

Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología

Relación entre la ciberpereza, la satisfacción laboral y la restricción del uso del internet en estudiantes universitarios en Bogotá realizando prácticas profesionales

Trabajo de grado para optar por el pregrado de
PSICÓLOGO

Nicolás Adams Rico

Bajo la dirección del Doctor Gordon Patrick D. Ingram

Bogotá D.C.
Mayo de 2020

Tabla de Contenidos

Resumen	iv
Introducción	1
Marco Teórico	3
Planteamiento del problema	5
Justificación	7
Metodología	8
<i>Participantes</i>	8
<i>Instrumentos</i>	9
<i>Procedimiento</i>	10
<i>Plan de análisis</i>	11
Consideraciones éticas	12
Resultados	15
<i>¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducen la ciberperezza en los estudiantes de pregrado de universidades de Bogotá que están laborando como practicantes en trabajos que requieren el uso extenso del computador como herramienta de trabajo?</i>	15
	18
<i>¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo incrementan el uso de dispositivos móviles con uso personal durante horas laborales en dichos estudiantes?</i>	18
<i>¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducen la satisfacción laboral en dichos estudiantes?</i>	19
<i>¿Cómo se diferencia la ciberperezza en el computador de la ciberperezza en dispositivos móviles?</i>	21
<i>¿Cuál es la relación entre la restricción del internet para usos personales en el trabajo, los ciberdescansos y la satisfacción laboral en dichos estudiantes?</i>	23
<i>Otros resultados cualitativos</i>	25
<i>Resumen de resultados</i>	30
Discusión	31
<i>Limitaciones y estudios futuros</i>	35
Anexos	38
<i>Anexo 1</i>	38
<i>Anexo 2</i>	44
<i>Anexo 3</i>	46
Referencias	49

Listado de Figuras y Tablas

Figura 1.....	16
Tabla 1.....	17
Figura 2.....	18
Figura 3.....	19
Figura 4.....	20
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	21
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	24
Figura 5.....	25
Figura 6.....	26
Figura 7.....	27
Tabla 6.....	28
Tabla 7.....	29

Resumen

El uso extensivo del internet en los contextos laborales presenta la necesidad de considerar los posibles beneficios o consecuencias que podría conllevar el estar inmerso en dichos ambientes por largas jornadas, tanto para los empleados como para las organizaciones. En este marco conceptual, se han desarrollado estudios que investigan sobre cómo el uso de estas tecnologías, principalmente computador e internet, con fines personales en los ambientes laborales pueden repercutir sobre las personas y las empresas. Algunas de estas investigaciones han centrado su atención en cómo estos comportamientos pueden conllevar a, o causar, incrementos o disminuciones de satisfacción laboral. La presente investigación estudió como las políticas restrictivas del internet podían modificar los patrones de ciberdescansos y la satisfacción laboral en estudiantes de últimos semestres de Universidades en la ciudad de Bogotá. Se utilizaron dos métodos para recopilar información: una encuesta cuantitativa con 97 participantes y un estudio cualitativo con 9 integrantes. Los resultados muestran que estas políticas pueden modificar parcialmente los patrones de ciberdescansos, mas no tienen mayor efecto sobre la satisfacción laboral. Asimismo, se mostraron ciertas tendencias de las razones detrás de estos comportamientos y sus implicaciones. Las limitaciones más grandes de esta investigación son que se realizó en medio de una coyuntura social con cambios profundos para los participantes, el COVID 19, y que se realizó con una muestra relativamente pequeña. Finalmente, este estudio aporta aspectos originales en cuanto a la comparación de ciberdescansos en celular y en computador.

Palabras claves: ciberdescansos, ciberpereza, ciberpsicología, satisfacción laboral, Psicología organizacional, estudiantes universitarios, Bogotá, Colombia.

Introducción

El crecimiento exponencial que ha tenido el uso de la tecnología en entornos laborales es una realidad que está constantemente transformando el contexto profesional. A raíz de esta evolución constante resulta imperativo analizar críticamente qué beneficios o detrimentos puede conllevar el uso extensivo de las herramientas tecnológicas y virtuales como herramientas de trabajo, tanto para los trabajadores como para las empresas. En este marco de indagatorias surge la preocupación por el concepto de ciberpereza ("*cyberloafing*"). Dicho fenómeno es definido comúnmente como el mal uso voluntario del internet y la tecnología en contextos laborales con fines personales. Desde los comienzos de las investigaciones sobre este constructo, se ha considerado como una variable que apuntaba a la holgazanería en el contexto laboral, es decir, como una conducta desviada que aporta a la improductividad (Lim, 2002). No obstante, los estudios frente a este concepto no siempre indican que esta conducta sea necesariamente un comportamiento negativo. En este orden de ideas, es imperativo revisar integralmente las consecuencias psicológicas, tanto positivas como negativas, que puede tener la ciberpereza en el contexto laboral. De esta forma, a continuación, se presentan algunos hallazgos importantes que han arrojado las investigaciones psicológicas que indagan sobre el tema en cuestión. Con esto mente, debido a que no se está definiendo con anterioridad si este es un fenómeno negativo o positivo, se utilizaron, en esta investigación, los términos ciberpereza y ciberdescanso de forma intercambiable.

En este orden de ideas, existe una línea investigativa que demarca la ciberpereza como una conducta problemática dentro de los entornos laborales. De esta forma, los autores Aghaz y Sheikh encontraron en su estudio que existe una relación entre el agotamiento ("*burnout*") laboral y actitudes y comportamientos de ciberpereza mediado por motivantes como la búsqueda de información y la ampliación de redes sociales. Es decir, no solo dichos autores encontraron una correlación positiva entre estas variables, sino que encontraron que, a mayor agotamiento laboral, mayor eran los niveles de actitudes desviadas de ciberpereza que no estaban relacionadas con el desarrollo laboral de los participantes (Aghaz y Sheikh, 2016). Adicionalmente, las autoras Henle y Blanchard reportan que la ciberpereza es una actitud que se correlaciona positivamente con estresores laborales como la ambigüedad de cargo (es

decir, incertidumbre ante las labores organizacionales y las expectativas percibidas) y se correlaciona negativamente con sobrecarga laboral (Henle y Blanchard, 2008). Como se puede apreciar, existe una posibilidad real que la ciberpereza se desarrolle como una actitud laboral indeseada que produzca, y nazca de, contextos laborales negativos marcados por el agotamiento o la ambigüedad.

Sin embargo, otra línea investigativa se ha desarrollado en el marco de la consideración de los ciberdescansos como actitudes deseadas las cuales pueden estar asociadas con beneficios en el ámbito laboral como la reducción de aburrimiento o el aumento de bienestar. En este orden de ideas, Pindek, Krajcevska y Spector encontraron que tanto la baja carga laboral como el aburrimiento son variables que frecuentemente pueden aumentar los niveles de ciberpereza. No obstante, el aburrimiento es el factor que media la relación entre la baja carga laboral y la ciberpereza; indicando la posibilidad que esta sea, no una actividad desviada e indeseada, sino una estrategia para lidiar con el aburrimiento en el trabajo que puede ser entrenada para llevarse a cabo en un estilo productivo (Pindek, Krajcevska y Spector, 2018). También, un estudio meta analítico de Demerouti, Derks, Lieke y Bakker sobre las nuevas modalidades de trabajo, caracterizadas por ser fuertemente influenciadas por el uso de la tecnología, indicó que los ciberdescansos permiten un incremento en el balance entre trabajo y vida personal (Demerouti, et al., 2014). Por último, hay estudios que reportan que la ciberpereza es utilizada como una forma para manejar el estrés causado por invasión penetrante de la tecnología en la vida personal (Güngerçin, 2020). De esta forma, esta segunda línea de investigación sugiere que los ciberdescansos son algo deseado que no solo puede aportar a sentimientos de bienestar en el ámbito laboral pero que pueden ser conducidos o estructurados hacia conductas y prácticas productivas y de desarrollo en el trabajo.

En modo de resumen, el uso de la tecnología con fines personales en contextos laborales es un fenómeno que no se puede ignorar en el contexto laboral actual debido a la integración completa de las tecnologías en dichos entornos. Ahora, considerando que las investigaciones psicológicas han reportado resultados encontrados, se hace pertinente un estudio que continúe indagando sobre este fenómeno y buscando posibles vínculos

psicológicos con este, como la relación entre ciberdescansos, políticas restrictivas del internet y satisfacción laboral. Por ende, las revisiones críticas del uso personal de estas tecnologías en espacios de trabajo no solo permiten evidenciar qué consecuencias acarrea, sino que también da paso a la evaluación de herramientas concretas para convertirla en una conducta productiva en este contexto.

Marco Teórico

Hay una variedad de conceptualizaciones teóricas de los antecedentes que motivan a las personas a participar de conductas de ciberpereza, empero, esta investigación se centrara en la conceptualización de Lim (2002) sobre este constructo. Específicamente, dicha autora establece que hay tres grandes fundamentos para la ciberpereza: a) el intercambio social; b) la justicia organizacional; y c) las técnicas de neutralización. Ahora bien, las teorías del intercambio social establecen que las interacciones humanas están caracterizadas por una economía social en la cual las personas toman decisiones basados en qué tanto esfuerzo invierten en una relación y qué tanta ganancia reciben a cambio de ésta. Adicionalmente, la justicia organizacional establece que el intercambio social en un contexto laboral se ve influenciado por tres formas de justicia percibida: i) la justicia distributiva, que se refiere a la justicia de los resultados como tal que perciben los empleados; ii) la justicia procedimental, que se refiere a la justicia percibida en los procesos de asignación de resultados; y iii) la justicia interaccional, que se refiere a la calidad del tratamiento interpersonal. Finalmente, las técnicas de neutralización se refieren a las justificaciones utilizadas para excusar comportamientos desviados.

En este orden de ideas, Lim se basa en los antecedentes teóricos mencionados anteriormente para establecer que, en las relaciones laborales, cuándo los empleados no sienten que los empleadores han sido justos en su trato laboral, buscarán la manera de reestablecer la justicia con actos desviados de la norma. Adicionalmente, esta autora establece que la ciberpereza es un mecanismo relativamente conveniente y seguro de resarcir los tratos injustos de los empleadores debido a que es una actitud poco riesgosa. Sin embargo, Lim teoriza que, debido a que las personas tienen un deseo de proyectar una imagen positiva

de ellos mismos, utilizarán mecanismos de neutralización que excusen sus ciberdescansos. Habiendo esclarecido el trasfondo teórico sobre la ciberpereza que se tendrá en cuenta en este proyecto, es importante resaltar cómo esta se relaciona con la satisfacción laboral y la importancia de estudiar estos conceptos en conjunto.

Así, el presente estudio toma como referencia para la relación entre ciberdescansos y satisfacción laboral el estudio de Al-Shuaibi, Subramaniam y Shamsudin (2014). Dichos autores encontraron que la satisfacción laboral, definida como un estado emocional placentero como resultado de las experiencias en el trabajo, tiene una relación directa con las actitudes de ciberpereza. Más aún, este estudio encontró que dicha medida de satisfacción mediaba la relación entre las prácticas de recursos humanos relevantes y la ciberpereza. Frente a esto, los autores establecen que "(...) dichos resultados sugieren que cuando las prácticas de recursos humanos son calificadas como favorables, es probable que aumenten la satisfacción laboral lo cual conduce a una reducción en las posibilidades que los empleados tomen ciberdescansos en el trabajo" (Al-Shuaibi, Subramaniam y Shamsudin, 2014, p. 10). Similarmente, otros estudios reportan que niveles bajos de satisfacción laboral pueden conducir a mayores conductas desviadas en el contexto laboral como la ciberpereza (Robbins y Judge, 2017). Por ende, es evidente que los estudios de la relación existente entre satisfacción laboral y la ciberpereza son relevantes en la medida que aportan a la literatura sobre este fenómeno y permiten comprender que rol juega la tecnología en la vida laboral moderna.

De esta forma, teniendo en cuenta que la ciberpereza ha sido categorizada tradicionalmente como una conducta indeseada para la productividad empresarial, también es importante considerar las acciones concretas que toman las empresas para reducir esta. Según McCusker y Carnevale (1995) frecuentemente las organizaciones recurren a las políticas de restricción del uso del internet para no permitir que los empleados lo utilicen con fines personales en los computadores de la empresa (como citado en Messarra, Karkouljian y McCarthy, 2011). Ahora, como se ha venido mencionando, la ciberpereza es una actitud que muchas veces puede ayudar a combatir sentimientos de estrés o incluso desagrado laboral. Por ende, surge la pregunta, ¿qué consecuencias negativas podría tener limitar el uso personal

del internet en contextos laborales? Los autores Messarra, Karkoulian y McCarthy (2011) indagaron por esto y sus resultados demuestran que, aunque no hay una correlación significativa entre estas medidas restrictivas y la satisfacción laboral, sí hay una correlación negativa entre dichas medidas y la ciberpereza lo cual, a su vez, conlleva a una reducción de la satisfacción laboral. Como conclusión, los autores mencionan que, si bien los ciberdescansos pueden tener consecuencias negativas sobre la productividad empresarial, también puede traer consigo impactos positivos sobre la satisfacción laboral lo cual indica que se debe ser cuidadoso al momento de implementar políticas restrictivas sobre el internet en el trabajo.

No obstante, se considera que hay un vacío en la literatura sobre el uso de teléfonos móviles para tomar ciberdescansos en espacios laborales. Esto podría ser potencialmente problemático para los estudios sobre el tema porque los desarrollos tecnológicos han llegado a tal punto ahora no es necesario utilizar el computador para la ciberpereza sino que se puede simplemente recurrir al teléfono móvil personal. Debido a lo anterior, se considera imperativo incluir dicha variable al presente estudio. Frente esta polémica, el estudio de Askew (2012) arrojó que, por un lado, los ciberdescansos en el computador no tienen una correlación significativa con la satisfacción laboral y, por otro lado, los ciberdescansos en el teléfono móvil están correlacionados negativamente con la satisfacción laboral; lo cual podría indicar que este último tipo de ciberdescansos son utilizados como una forma de escape que no satisface al trabajador mientras el primer tipo podría ser simplemente una pausa activa. No obstante, Askew advierte que es necesario estudiar este fenómeno más a fondo para indicar causales (2012).

Planteamiento del problema

Ahora bien, tomando en consideración los antecedentes teóricos planteados anteriormente, el presente estudio parte de la base que la ciberpereza, enmarcada dentro de un entorno de interacciones sociales laborales, se ve afectada por las políticas restrictivas del uso personal del internet. Específicamente, éstas conducta podrían estar actuando como una manera de hacer cumplir la justicia organizacional por niveles reducidos de satisfacción laboral que

pueden estar causando dichas políticas. Como mencionado anteriormente, las políticas que restringen el uso del internet para conductas personales pueden reducir los niveles de ciberpereza lo cual, a su vez, puede reducir la satisfacción laboral. Asimismo, los ciberdescansos pueden efectuarse como una manera de compensar medidas que los empleados perciben como injustas. Por ende, si las políticas de restricción de personal se perciben como medidas injustas, es posible que los empleados recurran a ciberdescansos para aliviar estos sentimientos de injusticia y/o desagrado laboral que pueden estar sintiendo. Finalmente, para no dejar un vacío en el estudio frente a las herramientas existentes en la actualidad para tomar ciberdescansos, se incluyeron también consideraciones frente a dichas actitudes en teléfonos móviles inteligentes; siendo estas posiblemente más dañinas que los ciberdescansos en el computador. De esta forma, a continuación, se presentan las preguntas e hipótesis de investigación en las cuales se basa la presente investigación.

P1: ¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducen la ciberpereza en los estudiantes universitarios de Bogotá que están laborando como practicantes en trabajos que requieren el uso extenso del computador como herramienta de trabajo?

P2: ¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducen la satisfacción laboral en dichos estudiantes?

P3: ¿Cuál es la relación entre la restricción del internet para usos personales en el trabajo, los ciberdescansos y la satisfacción laboral en dichos estudiantes?

P4: ¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo incrementan el uso de dispositivos móviles con uso personal durante horas laborales en dichos estudiantes?

P5: ¿Cómo se diferencia la ciberpereza en el computador de la ciberpereza en dispositivos móviles?

H1: Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducirán las conductas de ciberpereza en los estudiantes universitarios de Bogotá que están laborando como practicantes en trabajos que requieren del uso extenso del computador como herramienta de trabajo.

H2: Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducirán la satisfacción laboral en dichos estudiantes.

H3: Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo incrementarán el uso de dispositivos móviles con uso personal durante horas laborales en dichos estudiantes.

Justificación

Como se ha venido estipulando, la ciberpereza es un fenómeno psicológico enraizado en el mundo laboral debido a las altas exigencias tecnológicas que existen en dicho entorno. Más aún, estas altas exigencias tecnológicas no son una etapa temporal, sino que, por el contrario, simplemente continuarán creciendo a medida que se desarrollen tecnologías más avanzadas. Esto impone un reto a las consideraciones psicológicas frente a dichos cambios porque demanda una evaluación constante sobre qué significa para el ser humano estar en constante contacto con la tecnología. Las exigencias son tan altas, que las investigaciones psicológicas arrojan dos líneas opuestas de investigación que apuntan a que la ciberpereza podría ser tanto positiva como negativa. Esto conlleva a resaltar que es de suma importancia continuar aportando a la literatura sobre este fenómeno psicológico.

Adicionalmente, las investigaciones que tratan el tema de los ciberdescansos han dejado un vacío en la literatura frente a la forma en cómo interactúan las personas con distintas formas de tecnología, como computadores y teléfonos móviles inteligentes y si hay diferencias significativas entre estas. Incluir esta consideración a las investigaciones sobre este fenómeno no solo podría enriquecer la literatura en cuestión, sino que podría arrojar resultados contrarios a lo que se piensa hasta el momento, ya que los teléfonos móviles inteligentes se están convirtiendo en herramientas electrónicas de ocio que podrían transformar completamente el concepto de ciberpereza.

Finalmente, llevar a cabo el estudio con estudiantes de últimos semestres que estén realizando, prácticas profesionales es de bastante utilidad porque permitió: a) evaluar a jóvenes que tienen arraigados patrones de uso de tecnología muy profundos; y b) que están entrando al mundo laboral. Ahora, debido a que la transición de la universidad al mundo

laboral es una etapa crucial en la cual se pueden presentar dificultades relacionadas con estrés y salud mental (Reino y Byrom, 2017) resulta importante llevar a cabo el estudio en esta población para, posiblemente ayudarlos a analizar críticamente su relacionamiento con la tecnología en un mundo en el cual están incursionando. Por ende, el estudio en cuestión resulta pertinente porque permite añadir a la existente literatura sobre la ciberpereza, añadiendo a vacíos actuales que tiene dicha literatura sobre cómo se relaciona el uso de teléfonos móviles con este fenómeno y cómo se evidencia en jóvenes entrando al mundo laboral.

Metodología

Participantes

Los participantes de la encuesta cuantitativa fueron, inicialmente, 136 estudiantes de distintas universidades de Bogotá que estuvieran realizando prácticas profesionales. No obstante, de estas 136 personas que llenaron la encuesta, se eliminaron los datos de 17 que no estaban realizando prácticas y de 22 cuyos datos estaban incompletos y no permitían el análisis completo de los datos. De esta forma, la muestra final fue de 97 participantes de los cuales un 57.7% (56 participantes) se identificaron como mujeres y un 42.3% (41 participantes) se identificaron como hombres. Asimismo, los participantes se encontraban en un rango de entre 19 y 35 años de edad, con una media de 22.5 y una desviación estándar de 1.87.

En cuanto a su universidad, 76.8% de los participantes eran estudiantes de la Universidad de los Andes, 14.4% eran estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana, 3.1% eran estudiantes del Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA), 2% eran estudiantes de la Universidad Nacional de Colombia, otro 2% eran estudiantes de LCI Bogotá, 1% eran estudiantes de la Universidad El Bosque y otro 1% eran estudiantes de la Universidad Externado. Adicionalmente, en cuanto a las carreras de estudio 30.6% estudiaban Psicología, 24.4% estudiaban distintas ramas de la Ingeniería, 10.2% estudiaban Administración de Empresas, 9.2% estudian Derecho, 6.1% estudian Economía, 5.1% estudian Diseño, 3.1% estudiaban Contaduría Internacional, 2% estudiaban Mercadeo, 2%

estudiaban Arquitectura, 1% estudiaban Comunicación Social, 1% estudiaban Arte, 1% estudiaban Geociencias, 1% estudiaban Gobierno y Asuntos Públicos, 1% estudiaban Medicina, 1% estudiaban Literatura y 1% estudiaban Microbiología.

Para el estudio de diario, es decir la porción cualitativa de esta investigación, se le preguntó a todos los participantes mencionados anteriormente si deseaban participar en la siguiente fase del estudio de los cuales 9 personas accedieron y participaron: 7 mujeres y 2 hombres. Por motivos de anonimato a estos se les indentificará en este reporte únicamente por los pseudónimos elegidos por ellos: Agustina, Gómez, Link, María, Lulo, LL, Eulalia, Ozzy, y Sofía. Éstos reportaron usar las redes sociales en horas laborales entre 0 minutos y 1 hora y 20 minutos diariamente, con un promedio de uso de 48 minutos y 21 segundos.

Instrumentos

El presente estudio tuvo tanto un componente cualitativo como un componente cuantitativo. Por un lado, para el componente cuantitativo, a los participantes se les aplicó un cuestionario que incluía cuatro componentes: a) datos demográficos; b) prevalencia de la ciberpereza; c) seriedad percibida de la ciberpereza y d) satisfacción laboral (ver Anexo 1). Dicho cuestionario se construyó utilizando las siguientes referencias. Para el aspecto de ciberpereza se adaptó un instrumento sobre dicho constructo de los autores Lim y Teo (2005) para incluir algunos conceptos más modernos, estar traducido al idioma español y adecuado al contexto colombiano e incluir consideraciones sobre los ciberdescansos en teléfonos móviles. Es importante mencionar que en este componente se realizó una traducción inversa en la cual la encuesta original de Lim y Teo (2005) fue traducida a español por el estudiante realizando la investigación y luego, esta traducción fue entregada a una traductora secundaria, con manejo nativo de ambos idiomas, para que lo tradujera de nuevo al inglés. Finalmente, se compararon ésta última versión traducida al inglés con la encuesta original y se adaptaron los cambios necesarios para mantenerse fiel a los conceptos originales. En cuanto al aspecto de satisfacción laboral se utilizó el "*Job Satisfaction Survey*" en su versión en español (Spector, Marion-Landais, 1993) el cual fue originalmente diseñado para el sector social, pero, según

el autor, también es válido para otros sectores (Van Saane, Sluiter, Verbeek y Frings-Dresen, 2003).

Por otro lado, para el componente cualitativo del estudio, se llevó a cabo un estudio de diario con los 9 participantes mencionados anteriormente en el cual, durante un mes, estuvieron tomando nota diariamente sobre su patrón de uso de dispositivos móviles en horarios laborales. Específicamente, de lunes a jueves diligenciaban datos sobre el uso de la red social Instagram en horas laborales y sobre cómo influía este en su trabajo, y los viernes contestaron preguntas más profundas sobre la relación entre sus patrones de uso de tecnología con su trabajo (ver Anexo 2). Es importante resaltar que, en las preguntas diligenciadas de lunes a jueves, no se indagó sobre el contenido de páginas e interacciones que tienen en dicha red social para respetar su privacidad.

Para la recopilación de los datos sobre la cantidad de tiempo utilizando Instagram se utilizaron dos tipos de metodologías: a) para los participantes con teléfono móviles inteligentes de plataforma iOS, se les indicó que utilizaran la aplicación "Screen Time" que viene integrada al teléfono para extraer dicha información; b) para los participantes con teléfono móviles inteligentes de plataforma Android, se les indicó que utilizaran la aplicación "AppUsage" para recopilar esta información.

Procedimiento

Para la presente investigación se buscaba una muestra de aproximadamente 100 estudiantes de distintas universidades y carreras que estuvieran realizando prácticas profesionales y que fuesen mayores de edad. Por ende, se llevó a cabo un muestreo por conveniencia en el cual se utilizaron distintas plataformas digitales para obtener participantes; se distribuyó la encuesta entre algunas redes sociales personales, como Facebook e Instagram, e igualmente se publicó en ciertos grupos estudiantiles de Facebook y se difundió en ciertos correos institucionales de la Universidad de los Andes con la ayuda de la Coordinación de Prácticas del departamento de Psicología para obtener la muestra final de 97 participantes descrita anteriormente. Vale la pena mencionar que antes de distribuir la encuesta se realizó un

estudio piloto con 7 personas (2 estudiantes de psicología, 2 estudiantes de una maestría en administración de empresas, 1 estudiante de arquitectura y 2 trabajadores del sector educativo) para corroborar que el resultado final fuese comprensible y fácil de manejar.

El enlace que se difundió en las plataformas mencionadas contenía la encuesta cuantitativa de la investigación la cual fue construida utilizando la plataforma Qualtrics y contenía las secciones ya mencionadas. Adicionalmente, en el consentimiento informado se indagó si deseaban participar en una segunda fase de la investigación, si era el caso los participantes debían indicar su correo al finalizar la encuesta para contactarlos posteriormente y llevar a cabo el estudio cualitativo. Luego, entre el 15 de abril y 15 de mayo se llevó a cabo el estudio de diario en el cual, diariamente (durante días hábiles), se enviaba un enlace adicional de Qualtrics el cual contenía preguntas de profundización sobre el uso de tecnología y redes sociales en el horario laboral.

Plan de análisis

Para el análisis de resultados se utilizó el programa Jamovi para ejecutar análisis estadísticos que permitieron dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas. En primer lugar, se llevó a cabo una comparación de muestras no paramétricas, utilizando la prueba Kruskal-Wallis, para contrastar la frecuencia de ciberdescansos en el computador de trabajo de acuerdo a las políticas restrictivas de uso del internet impuestas sobre los participantes. En este caso la comparación fue no paramétrica debido a que en este análisis no se cumplía el supuesto de normalidad como se mostrará más adelante. En segundo lugar, se llevó a cabo un ANOVA para comparar la varianza de la frecuencia de ciberdescansos en el teléfono móvil de acuerdo a las políticas de uso del internet en cuestión. En tercer lugar, se llevó a cabo un segundo ANOVA para comparar la varianza de la satisfacción laboral de acuerdo a las políticas restrictivas en cuestión. Ahora, es importante aclarar que se utilizó el análisis de varianza ya que la variable sobre las políticas restrictivas del uso del internet tenía tres posibles respuestas y, en estos dos últimos modelos, se cumplían los supuestos necesarios para ejecutar dicho análisis.

En cuarto lugar, para analizar las similitudes y diferencias entre los ciberdescansos en el teléfono móvil y los ciberdescansos en el computador de trabajo, se ejecutó primero un análisis de correlación cuantitativo que permitió entender si estaban relacionados los constructos. Y, también, se utilizó el programa nVivo para evidenciar las diferencias cualitativas existentes entre ambos tipos de ciberdescansos. En quinto lugar, para entender la relación entre la restricción del internet para usos personales en el trabajo, los ciberdescansos y la satisfacción laboral en dichos estudiantes se llevaron a cabo varios pasos en el programa Jamovi: a) se ejecutaron análisis de correlación entre cada uno de los estilos de ciberdescansos con la satisfacción laboral para saber si estos estaban relacionados; b) se llevaron a cabo regresiones que permitieron analizar si los ciberdescansos y/o las políticas restrictivas del uso del internet en el trabajo predecían la satisfacción laboral.

En sexto lugar, para la información cualitativa recopilada por el estudio de diario, se utilizó el programa nVivo para analizar las siguientes categorías de información: a) motivaciones para utilizar el teléfono móvil en el contexto laboral; b) influencia que tienen estas conductas sobre el trabajo; c) sensaciones que generó la participación en el estudio de diario; y d) cambios en los patrones de uso de tecnología debido a los cambios producidos por el COVID-19. Ésta última categoría se incluyó al estudio a raíz del distanciamiento social al que fue sometido el país para controlar la pandemia, ya que este pudo tener repercusiones interesantes sobre este estudio. El programa nVivo fue utilizado para generar nubes de palabras entre las categorías mencionadas para evidenciar cuáles son las diferencias y similitudes frente a las respuestas de los participantes

Consideraciones éticas

En concordancia con los compromisos y regulaciones éticas que adquieren los profesionales en psicología al realizar estudios con seres humanos, la presente investigación se rige bajo las siguientes consideraciones éticas. Para empezar, es imperativo considerar de antemano que la Ley 1090 del 2006, la cual regula la profesión de la Psicología en Colombia, establece que, frente a la investigación con participantes humanos, "(...) el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno

conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos" (Ley 1090, 2006). Así, se expondrán los principales lineamientos de la Ley 1090 del 2006, la Resolución No. 8430 de 1993 y de los principios éticos de la Asociación Americana de Psicología; adicionalmente, se establecerá cómo estos se tomarán en consideración para el desarrollo ético de este proyecto de grado.

Ahora, para asegurar que la presente investigación se desarrollase éticamente se tomaron en consideración los principios generales de ética y conducta para el quehacer psicológico de acuerdo con la Asociación Americana de Psicología. Estos son: a) la beneficencia y no maleficencia; b) la fidelidad y responsabilidad; c) la integridad; d) la justicia; y e) el respeto hacia la dignidad y derechos de los participantes (APA, 2010).

En primer lugar, este proyecto aseguró el principio de beneficencia y no maleficencia debido a que, por un lado, su objetivo primordial fue buscar la relación entre el uso de tecnología con fines personales en el ámbito y la satisfacción laboral de quienes llevan a cabo estas acciones. Dicho objetivo permitió adelantar hallazgos dirigidos a promover el bienestar laboral, siendo esto un beneficio, no solo para los participantes de esta investigación, pero para quienes les pueda interesar los resultados. Por otro lado, no se incurrió en la maleficencia al llevar a cabo todas las acciones necesarias para no generar daño; entre estos es importante aclarar que solo se solicitó la información necesaria para la consecución de los objetivos del proyecto. En segundo lugar, para asegurar el cumplimiento del principio de fidelidad y responsabilidad, se desarrolló esta investigación con fines netamente académicos y se aclaró a los participantes que estaba siendo llevada a cabo por un estudiante de psicología bajo la supervisión de un docente de la Universidad de los Andes. En tercer lugar, con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de integridad, el proyecto partió de una revisión exhaustiva de bases teóricas serias, fundamentadas y revisadas por pares, y se reconocen todas las fuentes de información de donde se extrajeron las ideas que no son propias en las referencias. En cuarto lugar, en cuanto al principio de justicia, es importante mencionar que se llevó a cabo un muestreo no probabilístico debido a que esto permitió obtener un grupo de participantes que cumplieran con los criterios necesarios para el estudio (Coolican, 2005). Sin embargo, para garantizar el principio en cuestión, las únicas causales de exclusión de

participantes del estudio fueron: que estuviesen realizando su práctica profesional en el momento de participar, que fuesen mayores de edad y que utilizaran Instagram para el estudio cualitativo. De esta forma, no se negó la participación de ningún posible participante basado en raza, religión sexo, orientación sexual o cualquier otra característica diferente a los motivos de exclusión académicos, ya mencionados.

Adicionalmente, se comunicaron los resultados de los hallazgos a los participantes interesados en recibir dicha información, así como también, no surgieron conflictos de intereses a lo largo del estudio. En quinto lugar, para respetar la dignidad y derechos de los participantes se desarrolló este proyecto solo con personas dieron su consentimiento informado (ver Anexo 3). El consentimiento aclaró los alcances de la competencia del investigador, siendo este un psicólogo en formación, el derecho que tenían los participantes a retirarse voluntariamente en cualquier momento de la investigación; los aportes de los participantes todos han sido mantenidos completamente anónimos y confidenciales. Para garantizar el anonimato y la confidencialidad, la recopilación de datos se realizó cambiando los nombres de los participantes del estudio de diario por pseudónimos. Adicionalmente, para cumplir con este principio, en el estudio de diario, no se solicitó información sobre qué páginas estaban buscando en Instagram sino únicamente el tiempo que pasaron utilizando esta red social en horas laborales. La elección de una sola red social como objeto de estudio en vez del uso generalizado del celular con fines personales en el contexto laboral también buscaba proteger la dignidad de los participantes al no indagar por aplicaciones que pueden ser de uso más íntimo, como plataformas de citas en línea.

Frente a este último punto, de acuerdo con la Resolución No. 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en Colombia, este proyecto de investigación tiene la posibilidad de un riesgo mínimo debido a que esta involucró "pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto" (Ministerio de Salud, 1993, artículo 11). Específicamente, las pruebas psicológicas que fueron empleadas incluyen, un cuestionario cuantitativo sobre el uso de tecnología con fines personales en el trabajo (y las restricciones laborales que pueden existir frente a esto) y satisfacción laboral, así como un estudio de diario cualitativo

en algunos participantes en el cual registraron las motivaciones existentes para utilizar la tecnología en el trabajo con fines personales. Ahora bien, las pruebas mencionadas conllevan un riesgo adicional en cuánto podría despertar en las participantes sensaciones de desagrado o aburrimiento laboral en el ámbito organizacional. Para reducir este riesgo, se implementaron tres acciones específicas: 1) se comunicó en el consentimiento que los resultados estarán disponibles, en adición a un folleto con recomendaciones para el uso de tecnología con fines personales en ambientes laborales, al finalizar el semestre 2020-I para todos los participantes interesados en recibir esta información; 2) se aclaró que cómo estudiante en formación, el investigador no está capacitado para atender psicológicamente a quienes les surjan estas sensaciones; y 3) se brindarán los números de centros psicológicos a los cuáles pueden atender como estudiantes de la universidad en caso de ser necesario como, por ejemplo, la Decanatura de Estudiantes de la Universidad de los Andes. Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 15 de la Resolución en cuestión (Ministerio de Salud, 1993) toda esta información se incluyó en el consentimiento informado.

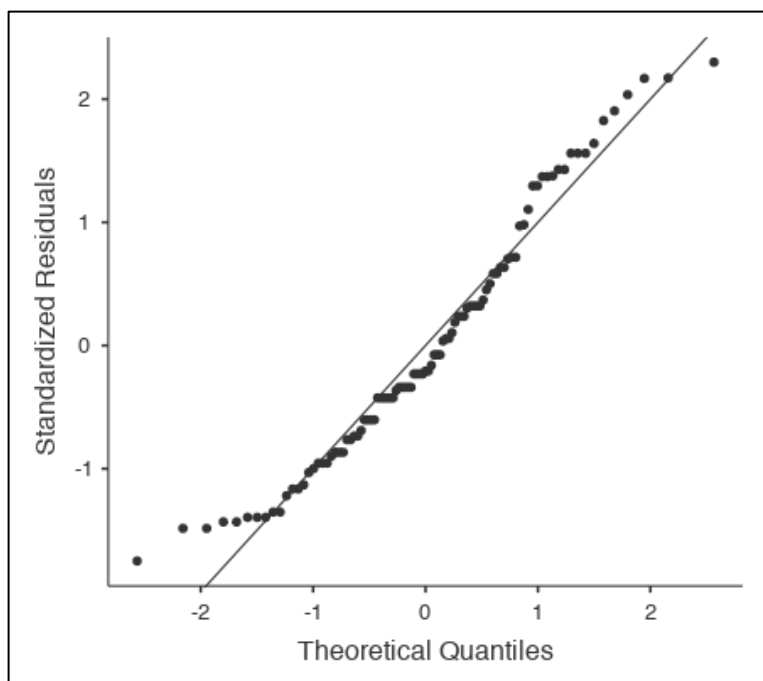
Por último, es importante mencionar que debido a que se indagó frente a las políticas de restricción de uso personal de la tecnología en espacios u horas laborales, existía el riesgo adicional de exponer a los participantes a revelar información cuyos empleadores no desearan o permitieran que se exponga. Por ende, es importante aclarar que no se guardó un registro en el estudio de diario ni en el instrumento cuantitativo de los sitios de práctica o empresas en las que estén trabajando los participantes. Finalmente, en el caso que el investigador tuviese conocimiento sobre el sitio de prácticas de algún participante, esta información se mantuvo estrictamente confidencialmente y no se compartió la información ni se contactó de ningún modo a los empleadores.

Resultados

¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducen la ciberpereza en los estudiantes de pregrado de universidades de Bogotá que están laborando como practicantes en trabajos que requieren el uso extenso del computador como herramienta de trabajo?

Para responder a la pregunta de investigación mencionada anteriormente, se llevó a cabo una comparación de muestras no paramétricas utilizando el test de Kruskal-Wallis ya que se cumplió el supuesto de homogeneidad de varianzas ($p = 0.317$) pero no se cumplió el supuesto de normalidad (ver Figura 1). De esta forma, los resultados demuestran que sí hay diferencias significativas entre el ciberdescanso de las distintas muestras ($H(2) = 10.3$, $p = 0.006$), éstas siendo: aquellos participantes cuyos sitios de trabajo sí restringen el uso del internet, aquellos participantes cuyos sitios de trabajo no restringen el uso del internet y aquellos participantes que no están seguros frente a la existencia de dichas políticas.

Figura 1.
Gráfico Q-Q de la comparación de muestras Kruskal-Wallis 1 (normalidad de la relación entre políticas restrictivas y ciberdescansos en el computador).



Ahora bien, debido a los resultados se llevó a cabo la comparación de pares Dwass, Steel, Critchlow-Fligner (DSCF) (prueba post hoc no paramétrica) y como se puede ver en la Tabla 1, existen diferencias significativas entre las conductas de ciberpereza aquellos participantes cuyos sitios de trabajo sí restringen el uso del internet y aquellos cuyos sitios

de trabajo no restringen el uso del internet. Entre estos dos grupos la relación es positiva indicando que el primer grupo es aquel que tiene el puntaje más bajo de ciberdescanso global. Este resultado confirma la primera hipótesis planteada en este estudio e indica que, los participantes que tienen más libertad en el trabajo para acceder sin restricciones al internet en su computador del trabajo, también son aquellos que más utilizan el computador del trabajo para ciberdescansar.

Adicionalmente, se encontraron diferencias significativas entre los participantes que no tienen restricciones para utilizar el internet con fines personales y aquellos que no están seguros frente a la existencia de estas políticas en sus sitios de trabajo; la diferencia entre estos dos grupos es negativo (ver Figura 2) indicando que el primer grupo tiene el resultado más alto de ciberdescanso global. Lo anterior indica que aquellos que no están seguros sobre la existencia de políticas restrictivas en su sitio de trabajo, tienen una menor cantidad de actitudes de ciberdescanso que aquellos cuyos sitios de trabajo no imponen estas políticas. Finalmente, no se encontraron diferencias significativas entre los participantes cuyos sitios de trabajo sí imponen restricciones sobre el uso del internet y aquellos que no tienen conocimiento sobre estas políticas. Por ende, de estos resultados se demuestra que los participantes que no tienen certeza sobre la existencia de las políticas restrictivas de internet se comportan más como quienes sí tienen políticas restrictivas que como quienes no tienen políticas restrictivas en su sitio de trabajo.

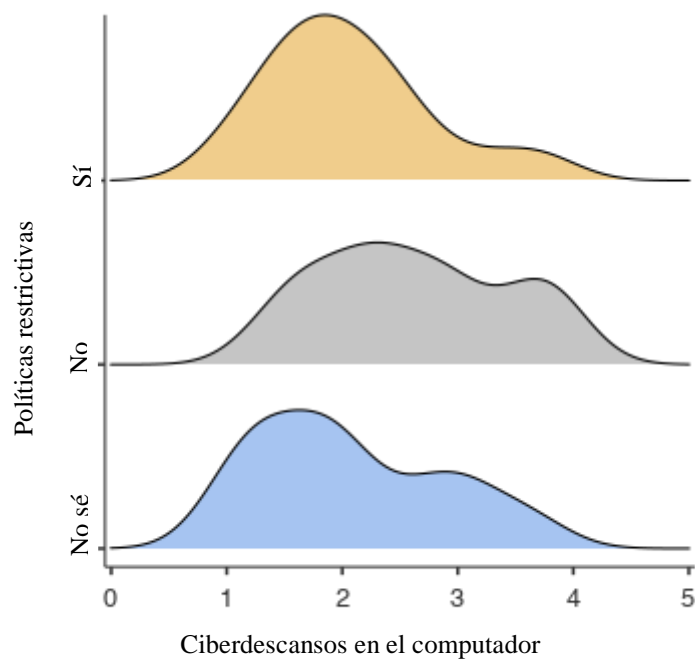
Tabla 1.
Resultados de comparación DSCF por parejas

			W	p
Sí	-	No	4.243	0.008
Sí	-	No sé	-0.190	0.990

No - No sé -3.411 0.042

Nota. $p < 0.05$.

Figura 2.
Gráfico de densidad de los ciberdescansos en el computador de acuerdo a las políticas restrictivas del internet en el trabajo.



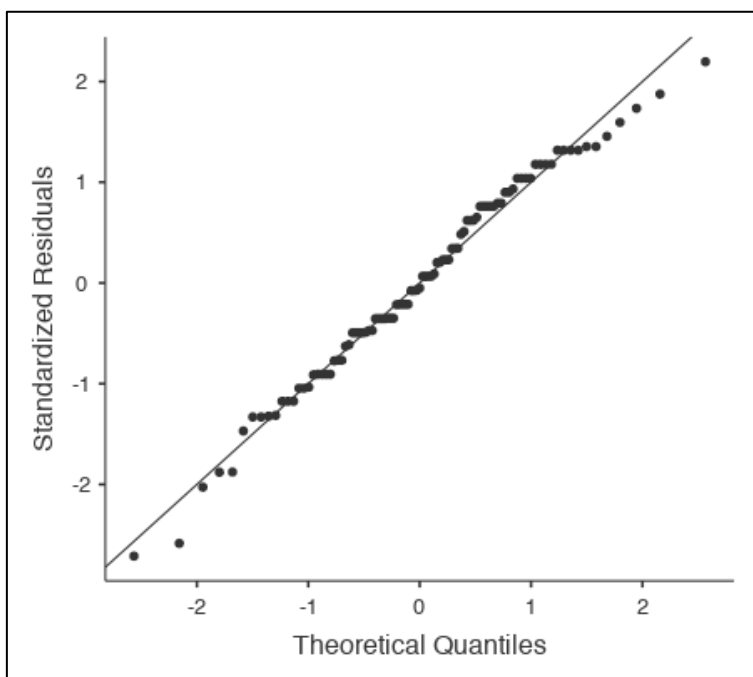
¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo incrementan el uso de dispositivos móviles con uso personal durante horas laborales en dichos estudiantes?

Para responder a ésta pregunta, se llevó a cabo un ANOVA comparando la varianza de la frecuencia de ciberdescansos en el teléfono móvil de acuerdo a las políticas restrictivas del internet impuestas por el sitio de trabajo (de aquí en adelante ANOVA 1). En este análisis se cumplen los supuestos de homogeneidad de varianzas ($p = 0.805$) y el supuesto de

normalidad (ver Figura 3). Frente a los resultados, se encontró que no hay diferencias significativas ($F(2,94) = 1.36, p = 0.262$). Por ende, se asume que las políticas restrictivas sobre los computadores de trabajo no influyen sobre el uso del teléfono móvil para descansar. De esta forma, se rechaza la hipótesis planteada inicialmente sobre el aumento de ciberpereza en el teléfono móvil debido a estas políticas.

Figura 3.

Gráfico Q-Q del ANOVA 1 (normalidad de la relación entre políticas restrictivas y ciberdescansos en el móvil).



¿Las políticas de restricción de uso personal del internet en el trabajo reducen la satisfacción laboral en dichos estudiantes?

Para el análisis de esta cuestión, se llevó a cabo un ANOVA comparando la varianza de la satisfacción laboral de acuerdo a la existencia de políticas restrictivas del internet (de ahora en adelante ANOVA 2). De nuevo, en este análisis se cumplieron los supuestos de

homogeneidad de varianzas ($p = 0.369$) y de normalidad (ver Figura 4). Los resultados, demuestran que no hay diferencias significativas entre dichas variables ($F(2,94) = 0.049$, $p = 0.951$) lo cual indica que las políticas restrictivas sobre el internet no influyen sobre las sensaciones de satisfacción laboral en general de los participantes. Este resultado rechaza la hipótesis planteada inicialmente sobre la relación negativa que tendrían las políticas mencionadas en la satisfacción laboral. La Tabla 2 resume los resultados de ambos análisis de varianzas ejecutados.

Figura 4.

Gráfico Q-Q del ANOVA 2 (normalidad de la relación entre políticas restrictivas y satisfacción laboral).

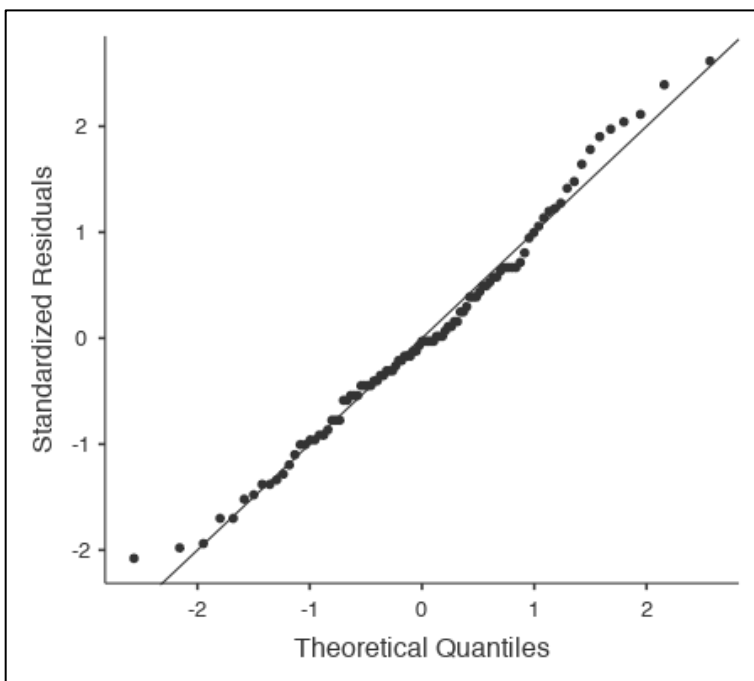


Tabla 2.

Resultados de los ANOVA ejecutados.

Suma de Cuadrados	gl	F	p
-------------------	----	---	---

ANOVA 1	1.44	2	1.36	0.262
Residuales	49.90	94		
ANOVA 2	0.052	2	0.049	0.951
Residuales	49.66	94		

Nota. $p < 0.05$.

¿Cómo se diferencia la ciberperezza en el computador de la ciberperezza en dispositivos móviles?

En este caso utilizaron dos tipos de medidas. Antes que nada, se buscó una relación cuantitativa entre estas variables a través de un análisis de la correlación entre los ciberdescansos en el teléfono móvil y los ciberdescansos en el computador el cual indicó que, efectivamente, sí existe una relación lineal estadísticamente significativa ($r_p(97) = 0.419$, $p = 0.001$, $IC(95\%) = 0.239, 0.570$). No obstante, este resultado no indica específicamente cómo se diferencian ambos tipos de ciberdescanso. Por ende, este estudio incluyó una sección cualitativa que permite analizar a fondo cómo se relacionan éstas variables.

En este sentido, se utilizaron los resultados cualitativos para profundizar sobre esta comparación. Específicamente, se realizaron tres preguntas a los participantes a lo largo del estudio de diario para resolver ésta inquietud: 1) ¿cuál de los dos tipos de ciberdescanso conduce a una mayor sentimiento de satisfacción?; 2) ¿cuál de los dos tipos de ciberdescanso conduce a un mayor sentimiento de descanso?; y 3) ¿cuál de los dos tipos de ciberdescanso conduce a un mayor sentimiento de estrés? Los resultados de las respuestas se encuentran en la Tabla 3.

Tabla 3.
Diferencias cualitativas entre ambos tipos de ciberdescanso.

Participante	Cuál tipo de ciberdescanso lleva a mayor sentimiento de:		
	Descanso	Satisfacción	Estrés
Link	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Teléfono móvil
Agustina	Computador	Computador	Teléfono móvil
María	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Computador
Gómez	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Computador
Lulo	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Computador
Sofía	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Computador
LL	Computador	Teléfono móvil	Teléfono móvil
Eulalia	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Computador
Ozzy	Teléfono móvil	Teléfono móvil	Computador

Nota. Los ciberdescansos en el teléfono móvil se referían específicamente al uso de la red social Instagram mientras los ciberdescansos en el computador se referían al uso del computador del trabajo con fines personales.

Como resultado inicial, se debe resaltar que, aunque estos resultados no sean generalizables, muestran que los participantes del estudio de diario tienen mayores sentimientos de descanso y satisfacción al ciberdescansar utilizando el teléfono móvil y se sienten más estresados cuando realizan estos comportamientos en el computador del trabajo. Empero, esto no siempre sucede por las mismas razones. Por ejemplo, mientras María reportó que los ciberdescansos en el móvil brindan mayor descanso porque "el computador con frecuencia lo uso para fines laborales; es más sencillo usar Instagram en el celular y suele ser más entretenido", Lulo sentía que esto se debe a que " el computador de la oficina no abre ninguna página de compras ni redes sociales".

De forma contraria, tanto Agustina como LL descansan más con ciberdescansos en el computador y se estresan más con ciberdescansos en el teléfono móvil. Sin embargo,

mientras Agustina se siente estresada con el segundo tipo de ciberpereza debido a que "me siento más culpable al estar 'perdiendo el tiempo' en esta red social", LL se estresa más con esta actitud ya que "fisiológicamente (...) el celular **al tenerlo** en la mano puede llegar a dolerme". También, aunque ambos Sofía y Gómez sienten mayor satisfacción utilizando el teléfono móvil para los descansos virtuales, Sofía tiene esta sensación porque " en el computador no puedo ingresar **a Instagram**" y Gómez porque "es más adecuado que utilizar el computador del trabajo". Estos fragmentos seleccionados de los estudios de diario muestran que las preferencias, personales y subjetivas, por uno u otro ciberdescanso pueden deberse a razones tan variadas como nivel de entretenimiento, sensaciones de falta de productividad e incluso aspectos fisiológicos de comodidad.

¿Cuál es la relación entre la restricción del internet para usos personales en el trabajo, los ciberdescansos y la satisfacción laboral en dichos estudiantes?

Finalmente, para esta pregunta se llevaron a cabo varios pasos. En primer lugar, se ejecutaron análisis de correlación entre cada una de las variables. Concretamente, se analizó la relación existente entre los ciberdescansos en el computador del trabajo y la satisfacción laboral ($r_p(97) = 0.164$, $p = 0.108$, $IC(95\%) = -0.036, 0.352$) y también la relación existente entre los ciberdescansos en el teléfono móvil y la satisfacción laboral ($r_p(97) = 0.179$, $p = 0.079$, $IC(95\%) = -0.021, 0.366$). Así, aunque los resultados de estas relaciones no resulten estadísticamente significativos, sí se observa una tendencia positiva entre la satisfacción laboral y ambos tipos de ciberdescanso; existe, entonces, una relación marginal entre satisfacción laboral y los ciberdescansos estudiados.

En segundo lugar, para estudiar la influencia de las restricciones al uso del internet sobre las variables en cuestión se ejecutaron dos regresiones lineares. La primera estudia el efecto que tienen ambos tipos de ciberdescanso sobre la satisfacción laboral (ver Tabla 4). La segunda considera el efecto que tienen ambos tipos de ciberdescanso y la existencia de políticas restrictivas sobre la satisfacción laboral (ver Tabla 5).

Tabla 4.
Resultados de regresión lineal 1.

Predictores	Estimación	SE	t	p
Intercepto	2.2231	0.3067	7.250	< .001
Ciberdescanso en el computador de trabajo	0.0968	0.0995	0.973	0.333
Ciberdescanso en el teléfono móvil	0.1318	0.1094	1.205	0.231

^a representa el nivel de referencia.

Nota. Este modelo considera la satisfacción laboral como la coheficiente dependiente.

Tabla 5.
Resultados de regresión lineal 2.

Predictores	Estimación	SE	t	p
Intercepto ^a	2.1978	0.327	6.711	< .001
Ciberdescanso en el computador de trabajo	0.1201	0.108	1.113	0.269
Ciberdescanso en el teléfono móvil	0.1275	0.114	1.122	0.265
Existencia de políticas restrictivas del internet en el trabajo:				
No – Sí	-0.088	0.180	-0.49	0.622
No sé – Sí	0.0670	0.192	0.348	0.728

^a representa el nivel de referencia.

Nota. Este modelo considera la satisfacción laboral como la coheficiente dependiente.

Ahora bien, estos resultados demuestran, principalmente, que no hay efectos significativos sobre la satisfacción laboral en ninguno de los dos modelos. Asimismo, los resultados también demuestran que la inclusión de la variable sobre políticas restrictivas, no afecta significativamente el modelo. Empero, sí existe una tendencia importante que indica

que entre mayor sea la prevalencia de ambos tipos de ciberdescanso, mayor será también la satisfacción laboral, pero las regresiones lineales demuestran que ni los ciberdescansos (en el computador y en el móvil) ni las políticas restrictivas del uso del internet predicen la satisfacción laboral.

Otros resultados cualitativos

El estudio de diario, tenía el objetivo de profundizar sobre los hábitos y patrones de uso de redes sociales como ciberdescansos en los nueve participantes mencionados. A continuación, se resaltan algunos de los hallazgos más importantes. Uno de los aspectos que resaltó el estudio de diario es la influencia que tienen los ciberdescansos sobre el trabajo de los participantes. Diariamente, se preguntó sobre esta influencia a las nueve personas y se observó que hay cuatro tendencias principales: 1) influencia muy positiva (7% de las ocasiones), la cual hace referencias a los momentos en donde el uso de redes motivó a un mayor esfuerzo en el trabajo o sirvió como un descanso necesario; 2) influencia moderadamente positiva (45,8% de las ocasiones), la cual hace referencia a los momentos en las cuales las redes no influyeron de manera significativa y se pudieron usar de forma balanceada con el trabajo; 3) influencia moderadamente negativa (34,4% de las ocasiones), la cual hace referencia a los momentos en los cuales las redes fueron una distracción, pero, no generaron mayores repercusiones; 4) influencia muy negativa (12,5% de las ocasiones), la cual hace referencia a las ocasiones en las cuales las redes distrajeron completamente a los participantes y no permitieron un trabajo eficaz. Ahora, es importante mencionar que estos resultados incluyen respuestas de los mismos 9 participantes a lo largo de un mes y se pueden evidenciar que palabras fueron las más usadas en la Figura 5.

Figura 5.

Nube de palabras sobre la influencia de las redes sobre el trabajo de los participantes del estudio de diario.

En segundo lugar, se indagó por las motivaciones y razones para usar redes en horarios laborales y las causales que más sobresalieron fueron el aburrimiento, ganas de tomar un descanso, el sentirse abrumados y, en menor medida, el aislamiento social (ver Figura 7).

Figura 7.

Nube de palabras de las razones detrás del uso de redes de los participantes del estudio de diario.



Nota. Gráfico construído con el programa nVivo.

Por último, se exploraron dos factores que, aunque bien no se relacionan con el foco de esta investigación ni con las hipótesis planteadas inicialmente, permiten entender conceptos que podrían afectar profundamente estudios futuros. El primero fue sobre las sensaciones generadas por esta investigación y, específicamente, que reflexiones les había generado participar en el estudio de diario. Como se puede apreciar en la Tabla 6, todos los participantes lograron reflexiones importantes a raíz de el estudio de diario que, en ocasiones, llevó incluso a modificar hábitos de uso de redes sociales para hacer un uso más productivo y beneficioso de estas herramientas.

Tabla 6.

Sensaciones de los participantes del estudio de diario frente a este mismo.

Participante	¿Consideras que has reflexionado y/o modificado hábitos de uso de la tecnología en horarios laborales a raíz de este estudio de diario?
Link	"Definitivamente he reflexionado mucho sobre mis hábitos. Tengo ahora más conciencia sobre los días que utilizo el celular demasiado tiempo o de forma demasiado improductiva. Lo cual también me impulsa en algo a enfocarme más a lo que debo estar haciendo. No obstante, no creo que mis hábitos se hayan modificado porque todavía hay días que uso mucho el celular"
Agustina	"Sí, siento que he reflexionado frente a la cantidad de tiempo que puedo llegar a utilizar las redes sociales en un día (sobre todo instagram) y la cantidad de tiempo que pierdo en eso. Porque llega un punto en el que no es productivo y en muchos momentos uno se queda casi que atrapado en la red y de verdad gasta mucho tiempo innecesariamente. También, he reducido mi consumo de redes sociales desde que inició el estudio, porque me di cuenta de que, de verdad, las utilizaba muchísimo"
María	"Definitivamente creo que he modificado mis hábitos. Al principio era un poco de vergüenza al saber que alguien tenía la posibilidad de ver la gran cantidad de tiempo que desperdiciaba viendo redes sociales. Sin embargo, al avanzar los días empecé a ser consciente de que el tiempo que estaba invirtiendo en ver las redes, era tiempo que al final perdía y le podía restar calidad a mi trabajo"
Gómez	"No he modificado hábitos porque siempre he sido muy consciente del uso personal de la tecnología en horario de trabajo, pero sí ha sido importante reflexionar porque es importante ser eficiente y cumplir en el trabajo"
Lulo	"Este estudio me ha ayudado a reflexionar sobre el uso de la tecnología, pero no he modificado mis hábitos. La reflexión se ha dado porque este estudio me hizo detenerme unos minutos en el día y darme cuenta cuál ha sido mi consumo de redes sociales y esto cómo impacta en mis trabajos. Con esta reflexión me he dado cuenta que la mayor parte de las veces es para ocupar mi tiempo (estoy aburrida y no hay mucho por hacer) o como evitación de actividades que no disfruto (me distraigo y las dejo para después)"
Sofía	"He reflexionado y he sido muy consciente de cómo me afecta para aumentar mi productividad en la tarde, pero por ahora no he modificado mi comportamiento porque no me he propuesto a salir de ese espacio cómodo después de almuerzo."
LL	"Sí, ahora trato de estar más presente en las reuniones de trabajo. Creo que llevar un diario del tiempo invertido en redes sociales durante el trabajo ayudó"
Ozzy	"Sí, ahora las actividades personales las intento hacer fuera del horario laboral"

Nota. Eulalia no contestó el estudio el día que se realizó esta pregunta.

El segundo de estos componentes fue una pregunta que se incluyó posteriormente en el estudio debido a la coyuntura actual frente a la pandemia del coronavirus, el cual ha llevado al distanciamiento social y a una modalidad de trabajo desde casa. Esta fue una inclusión importante debido a que puede tener repercusiones notorias sobre la prevalencia de ciberdescansos como muestra la Tabla 7.

Tabla 7.

Cambios en patrones de uso de tecnologías con fines personales de los participantes del estudio de diario a raíz del distanciamiento social.

Participante	¿Sientes que tu patrón de uso de tecnología con fines personales en horario laboral ha cambiado en la modalidad de trabajo a distancia durante este periodo de distanciamiento social?
Link	"Definitivamente. Cuando estaba en presencial en mí práctica utilizaba Instagram en momentos en que tenía un descanso del trabajo; mientras que ahora, ya que el horario no está tan definido como antes, lo utilizo en momentos que deseo un descanso. Adicionalmente, mi práctica era algo alejada de la ciudad entonces no había tanta señal de celular, por lo cual no me permitía usar tanto las redes"
Agustina	"Sí, ahora estoy tendiendo a distraerme y cansarme con más facilidad"
María	"Sí, definitivamente. Al trabajar a distancia siento que tengo mayor uso de las redes sociales, en especial porque los horarios laborales son más difusos y hay menos control por ejemplo, en las reuniones"
Gómez	"No mucho porque igual me ponen mucho trabajo y tengo limites para entregarlos"
Lulo	"Sí, creo que ahora ha disminuido. Antes usaba mucho más instagram en horario laboral porque estaba aburrida, sin mucho por hacer. Pero ahora con la virtualización tengo más trabajo y me rinde menos, entonces no recurro tanto a redes sociales con fines personales"
Sofía	"Si, porque como no estoy en una oficina con gente a mi alrededor los pequeños descansos que antes hacía conversando con gente ahora son en el celular"
LL	"Sí. Antes en el trabajo no tenía tiempo de mirar el celular, solo cuando llegaba y cuando me iba. Estaba todo el dia ocupada en consultas, o en rondas y no podía usar el celular. Ahora en vez de estar en consultas tengo clases virtuales y me desconcentro mucho con el celular"
Eulalia	"Mi uso de redes sociales u otras aplicaciones durante el espacio de tiempo que tenía destinado para actividades de la pasantía se ha incrementado significativamente, lo

que ha hecho que deba destinar más tiempo a la mismas. Tener que destinar más tiempo a estas actividades me causa estrés y me hace sentir ansiedad porque siento que no voy a alcanzar a realizar todas las actividades que tengo por hacer, también hace que esté constantemente cansada y con dolor de cabeza"

Nota. Ozzy no contestó el estudio el día que se realizó esta pregunta.

Resumen de resultados

En resumen, los resultados cuantitativos de este estudio confirman la primera hipótesis planteada, es decir que las políticas restrictivas impuestas sobre el internet utilizado por los participantes en su sitio de trabajo sí disminuyen los ciberdescansos realizados en el computador del trabajo. No obstante, rechazan la segunda y tercera hipótesis de este estudio. En otras palabras, se demuestra que las políticas organizacionales en cuestión no tienen efectos sobre la satisfacción laboral ni sobre el uso del teléfono móvil como herramienta de ciberdescanso. Asimismo, estos resultados permiten concluir que existe una correlación frente a los ciberdescansos realizados en el teléfono móvil y aquellos realizados en el computador del trabajo. Por último, se encuentra una tendencia entre la prevalencia de ciberdescansos y satisfacción laboral, empero, ésta no está influenciada por los demás factores

Para profundizar, se incluyeron algunos análisis cualitativos que, aunque no sean resultados generalizables, brindan una visión sustancial hacia algunas características importantes de los ciberdescansos. De esta forma, se muestra que los ciberdescansos en el móvil tienden a estar más asociados a sentimientos positivos que los ciberdescansos en el computador. Empero, esto se debe a una gran variedad de causas. Adicionalmente, estos ciberdescansos pueden influenciar tanto positiva como negativamente el trabajo. Además, puede influenciar a una misma persona de formas contrarias, es decir un día de forma beneficiosa y otro día de forma detrimental. Por último, es posible que esto se deba a que los factores que conducen a descansar virtualmente varían también, incluyendo diversas causas como aburrimiento y ganas de descansar.

Discusión

La revisión teórica demuestra que aunque los ciberdescansos son una conducta prevaleciente en el mundo laboral, tienen una amplia gama de consideraciones tanto positivas como negativas que se deben profundizar. Con esto en mente, el presente estudio buscó establecer relaciones importantes entre la ciberpereza, la satisfacción laboral y las medidas que intentan reducir éstas conductas al limitar el contenido disponible a los empleados. Ahora, frente a las hipótesis que inicialmente nos planteamos para llevar a cabo ésta investigación, se comprobó que a medida que se implementan dichas políticas, las conductas de ciberpereza disminuyen. Dicho resultado se alinea con lo que encontraron los autores Messarra, Karkoulían y McCarthy (2011) y era de esperarse debido a que éstas medidas limitan el contenido de internet al que pueden acceder los empleados y, por ende, reduce las posibilidades para que estos lleven a cabo actitudes de ciberpereza.

Así también, este estudio incluyó el factor de ciberdescansos en los teléfonos móviles al duplicar el cuestionario de Lim y Teo (2005) y redirigir las preguntas para indagar por estas conductas en los teléfonos móviles personales. La razón detrás de esto es, como se mencionó en el marco teórico, intentar suplir el vacío existente en la literatura y considerar las similitudes y diferencias entre ambos tipos de ciberdescanso. Ahora bien, la hipótesis planteada suponía que las políticas aquí estudiadas aumentarían el uso de dispositivos móviles en horarios laborales como una forma de suplir la necesidad de ciberdescansar ya que, como demuestra el resultado anterior, dichas políticas conllevan a que disminuyan los ciberdescansos en el computador. No obstante, el ANOVA llevado a cabo para comprobar este resultado rechazó esta hipótesis. No obstante, esto no demuestra que las conductas de ciberdescansos móviles no están sucediendo, como se discutirá más adelante, sino que, estas no son afectadas por las políticas en cuestión.

Asimismo, para comenzar a indagar sobre la satisfacción laboral en relación con estos constructos, se analizó cómo influían las políticas restrictivas sobre la satisfacción de los participantes en sus trabajos o prácticas. Ahora, basado en los planteamientos teóricos de Lim (2002) sobre intercambio social y justicia organizacional y los resultados del estudio de los autores Al-Shuaibi, Subramaniam y Shamsudin (2014) frente a la influencia de políticas

de recursos humanos sobre la satisfacción laboral, se partió con la hipótesis que las políticas restrictivas de uso del internet reducirían la satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados del ANOVA llevado a cabo rechazan esta hipótesis y demuestran que no hay una relación negativa entre estas políticas y la satisfacción percibida en el trabajo. Ahora, este resultado considera netamente la relación de estas dos variables e implica que estas políticas no son indeseables para los participantes de este estudio en lo referente a la satisfacción laboral.

Más aún, se consideró importante ahondar más a profundidad sobre este resultado para entender, no solo como se relacionan las políticas de restricción de personal con la satisfacción laboral, sino también como se relacionan ambas variables con los ciberdescansos, los cuales son esencialmente el foco de este estudio. Por ende, los resultados demostraron que existe una tendencia a que entre mayores son los niveles de prevalencia de los ciberdescansos, mayores son también los niveles de satisfacción laboral percibidas. No obstante, esta tendencia no es influenciada por las políticas restrictivas del internet, como lo demostraron las regresiones lineares ejecutadas. De nuevo, estos resultados se asemejan a los resultados reportados por Messarra, Karkoulían y McCarthy (2011) en cuanto a que las políticas en sí no reducen la satisfacción laboral, empero éstas sí reducen la prevalencia de los ciberdescansos y como se reportó, los ciberdescansos y la satisfacción percibida van de la mano.

De esta forma, se deben resaltar algunas de las implicaciones que conlleva lo anterior. De lo más importante que queremos enfatizar es la tendencia encontrada frente a la relación entre los ciberdescansos y la satisfacción laboral. En otras palabras, el hecho que estas variables se relacionen entre sí demuestra que estos descansos virtuales sí pueden tener consecuencias positivas y, por ende, no es viable siempre denominar la ciberpereza como una actitud indeseada. No obstante, los resultados demuestran que bloquear la posibilidad para que los empleados lleven a cabo estas acciones no conlleva necesariamente a una reducción en la satisfacción laboral. Es decir, las políticas restrictivas del uso del internet no conllevan a una reducción en satisfacción laboral percibida. Ahora bien, más adelante se discutirá una de las posibles razones para estos resultados aparentemente contrarios. Sin

embargo, no se pueda afirmar esta razón con certeza a partir de los resultados de este estudio y, por ende, sería útil profundizar más sobre esta relación en estudios futuros.

También, la inclusión de los teléfonos móviles como variable adicional de estudio permitió contrastar las similitudes y diferencias entre los ciberdescansos en los dispositivos móviles personales y aquellos en el computador del trabajo. Los resultados cuantitativos demostraron una correlación significativa entre esta actitud en ambos dispositivos. Esto, indica que entre más alta sea la prevalencia de una de estas actitudes, también lo será en la otra. En este orden de ideas, en primera medida, el ciberdescanso parece ser un hábito que se realiza de forma similar en ambos tipos de tecnología. En segunda medida, como estas no se ven afectadas por las políticas organizacionales de internet en cuestión, las conductas surgen debido a preferencias y disposiciones personales y no a raíz de políticas organizacionales. No obstante, no se puede afirmar que este resultado va en contravía de los planteamientos teóricos de Lim (2002) sobre intercambio social y justicia organizacional ya que las políticas aquí estudiadas no afectaron la satisfacción laboral, es decir, no fueron percibidas de forma negativa por los participantes.

Adicionalmente, los resultados cualitativos permiten profundizar sobre este contraste entre ciberdescansos y demuestran que casi todos los participantes del estudio de diario asocian los descansos en el teléfono móvil con sensaciones positivas y los descansos en el computador con estrés. Estos resultados, aunque no correspondan a una medida estadísticamente significativa, son contrarios a lo que encontró Askew (2012) en donde los ciberdescansos en teléfono móvil fueron negativamente relacionados con satisfacción laboral. Ahora bien, el presente estudio indagó sobre las causales que pueden llevar a preferir un tipo de ciberdescanso sobre el otro. Lo que se encontró es que estas son muy variadas y pueden responder a motivos de acceso, hábitos adquiridos o comodidad, ya sea por motivos fisiológicos o de preferencia de la interfaz del dispositivo.

Consideramos que los patrones de preferencia mencionados anteriormente pueden responder, en parte, al rápido avance que ha tenido la tecnología en los últimos años. Es decir, la tecnología es un recurso que está en constante evolución. Esto conlleva a que hoy en día,

los teléfonos móviles permiten el acceso a muchas de las funciones que antes solo se podían acceder con el computador. Por ende, los teléfonos móviles inteligentes modernos permiten destinar un dispositivo, como el celular, para el ciberdescanso, y destinar otro, el computador, para el trabajo. Esto incrementa si los computadores del trabajo tienen restricciones sobre su uso. Ahora bien, es necesario considerar una implicación adicional que muestra esta preferencia sobre las políticas restrictivas. Aunque dichas políticas no fueron percibidas de forma negativa en la encuesta cuantitativa, el estudio de diario muestra que, los adultos jóvenes prefieren utilizar los teléfonos móviles para descansar. Esto implica que las políticas restrictivas del internet, aunque bien no sean negativas, podrían ser ineficaces o incluso dispensables ya que la preferencia de los empleados es, de igual manera, a ciberdescansar en sus teléfonos personales, dispositivos sobre los cuales no tienen tanto control las empresas.

De esta forma, resulta más útil prestar atención a por qué los empleados sienten la necesidad o el deseo de ciberdescansar y cómo esto repercute sobre el trabajo, en vez de simplemente restringir estas conductas, las cuales sucederán de igual forma. Por un lado, el estudio de diario resaltó que estas conductas suceden, principalmente, por sentimientos de aburrimiento, ganas de descansar o sentirse abrumados por el trabajo; en parte esto se alinea con los resultados de Pindek, Krajcevska & Spector (2018). Por otro lado, las respuestas del estudio de diario mostraron que el uso de redes puede influir tanto positiva como negativamente sobre el trabajo. Esto demuestra que el concepto en cuestión debe ser considerado en momentos como ciberpereza, el cual haría referencia al uso de tecnología a raíz de sentimientos negativos y conduce a una reducción de productividad, y en momentos como ciberdescanso, el cual haría referencia al uso de tecnología a raíz de la necesidad de distensión y ayuda a descansar. Lo anterior implica que las empresas deben buscar maneras de reducir los sentimientos que conducen a la ciberpereza negativa y buscar qué contenido o recursos pueden ser utilizados como ciberdescansos positivos. Un ejemplo de esto son las redes que se utilizan en el trabajo ya que, mientras WhatsApp pueda tener usos tanto personales como laborales, no es tan probable que Instagram o Facebook sean usadas con fines de trabajo. No obstante, esto puede variar dependiendo del empleo y los requerimientos de cada puesto. Por ende, todas estas variables muestran que un uso productivo de la

tecnología en el trabajo no depende solamente de la existencia de políticas que limiten estas conductas.

Limitaciones y estudios futuros

Una de las limitantes más relevantes es que durante la realización de este estudio surgió la pandemia del coronavirus (COVID-19) lo cual llevó a Colombia, y la mayoría de los países en el mundo, a tomar medidas de contingencia de distanciamiento social. Lo anterior condujo a que los trabajos se adaptaran a teletrabajo o trabajo desde casa. Debido a esto, se incluyó una pregunta en el estudio de diario frente a los cambios que produjo esta coyuntura en los patrones de ciberdescanso. Todos los participantes del estudio de diario, menos Gómez, reportaron que el distanciamiento social modificó sus patrones de uso de tecnología con fines personales mientras trabajaban. Específicamente, en la mayoría de los casos, los ciberdescansos aumentaron. Ahora, esto no afecta profundamente los resultados cuantitativos de esta investigación porque estos se desarrollaron en gran medida antes del cambio a trabajo virtual. No obstante, sí es importante tomar en cuenta que la ciberpereza es una conducta que puede afectar significativamente el trabajo a distancia y sería útil en el futuro estudiar más a fondo este fenómeno.

Ahora, frente al estudio de diario, una limitante es que solo indagó por el uso de Instagram. Aunque bien esto se debe a razones éticas y prácticas, estudios futuros podrían considerar como cambian estos resultados al considerar distintas redes sociales y aplicaciones. Sería útil para profundizar sobre lo anterior debido a que se observó que las redes más utilizadas por los participantes fueron Instagram, WhatsApp y Facebook. El uso de estas tres redes puede tener implicaciones muy distintas ya que los participantes reportaron usar WhatsApp para tener comunicación con el trabajo, mientras que las otras dos parecen ser de uso recreativo.

Otra limitante del estudio es que se construyó a raíz de auto-reportes, tanto en el aspecto cuantitativo como el aspecto cualitativo. Ahora, aunque se ha demostrado que el método de auto-reporte es una medida válida de comportamiento (Spector, 1992), es posible

que este tipo de recopilación de información esté influenciada por la percepción y sentimientos de los participantes. Por ejemplo, uno de los días del estudio cualitativo el participante Link reportó que, "sentí que casi no utilicé la red y no me influyó, pero ScreenTime dice lo contrario". Por ende, sería útil en el futuro estudiar los ciberdescansos con procedimientos más experimentales como la medición de estos en laboratorios.

Adicionalmente, los participantes de este estudio, como se mencionó al comienzo, fueron adultos jóvenes universitarios culminando sus carreras entrando al mundo laboral. Por ende, sus motivaciones y patrones de uso de tecnologías, así como la influencia de estas sobre su trabajo pueden ser muy distintas las de otros sectores poblacionales. Por ende, es importante en el futuro replicar este estudio con muestras más diversas para obtener resultados más generalizables. Asimismo, las inferencias y resultados causales de este estudio se obtuvieron a partir de un estudio longitudinal de un mes, pero, con solo 9 de los 97 participantes. Por ende, también es necesario ampliar el tiempo de estudio en el cual se tomen estas muestras longitudinales y con un mayor número de participantes para obtener conclusiones significativas frente a las causas que atribuyen a los ciberdescansos.

También, es importante resaltar los resultados importantes que merecen ser investigado a mayor profundidad. Como se ha establecido, los ciberdescansos pueden tener motivaciones e implicaciones tanto positivas como negativas. Sin embargo, este estudio no profundiza sobre los aspectos de la vida cotidiana que conllevan a que estos comportamientos sean positivos o negativos. Sería útil, entonces, ahondar más sobre esto en investigaciones futuras para que las empresas se enfoquen en cómo delimitar políticas que utilicen la tecnología a su favor y reduzcan los sentimientos y comportamientos negativos que puede conllevar la ciberpereza. Como se mencionó, esto se vuelve más imperativo con el trabajo a distancia y la incerteza que existe actualmente sobre los cambios que traerá la coyuntura del COVID-19.

Finalmente, el estudio de diario permitió observar que este tipo de actividades y herramientas conllevan a reflexiones importantes sobre patrones de uso de tecnología e incluso a modificaciones de hábitos frente a estas. Ahora, las herramientas tecnológicas

modernas son dispositivos tan penetrantes en nuestro relacionamiento social, que muchas veces no somos completamente conscientes sobre el uso que le damos. Lo anterior puede conducir a sentimientos de malestar y hábitos nocivos para la salud mental. Por ende, se considera que estudios futuros podrían explorar más sobre cómo este tipo de estudios de diario pueden conducir a un relacionamiento beneficioso con estas herramientas tecnológicas.

Anexos

Anexo 1

Cuestionario cuantitativo

Datos Demográficos

1. Edad:

2. Género:
 - A. Mujer
 - B. Hombre
 - C. Prefiero no especificar

3. Universidad:

4. Carrera:

5. ¿Estás realizando actualmente una práctica profesional cómo estudiante universitario?
 - A. Sí
 - B. No

Ciberdescansos

Los ciberdescansos o la ciberpereza es una conducta definida como el uso del internet con fines personales en contextos laborales (Lim, 2002). Esto se refiere, más específicamente a los usos que le das a la tecnología en tu trabajo con fines distintos a tus labores como practicante. El presente cuestionario indaga sobre algunos de estos comportamientos.

A. Prevalencia de los ciberdescansos:

Escala: 0 (nunca), 1 (algunas veces al mes), 2 (algunas veces a la semana), 3 (una vez al día), 4 (algunas veces al día) y 5 (constantemente)

1. Durante horas laborales, ¿qué tanto utilizas el computador del trabajo para acceder a las siguientes páginas web con motivos personales?

- i. Visitar sitios web no relacionados a tú trabajo
- ii. Visitar sitios web de noticias
- iii. Visitar sitios web de entretenimiento
- iv. Visitar sitios web de deportes
- v. Visitar sitios web de mensajería instantánea con fines personales (Facebook Messenger, Whatsapp Web, etc.)
- vi. Ver videos o visitar páginas de transmisión audiovisual (YouTube, Netflix, etc.)
- vii. Buscar trabajo
- viii. Hacer compras en línea
- ix. Jugar juegos en línea
- x. Visitar páginas web con contenido sexual
- xi. Revisar tú correo personal
- xii. Enviar correos personales

2. Durante horas laborales, ¿qué tanto utilizas tú teléfono móvil personal para acceder a las siguientes páginas web, o aplicaciones, con motivos personales?

- i. Visitar sitios web no relacionados a tú trabajo
- ii. Visitar sitios web de noticias
- iii. Visitar sitios web de entretenimiento
- iv. Visitar sitios web de deportes

- v. Visitar sitios web de mensajería instantánea con fines personales (Facebook Messenger, Whatsapp, etc.)
- vi. Ver videos o visitar páginas de transmisión audiovisual (YouTube, Netflix, etc.)
- vii. Buscar trabajo
- viii. Hacer compras en línea
- ix. Jugar juegos en línea
- x. Visitar páginas web con contenido sexual
- xi. Revisar tú correo personal
- xii. Enviar correos personales

B. Seriedad percibida de la Ciberpereza

Los empleados pueden utilizar el internet de su trabajo y su computador laboral para una gran cantidad de actividades cibernéticas. A continuación, encontrarás una lista de estas actividades. Algunas son consideradas cómo muy graves en cuánto a sus consecuencias para las empresas (pérdida de productividad, costo, tiempo perdido, etc.) mientras otras no tanto. Nos interesa saber tu opinión frente a la seriedad de estas actividades.

Si consideras que está entre las actividades menos graves, márcala con un 0, si consideras que está entre las actividades más graves, márcala con un 5. Si consideras que está en un punto intermedio márcala con un puntaje de entre 1 y 4. Recuerda que la seriedad de una actividad es un a medida subjetiva que depende enteramente de tu opinión y esto es lo que nos interesa saber.

- i. Visitar sitios web no relacionados a tú trabajo
- ii. Visitar sitios web de noticias
- iii. Visitar sitios web de entretenimiento
- iv. Visitar sitios web de deportes
- v. Visitar sitios web de mensajería instantánea (Facebook Messenger, Whatsapp Web, etc.)

- vi. Ver videos o visitar páginas de transmisión audiovisual (YouTube, Netflix, etc.)
- vii. Buscar trabajo
- viii. Hacer compras en línea
- ix. Jugar juegos en línea
- x. Visitar páginas web con contenido sexual
- xi. Revisar tú correo personal
- xii. Enviar correos personales

C. Regulación del uso del internet

1. ¿La empresa donde realiza la práctica tiene políticas de regulación del uso del internet?

- A. Sí
- B. No
- C. No lo sé

2. Si tu respuesta a la pregunta 1 fue sí, por favor especifica qué tipo de política se implementaba en dicha empresa.

3. Si tu respuesta a la pregunta 1 fue sí, por favor indícanos, ¿estas políticas eran aceptables para ti?

- A. Sí
- B. No
- C. No lo sé

4. ¿Conoces a alguien que haya sido disciplinado por el uso indebido del internet en el contexto laboral?

- A. Sí

- B. No
- C. No estoy seguro/a

5. Si tu respuesta a la pregunta 4 fue sí, por favor especifica el caso en el cual se disciplino a esta persona.

6. ¿Consideras que es aceptable utilizar el computador y el internet del trabajo con fines personales?

- A. Sí
- B. No

7. ¿Por qué si, o no, es aceptable utilizar el computador y el internet del trabajo con fines personales?

8. ¿Por aproximadamente cuántas horas a la semana utilizas el computador e internet del trabajo con fines personales?

Satisfacción Laboral

Escala: 1 (completamente desacuerdo); 2 (desacuerdo moderadamente); 3 (algo en desacuerdo); 4 (algo de acuerdo); 5 (de acuerdo moderadamente); 6 (completamente de acuerdo).

1. Siento que me pagan un salario justo por el trabajo que hago
2. Hay muy poca oportunidad para ascender en mi trabajo
3. Mi supervisor/jefe es realmente competente en su trabajo
4. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo
5. Cuando hago un buen trabajo, recibo reconocimiento por ello
6. Muchas de las reglas y procedimientos de mi trabajo dificultan un buen desempeño laboral

7. Me gusta mi grupo de trabajo
8. Algunas veces siento que mi trabajo no tiene sentido
9. La comunicación parece ser buena en esta empresa
10. Los aumentos salariales son muy pocos y muy dispersos
11. Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ascender
12. Mi supervisor/jefe es injusto/a conmigo
13. Los beneficios de este trabajo son tan buenos como esos de la mayoría de otras organizaciones
14. No siento que mi trabajo es valorado
15. Mis esfuerzos para un buen trabajo casi nunca son obstaculizados por procesos burocráticos
16. Siento que tengo que trabajar más duro por la incompetencia de mis compañeros de trabajo
17. Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo
18. Las metas de la organización no son claras para mi
19. Cuando pienso en lo que me pagan por mi trabajo, me siento subvalorado
20. Los trabajadores en esta empresa ascienden igual de rápido que en otras empresas
21. Mi supervisor/jefe muestra poco interés por los sentimientos de sus subordinados
22. Los beneficios son equitativos
23. Hay muy pocos beneficios para los empleados de esta empresa
24. Tengo demasiado trabajo
25. Disfruto de mis compañeros de trabajo
26. A menudo siento que no sé que ocurre con la organización
27. Siento orgullo en mi trabajo
28. Me siento satisfecho con las posibilidades de incrementos salariales
29. Hay beneficios que no tengo en mi trabajo que debería tener
30. Estoy satisfecho con mis posibilidades de un ascenso
31. Tengo demasiado papeleo
32. Me llevo bien con mi supervisor/jefe
33. No siento que mis esfuerzos son recompensados cómo deberían serlo
34. Hay demasiadas discusiones y polémicas en mi trabajo

- 35. Mi trabajo se puede disfrutar
- 36. Las labores que tengo que hacer no se explican plenamente

Nota. Los cuestionarios de ciberpereza y satisfacción laboral fueron adaptados de estudios previos y son descritos en detalle en la sección de instrumentos.

Anexo 2

Cuestionario cualitativo

Estudio de Diario

En esta segunda etapa del estudio te pediremos que llenes diariamente, por un mes, el siguiente diario. Este te preguntará por tus patrones de uso de la aplicación móvil Instagram en horas laborales. Por ende, hay algunos requisitos importantes para poder participar, de lo contrario por favor indicárselo al investigador:

- 1) Estar laborando actualmente en una práctica profesional como estudiante universitario;
- 2) Ser usuario de Instagram;
- 3) Si tu teléfono móvil inteligente es de plataforma iOS, estarás extrayendo alguna información sobre tú uso de dicha red social de la aplicación "Screen Time" que viene integrada al teléfono;
- 4) Si tu teléfono móvil inteligente es de plataforma Android, necesitarás descargar la aplicación "AppUsage":
- 5) Ser mayor de edad.

Si cumples los requisitos y deseas participar ten en cuenta que para esta porción aplican las mismas consideraciones éticas que firmaste en el Consentimiento Informado. Por ende, si deseas retirarte en cualquier momento del estudio, lo puedes hacer.

Preguntas para contestar diariamente (de lunes a jueves):

1. ¿Cuál es tu horario laboral? (solo se preguntará una vez, el primer día del estudio)
2. Durante este horario laboral, ¿cuánto tiempo pasas al día utilizando la red social Instagram?
3. ¿Hay algunas otras redes sociales, o aplicaciones, que hayas utilizado durante horas laborales con fines personales?
4. ¿Cuál es la hora del día durante la cual más utilizas Instagram?
5. ¿Cuál es la hora del día durante la cual menos utilizas Instagram?
6. ¿Cómo crees que influyó tu uso de redes sociales en horas laborales sobre tu trabajo el día de hoy?

Preguntas para contestar semanalmente (cada viernes contestarán dos de estas preguntas):

1. ¿Qué factores crees que influyen en tu uso de dicha red social? (Aburrimiento, estrés, problemas personales, eventos sociales próximos, etc.)
2. ¿Sientes que tu patrón de uso de tecnología con fines personales en el trabajo ha cambiado en la modalidad de trabajo a distancia durante este periodo de aislamiento social? ¿Cómo?
3. Al comparar el uso de Instagram en tu celular con el uso del computador del trabajo con fines personales (por ejemplo, para revisar noticias), ¿con cuál actividad te sientes más descansado/a? ¿Por qué?
4. Al comparar el uso de Instagram en tu celular con el uso del computador del trabajo con fines personales (por ejemplo, para revisar noticias), ¿con cuál actividad te sientes más estresado/a? ¿Por qué?
5. ¿Cuál es la principal razón para utilizar Instagram, u otras aplicaciones y redes sociales, durante horas laborales y cómo te hace sentir?
6. Al comparar el uso de Instagram en tu celular con el uso del computador del trabajo con fines personales (por ejemplo, para revisar noticias), ¿con cuál actividad te sientes más satisfecho/a? ¿Por qué?
7. ¿Consideras que has reflexionado y/o modificado hábitos de uso de la tecnología en horarios laborales a raíz de este estudio de diario? ¿Por qué sí o por qué no?
8. ¿Cómo te sentiste durante este ejercicio?

Nota. La pregunta 2 no se tenía considerada inicialmente, pero, se agregó debido a la coyuntura actual y el distanciamiento social al cual nos ha tocado adaptarnos.

Anexo 3

Consentimiento Informado.

La investigación psicológica que se está realizando indaga sobre la relación que existe entre el uso de tecnología con fines personales en contextos de trabajo y satisfacción laboral. La investigación en cuestión se desarrolla en el marco de un proyecto de grado para culminar la carrera de Psicología de la Universidad de los Andes y está siendo realizada por el estudiante Nicolás Adams y supervisada por el profesor Gordon Ingram. Si accedes a participar voluntariamente en esta investigación es importante que tengas en cuenta los siguientes puntos:

Criterio: es importante que seas mayor de edad y estés realizando una práctica académica como estudiante universitario.

Participación: tu participación consiste en contestar una serie de cuestionarios sobre experiencias laborales, uso de tecnología, motivos para el uso de tecnología y satisfacción laboral; este cuestionario tiene una duración aproximada de 13 minutos. Si lo deseas podrás participar en un estudio de diario, completamente voluntario en el cual se indagará por el uso de Instagram en el horario laboral.

Confidencialidad: tu información será manejada con total confidencialidad y será manejada únicamente por el investigador y su director de trabajo de grado. Durante esta encuesta no tendrás que poner tu nombre, y si decides participar en el estudio de diario este será cambiado por un pseudónimo/alias para asegurar tu anonimato. Adicionalmente, no te preguntaremos por la empresa u organización donde estas realizando las prácticas para asegurar que tu información no llegue a estas entidades.

Riesgo: en la encuesta y el estudio de diario se abordarán temas sobre tu rendimiento y satisfacción laboral. En principio, esta investigación no explora temas de alta sensibilidad. Sin embargo, por ser una investigación de índole psicológica, hay un riesgo mínimo de que esta cause algún grado de incomodidad. Por ende, es importante que tengas en cuenta que tu

participación es completamente voluntaria y si deseas retirarte lo puedes hacer en cualquier momento.

Si en algún momento sientes sensaciones de malestar o inconformidad con tu práctica profesional, te alentamos a que acudas a servicios psicológicos que puedan guiarte en cuanto a estas emociones. También, sugerimos que ante situaciones de inconformidad laboral se mantenga una comunicación constante con tu respectiva facultad o departamento para obtener orientación frente a esta.

Beneficios: esta investigación está diseñada para beneficiarte a ti en cuanto a te permitirá reflexionar sobre tu relación con la tecnología en el contexto laboral. Asimismo podrás ayudar a esclarecer la relación entre el uso de tecnología en el contexto laboral y la satisfacción personal en estos contextos para jóvenes universitarios realizando prácticas académicas. Si lo deseas podrás recibir los resultados de esta investigación al finalizar el periodo académico 2020-10.

Si deseas más información sobre la investigación, te puedes comunicar con Nicolás Adams al correo: n.adams10@uniandes.edu.co o con el profesor encargado de supervisar el proyecto en cuestión, Gordon Ingram, al correo: gp.ingram@uniandes.edu.co.

¡Gracias por tu colaboración!

- De acuerdo con lo anterior, ¿estás de acuerdo con participar de la presente investigación? Ten en cuenta que al darle "click" en la opción de "Sí" estás consintiendo a los puntos mencionados anteriormente.

Sí _____

No _____

- ¿Deseas participar del estudio de diario adicional del proyecto en cuestión? (Este requiere que seas usuario de la red social Instagram)

Sí

No _____

Finalmente, es importante que tengas en cuenta que si te surge alguna incomodidad psicológica a raíz de este estudio te puedes comunicar con el Centro de Apoyo de la Decanatura de Estudiantes para recibir consejería a través del siguiente link en la opción de "Solicite una Cita":

<https://decanaturadeestudiantes.uniandes.edu.co/index.php/es/centro-consejeria-inicio>

Referencias

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, *62*, 51-60.
- Al-Shuaibi, I., Sai'd, A., & Subramaniam, C. (2014). The mediating influence of job satisfaction on the relationship between HR Practices and cyberdeviance. *Journal of Marketing & Management*, *5*(1), 105-119.
- American Psychological Association (APA). (Marzo 2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct Including 2010 and 2016 Amendments. Recuperado de <https://www.apa.org/ethics/code>
- Anderson, C., Heinisch, J. S., Ohly, S., David, K., & Pejovic, V. (2019, September). The impact of private and work-related smartphone usage on interruptibility. In *Proceedings of the 2019 ACM International Joint Conference on Pervasive and Ubiquitous Computing and Proceedings of the 2019 ACM International Symposium on Wearable Computers* (pp. 1058-1063). ACM.
- Askew, K. L. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing (tesis doctoral). En *Graduate Theses and Dissertations*. Recuperado de <https://scholarcommons.usf.edu/etd/3957/>.
- Coolican, H., Sierra, G. P., Bari, S. M. O., Herrejón, J. L. N., & Tejada, M. M. R. (2005). Medición de las personas: variables, personas y crítica cualitativa. En Coolican (3) *Métodos de investigación y estadística en psicología* (pp. 19-31). México D.F.: Manual Moderno. Recuperado de: https://www.academia.edu/34845614/METODOS_DE_INVESTIGACION_Y_ESTADISTICA_EN_PSICOLOGIA_HUGH_COOLICAN

Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. En *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer, Dordrecht.

Güngerçin, U. (2020). Does techno-stress justify cyberslacking? An empirical study based on the neutralisation theory. *Behaviour & Information Technology*, 39(7), 824-836, DOI: 10.1080/0144929X.2019.1617350

Henle, C., & Blanchard, A. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400. Recuperado www.jstor.org/stable/40604617.

Ley 1090 del 2006 (6 de septiembre, 2006), por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Diario Oficial n.º 46.383. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>.

Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564.

- Messarra, L. C., Karkoulian, S., & McCarthy, R. (2011). To restrict or not to restrict personal internet usage on the job. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4(4), 253-266.
- Ministerio de Salud, M. (1993). *Resolución 8430 de 1993*. Bogotá, DC: Diario Oficial.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.
- Reino, M. V., & Byrom, N. (2017). Graduate Mental Wellbeing in the Workplace. *Institute of Psychiatry, Psychology and Neurosciences*, King's College London.
- Robbins, S. and Judge, T. (2007), *Organizational Behavior*, 12th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Spector, P. E. (1993); por Marion-Landais, C. [Traductor]. *Job satisfaction survey* (Spanish Version). Encontrado en: <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsstranslate.html>
- Spector, P. E. (1992). A Consideration of the Validity and Meaning of Self-Report of Measures of Job Conditions. En *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (7 Eds). C.L. and I.T. Robertson NY: Psychology Cooper York, JohnWiley & Sons, p. 123-155.
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational medicine*, 53(3), 191-200.