

PERCEPCIÓN DE ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE TRABAJAN A DISTANCIA

PERCEPTION OF STRESS IN UNIVERSITY TEACHERS WHO WORK REMOTELY

Gilberto Manuel Córdova-Cárdenas¹ * ; Alfonso López-Corral² ; Ana Lucia Félix-Rochin³ .

1. Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora, México. gilberto.cordova13918@potros.itson.edu.mx

2. Universidad de Sonora, México. alfonso.lopez@unison.mx

3. Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora, México. ana.felixr@itson.edu.mx

*Autor de correspondencia: Gilberto Manuel Córdova-Cárdenas, email: gilberto.cordova13918@potros.itson.edu.mx

RESUMEN

El presente estudio tiene el objetivo de conocer la percepción de docentes que trabajan a distancia en relación al estrés laboral. Se encuestó a 119 profesores que laboraban de manera presencial y tuvieron que migrar a la modalidad a distancia, se les aplicó la Escala de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos (Hernández, Ortega & Reidl, 2012) y se adaptó para el presente estudio. En los hallazgos los profesores no consideran que tengan una buena retribución. El 35% no están satisfechos con las condiciones de trabajo, la falta de motivación es baja por lo que necesitan implementar medidas para que se sientan motivados a hacer su trabajo desde su hogar. Además, consideran que tiene un exceso de trabajo. el estrés es producto de las experiencias que se le presentan a cada individuo y depende de los recursos con los que cuenta para afrontar dichas demandas que pudieran provocar consecuencias negativas.

Palabras clave: educación superior; estrés laboral; educación a distancia.

Cómo citar:

Córdova-Cárdenas, Gilberto Manuel., López-Corral, Alfonso., & Félix-Rochin, Ana Lucia. (2022). Percepción de estrés en docentes universitarios que trabajan a distancia. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 228-237. <https://doi.org/10.33975/riuw.vol34n2.973>

Información del artículo:
Recibido: 21 abril 2022; Aceptado: 01 agosto 2022

Revista de Investigaciones Universidad del Quindío,
34(2), 228-237; 2022.

ISSN: 1794-631X e-ISSN: 2500-5782

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional.



ABSTRACT

The present study has the objective of knowing the perception of teachers who work remotely in relation to work stress. 119 professors who worked in person and had to migrate to the distance modality were surveyed, the Scale of Occupational Stress for Mexican Doctors by Hernández, Ortega & Reidl (2012) was applied and adapted for the present study. In the findings, the teachers do not consider that they have a good remuneration. 35% are not satisfied with the working conditions, the lack of motivation is low, so they need to implement measures so that they feel motivated to do their work from home. They also consider that you are overworked. Stress is the product of the experiences that are presented to each individual and depends on the resources they have to face these demands that could cause negative consequences.

Keywords: higher education; work stress; long distance education.

INTRODUCCIÓN

A continuación, se relacionan algunas investigaciones acerca del trabajo a distancia y el estrés laboral en donde se busca recopilar información que permita a las instituciones conocer la situación que experimentan los docentes universitarios respecto al tema.

El constructo del trabajo a distancia es un tema con demasiada información del cual las instituciones pudieran salir beneficiadas, unas de las investigaciones relacionadas es la del home office y la productividad del empleado, en donde el objetivo principal de dicha investigación fue conocer la productividad de los sujetos que trabajan a distancia en una empresa mexicana del sector turístico, aplicándoles dos instrumentos que ayudarían a conocer esa información de los cuales fueron la encuesta global para la implementación del home office y SLA (Service Level Agreement) en donde hacen una evaluación entre las dos encuestas, en referente al cumplimiento de los objetivos de las metas establecidas, además de dar como resultados a empleados más productivos trabajando con esta modalidad, afirmaron que el teletrabajo se ha popularizado dentro de las organizaciones y permite a los empleados tener un vida equilibrada entre lo personal y laboral (Ugalde, 2019).

Rivera, (2014) aborda la percepción de la

experiencia de los colaboradores que trabajan desde casa, en donde se utilizó un muestreo de investigación de 10 sujetos de diferente género y de distintas organizaciones, diferentes edades de los cuales todos poseen la misma característica de trabajar desde casa. El instrumento que utilizo fue una entrevista estructurada que permitió respuestas abiertas para poder obtener información acerca de las experiencias en cuanto al trabajo en casa. De acuerdo con los resultados obtenidos con las entrevistas se menciona que para ambos sexos el trabajo en casa brinda más beneficioso, así como reducción de esfuerzos, tiempos y distractores, generan ahorros porque los empleados no gastan en gasolina, vestimenta y alimentos. Además, el beneficio más valorado es la flexibilidad con el horario, pero este requiere de mucha disciplina por parte del trabajador para poder lograrlo.

Por otro lado, Páez, Chávez, Apunte & Rosales, (2020) realizaron una investigación en donde tuvo como finalidad el normalizar la forma de teletrabajo en las empresas, utilizando técnicas exploratorias de carácter descriptivo, documental y cuantitativo en donde aplicaron una encuesta a 500 empleados de distintas organizaciones, de lo cual de acuerdo a los resultados, la mayoría de las personas consideran como una buena opción la forma de trabajar desde casa, considerando que los empleados reducen costos de traslado, por cumplimiento con asuntos familiares, pero

por otra parte es importante considerar el punto de vista del empleador por considerar esta opción de trabajo. Además, otros de los resultados encontrados es lograr que los trabajadores encuentren un equilibrio entre la vida familiar y la profesional.

Con respecto a la nueva modalidad del mercado laboral, cabe resaltar que el trabajo a distancia es una nueva transformación. Martínez (2012) habla acerca de esta nueva tendencia que las organizaciones deben de considerar implementar, de lo cual este se enfoca más a un marco teórico, el cual conceptualiza el trabajo a distancia, menciona las motivaciones que presentan los empleados al trabajar con esta nueva tendencia, las distintas clasificaciones de este, además las áreas de trabajo en las cuales se podría aplicar dicha modalidad. En otro aspecto relevante que se menciona del teletrabajo, es que las empresas deben establecer políticas para evitar el aislamiento de los empleados, fomentar el sentido de pertenencia en la institución, los líderes deben de tener el reto de poder administrar y guiar a los trabajadores a sentirse parte de la institución.

Arias (2012) trabajó con 103 empleados, utilizando el instrumento de “Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe” que consta de 24 ítems, en donde los resultados mencionan que cuando el estrés es intenso y prolongado tiene efectos negativos en la salud, es decir cuando exceden las conductas para ya no poderle hacerle frente. Lo relevante de conocer los efectos del estrés no es el estresor como tal, sino cómo la persona percibe este, ya que a partir de este factor dependerá el implementar estrategias para controlar o disminuir el estrés.

Por otra parte, Cirera, Aparecida, Rueda & Ferraz (2012) realizaron un estudio comparativo de 14 investigaciones de diferentes autores publicadas en diferentes países entre 1998 y 2011, con la finalidad de identificar el impacto de los estresores laborales en los profesionistas y en las organizaciones. La revisión que hacen de esta literatura en primer lugar es referente al estrés

laboral, después mencionan su fase prolongada conocida como burnout. Los efectos que tiene el estrés laboral representan costos y pérdida financiera, tanto en las organizaciones como el individuo, una de las principales pérdidas para las empresas son la rotación, indemnizaciones, costos de asistencia médica y desperdicio de tiempo y material. En los empleados se presentan las enfermedades físicas y psicológicas, pérdida de la capacidad creativa, problemas psicosociales y gastos de medicamentos.

Todas estas investigaciones han buscado comprender los síntomas y causas, así como las estrategias para enfrentar el estrés laboral por los individuos. Estos autores llegaron a la conclusión de que los principales estresores laborales son posibilidades de despido, sobrecarga de trabajo, falta de apoyo de la supervisión, falta de incentivos de la organización, falta de oportunidades de crecimiento en la carrera y bajos salarios.

En el estudio de la relación trabajo-estrés laboral, el cual es un artículo de reflexión para las organizaciones, en donde menciona que uno de los problemas principales a los que se enfrentan casi un 35% de los trabajadores es el estrés laboral, indica que esto es un factor que influye en las bajas laborales que están relacionados con el mismo, lo cual puede llevar a presentar enormes costos en la organización, y este problema se puede presentar en cualquier persona y en cualquier sector de la empresa no importando el tamaño de la misma. De igual manera este factor puede poner en peligro la seguridad de los trabajadores en su lugar de trabajo, este autor también hace mención a las variables que influyen en el estrés laboral como el cansancio, insomnio, fatiga, ritmo acelerado, entre otros (Posada, 2011).

En el 2014, Olivares realiza una investigación acerca del teletrabajo y el estrés laboral, en donde tenía la finalidad de encontrar la relación existente de esta modalidad de trabajo y el estrés, el cual para la recolección de datos utilizó la entrevista semiestructurada con

el propósito de que los empleados pudieran expresar abiertamente su punto de vista, de lo cual fueron seleccionados 11 personas, todas con la característica de ser trabajadores remotos, uno de los puntos importantes que arrojaron los resultados es que, los trabajadores deben de poseer la competencia de la autonomía debido a que con esta virtud desarrollan mejor las tareas asignadas, ya que con respecto a las situaciones que les produce estrés, se encontró la cercanía a la familia, debido a que esta tiende a entorpecer el desempeño del sujeto, la concentración entre el quehacer y sus actividades laborales y además el espacio donde trabajan, porque comúnmente no es el adecuado para el trabajador.

El trabajo a distancia para la mayoría de las organizaciones es una modalidad completamente nueva de trabajar pero ante la situación del virus que se está viviendo a nivel mundial es casi obligatorio que algunas empresas tengan que mandar a sus empleados a trabajar a distancia, pero esto puede ser un desafío mental para algunos de los trabajadores el estar en aislamiento y combinar las obligaciones del hogar con las obligaciones laborales, de lo cual esto puede generar altos niveles de estrés debido al cambio tan drástico de la forma de trabajar.

El continuo cambio en el ámbito laboral exige que las organizaciones opten por distintas modalidades de trabajo para los empleados, es por eso que el trabajo a distancia ha tenido un gran auge a nivel mundial, esto con los avances tecnológicos y telecomunicaciones. Por lo que es importante recalcar que Japón tiene la mayor fuerza en teletrabajadores del mundo, después le sigue Canadá, en donde el 68.9% de los canadienses trabajan un número de horas a distancia, En Europa es el 35% de los trabajadores, Suiza con el 21% su población, Australia un 18% de los trabajadores, Reino Unido un 12.8%, Chile maneja 10.7% de su población y USA el 2.8%, de los cuales se pueden mencionar que estos empleados trabajan cierto grado de actividades desde su domicilio. La sociedad enfrenta una realidad y un futuro no muy lejano en donde

mayoría de la población mundial, tendrá ciertas actividades de trabajo a distancia en donde es importante que las organizaciones tomen en cuenta que se debe delimitar las relaciones entre empresa y trabajador (Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, 2019).

La tendencia laboral en la actualidad es el trabajo a distancia, claro está el ejemplo de los países desarrollados que tienen años implementando estas medidas de trabajo, pero sin embargo son pocas las empresas de Latinoamérica principalmente en México que realmente están haciendo algo por querer cambiar las antiguas formas de trabajo, pudiendo aprovechar los beneficios que esto conlleva tanto para la sociedad como para mejorar la competitividad organizacional. Considerar el trabajo a distancia en primera instancia mejora la flexibilidad laboral de los empleados, reducción costos, además como ya se ha mencionado genera una ventaja competitiva el mayor acercamiento con el cliente (Sapién, Carrera, Piñón & Gutiérrez, 2016).

Existen pruebas empíricas que aseguran que el estrés laboral es uno de los problemas que más se frecuentan en una empresa y estos con grandes consecuencias en las personas que trabajan en ella. Además, el sistema en las empresas se ha ido modificando por los constantes cambios políticos, sociales, económicos y tecnológicos; lo cual es la consecuencia del cambio que hoy se le denomina como sociedad globalizada. La reducción de los recursos, el aumento a la demanda, todos esos cambios es un ambiente idóneo para la aparición del estrés laboral. Además, la mayoría de las investigaciones se han enfocado en determinar la magnitud del problema y conocer cuáles son los factores que lo desencadenan y son muy pocas las que abordan el estudio de variables moderadoras de carácter personal, de las cuales podrían estar afectando la presencia del estrés y el desgaste profesional (Avargues, Borda & López, 2011).

González & Bello (2012) afirman que cada

persona afronta los eventos estresantes de diferente manera, de lo cual esto influyen en los procesos cognitivos, emocionales y conductuales. Además, se tienen que tomar en cuenta las características de cada individuo; la evaluación cognoscitiva es la que finalmente determina una relación individuo-ambiente resulte estresante o no. En el ambiente laboral puede llegar a causar altos niveles de estrés en unas personas mas que en otras; sobre todo cuando los empleados no tienen estrategias para poder afrontar y la falta de capacidades para hacerle frente a dicha demanda. En las organizaciones una de las principales consecuencias de riesgos psicosociales es el estrés laboral y se presenta en cualquier tipo de empresa del sector laboral.

El estrés representa un grave peligro para la salud de las personas que puede influir tanto en el ámbito laboral como en el familiar, además este es un problema serio en el funcionamiento de una organización y a su vez influye para tener una buena calidad de vida. Los niveles altos de estrés tienen impacto en el sistema inmunológico en los individuos, de los cuales se puede derivar estados como depresión, ansiedad, trastornos de inmunodeficiencia, dolores de cabeza y enfermedades cardiovasculares. En la actualidad el estado de estrés se origina debido a que el mundo cada vez es mas competitivo, esto sumándole la inestabilidad laboral y la crisis económica (Cárdenas, 2015).

La percepción puede ser expresada de diferente manera, de lo cual no existe de forma correcta o incorrecta, cada ser humano tiene formas distintas de pensar o de sentirse, es por eso que unas reaccionan de manera distinta ante las diferentes situaciones, además también depende de las experiencias de cada persona, de lo cual hace referencia que los empleados pueden percibir el estrés ya sea de manera positiva o negativa (Rivera, 2014).

El objetivo general del presente estudio fue el identificar si los docentes que trabajan a distancia están expuestos a altos niveles de estrés laboral

durante la modalidad de home office. También identificar si el trabajo a distancia influye de manera positiva o negativa en los profesores.

Con respecto a la pandemia que se vive actualmente fue necesario el desplazamiento de los trabajos hacia la casa, debido a la intervención por combatir la expansión del virus del COVID-19, de lo cual se puede mencionar que no necesariamente es un cambio negativo para las todas las instituciones, por lo cual pudiera tener impactos positivos en el personal. A partir de esta problemática las organizaciones deben de estar preparadas ante una situación similar a esta, implementando nuevos planes de acción es por eso que se deben de tomar medidas para que los empleados logren adaptarse de manera eficiente a las nuevas competencias que se les exige (Vnoučková, 2020).

En cuanto al tema a desarrollar es importante mencionar que existe mucha información relevante acerca del trabajo a distancia, pero la información es escasa y de lo cual es esencial investigar es el estrés que los docentes perciben por trabajar desde el “home office”, de lo cual es una tendencia existente ante la situación actual, es por eso que es relevante definir cuáles son las características psicológicas que debería de tener una persona que quisiera trabajar en la modalidad a distancia, tomando en cuenta que este debe ser una persona disciplinada, con gran capacidad de adaptación principalmente a la tecnología, porque este va cambiando a gran velocidad, además el poco contacto con los compañeros de trabajo, alta demanda de control para organizarse sin tener supervisión, capacidad de tomar el control y saber resolver problemas, por ejemplo: ¿Cuáles pudieran ser las consecuencias de que los docentes no se adapten a esta nueva forma de trabajo? Es aquí donde las competencias cognitivas, conductuales y emocionales son una pieza clave para los diferentes niveles de estrés que pudieran presentar a un educador que realiza sus actividades de manera a distancia (Olivares, 2014).

Sin duda la implementación del trabajo a distancia es una alternativa para que los empleados se sientan motivados y así logren incrementar el salario emocional en la organización, además esta alternativa de trabajo puede implementarse como una herramienta adicional para la motivación y eso logre que incremente la productividad de los trabajadores de la organización, depende de cada empresa si implementa o no este beneficio de lo cual esto depende del perfil del trabajador y de las habilidades que posee y así también la institución decide las modalidades del trabajo a distancia, porque no todas las organizaciones pueden desarrollar estas actividades, debido a que estas actividades son esenciales que el trabajador las realice en el lugar de trabajo, o también que estas tengan complicaciones legales que no les permite realizarlas (Neme, 2015).

El estrés se ha convertido en un aspecto relevante y reconocido socialmente, del cual siempre está relacionado a menudo con la actividad laboral y el trabajo. Las fuentes del estrés en la mayoría de los casos siempre son asociadas a consecuencias negativas, se puede mencionar que el estrés se produce por una serie de situaciones personales o ambientales y estos son llamados como fuentes de estrés o estresores de lo cual a partir de esos inicia lo que se denomina como la experiencia del estrés y esta puede llegar a desencadenar diferentes vivencias emocionales que a su tiempo repercute para poder afrontar situaciones ya sea en el ámbito laboral y personal (Peiró, 2014).

En cuanto a la importancia de realizar investigaciones acerca del estrés es debido a que es un problema que se considera frecuente en una organización, además una persona que presenta niveles de estrés alto afecta su productividad y provoca deficiencia en la salud de este. Contar con docentes con bajos niveles de estrés laboral implica múltiples beneficios, además de mejorar un ambiente laboral estable e incrementa el desempeño del personal. El estrés es hoy un acompañante de la existencia humana, es por lo que aquellas instituciones que ayuden a los docentes a hacer frente al estrés son aquellas que

tendrán más éxito que el resto, debido a que estas se preocupan por adaptar las áreas de trabajo para aquellas personas que lo ocupan (Jiménez & Moyano, 2008).

Esta investigación tendrá un gran impacto debido a que permitirá conocer los estresores que pudieran presentar los profesores que dejaron de trabajar de la manera tradicional para hacerlo de manera remota desde sus casas, de lo cual para el trabajador puede ser todo un desafío adaptarse a las nuevas responsabilidades que esto conlleva.

El trabajo a distancia es una tendencia laboral en la cual los países desarrollados ya están implementando desde hace varios años atrás, pero en países como México son pocas empresas que optan por trabajar mediante esta nueva tendencia de trabajo que pudiera ser que la organización sea más competitiva en el mundo laboral, lo cual se pudieran aprovechar múltiples beneficios. Sin embargo, no todas las personas están dispuestas a trabajar mediante esta modalidad de lo cual es importante conocer cuáles son los principales estresores que pudieran presentar un empleado que anteriormente no ha trabajado el home office.

METODOLOGÍA

Diseño

El diseño de esta investigación es, no experimental descriptiva, dado que los resultados obtenidos del instrumento no son manipulados, en donde se busca investigar si los niveles de estrés son altos para aquellos docentes que comúnmente no trabajan en la modalidad a distancia, así poder dar respuesta a la investigación.

Participantes

La población que participó en este trabajo estuvo conformada por 119 docentes, 73.1% fueron mujeres y el 26.9% fueron hombres, actualmente estos trabajan en la modalidad a distancia “home office” en la ciudad de Navojoa, Sonora, dichos participantes laboran en instituciones de nivel superior como profesor de asignatura o de tiempo completo.

Instrumento

El instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos (Hernández, Ortega & Reidl, 2012) adaptada para el presente estudio de acuerdo al tipo y modalidad de trabajo, haciendo referencia al trabajo desde casa, consta de 38 preguntas de lo cual tiene una escala de tipo Likert, con cuatro opciones de respuesta que van desde cero con el “nunca” al tres con “frecuentemente”, en donde el cero es una respuesta donde nunca se le ha presentado esta situación y donde tres significa que esa acción le genera estrés laboral, con el objetivo de recopilar la información necesaria para dar respuesta a la pregunta de investigación; el instrumento denominado estrés laboral identifica las situaciones ambientales y laborales que son percibidas como estresantes, a través de los factores de: desgaste emocional, insatisfacción por retribución recibida, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demandas laborales y demérito profesional.

Análisis de datos

El instrumento se analizó en el paquete estadístico SPSS 25.0, se obtuvo una consistencia interna de .952 de alpha de Cronbach y se realizó un análisis factorial para corroborar los factores que manejan los autores originales de la escala con una medida de adecuación muestra de Kaiser-Meyer-Olkin de .856 y significancia de .000. la varianza acumulada del instrumento fue de 64.40 y se distribuyó en los seis factores de la escala con porcentaje de varianza desde 16.23 para el factor mas fuerte hasta 5.40 para el de menos variables.

RESULTADOS

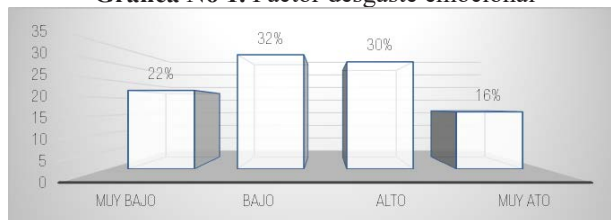
El presente trabajo tiene el objetivo de presentar los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de estrés laboral contestados por docentes de educación superior que trabajan en diferentes universidades, como maestros de asignatura o de tiempo completo y que actualmente tienen que realizar sus actividades laborales desde casa debido a la situación actual en la que estamos viviendo, que surgió a raíz de un virus que se esparció mundialmente, de lo cual

muchos de los trabajadores tuvieron que trasladar su oficina hacia su hogar. A continuación, se presentan los datos sociodemográficos.

Para la obtención de datos precisos se encuestaron a 119 docentes de educación superior, de lo cual del sexo femenino es una parte importante en los encuestados con un 73.1% de los empleados que trabajan desde el hogar y el sexo masculino ocupa el 26.9%, así mismo los datos arrojan que el 51.3% viven con su pareja sentimental ya sea casado o en unión libre y el 48.7% son solteros o están divorciados. Por otra parte, un poco más de la mitad con el 52.1% de los profesores tienen hijos y la media en estos predomina el tener solo un descendiente.

Es importante mencionar que el estrés es producto de las experiencias que se le presentan a cada individuo porque depende de este, la percepción y de los recursos que tenga para afrontar dichas demandas que pudieran provocarle estrés, pero existen ciertos factores que desencadenan el estrés laboral los cuales están medidos en este instrumento tales como desgaste emocional, insatisfacción de retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, motivación, demandas laborales y demerito profesional, los cuales se describen en los siguientes resultados.

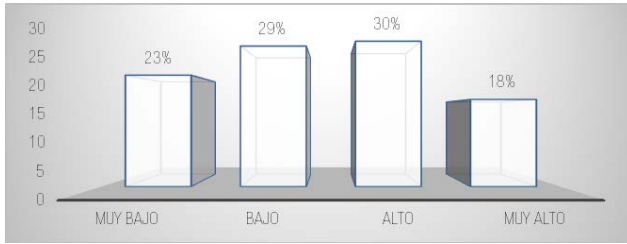
Gráfica No 1. Factor desgaste emocional



Fuente: elaboración propia

En la gráfica No. 1 se muestra que el 32% de las personas encuestadas tiene un desgaste emocional bajo, sin embargo, con muy poca diferencia se muestra que el 30% de los profesores que trabajan a distancia padecen de un alto desgaste emocional que este puede ser derivado de la falta de motivación, agotamiento, enojo, disminución del esfuerzo, entre otras cosas.

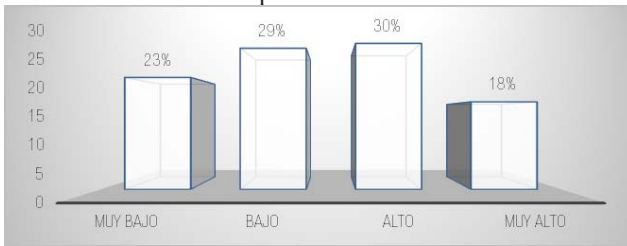
Gráfica No 2. Factor insatisfacción de retribución



Fuente: elaboración propia

En esta gráfica No. 2 se puede mostrar que es poca la diferencia entre los docentes que perciben una insatisfacción por la retribución como alta con el 30% de los encuestados en cambio el 29% de ellos la perciben como baja, continuado con el 23% de ellos muestran muy baja y por último 18% considera la insatisfacción como muy alta.

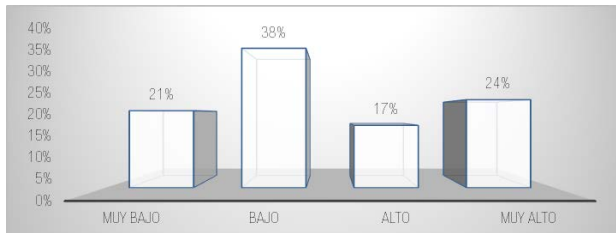
Gráfica No. 3. Factor insatisfacción del ejercicio profesional



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No. 3 se observa que 42 maestros lo que equivale a un 35% de las personas encuestadas describen tener un nivel alto de insatisfacción del ejercicio profesional, este factor deriva de las condiciones de área de trabajo, así como también los recursos que se le proveen al docente para realizar las actividades laborales, 21% lo consideran tanto muy bajo como muy alto y por último 23% de la muestra lo considera bajo.

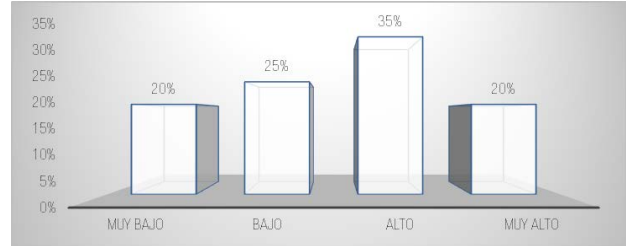
Gráfica No 4. Factor falta de motivación



Fuente: Elaboración propia

Para el factor de motivación en la gráfica No. 4 es el 38% de los profesores encuestados los que se describen con un nivel bajo en este factor que puede derivarse de muchas variables extrañas en la nueva modalidad de trabajo. El 21% lo considera muy bajo, el 18% es considerado como alto y muy alto con el 24% de las respuestas de los participantes.

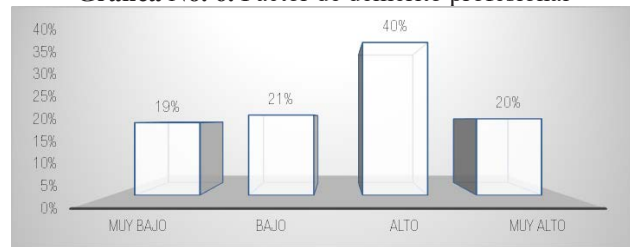
Gráfica No. 5. Factor exceso de demandas laborales



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No. 5 sobre exceso de demandas laborales los docentes consideran que las actividades a distancia presentan un exceso de demandas laborales en donde el 34% de los encuestados lo consideran así, aquí puede influir el tiempo con el que le solicitan las cosas, trabajar a horas inadecuadas, trabajar en exceso de horas, etc.

Gráfica No. 6. Factor de demerito profesional



Fuente: Elaboración propia

En la grafica No. 6 el demerito profesional es considerado como alto en el 39% de los sujetos, de lo cual se menciona que para el 19% lo describen como muy bajo, 21% como bajo y 20% como muy alto.

Se generaron análisis de ANOVA y se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de exceso de demandas y el nivel de estudios donde imparte clases, y el posgrado es donde se encuentran la media más alta. F (5, 113)

= 7.465; $P = .000$. Y en cuanto a la insatisfacción por la retribución se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la antigüedad del docente, por lo que los profesores que cuentan de entre 5 a 10 años de experiencia son los que perciben menor retribución. $F(4, 114) = 2.700$; $P = .034$.

También se realizó un análisis de diferencia de medias con t de student y se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de demérito profesional y si el docente tiene o no hijos, encontrando que los profesores que no tienen hijos presentan la media más alta. $t(117) = -1.984$, $P = .050$.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los efectos de trabajar a distancia van más allá de cambiar hábitos para poder desempeñar las actividades laborales y de distraerse con facilidad en el hogar, los sentimientos de aislamiento al no convivir con otros compañeros de trabajo pueden ocasionar distintos acontecimientos que no permitan al docente desarrollarse como comúnmente lo hiciera en la organización. Es por eso que en los resultados de los distintos factores del instrumento se puede observar que el desgaste emocional, aunque no es muy alto, cierto número de profesores lo padece y esto puede llegar a ser un problema para la institución en un futuro, de lo cual derivan otras consecuencias. Los profesores no consideran que tengan una buena retribución acerca del trabajo que están realizando, en estudios anteriores se menciona que los empleados a distancia, no desean trabajar con esta modalidad debido a que piensan que sus esfuerzos o metas no son reconocidos por los jefes que es algo que influye en el factor de las expectativas de crecimiento. El 35% de estos no están satisfechos con las condiciones de trabajo en las cuales están trabajando debido a que probablemente no cuentan con un buen equipo para trabajar desde su casa y esto impide que se desarrollen de la mejor manera las actividades

laborales o bien, que no tenga un lugar o ambiente cómodo para trabajar. La falta de motivación es baja de lo cual se necesita implementar ciertas medidas para que el profesor se sienta motivado a hacer su trabajo desde su hogar. Además, que considera que tiene un exceso de trabajo lo cual le puede provocar ciertas enfermedades o cansancio y desgaste emocional.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones mencionadas anteriormente se hacen las siguientes recomendaciones para los docentes y para las instituciones que están en la modalidad de home office:

- A la sociedad se recomienda estar más positivos y proactivos a la experiencia de realización de trabajo en casa.
- A los docentes que cumplan con las tareas laborales en tiempo y de manera eficiente.
- Capacitar a los profesores en aspectos tanto tecnológicos como en aspectos de la salud mental, tales como manejar crisis de ansiedad, estrategias para enfrentar el estrés laboral.
- Motivar al docente y hacerlo sentir parte de la institución, con el fin de que no se sienta aislado.
- Cumplir con los horarios que se establecen en los contratos.
- Crear un espacio de trabajo adecuado y de ser necesario y aprobado llevarse cosas de la oficina a la casa.
- Realizar descansos periódicos.
- Establecer a los docentes metas diarias.
- Fomentar la autodisciplina debido a que esta es uno de los factores claves que debe de tener un trabajador para poder adaptarse a la nueva modalidad de trabajo.
- Involucrar a la familia para que respete y apoye al trabajador en sus horarios de trabajo.

REFERENCIAS

- Arias, W. 2012. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4): 525-535.
- Avargues, M., Borda, M., & López, A. 2010. Condiciones de trabajo, burnout y síntomas de estrés en la universidad: validación de un modelo estructural sobre el efecto mediador de la competencia personal percibida. *Psicología Conductual*, 18(2): 317-341.
- Cárdenas, D. 2015. Influencia de los síntomas físicos sobre el estrés laboral y familiar. *DYNA MANAGEMENT*, 3(3): [14 p.]-[14 p.].
- Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, V., & Ferraz, O. 2012. Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 15(29): 67-80.
- Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (2019). Guía para la gestión de la PRL en el ámbito del TELETRABAJO (pp. 1-57). España: Foment del Treball Nacional.
- González, G., & Bello, H. 2014. Efecto del estrés laboral en el aprovechamiento académico. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 52(4): 468-473.
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-Claves Del Pensamiento*, 6(11), 113-129.
- Jiménez, A., & Moyano, E. 2008. Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1): 116 a 133.
- Martínez, R. 2012. El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2(4): 143-156.
- Neme, M. 2015. Teletrabajo: Alternativa de beneficio para las MIPYMES y sus empleados. Maestría. Universidad Nacional de Córdoba.
- Páez, M., Chávez, M., Apunte, R., & Rosales, R. 2020. El teletrabajo en el distrito metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios*, 41(17): 7.
- Peiró, J. (2014). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, (88), 30-40.
- Posada, E. 2011. La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1): 66-73.
- Rivera, S. 2014. Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa. Licenciatura. Universidad Rafael Landívar.
- Ugalde, S. 2019. Home office y la productividad del empleado. Maestría. Universidad de Salamanca.
- Vnoučková, L. 2020. Impacto de COVID-19 en la gestión de recursos humanos. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 3(1): 18-21.