



Revista Venezolana de Gerencia





Estrés laboral en el teletrabajo de los docentes universitarios

Diez Farhat, Said*
Vargas Valdiviezo, Ma. Auxiliadora*

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo desarrollar la revisión de literatura de las teorías referentes al estrés laboral en el teletrabajo de los docentes universitarios. Para ello se realizó la revisión de artículos científicos, se evaluó su marco teórico y marco referencial. Se identificó que después de comenzar a trabajar desde casa, es vital lograr un equilibrio apropiado entre las responsabilidades laborales y las obligaciones del hogar. 'Lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia', especialmente para mujeres casadas y trabajadoras con niños pequeños, es otro factor importante, que puede beneficiar a los teletrabajadores. Varios resultados han reportado menos estrés relacionado con el trabajo como una de las ventajas del teletrabajo, es decir, los trabajadores que solían trabajar desde casa cuatro o cinco días a la semana informaron niveles más bajos de estrés en este grupo que aquellos que solían ir a la oficina todos los días.

Palabras clave: estrés; estrés laboral; teletrabajo; tecnología de información.

Recibido: 04.03.24

Aceptado: 21.05.24

* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ingeniero Comercial. Magíster en Administración de Empresas con mención en Negocios Internacionales. Doctor en Administración Estratégica de Empresas, PUCP-Perú. Servidor público por 12 años en la Corporación Financiera Nacional (CFN). Cuenta con 18 años de experiencia como docente universitaria. Email: said.diez@cu.ucsg.edu.ec.

** Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. CENTRUM Católica Graduate Business School. Ingeniera Comercial. Magister en Educación Universitaria Abierta y a Distancia UNED-España. Doctora en Administración Estratégica de Empresas, PUCP-Perú. Experiencia de más 10 años en el área de Talento Humano en el sector bancario ecuatoriano. Experiencia en docencia universitaria de más de 20 años en instituciones públicas y privadas. Email: maria.vargas06@ucsg.edu.ec

Work Stress in Teleworking of University Teachers

Abstract

The objective of this research is to develop a literature review of the theories regarding work stress in teleworking of university teachers. For this purpose, a review of scientific articles was carried out, their theoretical framework and reference framework were evaluated. It was identified that after starting to work from home, it is vital to achieve an appropriate balance between work responsibilities and home obligations. 'Striking a balance between work and family', especially for married, working women with young children, is another important factor, which can benefit teleworkers. Several results have reported less work-related stress as one of the advantages of teleworking, that is, workers who used to work from home four or five days a week reported lower levels of stress in this group than those who used to go to work the office every day.

Keywords: stress, work stress, teleworking, information technology.

1. Introducción

La globalización, la competencia creciente, los cambios en la estructura demográfica de la población, el desarrollo de información y las tecnologías de la comunicación (TIC) son los factores que han planteado nuevos retos a las organizaciones en los últimos años. Lo nuevo en las condiciones desarrolladas tienen un impacto vital en los métodos y procedimientos de producción, así como en los arreglos de trabajo en las organizaciones.

Actualmente, las organizaciones se enfrentan a diversos momentos en los que se ejecuta el trabajo, así como a diversos lugares donde se ejecuta. Para las TIC, un empleado puede trabajar en el lugar del cliente, en casa, en un medio de transporte o en una cafetería. Todas estas situaciones constituyen el régimen de trabajo en el que se considera que

el trabajador trabaja "a distancia", es decir, como teletrabajador. El enfoque presentado se refiere al arreglo de trabajo flexible, donde la prioridad de una organización radica en su esfuerzo por convertirse y mantenerse flexible en términos de tiempo y lugar de ejecución.

La proporción es cada vez mayor de teletrabajo en los acuerdos laborales a nivel mundial y la aparición de problemas específicos relacionados con su implementación por parte de las organizaciones atrae cada vez más la atención de teóricos y profesionales. Uno de los principales inconvenientes es el estrés laboral que genera la actividad del teletrabajo.

El estrés laboral es la incapacidad para hacer frente a las presiones en un trabajo, debido a un mal ajuste entre las habilidades de alguien, los requisitos de su trabajo y las diferentes condiciones físicas y mentales que afectan la

productividad, la eficacia, la salud personal y la calidad del trabajo de un individuo destacando que la salud mental de los miembros de una organización es muy importante (Reyes y Ponce, 2023).

El impacto social en esta investigación radica en que la educación universitaria debido a la pandemia de COVID-19 tuvo que implementar la enseñanza virtual y el teletrabajo sin los conocimientos ni los recursos necesarios para hacerlo. Esta situación acentuó la desigualdad en el acceso a una educación de calidad y generó altos índices de estrés, dolor, angustia, ansiedad y malestar general en los docentes. Por esta razón, EL objetivo de esta investigación se centró en desarrollar la revisión de literatura de las teorías referentes al estrés laboral en el teletrabajo de los docentes universitarios. Por consiguiente, se destaca que existe la necesidad de acciones para mejorar las condiciones laborales de los docentes que teletrabajan para mejorar estrés laboral, y así tener un impacto positivo en toda la comunidad educativa.

2. Revisión de Literatura

Con la expansión de internet residencial de alta velocidad y los avances en las herramientas de telecomunicaciones, las últimas décadas han visto una mayor prevalencia de personas que trabajan desde casa (Perry et al, 2018; Golden & Gajendran, 2019 y Song & Gao, 2020). Además del desarrollo de la tecnología, la reducción de la penalización salarial para los teletrabajadores, el aumento de los conflictos entre el trabajo y la familia y el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral también llevaron a esta tendencia al trabajo a domicilio (Felstead et al, 2005; Oettinger, 2011).

Tanto en los medios como en la literatura académica, existen dos imágenes contradictorias de las tareas a domicilio. Algunas personas lo describen como "lo mejor de ambos mundos" porque facilita la integración del trabajo remunerado y la familia, mientras que otras lo describen como "degollarme" debido a las intrusiones negativas en el trabajo en el hogar (como un gato sentado en la computadora portátil, un bebé llorando en el suelo o un perro mordiendo los zapatos) y una carga de trabajo excesiva (Mirchandani, 2000). Aunque trabajar desde casa generalmente se refiere al teletrabajo, definido como realizar un trabajo formal remunerado en casa durante el horario laboral normal, la mayoría de los trabajadores a domicilio no son teletrabajadores típicos y no tienen un acuerdo formal con sus empleadores (Sullivan, 2003; Song, 2009; Wight & Raley, 2009; Fenner & Renn, 2010; Nätti et al, 2011 y Ojala, 2011). Estas personas realizan trabajos sin terminar o se ponen al día con el trabajo en casa, principalmente durante las noches y los fines de semana. Dado que estos dos patrones de trabajo a domicilio pueden afectar al estrés laboral en los docentes universitarios (Eldor et al, 2017; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Blasko, 2020; Heiden et al, 2021).

En la práctica, trabajar en casa puede afectar de manera diferente a trabajar en el lugar de trabajo de varias maneras. En primer lugar, independientemente del tipo de trabajo en el hogar que se realice, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es el principal mecanismo a través del cual el trabajo a domicilio puede afectar, aunque la evidencia existente no es concluyente (Aguilera et al, 2016; Stadlander et al, 2017; Perry et al, 2018 y Song & Gao,

2020). Algunos estudios han demostrado que el trabajo a distancia mejora la calidad de vida al permitir que los empleados asuman simultáneamente roles duales trabajo-familia (Wight & Raley, 2009; Azarbouyeh & Naini, 2014).

Sin embargo, la evidencia contradictoria indica que combinar la vida personal y profesional aumenta la negociación en las familias (Baines & Gelder, 2003) y conduce a un mayor nivel de estrés (Weinert et al, 2015). En segundo lugar, el teletrabajo puede brindar a los empleados más flexibilidad y autonomía, lo que podría permitirles administrar y organizar mejor su tiempo y trabajar de manera más productiva (Kemerling, 2002). En tercer lugar, el teletrabajo puede reducir el tiempo de viaje, que es un factor fundamental para determinar satisfacción de los trabajadores y está relacionado con el cansancio, el estrés y la salud psicológica de los seres humanos (Gottholmseder et al, 2009; Roberts et al, 2011). En cuarto lugar, a diferencia de quienes se dedican al teletrabajo, las personas que traen trabajo a casa tienden a trabajar más horas, lo que les dificulta descansar y recuperarse y genera más cansancio (Ismail et al, 2018; Acosta et al, 2018; Charalampous et al, 2019; García-González et al, 2020)

En el ámbito universitario, se ha demostrado cuando los docentes llevan el trabajo a casa los días de semana les conduce a una reducción de la felicidad, y el teletrabajo los días de semana o los fines de semana / días festivos les produce un aumento del estrés (Acosta et al, 2018; Blasko, 2020; García-González et al, 2020; Heiden et al, 2021). Por un lado, la mayoría de los estudios han encontrado que el teletrabajo es beneficioso tanto para las

empresas como para los empleados, e incluso para la economía urbana (Apgar, 1998; Gajendran & Harrison, 2007; Nätti et al, 2011). Se asocia con una mayor percepción de autonomía (Dambrin, 2004; Wilson & Greenhill, 2004), mayor productividad (Kemerling, 2002), mayor equilibrio entre la vida laboral y personal y menos estrés (Raghuram & Wiesenfeld, 2004; Sullivan & Lewis, 2006; Azarbouyeh & Naini, 2014), mayor satisfacción de los empleados (Wheatley, 2012) y mejor desempeño laboral (Fonner & Roloff, 2010).

La mayor preocupación con respecto al teletrabajo es que puede intensificar los conflictos entre el trabajo y la familia y aumentar el estrés porque difumina los límites entre el hogar y el lugar de trabajo (Standen et al, 1999; Hardill & Green, 2003; Mann & Holdsworth, 2003; Wheatley et al, 2008; Russell et al, 2009). Mirchandani (2000) sostiene que el trabajo a domicilio es una causa de ansiedad y estrés porque los trabajadores a domicilio tienen que integrar sus actividades laborales y familiares.

• Teoría del estrés

Las conceptualizaciones del estrés y la respuesta al estrés han variado en forma y contexto a lo largo de los siglos. El creador de la teoría del estrés, el joven estudiante de medicina de la Universidad de Praga, Selye (1936) escribió si un hombre sufre una pérdida de sangre, una enfermedad infecciosa o cáncer avanzado, entonces pierde su apetito, su fuerza muscular y su ambición de lograr cualquier cosa; generalmente el paciente también pierde peso e incluso la expresión de su rostro delata que está enfermo y lo definió el estrés como la inespecífica respuesta del cuerpo

a cualquier demanda que se le haga. Tras las críticas por ser demasiado confuso y ambiguo, ofreció la siguiente definición operativa: El estrés es un estado manifestado por un síndrome específico que consiste de todos los cambios inespecíficamente inducidos dentro el sistema biológico y propuso que tales cambios fueran mensurables y ocurren tanto a nivel del sistema como a nivel local.

Selye (1950, 1956) señaló que, a lo largo de la historia, los aspectos del estrés y el fenómeno del estrés flotaron sin rumbo fijo, subiendo y bajando en olas de popularidad y desgracia. Con el tiempo, tres distintas fases se identificaron como: (a) la etapa de reacción, (b) la etapa de resistencia y (c) la etapa de agotamiento. Selye (1974) decidió delinear lo que el estrés no es: (a) simplemente tensión nerviosa, (b) una descarga de emergencia de hormonas de la médula suprarrenal, (c) todo lo que provoca una secreción de la corteza suprarrenal (es decir, corticoides), (d) el resultado inespecífico de un daño, (e) una desviación del homeostasis, (f) cualquier cosa que provoque una reacción de alarma y (g) el estrés no se puede evitar, es un ingrediente esencial de vida. Además, aseveró que vio el estrés como el denominador común de todas las reacciones adaptativas en el cuerpo y estar completamente libre del estrés como la muerte.

La propuesta de Selye (1976) estipulaba que el estrés estaba presente en un individuo durante todo el período de exposición a una demanda inespecífica. Distinguió el estrés agudo de la respuesta total a los estresores aplicados crónicamente, denominándolos condición "síndrome de adaptación general", que también se conoce en la literatura como síndrome

de Selye. El síndrome divide la respuesta total del estrés en tres fases: (a) la reacción de alarma, (b) la etapa de resistencia y (c) etapa de agotamiento. Cuando los individuos están expuestos a un factor estresante, al principio se les toma con la guardia baja, luego intentan mantener la homeostasis resistiendo el cambio, y eventualmente caerá víctima del agotamiento para contrarrestar el factor estresante.

De acuerdo con Seyle (1980), definió al estrés teóricamente como una estimulación generalizada del sistema nervioso autónomo que alerta a una persona sobre la presencia de factores estresantes que surgen de una amenaza real o percibida. El estrés es un estado de eventos coreografiado, no un mero término de psicología, y es encontrado por todos los individuos durante un período de enfermedad. Se diferencia fundamentalmente de la lucha, huida o aguda respuesta al estrés que ocurre cuando se enfrenta a una amenaza percibida, como descrita por primera vez por el fisiólogo Walter Cannon en 1915.

• Estrés laboral

El estrés es la manera en que las personas reaccionan física o mentalmente a los cambios, eventos y situaciones que suceden en sus vidas. El estrés es la respuesta del cuerpo a los cambios y las personas lo experimentan de diferentes formas y por diferentes razones. La reacción se basa en su percepción del evento o situación y se puede considerar positiva o negativa (Kundaragi & Kadakol, 2015). De acuerdo a Jalagat (2017), el estrés es uno de los desafíos más comunes que experimentan los empleados alrededor del mundo y que influye en su desempeño y eficiencia. Por esa razón,

es importante su estudio, ya que el estrés puede ser considerado como un predictor del desempeño laboral.

De acuerdo con Aggarwal et al, (2018), el estrés laboral se define como el estrés que se crea por la alta demanda de alcanzar metas en el trabajo. Una alta carga de trabajo repercute en el empleado y afecta su comportamiento y su eficiencia para realizar el trabajo. Los autores Deng et al, (2019) definieron el estrés laboral como la respuesta de un individuo a los estímulos externos en el entorno. El estrés laboral es una condición en la que la persona siente una experiencia emocional desagradable con respecto a su trabajo, que desvía su atención de las responsabilidades laborales (Ayub et al, 2018). Para Kurniawan et al, (2018) el estrés laboral es una condición de tensión que crea un desequilibrio físico y psicológico, afectando las emociones, los procesos de pensamiento y las condiciones de un empleado. Consideraron que el estrés laboral se puede definir como un desajuste entre un individuo y el ambiente. En general, cuanto mayor sea el desequilibrio entre las demandas externas y las capacidades de un individuo, mayor será el nivel de estrés que experimentará.

El mundo actual es muy competitivo y la vida está llena de desafíos. Cualquier desafío que exceda las capacidades que un individuo puede afrontar se convierte en estrés. A pesar de la existencia de muchas instituciones de salud tanto en el sector público como en el privado, los problemas de salud van en aumento y estos son causados por el estrés y las tensiones. En general, el estrés se percibe como una condición negativa, pero un cierto nivel de estrés es necesario para el funcionamiento eficaz. El estrés no se puede ignorar ni

evitar, pero se puede controlar (Alireza et al, 2013).

Shahsavarani et al, (2015) indicaron que, con base en la revisión de la literatura, el estrés se podría clasificar según la naturaleza del factor estresante (fisiológico, psicológico), su influencia en el individuo (estrés positivo o Eustress, estrés negativo o distress) y el tiempo de exposición del estresor (agudo o de corta duración, crónico o de larga duración). Las causas del estrés laboral, de acuerdo a Kunderagi y Kadakol (2015), se pueden dividir en (a) factores organizacionales, (b) factores de personalidad y (c) factores de interacción entre el trabajo y la familia. El estrés tiene diferentes efectos sobre hombres y mujeres. Los resultados de varios estudios sobre estrés ocupacional indican que las mujeres experimentan más estrés que los hombres en sus lugares de trabajo (Shahsavarani et al, 2015).

En los últimos años, se han incrementado en gran cantidad la investigación sobre la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral. Estudios previos revelaron que un alto estrés laboral conduce a un bajo rendimiento laboral y encontraron una relación en forma de U invertida o una relación positiva entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Según Sullivan y Bhagat (1992) hay cuatro hipótesis sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral: (a) la primera hipótesis sugiere una relación de U invertida, es decir, que los niveles bajos y muy altos de estrés reflejan bajo desempeño, (b) la segunda hipótesis indica una relación lineal positiva, es decir, cuando existe alto estrés hay un óptimo desempeño, (c) la tercera hipótesis menciona una relación lineal negativa, un alto estrés implica un menor

desempeño y (d) la cuarta hipótesis plantea que no hay una relación entre ambos elementos. El estrés positivo, denominado por los especialistas como eustress, se produce cuando los requerimientos del entorno no superan las capacidades del individuo y no se utilizan plenamente, logrando así una adaptación creativa. El distress o estrés negativo aparece cuando se exceden las capacidades individuales, lo que resulta en una mala adaptación del individuo (Aniței et al, 2013).

El estrés laboral es uno de los temas que ha captado el interés de los investigadores de los recursos humanos y del comportamiento laboral, debido a que se está convirtiendo en una situación alarmante en los lugares de trabajo (Jalagat, 2017). En su estudio, Botwe et al, (2017) mencionaron que el aumento del nivel de este estrés ha provocado un cambio en el comportamiento de los empleados y su apego al trabajo. Estas situaciones se visualizan con más frecuencias en las áreas médicas y de enfermería y en el área de la educación.

De acuerdo a Botwe et al, (2017) el estrés laboral es uno de los problemas más desafiantes en muchas instituciones. Esto se debe a la naturaleza competitiva de las instituciones en esta era global, los empleadores han impuesto más demandas laborales a los empleados, especialmente en el sector educativo privado. Esto ha traído una presión excesiva que está más allá de las habilidades de los empleados y su capacidad, por lo tanto, afecta el funcionamiento, la productividad y el desempeño individual, por lo tanto, se considera que el estrés es perjudicial para la salud de los empleados, la salud de la organización y su desempeño.

En definitiva, el estrés laboral constituye un factor que incide en un

incremento de riesgos de enfermedades y en el deterioro de los perfiles de salud de los profesionales. Los altos niveles de estrés son el motivo principal por los cuales del 25 al 50% de los docentes abandonan su trabajo durante los cinco primeros años de ejercicio. Este fenómeno, a más de provocar agotamiento, está asociado a cambios negativos en los patrones diarios atípicos de reactividad y niveles de cortisol. Por lo tanto, se considera que existen razones suficientes para ampliar la literatura en el área de estrés docente en el contexto de instituciones de educación superior ecuatoriana.

• Teletrabajo

La revisión de la literatura sobre el teletrabajo demuestra que existen diferentes grupos de estudios al respecto. Algunos estudios han explorado teóricamente las bases del teletrabajo o revisaron la literatura del teletrabajo (Blake, 1999; Mills et al, 2001; Prati, 2002; Kanellopoulos, 2011 y Miller, 2011). Se han realizado otros estudios antes de la implementación del teletrabajo, y se encuestó la opinión de los empleados y empleadores sobre la posibilidad de tener teletrabajo en sus oficinas (Carr, 2006; Nicholas, 2007). También se han realizado investigaciones en forma de encuestas de estos grupos para recopilar sus puntos de vista sobre los diferentes aspectos del teletrabajo después de la experiencia del teletrabajo (Black and Hyslop, 1995; Ellis y Webster, 1997; Baruch, 2000; Atkyns et al, 2002; Vittersø et al, 2003; Morgan, 2004; Johanson, 2007; Kitou y Horvath, 2008; Major et al, 2008; Duncan, 2008; Rasmussen y Corbett, 2008; Smith y Van Dyke, 2008; Scholefield y Peel, 2009; Heijstra y Rafnsdottir, 2010; Demas,

2011). Mientras tanto, una parte de estos trabajos se ha referido o se ha centrado en los beneficios y los inconvenientes asociados con el teletrabajo, ya que identificar posibles ventajas y desventajas es un paso esencial para lograr los objetivos del teletrabajo.

El teletrabajo se puede definir en términos generales como el trabajo realizado desde un lugar diferente al lugar de trabajo convencional mientras está conectado a los sistemas informáticos de la empresa mediante tecnología de la información y las telecomunicaciones (TIC) (Aguilera et al, 2016). Sin embargo, en términos prácticos no hay definición común y clara de teletrabajo y su medición, ya que cubre una variedad de diferentes situaciones en términos de tecnología utilizada, ubicación, arreglo contractual e intensidad en el tiempo (Feldman y Gainey, 1997; Allen et al, 2003; Haddon y Brynin, 2005; De Graaff y Rietveld, 2007; Shieh y Searle, 2013). Esto explica la brecha entre las cifras reportadas por varias encuestas (Felstead y Jewson, 2000; Kraut, 1989).

El teletrabajo se categoriza por la cantidad de horas de trabajo a la semana realizadas en el régimen e incluye trabajar desde casa también. Con mayor frecuencia se clasifica en los siguientes tipos: a) trabajar desde casa una vez a la semana, b) trabajar desde casa varios días a la semana y c) teletrabajo a tiempo completo (Wojcak et al, 2016). El teletrabajo es la modalidad de trabajo en la que las TIC desempeñan un papel fundamental. Sin embargo, el teletrabajo también se puede clasificar por el lugar de ejecución, ya que se incluye en la categoría de flexibilidad de ubicación, como, por ejemplo:

a) La oficina en casa (trabajo desde casa) es el arreglo de trabajo en el que el empleado realiza sus tareas

desde hogar utilizando las TIC

b) Satellite Center representa el arreglo de trabajo en el que los empleados trabajan en un centro establecido separado desde las instalaciones de su empleador, como en el lugar de un cliente. Esta disposición es típica de programadores o bases de datos. administradores que trabajan en las instalaciones de sus clientes

c) El trabajo de calle cubre un arreglo de trabajo en el que el empleado trabaja en un lugar público, como un café o un medio de transporte. Este arreglo se ha utilizado recientemente, principalmente debido a la accesibilidad de Internet. así como nuevas versiones de dispositivos móviles (Morrison et al, 2019).

El teletrabajo no percibe por su experiencia que la cultura organizacional y el aislamiento social son un efecto negativo del teletrabajo. Pero ambos grupos estudiados, adoptantes y no adoptantes, reconocieron que los factores que generan una imagen negativa del teletrabajo son la seguridad, en términos de sistemas de información, contacto personal y trabajo en equipo. Sin embargo, el grupo de gerentes no adoptantes tuvo una mayor percepción negativa del trabajo en equipo al ingresar a un programa de teletrabajo, lo que atrae la atención de las áreas de gestión humana de las organizaciones que deberían poner mayor énfasis en resolver este problema para hacer una implementación adecuada (Silva-C et al, 2019).

El beneficio más significativo del teletrabajo reflejado en la literatura revisada es "reducir el tiempo de viaje" (Ellis & Webster, 1997; Blake, 1999; Baruch, 2000; Morgan, 2004; Kitou y Horvath, 2008; Major et al, 2008; Rasmussen & Corbett, 2008; Smith

& Van Dyke, 2008; Demas, 2011; Kanellopoulos, 2011; Miller, 2011). Como se mencionó anteriormente, el teletrabajo comenzó con la idea de Nilles de acortar el camino desde el hogar al trabajo. El otro beneficio importante es “ahorrar costos de viaje” (Blake, 1999; Baruch, 2000; Atkyns et al, 2002; Morgan, 2004; Rasmussen & Corbett, 2008; Demas, 2011; Kanellopoulos, 2011 y Miller, 2011) derivadas de la reducción de la cantidad de tiempo dedicado a viajar.

3. Evidencia empírica

De acuerdo a Guayasamín-Cantos y Ramos-Alfonso (2020: 423), su investigación tuvo como objetivo:

Evaluar el estrés laboral en el marco de las condiciones del teletrabajo, en docentes de una institución Fiscal del nivel medio de la provincia de Manabí, Ecuador. El estudio, de tipo cuali-cuantitativo, utilizó encuestas y su correspondiente análisis estadístico, de tipo descriptivo e inferencial. El 61% de los docentes manifestó tener “mucho estrés”; los síntomas más frecuentes fueron las dificultades para conciliar el sueño, las pesadillas, el nerviosismo e intranquilidad y la irritabilidad. Como aspectos más incidentes se identificaron el salario inadecuado; el mucho trabajo que hacer; la introducción de cambios en el sistema de enseñanza y el déficit de recursos materiales, acentuado por las características del teletrabajo.

De acuerdo a Torres (2020:1), su investigación tuvo como objetivo:

Evaluar el estrés laboral por teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Carlos Freile

Zaldumbide” ante la emergencia sanitaria por Covid-19, el estudio tuvo un enfoque descriptivo-transversal con el fin de determinar la presencia de estrés en la población docente y para lo cual, se aplicó la herramienta Test de Yoshitake a un total de 18 participantes. Con los resultados obtenidos tras la aplicación del test, se pudo evidenciar que el 61% de docentes presenta tener estrés, el 50% de la población ha presentado predominancia estrés general y apenas un 11% presenta tener estrés mental, cabe recalcar que, el género más afectado ha sido el femenino, ya que, en 9 docentes de este género, se pudo evidenciar la presencia de estrés y en el género masculino tan solo 2. En cuanto a los factores que inciden para que el estrés se manifieste, se ha podido determinar la tensión y ansiedad causada por la emergencia sanitaria, el agotamiento general del cuerpo causado por la combinación del aumento de la carga de trabajo con las labores domésticas y finalmente el agotamiento visual provocado por la interacción del docente con el ordenador para la realización del teletrabajo. Debido a que se registró presencia de estrés, es necesaria la implementación de un plan de acción para disminuir los niveles de riesgo y prevenir afecciones en la salud de los docentes.

De acuerdo a Rojas-Solís et al, (2020:1), su investigación tuvo como objetivo:

Analizar los principales aspectos metodológicos e instrumentales en estudios publicados entre

2010 y 2019, sobre estrés laboral en docentes, administrativos y personal de apoyo que trabaja en universidades latinoamericanas. Siguiendo lo sugerido por el modelo PRISMA, se consultaron las bases de datos: La Referencia, Dialnet, Scopus, EBSCO y Web of Science, obteniendo inicialmente 258 trabajos que dieron lugar a 6 estudios para su revisión final. Los resultados señalan que los estudios fueron cuantitativos, no experimentales y transversales, y con alcances descriptivos. Además, se detectó el uso de 15 instrumentos que principalmente evalúan estrés laboral y factores de riesgo laborales. Se resaltan niveles significativos de estrés laboral en las muestras incluidas, así como la necesidad de prevenir las causas y factores asociados al fenómeno.

De acuerdo a Burbano et al, (2020:335) su investigación tuvo como objetivo:

Explorar el teletrabajo académico asumido por un grupo focal de profesores universitarios colombianos en tiempos de pandemia. La metodología fue mixta con diseño transversal de tipo descriptivo-interpretativo; los datos se recolectaron mediante una encuesta aplicada a 40 docentes, el análisis estadístico se efectuó con el software SPSS. Los resultados reflejaron que, los profesores estaban preparados parcialmente para asumir sus actividades académicas mediante teletrabajo y estrategias de educación virtual. Se concluyó que la pandemia los impactó en diversos sentidos.

Se puede aseverar, según los múltiples estudios encontrados en la literatura, que es relevante investigar el estrés laboral en el teletrabajo de los docentes universitarios.

4. Conclusiones

De acuerdo con el análisis literario y al resultado del marco metodológico, se identificó que después de comenzar a trabajar desde casa, es vital lograr un equilibrio apropiado entre las responsabilidades laborales y las obligaciones del hogar. Tomando en consideración que, para lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, especialmente para mujeres casadas y trabajadoras con niños pequeños, es otro factor importante, que puede beneficiar a los teletrabajadores.

Diversos estudios han reportado menos estrés relacionado con el trabajo como una de las grandes ventajas del teletrabajo. Los resultados de varios estudios de trabajadores que solían trabajar desde casa cuatro o cinco días a la semana informaron niveles más bajos de estrés en este grupo que aquellos que solían ir a la oficina todos los días, es por esto, que las compañías multinacionales o transnacionales optan para que sus colaboradores hagan teletrabajo.

Referencias bibliográficas

Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., & Guerrero, E. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar, Colombia/ Estrés Ocupacional Y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(1), 24-33. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>

- Aggarwal, A., Saini, R., Paul, R., & Saini, S. (2018). A conceptual view on job stress. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 8(2), 285-296.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92(1), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Alireza, K., Ishtiaq, I., & Ahmad, M. (2013). Occupational Stress effects and Job Performance in the Teachers of Schools of Punjab (Pakistan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(11), 665-680. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i11/400>
- Allen, D, Renn, R. & Griffeth, R. (2003). The Impact of Telecommuting Design on Social Systems, Self-regulation, and Role Boundaries. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22(1), 125-163.
- Aniței, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace for the young workers in Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84(1), 1010-1014.
- Apgar, M. (1998). The alternative workplace: Changing where and how people work. *Harvard Business Review*, 76(3), 121-136.
- Atkins, R., Blazek, M., Roidtz, J. (2002) Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations: AT&T survey methodology and results. *Resources, Conservation and Recycling*, 36(3), 267–285.
- Ayub, A., Hussain, M., & Ghulamullah, N. (2018). Causes and Impact of Work Stress on Teacher's Performance in Urban Primary Schools. *Journal of Research in Social Sciences*, 6(1), 81-100.
- Azarbouyeh, A., & Naini, S. (2014). A study on the effect of teleworking on quality of work life. *Management Science Letters*, 4(6), 1063-1068.
- Baines, S., & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662-3680. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Black, L. & Hyslop, C. (1995). Telecommuting for original cataloging at the Michigan State, University Libraries. *College & Research Libraries*, 56(4), 319-323.
- Blake, M. (1999). *Teleworking for Library and Information Professionals*. London: Aslib.
- Blasko, Z. (2020). Working from Home when Teachers Do the Same – Teleworking and Work-Family Conflicts during COVID-19 Lockdowns. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3729301>
- Botwe, P., Kenneth, A.-B., & Masih, D. (2017). *Workplace Stress and its Effect on Performance; Special Reference to Educational Sector*. 2(9), 796-803. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3729301>

[org/10.21276/sjhss.2017.2.9.6](https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.9.6)

- Burbano, V., Valdivieso, M., & Burbano, A. (2020). Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: Una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Espacios*, 41(42), 335-348. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p29>
- Carr, M. (2006). Telecommuting: Alternative strategies for the Jamaican libraries. *The Electronic Library*, 24(3), 380–388.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager-employee relationship? *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 358-374.
- Demas, M. (2011). *Job satisfaction of managers and individual contributors within local and virtual software teams*. PhD Dissertation, Pepperdine University Malibu, CA, US.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(2), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Duncan, J. (2008). Working from afar: A new trend for librarianship. *College & Research Libraries News*, 69(4), 216–219.
- De Graaff, T. & Rietveld, P. (2007). Substitution between working at home and out-of-home: The role of ICT and commuting costs. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 41(2), 142-160.
- Eldor, L., Fried, Y., Westman, M., Levi, A., Shipp, A. J., & Slowik, L. (2017). The experience of work stress and the context of time: Analyzing the role of subjective time. *Organizational Psychology Review*, 7(3), 227-249. <https://doi.org/10.1177/2041386617697506>
- Ellis, T. & Webster, R. (1997). Information systems managers' perceptions of the advantages and disadvantages of telecommuting: A multivariate analysis. In: *Proceedings of the thirtieth annual Hawaii international conference on system sciences*.
- Feldman, D & Gainey, T. (1997). Patterns of Telecommuting and their Consequences: Framing the Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 7(1), 369-388.
- Felstead, A & Jewson, N (2000). *In work, at home: Towards an understanding of homeworking*. London, UK: Routledge.
- Felstead, A., Jewson, N., & Walters, S. (2005). *Changing places of work*. Palgrave Macmillan
- Fenner, G. & Renn, R. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Fonner, K. & Roloff, M. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.

- Gajendran, R. & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2958-2971. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Gottholmseder, G., Nowotny, K., Pruckner, G. & Theurl, E. (2009). Stress perception and commuting. *Health Economics*, 18(5), 559-576.
- Guayasamín-Cantos, Y., & Ramos-Alfonso, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 422-436.
- Haddon, L., & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 34-46.
- Hardill, I. & Green, A. (2003). Remote working: altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 212-222.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: Associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81(4), 707-722. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Heijstra, T. & Rafnsdottir, G. (2010). The Internet and academics' workload and work-family balance. *Internet and Higher Education*, 13(3), 158-163.
- Ismail, F., Kadar Hamsa, A. A., & Mohamed, M. (2018). Modelling the effects of factors on the stated preference towards telecommuting in IUM campus, Gombak. *International Journal of Urban Sciences*, 23(1), 122-147. <https://doi.org/10.1080/12265934.2018.1446352>
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>
- Johanson, K. (2007). *Effects of a sense of isolation on productivity among office workers, managers, and telecommuters*. PhD thesis, Walden University, US.
- Kanellopoulos, D. (2011). How can teleworking be pro-poor?. *Journal of Enterprise Information Management*, 24(1), 8-29.
- Kemerling, K. (2002). The effects of telecommuting on employee productivity: a perspective from managers, office workers and telecommuters. PhD Dissertation, Department of Management, Colorado Technical University
- Kitou, E. & Horvath, A. (2008). External air pollution costs of telework. *Life Cycle Management*, 13(2), 155-165.

- Kraut, R. (1989). Telecommuting: the trade-offs of home work. *Journal of Communication*, 39(3), 19-47.
- Kundaragi, P. & Kadakol, D. (2015). *Work Stress of Employee: A Literature Review*. 1(3), 18-23.
- Kurniawan, R., Sularso, R. & Titisari, P. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 1-8. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 401-409. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Major, D., Verive, J. & Wendell, J. (2008). Telework as a dependent care solution: Examining current practice to improve telework management strategies. *Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 65-91.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Miller, M. (2011). *Work-life balance: What are the current policy trends in the United States for dealing with the issue of work-life balance?* Masters Thesis, State University of New York, US.
- Mills, J., Wong-Ellison, Ch., Werner, W. & McClay, J. (2001). Employer liability for telecommuting employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 42(5), 48-59.
- Mirchandani, K. (2000). "The best of both worlds" and "cutting my own throat": contradictory images of home-based work. *Qualitative Sociology*, 23(2), 159-182.
- Morgan, R. (2004). Teleworking: An assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344-357.
- Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. (2019). Factors that Influence Information Technology Workers' Intention to Telework: A South African Perspective. *Proceedings of the South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists 2019 on ZZZ - SAICSIT 19(1)*, 1-10. <https://doi.org/10.1145/3351108.3351141>.
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. & Ojala, S. (2011). Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment*, 26(1), 68-77.
- Nicholas, A. (2007). *Millennial interest in teleworking*. PhD Dissertation, Touro University International, US.
- Oettinger, G. S. (2011) The incidence and wage consequences of home-based work in the United States, 1980-2000. *Journal of Human Resources*, 46(2), 237-260.
- Ojala, S. (2011). Supplemental work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 77-97.
- Perry, S., Rubino, C., & Hunter, E. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Prati, A. (2002). Telework in information

- and library environment: A literature review, BP 100. Unpublished report. University of Parma; University of Northumbria at Newcastle. Available at: <http://eprints.rclis.org/11467> (accessed 13 September 2013).
- Raghuram, S. & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43(2-3), 259–277.
- Rasmussen, E. & Corbett, G. (2008). Why isn't teleworking working?. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(2), 20-32.
- Reyes, S. A., & Ponce, D. L. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *REVISTA EDUSER*, 10(1), 44–51. <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a4>
- Roberts, J., Hodgson, R., & Dolan, P. (2011). "It's driving her mad": Gender differences in the effects of commuting on psychological health. *Journal of Health Economics*, 30(5), 1064–1076
- Rojas-Solís, J., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Russell, H., O'Connell, J. & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73-97.
- Scholefield, G. & Peel, S. (2009). Managers' attitudes to teleworking. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 34(3), 1–13.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1950). Forty years of stress research: Principal remaining problems and misconceptions. *CMA Journal*, 115, 53–55.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. J. B. Lippincott.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Butterworth's.
- Selye, H. (1980). *Selye's guide to stress research*. New York, NY: Van Nostrand Reinhold.
- Shahsavarani, A., Azad, E., & Hakimi, M. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 230-241. http://www.ijmedrev.com/article_68654.html
- Shieh, A. & Searle, G. (2013). *Telework and Spatial Trends in Australian Cities: A Critical Review*. In SOAC 2013: 6th State of Australian Cities Conference, 1-8, State of Australian Cities Research Network.
- Silva-C, A., Montoya R. & Valencia, A. (2019). The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations?. *Technology in Society*, 59(1), 101-133. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>
- Smith, D. & Van Dyke, T. (2008). A telecommuting interlibrary loan librarian's experience: The views of both the telecommuter and the on-site supervisor. *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Electronic Reserve*, 18(4): 449-455.
- Song, Y. (2009). Unpaid Work at Home. *Industrial Relations*, 48(4), 578-588.
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework

- Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Stadlander, L., Sickel, A., LaCivita, L., & Giles, M. (2017). Home as Workplace: A Qualitative Case Study of Online Faculty Using Photovoice. *Journal of Educational Research and Practice*, 7(1), 45-59. <https://doi.org/10.5590/JERAP.2017.07.1.04>
- Standen, P., Daniels, K. & Lamond, D. (1999). The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 368-381.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- Sullivan, S. & Bhagat, R. (1992). Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?. *Journal of Management*, 18(2), 353-374. <https://doi.org/10.1177/014920639201800207>
- Sullivan, C. & Lewis, S. (2006). Work at home and the work-family interface. In F. Jones, R.J. Burke and M. Westman (Eds.), *Managing the work-home interface: a psychological perspective* (pp. 143-162). London: Psychology Press
- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020* [INTERNACIONAL SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T., Yttri, B. & Bergvik, S. (2003). Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners: Quantitative and qualitative results from a European survey. *Journal of Happiness Studies*, 4(2), 201-233.
- Weinert, C., Maier, C. & Laumer, S. (2015) Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. In *Wirtschaftsinformatik* (pp. 1407-1421).
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241.
- Wheatley, D., Hardill, I., & Green, A. (2008). Mobile work and challenges for public policy. In D. Hislop (ed.), *Mobility and technology in the workplace* (pp. 227-239). Oxford: Routledge.
- Wight, V. & Raley, S. (2009). When home becomes work: work and family time among workers at home. *Social Indicators Research*, 93(1), 197-202.
- Wilson, M., & Greenhill, A. (2004). Gender and teleworking identities in the risk society: a research agenda. *New Technology, Work and Employment*, 19(3), 207-22
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(19), 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>