

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación



Una Institución Adventista

Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación

Autor:

Shany Liz Iberico López
Gianfranco Estasnislao Ascue Acuña
Giorgio David Alejandro Torres Torres

Asesor:

Dr. Alfonso Ramos Paredes Aguirre

Lima, diciembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

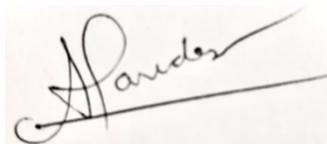
Alfonso Ramos Paredes Aguirre, de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“TECNOESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES QUE REALIZAN TELETRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Shany Liz Iberico López, Gianfranco Estasnislao Ascue Acuña, Giorgio David Alejandro Torres Torres para obtener el título de Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de Marzo del año 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Ramos', with a long horizontal stroke extending to the right.

Alfonso Ramos Paredes Aguirre

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los veintitrés días del mes de diciembre del año 2021 siendo las 10:00 horas, se reunieron en modalidad virtual u online sincrónica, bajo la dirección del Presidente del jurado: Lic. José Víctor Cabrera Aquino, el secretario: Lic. Romeen Fortunato Aguirre Zambrano y el asesor: Dr. Alfonso Ramos Paredes Aguirre, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: **Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas**. De los bachilleres: **Gianfranco Estasnislao Ascue Acuña, Shany Liz Iberico López y Giorgio David Alejandro Torres Torres**; conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición.

Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el candidato. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Gianfranco Estasnislao Ascue Acuña**

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 18 | A- | Muy bueno | Sobresaliente |

Candidata (b): **Shany Liz Iberico López**

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobada | 18 | A- | Muy bueno | Sobresaliente |

Candidato (c): **Giorgio David Alejandro Torres Torres**

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 18 | A- | Muy bueno | Sobresaliente |

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidatos a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Lic. José Víctor Cabrera Aquino
Presidente

Lic. Romeen Fortunato Aguirre Zambrano
Secretario

Dr. Alfonso Ramos Paredes Aguirre
Asesor

Gianfranco Estasnislao Ascue Acuña
Candidato (a)

Shany Liz Iberico López
Candidata (b)

Giorgio David Alejandro Torres Torres
Candidato (c)

Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas.

Techno-stress and job satisfaction in workers who telework in Adventist educational institutions.

Shany Liz Iberico López¹, Gianfranco Estasnislao Ascue Acuña², Giorgio David Alejandro Torres Torres³

shanyiberico@upeu.edu.pe; gianfrancoascue@upeu.edu.pe; giorgiotorres@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Autor de correspondencia: Shany Liz Iberico López; shanyiberico@upeu.edu.pe

Conflicto de intereses: Los autores no tienen ningún conflicto potencial de intereses a declarar.

Fecha de envío: 23/11/2021

Resumen

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral en los trabajadores que realizan teletrabajo en las Instituciones educativas Adventistas de la Unión Peruana del Norte, 2021. Es un estudio descriptivo, no experimental, transversal, aplicado en 230 participantes. Los resultados señalan que 113 (55.7%) personas, es decir, más del 50 % de la población, muestran un nivel de tecnoestrés medio. En cuanto al nivel de satisfacción laboral, los niveles predominantes son satisfacción 74 (36.0%) siendo esta una calificación positiva, y promedio 73 (36.0%). Además de existir una relación significativa entre las variables tecnoestrés y satisfacción laboral P valor (0,001), entre conexión a internet y satisfacción laboral P valor (0,001) y entre espacio adecuado y Satisfacción laboral (0,000). Las instituciones educativas de la UPN, no reportan tener teletrabajadores con tecnoestrés, por ende, se encuentran satisfechos laboralmente.

Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajadores, instituciones educativas, computadora digital

Abstract

This study aims to determine the relationship between technostress and job satisfaction in workers who perform telework in the Adventist educational institutions of the North Peruvian Union, 2021. It is a descriptive, non-experimental, cross-sectional study, applied in 230 participants. The results indicate that 113 (55.7%) people, that is, more than 50% of the population, show a medium level of technostress. As for the level of job satisfaction, the predominant levels are satisfaction 74 (36.0%) being a positive rating, and average 73 (36.0%). In addition, there is a significant relationship between the variables technostress and job satisfaction P value (0.001), between internet connection and job satisfaction P value (0.001) and between adequate space and job satisfaction (0.000). The educational institutions of the UPN, do not report having teleworkers with technostress, therefore, they are satisfied at work.

Keywords: Job satisfaction, workers, educational institutions, digital computer

Introducción:

El término “estrés” es una adaptación gráfica de la voz inglesa stress, que significa “tensión provocada por situaciones agobiantes y que origina reacciones psicósomáticas” es decir, reacciones en donde se relacionan mente y cuerpo. “RAE” (estrés, 2005,). A causa de la pandemia covid-19, la continuidad operativa de las organizaciones ha dependido mucho del uso de la tecnología, la que hace posible la realización de las labores a partir de la modalidad “teletrabajo”. Lo que nos lleva a cuestionarnos, en qué medida el uso de la tecnología se relaciona con la presencia de estrés en los trabajadores, al aumentar su carga laboral (Khan, 2016). Es aquí donde toma lugar el término “Tecnoestrés” que según la definición de Salanova, Llorens, Cifre (2013) es una condición psicológica, a partir de los efectos dañinos del uso de las existentes y modernas tecnologías, que lleva a manifestar ansiedad, fatiga, estados de escepticismo y percepción de ineficacia sobre sí mismo”. Esto podría afectar la Satisfacción laboral del trabajador, y por ende la productividad en la organización. Según Khan (2016), esta situación provoca en el trabajador estrés emocional, que desemboca en un malestar físico, generando agotamiento y una baja satisfacción laboral. Es por eso que este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral en los trabajadores que realizan teletrabajo en las Instituciones educativas Adventistas de la Unión Peruana del Norte, 2021, describir cada una de las variables en relación a los resultados obtenidos y caracterizar los datos bio sociodemográficos de las personas que participaron del estudio. El teletrabajo en

las instituciones educativas es un campo poco explorado, es por eso que este estudio contribuye a la investigación en este escenario, para que la adaptación a esta nueva realidad, genere resultados positivos, o reduzca los negativos.

Metodología:

Participantes

La población está constituida por un total de 203 trabajadores de las Instituciones educativas adventistas de la Unión Peruana del Norte, entre personal docente, y administrativo. No se determinó la muestra, la selección fue por conveniencia, debido a la disposición a participar de cada trabajador.

Entre los criterios de inclusión, tenemos a: Los trabajadores pertenecientes a los colegios de la UPN; Los trabajadores que acepten participar de la encuesta, en la solicitud de participación voluntaria ubicada en la primera sección; Y los trabajadores que respondan todas las preguntas de manera completa.

Entre los criterios de exclusión tenemos a: Los trabajadores que rechacen participar de la encuesta, en la solicitud de participación voluntaria ubicada en la primera sección; Y los trabajadores que no respondan todas las preguntas.

Procedimiento

Se realizó un muestreo no probabilístico. Primero, se solicitó permiso para la aplicación del instrumento de recolección de datos (encuesta) por medio de una carta. El permiso fue aprobado por el director de Educación de la Unión Peruana del Norte, Edgardo Muguerza Florián, quien, a su vez, nos brindó un directorio con el nombre, correo y teléfono, de los directores de cada colegio y campo al que pertenece. Finalmente, nos pusimos en contacto con ellos, y se coordinó para proceder con la aplicación de la encuesta, la cual, en algunos casos, fue distribuida con los trabajadores, por los mismos directores de colegio; y en otros, se nos brindó un espacio en sus reuniones virtuales, para aplicarla directamente.

Habiendo obtenido los resultados, estos fueron colocados y procesados en el SPSS versión 24. Se calculó la asociación entre las variables mediante la Prueba de Chi Cuadrado. Y Se obtuvieron frecuencias y el índice de correlación de Pearson.

Variables

La primera variable de este estudio fue “Tecnoestrés”, evaluada con la escala RED/TIC conformada por 4 dimensiones: Escepticismo, Fatiga, Ansiedad, e Ineficacia, desglosados en 16 ítems. Para la calificación de la escala, se aplicó la siguiente valoración: 0 = nada (nunca), 1 = casi nada (un par de veces al año), 2 = raramente (una vez al mes), 3 = algunas veces (un par de veces al mes), 4 = bastante (una vez a la semana), 5 = con frecuencia (un par de veces a la semana), 6 = siempre (todos los días). La suma de todos los ítems está dividida en 4 niveles y se evalúa de la siguiente manera: De 0-25 se considera bajo, 25-75 medio y del 75-100 alto.

La segunda variable fue “Satisfacción Laboral”, evaluada con la escala (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, compuesta por 4 factores: Significación de la tarea, conformado por los ítems (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26); Condiciones de trabajo, conformado por los ítems (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27); Reconocimiento personal y/o social, conformado por los ítems (6, 11, 13, 19 y 24); y Beneficios Económicos, conformado por los ítems (2, 5, 9, 10 y 16), siendo un total de 27 ítems, entre positivos y negativos. Para la calificación de la escala, se aplicó la siguiente valoración: En el caso de las preguntas positivas, 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indeciso; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo. En caso de las preguntas negativas, el valor fue invertido, 5 = Totalmente en desacuerdo; 4 = En desacuerdo; 3 = Indeciso; 2 = De acuerdo; 1 = Totalmente de acuerdo. La suma de los ítems se divide en 5 niveles: Muy satisfecho de 117 o más; Satisfecho de 103 a 116; Promedio de 89 a 102; Insatisfecho de 75 a 88; Muy insatisfecho de 74 o menos.

Principios éticos.

El presente estudio fue aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Unión. La participación del estudio fue voluntaria, ya que los encuestados tenían la opción de elegir si querían participar, gracias a una pregunta ubicada en la primera sección de la misma, en donde ellos seleccionaron entre las opciones “si”, que desplegaba la encuesta para ser respondida; o “no”, que agradecía su participación, llevándolos al final de esta, respetándose el principio de autonomía. Asimismo, se respetaron los principios de justicia, confidencialidad; necesarios para investigaciones en seres humanos.

Resultados**Tabla 1**

Características Bio-sociodemográficos de Trabajadores de la Unión Peruana del Norte.

De los 206 participantes, 6 se negaron a participar, 125 (61,6%) son mujeres, 128 (63,1%) son casados, 179 (88,2%) tienen una formación superior universitaria, y 152 (74,9%) viven en zonas urbanas, lo que favorece a que la mayoría 152 (74,9%) cuente con una buena conexión a internet. Por último, las misiones que más participaron en el estudio fueron: La ANoP 49 (24,1%), la MiCOP 41 (20,2%), y la APCE 34 (16,7%), y en su mayoría 189(88.7%) reportaron laborar jornadas completas.

| Variables | n (%) |
|--|--------------|
| SEXO | |
| Femenino | 125 (61,6) |
| Masculino | 78 (38,4) |
| ESTADO CIVIL | |
| Soltero | 65 (32,0) |
| Casado | 128 (63,1) |
| divorciado | 7 (3,4) |
| Viudo | 3 (1,5) |
| GRADO DE INSTRUCCIÓN | |
| Secundaria completa | 1 (0,5) |
| Superior técnico | 23 (11,3) |
| Superior Universitario | 179 (88,2) |
| LUGAR DE RESIDENCIA | |
| AAHH | 19 (9,4) |
| Pueblo Joven | 15 (7,4) |
| Zona Rural | 17 (8,4) |
| Zona Urbana | 152 (74,9) |
| MISIÓN PERTENECE | |
| MNO | 13 (6,4) |
| MPN | 26 (12,8) |
| MiCOP | 41 (20,2) |
| APCE | 34 (16,7) |
| ANoP | 49 (24,1) |
| Colegio Unión | 9 (4,4) |
| Colegio Titicaca | 31 (15,3) |
| CONEXIÓN INTERNET | |
| Sí | 166 (81,8) |
| No | 37 (18,2) |
| HORAS LABORANDO | |
| Media jornada (4 a 5 horas) | 23(11.3) |
| Jornada completa (8 a 9 horas) | 189(88.7) |
| ESPACIO ADECUADO PARA TELETRABAJO | |
| Si | 162(79.8) |
| No | 41(20.2) |

Tabla 2*Tecnoestrés y Satisfacción Laboral.*

Según los resultados, 113 (55.7%) personas, es decir, más del 50 % de la población, muestran un nivel de tecnoestrés medio. En cuanto al nivel de satisfacción laboral, los niveles predominantes son satisfecho 74 (36.0%) siendo esta una calificación positiva, y promedio 73 (36.0%).

| TECNOESTRÉS | n (%) |
|-----------------------------|--------------|
| Bajo | 88(43.3) |
| Medio | 113(55.7) |
| Alto | 2(1.0) |
| SATISFACCIÓN LABORAL | |
| Muy insatisfecho | 2(1.0) |
| Insatisfecho | 24(11.8) |
| Promedio | 73(36.0) |
| Satisfecho | 74(36.5) |
| Muy satisfecho | 30(14.8) |

Tabla 3*Relación de las variables.*

Respecto a la asociación de las variables, existe una relación significativa P valor (0,001) entre tecnoestrés y satisfacción laboral. 66(58.4) de los participantes que tienen un nivel de tecnoestrés medio, se encuentran entre los rangos “Promedio” 44(38.9) e “Insatisfecho” 22(19.5) de satisfacción laboral.

También se encontró que conexión a internet, tiene una relación altamente significativa P valor = (0,008) con satisfacción laboral. Asimismo, se ha reportado que la mayoría si tiene conexión a internet y tiene un “nivel satisfecho” de satisfacción laboral 66 (39,80).

Por último, la relación entre espacio adecuado y Satisfacción laboral también es altamente significativa P valor (0,015). 23 (56,10) de los que no cuentan con un espacio de trabajo

TECNOESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TELETRABAJADORES

adecuado, reportan un nivel promedio de satisfacción laboral. No obstante, los que sí cuentan con un espacio adecuado 69 (42,60) se encuentran Satisfechos laboralmente.

| SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | |
|-----------------------------|------------------|--------------|------------|------------|----------------|--------------------------|
| VARIABLES | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Promedio | Satisfecho | Muy satisfecho | P Valor y X ² |
| TECNOESTRÉS | | | | | | |
| Alto | 0(0.0) | 0(0.0) | 2(100.0) | 0(0.0) | 0(0.0) | 0,001 25,08 |
| Medio | 2(1.8) | 22(19.5) | 44(38.9) | 33(29.2) | 12(10.6) | |
| Bajo | 0(0.0) | 2(2.30) | 27(30.7) | 41(46.6) | 18(20.5) | |
| SEXO | | | | | | |
| Femenino | 1(0.8) | 15(12.0) | 46(36.8) | 47(37.6) | 16(12.8) | 0,884 3,243 |
| Masculino | 1(1.3) | 9(11.5) | 27(34.6) | 27(34.6) | 14(17.9) | |
| ESTADO CIVIL | | | | | | |
| Soltero | 0(0.0) | 0(0.0) | 1(33.3) | 2(66.7) | 0(0.0) | 0,509 7,291 |
| Casado | 0(0.0) | 1(14.3) | 4(57.1) | 1(14.3) | 1(14.3) | |
| Divorciado | 0(0.0) | 17(13,3) | 42(32.8) | 52(40.6) | 17(13.3) | |
| Viudo | 2(3.1) | 6(9.20) | 26(40.0) | 19(29.2) | 12(18.5) | |
| GRADO DE INSTRUCCIÓN | | | | | | |
| Secundaria completa | 2(1.1) | 21(11.7) | 61(34.1) | 68(38.0) | 27(15.1) | 0,857 1,217 |
| Superior Técnico | 0(0.0) | 3(13.0) | 11(47.8) | 6(26.1) | 3(13.0) | |
| Superior Universitario | 0(0.0) | 0(0.0) | 1(100.0) | 0(0.0) | 0(0.0) | |
| LUGAR RESIDENCIA | | | | | | |
| AAHH | 1(0.7) | 18(11.8) | 57(37.5) | 53(34.9) | 23(15.1) | 0,437 20,647 |
| Pueblo Joven | 1(5.9) | 1(5.9) | 5(29.4) | 8(47.8) | 2(11.8) | |
| Zona Rural | 0(0.0) | 2(13.3) | 7(47.7) | 6(40.0) | 0(0.0) | |
| Zona Urbana | 0(0.0) | 3(15.8) | 4(21.1) | 7(36.8) | 5(26.3) | |
| MISIÓN PERTENECE | | | | | | |
| MNO | 0 (0,00) | 2 (15,14) | 5 (38,50) | 3 (23,10) | 3 (23,10) | 0,917 11,269 |
| MPN | 0 (0,00) | 4 (15,40) | 9 (34,60) | 8 (30,80) | 5 (19,20) | |
| MiCOP | 0 (0,00) | 4 (9,80) | 17 (41,50) | 15 (36,60) | 5 (12,20) | |
| APCE | 1 (2,90) | 5 (14,70) | 15 (44,10) | 9 (26,50) | 4 (11,80) | |
| ANoP | 1 (2,00) | 5 (10,20) | 16 (32,70) | 18 (36,70) | 9 (18,40) | |
| Colegio Unión | 0 (0,00) | 1 (11,10) | 1 (11,10) | 5 (55,60) | 2 (22,20) | |
| Colegio Titicaca | 0 (0,00) | 3 (9,70) | 10 (32,30) | 16 (51,60) | 2 (6,50) | |
| CONEXIÓN INTERNET | | | | | | |

TECNOESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TELETRABAJADORES

| | | | | | | |
|--|----------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Sí | 0 (0,00) | 14 (8,40) | 56 (33,70) | 66 (39,80) | 30 (18,10) | 0,008 |
| No | 2 (5,40) | 10 (27,00) | 17 (45,90) | 8 (21,60) | 0 (0,00) | 9,567 |
| HORAS LABORANDO | | | | | | |
| Media jornada (4 a 5 horas) | 0 (0,00) | 2 (8,70) | 4 (17,40) | 10 (43,50) | 7 (30,40) | 0,107 |
| Jornada completa (8 a 9 horas) | 2 (1,10) | 22 (12,20) | 69 (38,30) | 64 (35,60) | 23 (12,80) | 0,259 |
| ESPACIO ADECUADO PARA TELETRABAJO | | | | | | |
| Si | 1 (0,60) | 12 (7,40) | 50 (30,90) | 69 (42,60) | 30 (18,50) | 0,015 |
| No | 1 (2,40) | 12 (29,30) | 23 (56,10) | 5 (12,20) | 0 (0,00) | 8,438 |

Tabla 4

Correlación entre el nivel de tecnoestrés y el nivel de satisfacción laboral

Al realizar la prueba se obtuvo un índice de correlación de -0,315 entre el nivel de tecnoestrés y el nivel de satisfacción laboral. Es decir, que a mayor tecnoestrés es menor la satisfacción laboral.

| CORRELACIONES | | | |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------------|
| | | TECNOESTRÉS | SATISFACCIÓN LABORAL |
| TECNOESTRÉS | Correlación de Pearson | 1 | -,315** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 203 | 203 |
| SATISFACCIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | -,315** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 203 | 203 |

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

Este estudio, fue realizado en el contexto COVID - 19, al igual que el estudio de (Carrasco Ascencio, 2021) que también mide el tecnoestrés, en relación a la satisfacción laboral. Como

resultado, en ambos se muestra una pequeña afección en la satisfacción laboral a causa del tecnoestrés, ya que los niveles de tecnoestrés reportados fueron bajos. Sin embargo, se puede deducir una clara asociación entre ambos, debido a que el aumento o disminución de una de las variables, modifica a la otra.

El objetivo de este estudio es determinar justamente la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral. Respecto a esto, la asociación que se encontró entre ambas variables es significativa P valor (0,001). Para determinar la relación de ambas con mayor profundidad, se realizó una prueba de correlación, cuyo índice fue de -0,315 entre el nivel de tecnoestrés y el nivel de satisfacción laboral. Es decir, que a mayor tecnoestrés es menor la satisfacción laboral. Corroborando lo que Marchiori et al. (2020) declaran, al decir que el tecnoestrés impacta en la satisfacción laboral. Alam (2016) también señala que “existe una disminución de la productividad y de la satisfacción laboral de los trabajadores” como consecuencia de niveles altos de tecnoestrés. (Citado por Cusí, Grau, Concha, 2020, p. 168) y (Villanueva, 2012) indican que a mayores niveles de tecnoestrés se asocian menores niveles de satisfacción laboral, es decir, una persona que padece tecnoestrés se percibirá como menos satisfecho en su trabajo.

Considerar el contexto es relevante, ya que la necesidad de adaptación nos obliga a adquirir nuevos hábitos y costumbres en nuestra cotidianidad (Ministerio de salud, 2020). La aparición del COVID-19 nos coloca necesariamente en este proceso de adaptación a un nuevo escenario de convivencia, debido a la profunda crisis que puso en alto riesgo a empresarios y empleados (OIT, 2020). Esto supone una gran carga mental. (Martínez, 2020).

En busca de una solución, surge una nueva normalidad de vida, tanto en el trabajo, en el estudio y en muchos otros aspectos de la vida del ser humano. Esto ha causado que hoy en día las tecnologías de información y comunicación adquieran mucha más relevancia en la vida de las personas (Martínez, G. Y., Alcántara R. S., Lizola M. P. y Careño C. A. 2015). Lo que antes era solo una parte de nuestra rutina, como las telecomunicaciones y las redes sociales, hoy se ha convertido en algo de vital importancia para la continuidad de las organizaciones, de los países, e incluso de la salud física y mental de la población en general. (Heredía Meléndez Enzo, 2021)

Es en este punto, que el tecnoestrés empieza a estar mucho más presente que antes en la vida de las personas en todo el mundo. El Ministerio de Trabajo y Economía Social (1991-2021) describe al tecnoestrés como un derivado del estrés a causa de la introducción y uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, lo que trae consigo consecuencias psicosociales negativas.

Cabe mencionar que cuando hablamos de tecnoestrés, debemos tener en cuenta que puede presentarse como tecno ansiedad, tecnofobia, tecno fatiga o tecno adicción, y actualmente estamos mucho más propensos a padecerlo, debido a la coyuntura explicada anteriormente, que nos obliga a adaptarnos, no siendo esta adaptación una tarea fácil.

Después de conocer la definición de Tecnoestrés, es necesario hablar sobre la satisfacción laboral, definida como un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad en el trabajo (Alcas Zapata et al. 2019. Citado por Araya-Guzmán, Quiroz Bustos, Salazar Concha, 2020). Teniendo claros ambos conceptos, tanto de Tecnoestrés y de Satisfacción Laboral, podemos decir que el tecnoestrés no es un buen aliado de la satisfacción laboral, y esto puede corroborarse en el estudio de (Melamed, 2021) realizado en países de habla hispana, donde el 42% de trabajadores encuestados considera que la tecnología les genera consecuencias negativas; y el 20% dice sentirse agotado siempre o con frecuencia después de hacer uso de las tecnologías; y que el empleo de las TIC conduce a trabajar con plazos muy ajustados siempre, y a contrarreloj algunas veces.

Considerando las causas del tecnoestrés, este estudio reporta una relación significativa con la conexión a internet y el espacio adecuado para el teletrabajo, por lo que podemos deducir que el espacio de trabajo, y las herramientas de las cuales dispone el trabajador para desarrollarse, son puntos importantes a tener en cuenta para la presencia o ausencia de esta variable. María & Cifre (2002) señala la importancia de la ergonomía en el medio laboral, es decir, que, si las condiciones físicas se adaptan a las peculiaridades y características del organismo del trabajador, es un aspecto fundamental a tener en cuenta". y Pinillos (2019) señala que existe un predominio de tecno estresores en los profesores, estos tecno estresores son la Tecno-invasión, la Tecno-sobrecarga, la Tecno-complejidad, la Tecno-inseguridad y la Tecno-incertidumbre, lo que crea una relación significativa entre compromiso, satisfacción, y Tecnoestrés, resultados que obtuvo al explorar dimensiones relacionadas con el Tecnoestrés, los Tecno-estresores, Compromiso y Satisfacción, y la adecuación del ambiente, espacio y equipo tecnológico.

Por otro lado, existen otras causas que impulsan la aparición del tecnoestrés. Araya, Quiroz, Salazar (2020) Señalan la inseguridad tecnológica de los usuarios. Y (Salanova, 2003) y (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) a las altas demandas laborales relacionadas con las TICs, y la falta de recursos tecnológicos o sociales relacionados con las mismas.

Para que la satisfacción laboral de los trabajadores sea buena, es necesario tener en cuenta que cosas son las que la afectan y evitar su permanencia, buscando soluciones inmediatas en el mejor de los casos, precisamente uno de los factores que influye negativamente en la satisfacción laboral es el tecnoestrés.

Conclusiones

- Existe relación entre Tecnoestrés y Satisfacción Laboral, el aumento o disminución de una de las variables, modifica a la otra.
- Los trabajadores que realizan teletrabajo en las Instituciones educativas Adventistas de la Unión Peruana del Norte, no presentan niveles altos de tecnoestrés.
- Los trabajadores que realizan teletrabajo en las Instituciones educativas Adventistas de la Unión Peruana del Norte se encuentran satisfechas y medianamente satisfechas laboralmente.
- Una buena conexión a internet y un espacio adecuado para la realización del teletrabajo, contribuyen a la satisfacción laboral del trabajador.

Recomendaciones

- No descuidar el confort de los trabajadores en casa, es decir, estar al pendiente de que estos siempre cuenten con las herramientas necesarias para la realización de su trabajo.
- Programar capacitaciones respecto al uso de nuevas tecnologías.
- Considerar que el trabajador tiene una vida personal, a parte del trabajo. Respetar los límites de horarios.

Referencias:

Pico Palomino, V. (2020) Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en una institución de salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador Guayaquil, Ecuador.

Palomino Bossio M. y Peña Lengua R. (2016), El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast LTDA Cartagena, Colombia.

Montoya, C. Bello, N, Bermúdez N. Burgos, F. Fuentealba, M. Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Chillán, Chile. Ciencia & Trabajo.

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Tamaulipas, México. Innovar vol.30.

Vargas Díaz, A y Yeren Gomez, Y. (2017) Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima - 2016 Lima, Perú.

Zeta, A; Benites, C; Jimenez, R; Abanto, L. (2020), Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. Piura, Perú. Conrado versión impresa. Vol 16.

Zubiri Sáenz, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. Pamplona, España. Anales Sis San Navarra vol.36.

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica. México: El Manual Moderno.

Balestrini, F. (2000). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Editores Consultores. Caracas.

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado C. y Baptista P. Metodología de la investigación (p. 45). 4a edición. México, D.F.: McGraw-Hill.

Balderas, L. y Del Valle, R. Estadística para administración y economía (p.20). Séptima edición. México.

Fortín, M. F. (1999). El proceso de la investigación: de la concepción a la realización (Edición original en francés 1996). México: McGraw-Hill.

De Canales, F. H; De Alvarado, E. L; Pineda, E. B, Metodología de la investigación (Segunda Edición 1994).

Falcón y Herrera (2005), Análisis del dato estadístico (Guía didáctica) Universidad Bolivariana Venezuela, Caracas.

García Ferrando, M. (1993). *La Encuesta*. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.

Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.

López Elena, (2020) Uso de las TIC en tiempos del nuevo coronavirus. Colombia CIDEDEC.2000. Perspectiva internacional del trabajo: Nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información. <http://www.cidec-net>

ECaTT .1999. Benchmarking Progression New Ways of Working and New forms of business accross Europe. www.ecatt.com

ESCALANTE, ZUGEHY Y OTROS. 2006. El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. Revista Gaceta Laboral. Vol 12. Universidad del Zulia. Venezuela.

<http://www.scielo.org.ve/scielo>

CoSo. (2015). CoSo Cloud Survey Shows Working Remotely Benefits Employers and Employees. consultado el 03 marzo de 2021 de CoSo Cloud.

<https://www.cosocloud.com/press-releases/coso-survey-shows-working-remotely-benefits-employers-and-employees>

Dasunción (2020) Percepción de la satisfacción Laboral en el teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator.

Alonso, M. B. A., y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. Papeles del psicólogo, 83, 55-61. <https://tinyurl.com/y24yuptl>

Buffer (2020). The 2020 State of Remote Work. <https://tinyurl.com/y46xq5y6>

Bustos Ordoñez, D. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. Revista de estudios sociales, 44, 181-196.

Fernández y Guadalupe (2019) El Teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital.

Salanova, M., Mario del Líbano., Llorens, S y Schaufell, W. (2007). NTP: 759: La adicción al trabajo. Consultado el 08 de marzo de 2021.

<https://www.insst.es/documents/94886/327740/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f>

Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, J. A., & López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>

Concha, C. E. (2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual.

Comisión Ejecutiva Confederal UGT. (2008). TECNOESTRÉS Efectos sobre la salud y prevención. Madrid: Process Print S.L.

Espinoza, P. K. (2019). TECNOESTRÉS Y TELETRABAJO. En TECNOESTRÉS Y TELETRABAJO.