrativo; Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo; Magíster en Gerencia Pública; mnavarrozamudio@gmail.com; Filiación institucional Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

situación que va a influir en su bajo rendimiento. Por lo tanto, se recomienda la elaboración de un plan prospectivo de seguridad y salud en el trabajo en la referida Universidad que contemple políticas y estrategias orientadas a la prevención de riesgos laborales constituidos por los daños psicosociales y ergonómicos que sufran los docentes y que colateralmente acaben impactando en la calidad de educación que brinda como servicio principal.

Palabras clave: Calidad, Educación Prevención de riesgos laborales Prospección, Seguridad, Salud, Tecnología, Tecnoestrés, Virtualidad.

Abstract

This research entitled "Prospective safety and health at work in the Universities of Peru" aims to identify the psychosocial effects generated by technostress in teachers of the Faculty of Health Sciences, as a result of permanent exposure to factors risk linked to new information technologies; and the proactive role that the university must have in order to contemplate in its internal documents, policies and strategies of Safety and Health at Work that seek the well-being of its teachers.

The method used is descriptive cross-sectional, the universe was made up of teachers from the Faculty of Health Sciences of the Private University of Huancayo Franklin Roosevelt located in the city of Huancayo, department of Junín, Peru, in a total of 30 teachers (men and women). The information was obtained through the application of a sixteen-question online questionnaire (google forms) that considered questions about technostress in its three dimensions:

1) affective (anxiety vs. fatigue), 2) attitudinal (skeptical attitude towards technology), and 3) cognitive (beliefs of inefficiency in the use of technology), being sent to teachers via WhatsApp or emails; Once completed, the results obtained were tabulated with the support of the Microsoft Excel program and from the statistical tables the respective analysis was carried out, which allowed concluding that teachers who are over 40 years of age present the technostress syndrome (technological stress) showing high levels of anxiety and fatigue, caused by hyperconnectivity in virtual environments in the teaching-learning process, a situation that will influence their poor performance. Therefore, it is recommended to develop a prospective plan for occupational safety and health at the aforementioned University that includes policies and strategies aimed at preventing occupational risks constituted by psychosocial and ergonomic damage suffered by teachers and that collaterally end up impacting the quality of education that it provides as its main service.

Keywords:

Prospecting, Virtuality, Security, Health, Education, Quality, Technology, Technostress, Prevention of occupational hazards.

Introducción

La preocupación inicial de la seguridad y salud en el trabajo fue preservar la integridad física de los trabajadores de daños meramente físicos; posteriormente, se fue agregando la integridad psicológica y salud mental, incidiendo en el buen clima laboral. Sin embargo, ahora se ve traspasada esta preocupación y abarca los daños psicosociales que cause la hiperconectividad por el uso prolongado de la tecnología y los entornos y plataformas virtuales en los que día a día nos desenvolvemos.

Precisamente, una de las mayores disrupciones que se ha presentado a raíz del confinamiento al que el mundo se vio obligado por la emergencia sanitaria, fue en el sector educativo, el cual de manera inmediata tuvo que reaccionar a este contexto, y utilizar herramientas tecnológicas, redes sociales y plataformas de enseñanza virtuales para poder continuar con el desarrollo de las clases en todo nivel. De esta manera, los docentes y estudiantes, cambiaron su rutina al que estaban acostumbrados y mudaron las aulas de clase por las plataformas de enseñanza virtuales, debido a que ha variado significativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje clásico, consistiendo en la actualidad en un proceso que se apoya en el uso de herramientas tecnológicas y plataformas virtuales en las cuales se alojan contenidos digitales de acuerdo al *sylabus* y se desarrollan las clases de manera virtual con la interacción de los participantes.

La hiperconectividad que trae implícito el uso de las plataformas de enseñanza virtuales viene causando daños psicosociales a los docentes, quienes muestran niveles altos de ansiedad, fatiga y estrés, siendo cada vez más común escuchar los términos de “tecno estrés”, “tecno fatiga” y “tecno ansiedad”; situaciones que urgen sean consideradas en los documentos de gestión de las Universidades, a fin de elaborar políticas de seguridad y salud en el trabajo que busquen prevenir los daños en la salud de sus docentes producidos por el estrés tecnológico, así como asegurar que la calidad en la educación que brindan no se vea afectada por la

baja productividad que podrían mostrar los docentes afectados.

La visión y creación de escenarios futuros en el nivel educativo universitario, a partir de la disrupción creada por los efectos de la pandemia, hoy más que nunca resultan de total importancia, ya que permitirá a las Universidades tener un rol proactivo y prepararse ante los posibles futuros que se presenten en la aparición de daños colaterales producidos por estar expuestos a riesgos laborales ligados a las nuevas tecnologías, y el estrés tecnológico que se presentan en el ámbito laboral.

Rol proactivo de las Universidades frente a la disrupción tecnológica

Con la llegada de la pandemia ocasionada por la COVID-19, se han venido sucediendo una serie de acontecimientos, que han generado transformaciones tecnológicas, sociales y económicas; por ello las entidades públicas junto con las empresas privadas deben reformular sus políticas, como las estrategias laborales para que puedan afrontar los retos que les plantea el uso de las nuevas tecnologías, cuyo recurrir de manera continua se prevé que traerá consigo efectos muy profundos en la forma como hasta ahora se venía desarrollando el trabajo.

La presente investigación aborda los efectos que la disrupción tecnológica viene causando en la educación universitaria, más específicamente en la salud de los docentes que se han visto compelidos a la hiperconectividad con las Tecnologías de la Información (TIC) y plataformas de enseñanza virtuales. Así, las universidades tanto públicas como privadas se enfrentan a entornos cuyos comportamientos son impredecibles y aleatorios con consecuencias en la salud y seguridad en el trabajo, por lo que le corresponde diseñar una serie de futuros posibles, en cada escenario evaluar retos y oportunidades para enfrentar con éxito los efectos que se generen en el plano de la seguridad y salud en el trabajo.

Godet & Durance (2011) refieren que, en caso de que los futuros más verosímiles incluyan elementos desfavorables, el papel de la prospectiva es elaborar estrategias activas que los eliminen o reduzcan. La prospectiva es sin duda una previsión (preactiva y proactiva) que permite aclarar las acciones

presentes a la luz de los futuros posibles y deseables. Prepararse para los cambios previstos no impide actuar para provocar los cambios deseados: la previsión, para convertirse en acción, depende exclusivamente de que los autores sean capaces de incorporarlas.

Medina & Ortegón (2006) señalan que, la esencia del proceso prospectivo radica en un conjunto de tres elementos que denomina el “triángulo griego”, conformado por la anticipación, la apropiación y la acción. La anticipación en la práctica equivale a la producción de imágenes de futuro mediante el método de los escenarios; la apropiación es el proceso de interlocución con los actores sociales, a través de las conversaciones estratégicas, para compartir las imágenes de futuro por parte de un grupo social. La acción sería la puesta en marcha de un proyecto o un plan que traduzca las imágenes de futuro en hechos reales. Sin embargo, aunque su planteamiento central se basa en este “triángulo”, su obra se ha centrado primordialmente en la anticipación y en la acción, dejando un tanto de lado, la apropiación. Así, este autor hace menciones generales a la importancia de los recursos humanos, a la rotación de las personas en la organización y a los aspectos afectivos e intelectuales inherentes.

En los escenarios de futuro que se van a elaborar, no debe dejarse de lado la atención del capital humano, que resulta fundamental para la sostenibilidad de las organizaciones. A decir de Perez y otros, (2022) la planeación prospectiva estratégica de los recursos humanos se realiza el estudio del entorno de la empresa partiendo de una imagen del futuro, lo que resultará en la elaboración de escenarios probables y en la elección de cuál de ellos es por el que apuesta la organización y para el que deben determinarse las necesidades de recursos humanos en cantidad y calidad, así como las estrategias adecuadas en el largo plazo; una vez puesta en práctica las mismas, garantizarán la ocurrencia del escenario identificado como conveniente, donde se cuenta con el personal necesario en cantidad y con las competencias requeridas.

En efecto, de lo anotado en precedencia, se puede colegir que la prospectiva se fundamenta en el principio de que el futuro es incierto y puede evolucionar en diferentes direcciones, pudiendo variar en función de la influencia que ejerzan los *stakeholders* y de las decisiones que se adopten

ahora. Por lo que, resulta imperioso que las universidades utilizando el desarrollo de escenarios como herramienta para crear visiones de posibles futuros, tengan un rol proactivo y empiecen a contemplar en sus documentos internos, políticas y estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo que busquen el bienestar en sus docentes, promoviendo -entre otros- la desconexión tecnológica, a fin de combatir el síndrome del tecnoestrés y los efectos que trae consigo, como la fatiga y ansiedad.

El Estrés Tecnológico como nueva enfermedad laboral

Diversos estudios realizados sobre el uso intensivo de la tecnología han determinado que estar conectados permanentemente incrementa el estrés de los trabajadores, especialmente en el sector educativo y sanitario. El sector educativo tiene la particularidad que en el proceso enseñanza-aprendizaje se requiere de la interacción de las partes activas en dicho proceso, esto es, de los docentes y estudiantes, más aún aumenta el nivel de rigurosidad que tiene la presencialidad, en tanto las asignaturas que se impartan tengan componente teórico-práctico, como es el caso de la mayoría de las asignaturas de especialidad contempladas en los planes de estudio de los programas académicos de Ciencias de la Salud.

La universidad en la que se desarrolló la presente investigación, es líder en la Región Central del Perú en los programas académicos de Ciencias de la Salud, tales como: Farmacia y Bioquímica, Enfermería, Obstetricia y Estomatología; por tanto, los docentes se han visto en la imperiosa necesidad de adecuarse a los cambios en el uso de las herramientas tecnológicas para poder desarrollar sus clases de manera virtual, a través de las plataformas digitales (*Google meet, zoom, blackboard*, etc.) y simuladores, afrontando el estrés que implica adaptarse a una situación nueva bajo presión, trayendo consigo ansiedad y fatiga, que va a acabar por desgastar a los recursos humanos, con consecuencias en su salud y bienestar emocional, afectando colateralmente la calidad en la educación que se brinda.

Ahora bien, respecto al estrés hay definiciones clásicas, como, por ejemplo, la desarrolla por Lipowsky (1975) que considera al estrés como la información que el sujeto interpreta como amenaza de peligro, por su parte Lazarus & Flokman (1984)

define como, una relación entre la persona y el ambiente, que es apreciado por la persona como gravoso o con demandas superiores a sus recursos y dañino para su bienestar. McGrath (1979) refiere que el estrés es un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias, y finalmente, Kasl (1989) señala que, es una conducta que aparece cuando las demandas del entorno superan a las capacidades para afrontarlas.

De la literatura consultada, se puede concluir que el estrés es causado por la percepción de dificultad o impericia que el sujeto tiene respecto de la manera de cómo abordar un problema suscitado de manera inesperada. Si esta situación adversa es producida en nuestro entorno laboral, los teóricos lo denominan estrés laboral, el cual es definido por la Salud (s.f.) como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

Con la disrupción causada por la tecnología cuyo auge se dio con la emergencia sanitaria mundial, en el que los pobladores del mundo nos vimos obligados a continuar con nuestros quehaceres en confinamiento, se intensificó el incremento de la modalidad del trabajo virtual y del teletrabajo, acentuándose el síndrome de tecnoestrés, producido por una inadecuada desconexión digital lo que genera una intromisión de la vida laboral en las esferas personales y familiares del trabajador.

Salanova (2003) define el tecnoestrés como un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC. Para Wang y otros (2008) es definido como inquietud, miedo, tensión y ansiedad cuando se aprende y se utilizan tecnologías relacionadas con el uso del ordenador de manera directa o indirecta, y que en último lugar finaliza con un rechazo psicológico y emocional que evita seguir aprendiendo o utilizando tales tecnologías. Según la NTP 730 (2004) considera que la tecno ansiedad supone que la persona experimenta altos niveles de activación

fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La tecno fatiga “se caracteriza por tener sentimientos negativos, como cansancio mental o agotamiento cognitivo por el uso continuado de las nuevas tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TIC. La tecno adicción se caracteriza por el “deseo incontrolable de estar conectado a las tecnologías en todo momento y en todo lugar, y además utilizarlas durante largos periodos de tiempo.

En el Perú, a partir de la emergencia sanitaria mundial y con la finalidad de dar continuidad a la educación, el Ministerio de Educación emitió diversas normas legales a manera de lineamientos que los centros educativos implementaron para continuar con la enseñanza en todos los niveles. Así, en el nivel de educación superior, la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria Superior (SUNEDU) emitió directivas para que las universidades, pese a no tener autorizadas las modalidades de semi presencialidad o distancia, dicten clases en la modalidad virtual, a través del uso de entornos virtuales de aprendizaje, debiendo las universidades cumplir con presentar un plan en el que contemplen estrategias pedagógicas y didácticas de acuerdo al modelo educativo de cada universidad, ya que se requiere desarrollar nuevas habilidades en los docentes.

Entre las estrategias encontraban la capacitación de los docentes en el uso de las herramientas tecnológicas en entornos virtuales de aprendizaje; sin embargo, por el contexto en el que nos encontrábamos, la capacitación y acompañamiento que se requería no se prestó de manera tan efectiva, causando estrés tecnológico en los docentes. Los síntomas que se presentan por el síndrome de tecnoestrés, es la ansiedad, fatiga mental, frustración por las dificultades en el uso de las herramientas tecnológicas, pudiendo luego causar trastornos cardiovasculares, enfermedades psíquicas y neurológicas.

La Seguridad y Salud en el Trabajo en las Universidades del Perú

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), según lo dispuesto en el artículo 13° de Lley N° 30220, Ley Universitaria, Congreso de la República del Perú

(2014) prescribe que, es responsable del licenciamiento para el servicio educativo superior universitario, entendiéndose este como el procedimiento cuyo objetivo es verificar el cumplimiento de condiciones básicas de calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario y autorizar su funcionamiento. Este procedimiento administrativo resulta obligatorio para todas las universidades (públicas o privadas), ya que es la vía idónea a través de la cual deben demostrar que cumplen con las Condiciones Básicas de Calidad para brindar el servicio educativo constituyendo una garantía de su cumplimiento.

Precisamente uno de los indicadores de cumplimiento de la tercera Condición Básica de Calidad (CBC) es que la universidad cuente con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, así como protocolos de seguridad. De donde se colige que, las universidades se encuentran obligadas a tener un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con la información proporcionada en el proceso de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC). La Línea de Base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basada en la aplicación de la Lista de Verificación de los Lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecida en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, que aprueba los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo, deben contemplar en sus documentos de gestión interna, políticas sobre el teletrabajo, desconexión digital y de prevención de riesgos laborales, como garantía de la seguridad y salud de los trabajadores ante este nuevo riesgo laboral. A pesar de que en el Perú ya está regulado el derecho a la desconexión digital, encontrándose regulado por el Decreto Supremo 004-2021-TR publicado el 11 de marzo de 2021; sin embargo, a nivel de los documentos de gestión interna de las universidades en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta incipiente las medidas de protección de la comunidad universitaria respecto a los riesgos derivados de la hiperconectividad, en concreto con el tecnoestrés; por lo que se debe capacitar en que el trabajador (docente) desarrolle competencias distintas al trabajo presencial tradicional e

implementar medidas preventivas, así como el control y la gestión del tecnoestrés.

Moreno & Baez (2010) sobre los riesgos psicosociales, señalan que, son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido, los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales deben tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador WHO, (1991) y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral, habitualmente propuestos como tales, parecen serlo. Característica de los riesgos psicosociales son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves". El tecnoestrés como daño psicosocial se mide con tres tipos de dimensiones: 1) Afectiva (ansiedad vs. fatiga), 2) Actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y 3) Cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología), encontrándose comprendido en la Nota Técnica de Prevención 730: "Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial".

Siendo ello así, corresponde que las Universidades elaboren protocolos de intervención a sus docentes que presentan síntomas de este síndrome.

Marco Metodológico

El método empleado en la siguiente investigación fue el método científico y método deductivo de alcance descriptivo de corte transversal, tomando como muestra intencional a treinta docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt SAC, empleando el cuestionario que se elaboró vía Google forms que tuvo diez preguntas, remitidas vía WhatsApp y correo electrónico. La información obtenida se procesó con el apoyo del programa informático Microsoft Excel.

Resultados

El tecnoestrés como daño psicosocial se mide en sus tres dimensiones: 1) afectiva considerando los indicadores de fatiga y ansiedad, 2) actitudinal en el que se considera los indicadores respecto a las dudas y reticencia hacia la tecnología, y 3) cognitiva,

en el que se consideraron los indicadores sobre creencias de ineficacia de la tecnología. Así, se aplicó un cuestionario que contenía diez preguntas, y fue aplicado a treinta docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, que vienen dictando clases virtuales desde el año académico 2020 hasta la fecha, utilizando una escala de frecuencia tipo Likert que oscila entre "1" (totalmente en desacuerdo) a "5" (totalmente de acuerdo); obteniéndose altas puntuaciones en la dimensión afectiva, siendo un indicador de "tecnoestrés" en sus dos manifestaciones de tecno fatiga y tecno ansiedad.

Esta muestra estuvo conformada por varones y mujeres en un porcentaje del 50 %, con una edad que oscila entre 31 a 61 a más, constituyendo el 53.3 % el grupo de 41 a 50 años, el 26.7 % el grupo de 31 a 40 años, el 13.3 % el grupo de 51 a 60 años, el 6.6 % el grupo de 61 años a más. El 76.7 % de los docentes tienen el grado académico de Maestro y el 23.3 % tiene el grado de Doctor; el 70 % son casados, frente al 30 % que son solteros; y el 76.7 % tienen hijos, mientras que el 23.3 % no tienen hijos. Ahora bien, los resultados obtenidos en las dimensiones encuestadas se obtuvieron los siguientes resultados:

- ✓ Dimensión afectiva se verifica que un 32.87 % presenta fatiga y un 23.97 % muestra una actitud de ansiedad en el desarrollo de sus labores con el uso de plataformas virtuales y herramientas tecnológicas.
- ✓ Dimensión actitudinal, un 23.18 % muestra una actitud escéptica hacia la tecnología.
- ✓ Dimensión cognitiva, un 19.98 % tiene creencias de ineficacia en el uso de la tecnología en el desarrollo de su trabajo, considerando que resulta irrelevante el uso de las herramientas tecnológicas en la eficiencia en su trabajo.

Así mismo, ha permitido verificar que las mujeres presentan mayores niveles de ansiedad frente a los varones, y a mayor edad se incrementan estos niveles.

Conclusiones

La conclusión se refiere a que el constante uso de las plataformas virtuales de enseñanza y herramientas tecnológicas que usan los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada de

Huancayo Franklin Roosevelt, les causa estrés tecnológico, presentándose mayor incidencia en los docentes mayores de cuarenta años, generándoles fatiga, ansiedad, escepticismo y creencias de ineficacia en el uso de las TIC. Por lo que el tecnoestrés generado no solo va a repercutir nefastamente en el equilibrio emocional y bienestar personal de los docentes (daños psicosociales), sino, además de manera colateral, repercutirá en el bajo desempeño y con ello la afectación de los estándares en la calidad de la educación.

Se recomienda, que la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, elabore un Plan Prospectivo de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que se consideren políticas y estrategias activas que la universidad deberá implementar y desarrollar que incida en los ejes de sensibilización, capacitación y acompañamiento, a fin de prevenir los daños psicosociales en sus docentes, producidos por la hiperconectividad que ha traído consigo los nuevos entornos digitales.

Referencias

- Congreso de la República del Perú. (2014). Ley N.º 30220. Ley Universitaria. Lima, Lima, Perú: *Diario Oficial El Peruano*.
- Godet, M., & Durance, P. (2011). La prospectiva estratégica para las empresas y los territorios. UNESCO, 20-22. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/la-prospectiva-estrategica-para-las-empresas-y-los-territorios/.
- Kasl, S. V. (1989). An Epidemiological Perspective on the Role of Control Health. *Job Control and Worker Health*, 161-189.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and Adaptation. *W.D. Gentry*, 282-325.
- Lipowsky, Z. J. (1975). Physical Illness, The Patient and it's Environment. *Resier*, 4, 3-42.
- McGrath, J. E. (1979). A Conceptual Formulation for Research on Stress. *McGrath*, 134-139.
- Medina, J., & Ortegon, E. (2006). Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe. Chile: Organización de las Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5490-manual-prospectiva-decision-estrategica-bases-teoricas-instrumentos-america>.
- NTP 730. (2004). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores%20y%20riesgos%20psicosociales,%20formas,%20consecuencias,%20medidas%20y%20buenas%20pr%C3%A1cticas>.
- Pérez, M. C., Torres, M., & Lao, Y. O. (2022). Planeación prospectiva estratégica de recursos humanos. *Retos de la dirección*, 15(1), 88-103.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247.
- Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: an empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24, 3002-3013.
- WHO. (1990-1991). The Work of Who. Biennial Report of the Director General. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/86039>.
- World (s.f.). Occupational Health. Stress at the work place. http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/.