

Revisió sistemàtica quantitativa de la literatura:
**Impacte del teletreball sobre l'estrès
en funció del gènere de la persona
teletreballadora**

Carola Martí Trull

camarti@uoc.edu

30/06/2020

Directora: Eva Rimbau Gilabert

ÍNDEX DE CONTINGUTS

RESUM.....	6
INTRODUCCIÓ	8
Justificació de la investigació i l'objecte d'estudi.....	8
Objectiu i abast.....	9
FONAMENTACIÓ TEÒRICA I CONCEPTUAL.....	10
1. CONCEPTE, TIPOLOGIES I EVOLUCIÓ DEL TELETREBALL.....	11
1.1 Què és el teletreball?.....	11
1.2 Tipologies de teletreball.....	11
1.3 Evolució del teletreball.....	12
2. ESTRÈS LABORAL.....	15
2.1 Concepte, etapes i teories de l'estrès laboral	15
2.1.1 Teories o enfocis sobre l'estrès laboral.....	15
2.2 Causes de l'estrès laboral d'acord amb les investigacions prèvies	16
2.3 Resultats i conseqüències de l'estrès laboral	18
2.3.1 Conseqüències positives.....	18
2.3.2 Conseqüències negatives	18
3. TELETREBALL I ESTRÈS	19
3.1 Impactes favorables del teletreball sobre l'estrès	19
3.1.1 Factors temporals.....	19
3.1.2 Factors del disseny del lloc de treball	19
3.1.3 Factors personals	20
3.1.4 Factors interpersonals	20
3.1.5 Altres factors.....	20
3.2 Impactes nocius del teletreball sobre l'estrès.....	21
3.2.1 Factors temporals.....	21
3.2.2 Factors del disseny del lloc de treball	21
3.2.3 Factors personals	21
3.2.4 Factors interpersonals	22
3.2.5 Altres factors.....	22
3.3 Conclusions del capítol.....	22
4. L'ESTRÈS EN EL TELETREBALL I EL GÈNERE	23
4.1 La realitat del treball remunerat i el no remunerat	23
4.2 El teletreball i l'estrès en el gènere femení	24
4.3 Síntesi del capítol	25
5. METODOLOGIA.....	26
6. RESULTATS	29
6.1 Factors temporals.....	33
6.2 Factors del disseny del lloc de treball	34
6.3 Factors personals	36
6.4 Factors interpersonals	37
6.5 Factors emocionals	38
6.6 Altres factors.....	39
6.7 Síntesi del capítol	40
7. DISCUSSIÓ	42
7.1 Factors temporals.....	42
7.2 Factors del disseny del lloc de treball	44
7.3 Factors personals	44
7.4 Factors interpersonals	45
7.5 Factors emocionals	46

7.6	Altres factors.....	47
7.7	Síntesi del capítol	47
	CONCLUSIONS	49
	Limitacions.....	51
	Línies d'investigació futures	51
	REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	53

ÍNDEX DE FIGURES

Figura 1: Percentatge d'evolució de les TIC en els habitatges nacionals. Font: Comisión de trabajo del Foro EFR (2012).....	13
Figura 2: Evolució del nombre de persones que no han realitzat teletreball del 2008 al 2018. Diferenciació per gènere. Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Estadística (s.d.).	13
Figura 3: Evolució del nombre de persones que han realitzat teletreball ocasionalment des del 2008 al 2018. Diferenciació per gènere. Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Estadística (s.d.).	13
Figura 4: Evolució del nombre de persones que han realitzat teletreball des del 2008 al 2018. Diferenciació per gènere. Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Estadística (s.d.).	14
Figura 5: Taula-resum amb els diferents estressors i els autors que hi donen suport. Font: Elaboració pròpia.	17
Figura 6: Indicador d'hores de treball remunerades i no remunerades segons tipologia de jornada (hores/setmana). Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015a).	23
Figura 7: Indicador d'hores de treball remunerades i no remunerades segons tipologia de llar (hores/setmana). Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015b).	24
Figura 8: Paraules clau utilitzades per fer la cerca. Font: Elaboració pròpia.	26
Figura 9: Imatge gràfica amb els documents descartats a cada fase. Elaboració pròpia.	27
Figura 10: Estudis que han passat els criteris de selecció i formen part de la mostra a analitzar. Elaboració pròpia.	27
Figura 11: Nombre d'estudis que han format part de l'anàlisi i que s'han publicat en els últims 10 anys. Font: Elaboració pròpia.....	29
Figura 12: Percentatge d'autors i autores que han contribuït a la recerca en els últims 10 anys. Font: Elaboració pròpia.	29
Figura 13: Percentatge de metodologies utilitzades en les investigacions analitzades de la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.	30
Figura 14: Percentatge de tècniques utilitzades en les investigacions analitzades de la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.	30
Figura 15: Variables que s'han tingut en compte a les mostres dels estudis analitzats així com la seva freqüència. Font: Elaboració pròpia.....	30
Figura 16: Tipologies de treballadors que s'han analitzat a les mostres dels estudis compresos a la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.....	31
Figura 17: Professions analitzades en les mostres dels estudis de la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.	31
Figura 18: Mida de les mostres analitzades i països on s'ha dut a terme la investigació. Font: Elaboració pròpia.	32
Figura 19: Percentatge d'estudis que s'han enfocat en el gènere masculí, femení o neutre. Font: Elaboració pròpia.	32

Figura 20: Percentatge d'estudis que han diferenciat els resultats en funció del gènere. Font: Elaboració pròpia.	32
Figura 21: Resultats globals dels estudis sobre la influència del teletreball en les persones treballadores. Font: Elaboració pròpia.	32
Figura 22: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors temporals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.....	33
Figura 23: Factors temporals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.....	34
Figura 24: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors del disseny de lloc de treball causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.....	34
Figura 25: Factors del disseny del lloc de treball que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats en funció del gènere. Font: Elaboració pròpia.....	35
Figura 26: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors personals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.....	36
Figura 27: Factors personals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.....	36
Figura 28: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors interpersonals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.....	37
Figura 29: Factors interpersonals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.	38
Figura 30: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors emocionals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.....	38
Figura 31: Factors emocionals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.....	39
Figura 32: Percentatge d'ocasions que s'han trobat altres factors causants i atenuadors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.	39
Figura 33: Altres factors que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.....	40
Figura 34: Resum gràfic dels 6 grups de factors positius o atenuadors d'estrès mostrant els resultats per gènere. Font: Elaboració pròpia.	41
Figura 35: Resum gràfic dels 6 grups de factors negatius o causants d'estrès mostrant els resultats per gènere. Font: Elaboració pròpia.	41
Figura 36: Taula-resum amb els percentatges de factors causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.	48

RESUM

Avui dia encara resten dubtes sobre l'impacte del teletreball en els teletreballadors. És per aquest motiu, que el propòsit principal d'aquesta investigació consisteix en descobrir si l'impacte del teletreball és negatiu —causant d'estrès— o positiu —atenuant d'estrès— i si aquest impacte és diferentment percebut en funció del gènere.

Per fer-ho s'ha optat per realitzar una revisió sistemàtica quantitativa de la literatura. La cerca s'ha realitzat a través del motor de cerca *Scopus* i ha comprès estudis des del 2011 al 2020. S'han trobat un total de 45 resultats, però després d'aplicar els criteris d'inclusió i exclusió, la mostra s'ha compost d'un total d'11 publicacions.

L'anàlisi s'ha desglossat a través de 6 grups de factors: els temporals, els del disseny del lloc de treball, els personals, els interpersonals, els emocionals i d'altres factors. S'ha observat que els factors interpersonals són els que es relacionen amb més estrès en el gènere femení. També cal destacar que els factors personals han estat els únics que han presentat resultats reductors d'estrès, i, alhora, que els factors temporals han presentat un mateix percentatge tant a nivell causant com reductor, motiu pel qual no ha restat clara la seva influència en les persones teletreballadores.

Els resultats de la investigació suggereixen que malgrat que el teletreball pot tenir el propòsit de facilitar la conciliació i, així, disminuir l'estrès, les implicacions en les persones teletreballadores són sovint negatives, incrementant el nivell d'estrès de les persones que el practiquen.

La investigació també mostra que les dones són més propenses a realitzar teletreball per necessitat, ja que avui en dia segueixen sent les dones les que tendeixen a combinar el treball remunerat amb el no remunerat. Aquesta combinació entre el treball i les necessitats de la llar fa que el teletreball influènci negativament en les dones i proporcioni un major estrès en el gènere femení que en el masculí.

Paraules clau:

Teletreball, estrès, gènere, dones, revisió sistemàtica.

ABSTRACT

Nowadays there are still doubts regarding the impact of teleworking on teleworkers. For this reason, the main purpose of this research is to find out whether the impact of teleworking is negative —cause of stress— or positive —reducer of stress— and if this impact is differently perceived depending on teleworker's gender.

To achieve it, the chosen method was a systematic quantitative literature review. The search was carried out through the search engine *Scopus* and included studies from 2011 to 2020. A total of 45 studies were found, but after applying the inclusion and exclusion criteria, the sample was reduced and comprised a total of 11 publications.

The analysis has been broken down into six groups of factors: temporal factors, workplace design, personal, interpersonal, emotional, and other factors. It has been found out that interpersonal factors are the ones related with the most stress in female gender. It should also be noted that personal factors have been the only ones that have shown results pointing to the reduction of stress, and, at the same time, that temporal factors have presented the same percentage at both causing and reducing stress, which is the reason why their influence and impact on teleworkers is not clear.

The results of the research suggest that although teleworking may have the purpose of facilitating conciliation and reducing stress, the implications on teleworkers are often negative, increasing the stress levels of those who adopt it.

The research also shows that women are more likely to telework out of necessity, since today women still tend to combine paid work and unpaid work. This combination between work and household needs causes teleworking to negatively influence women and to cause greater stress in the female gender than in the male gender.

Keywords:

Teleworking, stress, gender, women, systematic review.

INTRODUCCIÓ

El teletreball és una modalitat de treball que permet treballar des del lloc de residència habitual o des d'altres indrets llunyans a les oficines físiques de l'organització a través de les tecnologies de la informació i la comunicació —d'ara endavant TIC—.

Malgrat la gran quantitat d'estudis que s'han realitzat fins a l'actualitat, avui dia encara resten dubtes i incertesa sobre la influència del teletreball en l'estrès dels teletreballadors (Perry, Rubino, i Hunter, 2018). Mentre que hi ha persones que consideren que el teletreball és positiu i atenua l'estrès perquè proporciona més flexibilitat, major autonomia i millor balanç entre la vida laboral i familiar, altres consideren que genera efectes negatius i causants d'estrès, gràcies al conflicte de rols, la sobrecàrrega de demandes laborals i familiars, l'escàs suport i aïllament social, entre altres.

A més a més, cal tenir en compte que avui dia les dones segueixen sent les qui a més a més de participar en el treball remunerat, també dediquen una gran part de temps al treball no remunerat. El treball no remunerat inclou la cura de menors i a les tasques domèstiques, motiu pel qual, es creu que gràcies a aquesta sobrecàrrega l'impacte del teletreball pot afectar de manera diferent a les dones provocant un grau més elevat d'estrès i distraccions constants (Leka i Houdmont, 2010; Mokhtarian, Bagley, Hulse, i Salomon, 2000).

D'acord amb Leka, Griffiths, i Cox, (2003), les persones que pateixen estrès mostren un grau baix de salut, sentint-se menys motivades, menys productives i menys segures al seu lloc de treball. Així mateix, les persones estressades solen patir distraccions més fàcilment, irritabilitat, dificultats per relaxar-se i concentrar-se, així com impossibilitats per gaudir del treball.

Per tot això esmentat, el focus principal d'aquesta investigació consisteix a analitzar la literatura empírica existent relacionada amb l'impacte del teletreball i l'estrès, i la seva influència en funció del gènere.

Justificació de la investigació i l'objecte d'estudi

Es creu que aquesta investigació és d'especial importància per la seva rellevància acadèmica.

Malgrat que cada dia són més les persones que teletreballen, les implicacions del teletreball segueixen sense romandre clares. Mentre que hi ha gent que ho classifica positivament perquè permet compaginar i cercar l'equilibri entre el món laboral i familiar, altres es posicionen en contra a causa de les dificultats que presenta compaginar les necessitats laborals i familiars tot generant elevat estrès en els teletreballadors.

A part dels motius personals que han portat a l'autora a realitzar aquesta recerca, també cal afegir-hi l'actual pandèmia que està colpejant el món sencer. La crisi sanitària actual derivada de la COVID-19 ha causat una gran davallada econòmica i ha influenciat en l'elecció de la temàtica. A conseqüència d'aquesta emergència sanitària, una gran quantitat de persones a escala mundial s'han vist obligades a adoptar el teletreball sense tenir-ne coneixements previs i sense haver-lo practicat amb anterioritat.

La present investigació es creu que és d'especial interès i que aportarà molta informació important a la temàtica principalment perquè es tracta d'una revisió sistemàtica de la literatura. Això significa que no s'obtindrà informació de primera mà, sinó que es basarà amb els resultats que han trobat investigacions prèvies relacionades amb la influència de l'estrès derivat del teletreball i la seva influència en funció del gènere.

Malgrat tots els estudis i investigacions que s'han fet fins a dia d'avui, es creu important realitzar aquesta revisió perquè encara resten molts dubtes i incertesa sobre si el teletreball afecta de manera positiva o negativa en les persones teletreballadores.

Finalment, tal com s'ha esmentat anteriorment, s'ha cregut adient enfocar la investigació a través de la distinció de gènere perquè es creu que avui en dia les dones segueixen combinant el treball remunerat amb el treball no remunerat, invertint més temps en la cura dels menors, així com en les tasques domèstiques de la llar. És per aquest motiu que es creu que el fet de teletreballar afecta diferentment els homes i a les dones. Tot i això, cal destacar que de la gran quantitat d'estudis que s'han fet fins a dia d'avui, pocs d'ells s'han centrat en les diferències de gènere, motiu pel qual es creu que la present investigació pot aportar informació important a la temàtica elegida.

Objectiu i abast

Amb la finalitat de veure si el teletreball actua com a causant o com atenuador d'estrès, l'objectiu principal de la investigació és el següent:

1. Esbrinar, d'acord amb les investigacions prèvies, si l'impacte del teletreball és negatiu —causant d'estrès— o positiu —atenuant l'estrès— i si aquest impacte és diferentment percebut en funció del gènere.

A més a més, seguint la línia de l'objectiu principal esmentat, a mesura que avanci la investigació també es vol donar resposta als següents objectius secundaris o específics:

1. Conèixer quin dels dos sexes és més partidari a realitzar teletreball i quin dels dos gèneres percep més estrès en practicar-lo.
2. Descobrir quins són els "buits" de la recerca entre el teletreball i l'estrès tot identificant les similituds i discrepàncies entre la literatura prèvia i l'anàlisi de la revisió sistemàtica.
3. Identificar els autors que més han contribuït a la recerca entre el teletreball i l'estrès en funció del gènere, així com el gènere d'aquests autors.
4. Veure els trets comuns de les metodologies prèvies emprades en les recerques, tot veient si hi ha coincidència entre els mètodes utilitzats per investigar aquesta matèria.

Per assolir els objectius esmentats, es parteix de les següents hipòtesis:

1. Avui dia encara no resta clar si l'impacte del teletreball proporciona resultats positius o negatius als teletreballadors, encara que es creu que la major part dels estudis sostenen que l'impacte és negatiu.
2. El gènere femení és més propens a realitzar teletreball per poder compaginar el treball remunerat i el no remunerat, encara que també és el gènere que pateix més estrès.
3. Es duen a terme moltes recerques relacionades amb el teletreball i l'estrès però poques defineixen el seu eix principal amb la distinció de gènere.
4. La major part d'investigacions que estudien l'estrès derivat del teletreball i la seva influència en funció del gènere, són dutes a terme per dones.

FONAMENTACIÓ TEÒRICA I CONCEPTUAL

En els darrers anys, les TIC han guanyat pes tot incorporant-se al dia a dia de les persones i les empreses. Aquest canvi de paradigma ha causat que les organitzacions hagin d'implementar noves mesures per adaptar-se als nous canvis derivats de les TIC i afrontar la realitat d'avui dia (Valls, 2013).

L'autonomia i la flexibilitat són dos pilars fonamentals i altament valorats per la família i els treballadors a dia d'avui (Nurmi, 2011). Lligat amb aquestes prioritats i canvis esmentats, neix el teletreball; un concepte on encara resten dubtes i incertesa sobre el seu impacte i estrès generat en els teletreballadors (Perry et al., 2018).

En el següent apartat de la investigació, el lector trobarà la fonamentació teòrica i conceptual. Aquesta és composta de quatre capítols que fan referència al teletreball, l'estrès, els vincles positius i negatius entre el teletreball i l'estrès, i els vincles entre el teletreball i l'estrès en funció del gènere. Tots aquests capítols s'han elaborat a partir d'informació extreta de fonts documentals secundàries cercades a les bases de dades *Scopus* i *Google Scholar*, a través de la combinació de paraules clau com són: “*telework*”, “*remote work*”, “*telecommuting*”, “*distributed work*”, “*stress*”, “*strain*” i “*gender*”.

1. CONCEPTE, TIPOLOGIES I EVOLUCIÓ DEL TELETREBALL

En aquest primer capítol es fa referència al teletreball. S'explica què és el teletreball, les diferents tipologies que n'existeixen, així com una breu descripció del seu origen i la seva evolució fins a dia d'avui.

1.1 Què és el teletreball?

En el present apartat es fa referència al teletreball, donant-ne a conèixer el concepte així com alguns sinònims per a referir-s'hi.

Barros (2017), defineix el teletreball com el treball alternatiu d'avui en dia. Etimològicament, la paraula teletreball es compon de "tele" que significa distància llunyana, i "treball" que prové del llatí i s'associa a l'activitat física o intel·lectual contínua. Aquesta mateixa autora defineix el teletreballador com la persona que es troba en una relació laboral i que utilitza les TIC com a mitjà per fer el seu treball fora de l'oficina física de l'empresa.

També es refereix al teletreball com un acord laboral flexible on el personal treballa des de llocs allunyats de les instal·lacions físiques de l'organització, caracteritzant-se per no tenir contacte directe amb els companys, però interactuant a través de les TIC (Bentley et al., 2016; Eurofound, 2015). Eur-Lex (2005), per altra banda, defineix el teletreball com la forma d'organitzar-se i treballar mitjançant l'ús de les TIC, a través d'un contracte o d'una relació laboral que també es podria realitzar a les instal·lacions de l'empresa, però que el treballador fa fora d'aquestes de manera regular.

Charalampous, Grant, Tramontano, i Michailidis (2019) defineixen el teletreball com una manera de treballar descentralitzada que es pot dur a terme des del lloc de residència habitual però també en centres de treball, aeroports, bars, entre altres indrets sempre que es disposi de connexió a internet i un dispositiu mòbil. Cal esmentar que el concepte *Flexplace* es refereix a la flexibilitat total de la ubicació del lloc de treball (Kim, Henly, Golden, i Lambert, 2019).

Altres conceptes per referenciar el teletreball són els següents: teletreball distribuït (*distributed work*, en anglès), treball flexible (*flexible work arrangements*, en anglès), treball remot (*remote work*, en anglès), teletreball (*telework*, en anglès), treball virtual (*virtual work*, en anglès), treball a distància (*distance work*, en anglès) o *telecommuting* (Allen, Golden, i Shockley, 2015). Suárez (2016), també afegeix els telecentres en zones rurals (*telecottage*, en anglès).

En aquest capítol, s'ha vist que el teletreball no disposa d'una definició única, sinó que es pot definir de diferents maneres sempre i quan s'inclouï l'ús de les TIC i la llunyania de les oficines físiques de l'empresa. A més a més, també s'han esmentat diferents conceptes per referir-se al teletreball i algun altre concepte vinculat com *Flexplace*.

1.2 Tipologies de teletreball

Com que el teletreball no es tracta d'un grup homogeni de pràctiques laborals, en aquest apartat es fa referència a algunes tipologies i classificacions de teletreball que distingeixen les investigacions prèvies.

Nayani, Nielsen, Daniels, Donaldson-Feilder, i Lewis (2018), classifiquen les diferents tipologies de teletreball en funció de la localització on es desenvolupa la feina:

- Teletreball des de casa (*home-based teleworkers*): Engloba treballadors a jornada completa des del seu lloc de residència habitual, els quals es comuniquen amb els seus superiors a través de mitjans electrònics.

- Teletreball mòbil (*remote E-Working*): Són les persones que laboren des de qualsevol ubicació —bars, aeroports, hotels, entre altres— i en qualsevol moment.

Lligat amb la classificació anterior, (Andriessen, 1991; Gray et al., 1993; Holti and Stern, 1986; Huws, 1994; IRS, 1996a; citat a Daniels, Lamond, i Standen, 2001), també classifiquen el teletreball en funció de la localització:

- Teletreball des de casa (*home-based telework*): es realitza des del lloc de residència.
- Teletreball des d'oficines (*Teleworking from remote offices*): es fa des d'oficines allunyades a la principal, com per exemple telecentres.
- Treball mòbil (*Mobile telework*): el sol fer la gent que viatja constantment o passa temps amb els consumidors. Solen estar equipats amb mòbils i ordinadors portàtils perquè el realitzen des de qualsevol lloc.

Seguint amb les classificacions basades en la ubicació, Eurofound (2015) classifica l'*ITC-based Mobile Work*, —una de les varietats de teletreball— de la següent manera:

- Mobilitat completa (*full mobility*): canvis freqüents d'ubicació. El treballador disposa de múltiples ubicacions i s'involucra en patrons de treball individuals i en equip. Algunes ocupacions que s'engloben dins aquesta categoria són els periodistes, el personal de màrqueting o els gerents de les organitzacions.
- Mobilitat en el lloc (*site mobility*): hi ha canvis freqüents d'ubicació però en àrees geogràfiques limitades. Un exemple serien els treballadors d'hospitals i escoles que canvien freqüentment de lloc però es mantenen dins la mateixa zona o edifici.
- Multi-ubicació (*multi-location workplaces*): treballen en múltiples ubicacions fixes i canvien en poca freqüència. Per tant, tenen diverses ubicacions i es solen moure entre aquestes. Un exemple serien els enginyers.
- Mobilitat en xarxa (*networked places*): Tenen l'habilitat de treballar des de múltiples ubicacions. Es relacionen amb aquesta tipologia la gent que treballa desenvolupant *softwares*.

D'acord amb Bentley et al., (2016), es distingeixen diferents tipologies de teletreball en funció de la freqüència amb què es treballa:

- Teletreballadors de poca intensitat: es treballa de forma remota poques hores a la setmana.
- Teletreballadors híbrids: Realitzen teletreball un dia o més per setmana.

Finalment, la Comisión de trabajo del Foro EFR (2012), distingeix les tipologies següents:

- Teletreball flexible: el teletreballador desenvolupa l'activitat professional fora de l'oficina durant una part significativa de l'horari laboral. Per tant, compagina una part de teletreball regular a casa, i una altra part de treball a l'oficina.
- Teletreball mòbil: el treballador decideix on treballar i quins suports utilitzar, com ara PC, mòbil o tauleta. Es realitza des de qualsevol lloc amb connexió.

En definitiva, s'ha vist que no hi ha una classificació sòlida de les diferents tipologies de teletreball que existeixen. També s'ha pogut veure que les classificacions més usades en el teletreball són en funció del lloc on es realitza el teletreball seguit per la freqüència.

1.3 Evolució del teletreball

L'arribada de les TIC ha proporcionat l'accés i tramesa d'informació instantània, fet pel qual, el lloc de treball s'ha vist modificat gràcies a les noves tendències tecnològiques (Martin i MacDonnell, 2012; Perry et al., 2018). A continuació es mostren els orígens del teletreball així com la seva evolució en els darrers anys.

Els inicis del teletreball es remunten a l'any 1973 quan Jack Nilles va decidir traslladar el treball als treballadors amb la finalitat d'evitar problemes de tràfic i consum energètic (Allen et al., 2015). Arran d'aquí es comença a utilitzar el terme teletreball (*telework*, en anglès) per referir-se al treball realitzat fora l'oficina però directament vinculat a la feina (Charalampous et al., 2019).

El teletreball va començar a agafar importància a la dècada dels 90 que van començar a sorgir els mòbils, portàtils i softwares de telecomunicacions tot convertint-se en eines de treball quotidianes (Tavares, 2017).

A la figura 1, es mostra el percentatge d'habitatges nacionals que disposaven d'internet i dispositius portàtils des de l'any 2004 al 2011, una xifra que ha anat augmentant cada any.

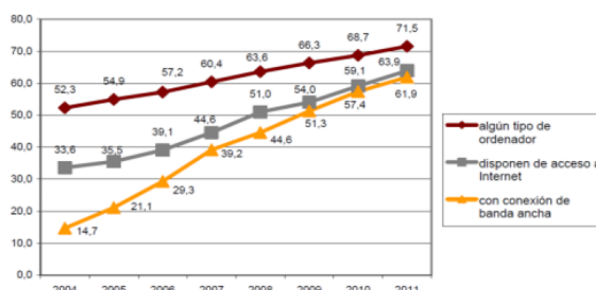


Figura 1: Percentatge d'evolució de les TIC en els habitatges nacionals. Font: Comisión de trabajo del Foro EFR (2012).

Seguidament, es passa a descriure l'evolució del teletreball dins l'àmbit espanyol des de l'any 2008 al 2018.

A la figura 2 es mostra el nombre de persones que no han realitzat teletreball cap dia a l'any. En aquest cas es veu que la xifra ha anat disminuint lentament, motiu pel qual el teletreball s'ha anat implementant. En relació al gènere masculí, s'indica que l'any 2008 un total de 11.086 homes no realitzaven teletreball, una xifra que l'any 2010 va descendir a 9.709, el 2015 va baixar a 8.994 i l'any 2018 va tornar a pujar una mica a 9.581 persones. El gènere femení, per altra banda, segueix el mateix curs que el gènere masculí però les dades anuals són sempre una mica inferiors al gènere masculí.

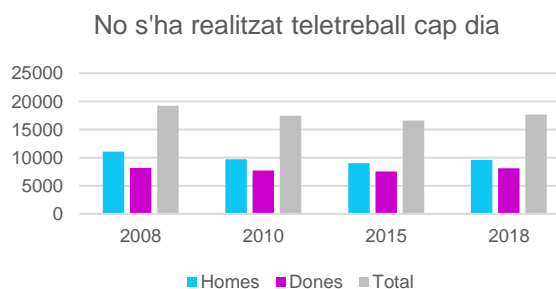


Figura 2: Evolució del nombre de persones que no han realitzat teletreball del 2008 al 2018. Diferenciació per gènere. Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Estadística (s.d.).

En relació al nombre de persones que teletreballa ocasionalment, s'observa que la xifra ha augmentat lleugerament tant en homes com en dones des del 2008 al 2018. L'any 2008 la xifra total —incloent homes i dones— es situava a 638 persones, mentre que l'any 2018 va augmentar a 823. Igual que en el cas anterior, cal destacar que la xifra dels homes sempre sol estar una mica per sobre que la de les dones.

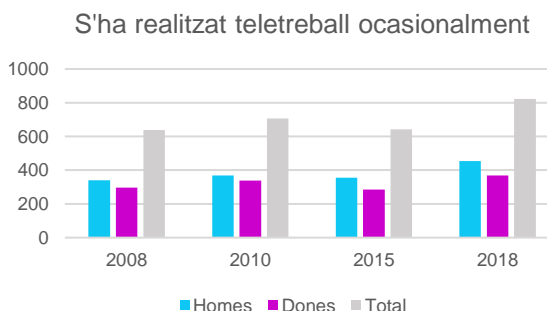


Figura 3: Evolució del nombre de persones que han realitzat teletreball ocasionalment des del 2008 al 2018. Diferenciació per gènere. Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Estadística (s.d.).

Finalment, a la figura 4 es mostren les persones que van realitzar teletreball més de la meitat de dies treballats entre els anys 2008 i 2018. En aquest cas, es pot veure com la xifra també ha augmentat, ja que l'any 2008 la xifra en homes i dones es situava a 341 i 297 respectivament, mentre que l'any 2018 va augmentar a 454 i 369. En aquest cas, la xifra masculina també es situa al capdavant però no hi ha tanta diferència.

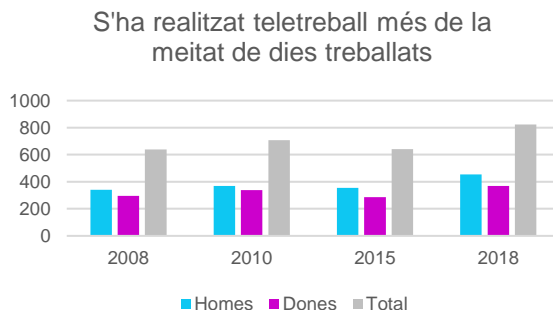


Figura 4: Evolució del nombre de persones que han realitzat teletreball des del 2008 al 2018. Diferenciació per gènere. Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Estadística (s.d.).

En aquest capítol s'ha explicat el concepte del teletreball i les diferents tipologies que en destaquen els autors previs, dins les quals s'ha observat que no hi ha una definició ni classificació homogènies. També s'ha fet una pinzellada a l'evolució del teletreball dins l'àmbit espanyol des del seu origen fins l'any 2018. En aquest cas, s'ha observat que a mesura que ha anat avançant el temps el teletreball s'ha anat implementant tant en el gènere femení com el masculí, encara que el gènere masculí es situa al capdavant.

2. ESTRÈS LABORAL

Avui en dia les persones experimenten estrès freqüentment. Les elevades demandes laborals provoquen estrès continu a les persones tot influint en la salut. En aquest capítol, es fa referència a l'estrès laboral, les diferents etapes i teories, així com les causes de l'estrès i conseqüències en la salut dels treballadors.

2.1 Concepte, etapes i teories de l'estrès laboral

En el present capítol es fa referència al concepte d'estrès, les etapes que el componen així com algunes teories i enfocos.

S'entén per demandes del lloc de treball els requeriments de la feina i per recursos del treballador les capacitats i habilitats de la persona per a fer front a aquestes demandes. Així doncs, s'entén per estrès laboral el procés de resposta que presenten els treballadors davant les elevades demandes i pressions, les quals no coincideixen amb els seus coneixements, habilitats i recursos, tot desafiant les seves capacitats (Bentley et al., 2016; Leka et al., 2003). Per tant, és la situació que es dona quan el treballador té unes demandes superiors a les seves capacitats i li és difícil assolir-les (Hartig, Johansson, i Kylin, 2003).

Així doncs, l'estrès es considera un estat emocional desencadenat per la valoració d'una persona enfront la seva situació laboral. Aquest sol ser desagradable i es sol donar en moments que la persona no sent que té suficient control en la seva situació; tot desenvolupant un estat emocional desagradable, canviant la manera de pensar, la manera comportar-se i conduint a problemes de salut (Leka i Houdmont, 2010).

D'acord amb Charalampous et al., (2019), cal distingir el tecnoestrès. El tecnoestrès és una tipologia d'estrès que va en augment i es refereix a l'estrès dels usuaris derivat de l'ús extensiu de les TIC. Suh i Lee (2017) el defineixen com una malaltia moderna causada per la incapacitat de fer front a les TIC de manera saludable i que proporciona cansament tot influint en la tensió psicològica i conductual (Weinert, Maier, Laumer, i Weitzel, 2014). Finalment, també és definit com el cost de la revolució informàtica a causa de la incapacitat d'adaptar-se i fer front a les TIC de manera saludable (Brod, 1984 citat a La Torre, Esposito, Sciarra, i Chiappetta, 2019).

Cal tenir en compte, però, que l'estrès és un fenomen transaccional. Amb això ens referim a que no es troba ni en les demandes de l'ambient extern, ni en les respostes individuals de la persona, sinó que consisteix en la interacció d'ambdós factors (Ganster i Rosen, 2013).

Mark (2008) distingeix 5 etapes en l'estrès laboral:

- Primera: etapa on es veuen les exigències de l'entorn de treball.
- Segona: l'individu percep les demandes laborals i les relaciona amb la seva capacitat de gestionar-les. En aquest moment és possible que s'origini un desequilibri entre la percepció de les demandes laborals i el sentiment d'incapacitat per afrontar-les.
- Tercera: es relaciona amb els canvis psicològics i fisiològics experimentats a causa de l'estrès. És l'etapa on hi ha canvis en l'estat d'ànim com tristesa, entre altres.
- Quarta: mostra els resultats de l'estrès i es decideix la direcció i manera com s'avançarà atenuant l'estrès o no.
- Cinquena: és l'etapa final on s'associen les cinc etapes anteriors.

En el present apartat s'ha referenciat el concepte d'estrès laboral així com les seves etapes. A continuació, es passen a mencionar algunes de les teories de l'estrès laboral.

2.1.1 Teories o enfocos sobre l'estrès laboral

- Enfoc persona – medi ambient: La teoria ressalta que el nivell d'estrès varia en funció de l'adaptació entre l'individu i el seu entorn. Si hi ha concordança amb les exigències ambientals i personals, hi ha ajust i no es produeix estrès, però si les exigències del treball

no coincideixen amb els coneixements i habilitats de la persona, el treball no serà saludable i es produirà estrès (Leka i Houdmont, 2010; Lloyd, King, i Chenoweth, 2002). Per tant, en el moment que hi ha una bretxa i l'entorn no és bo o no s'ajusta a les capacitats del treballador, es genera un impacte negatiu donant lloc a estrès, tensió i problemes de salut (Leka i Houdmont, 2010; Sohail i A. Rehman, 2015; Weinert et al., 2014).

- Aproximació sociotècnica: És similar a l'anterior i sosté que hi ha d'haver concordança entre el treballador i l'entorn (Mark, 2008). La teoria diu que la salut organitzativa s'assoleix mitjançant l'optimització de la part social (treballadors) i la part tècnica (sistemes i maquinària). En el moment que les habilitats del treballador no estan sincronitzades amb les exigències tècniques, es produeix tensió i estrès. D'acord amb (Kompier, 2003 citat a Mark, 2008) hi ha poques investigacions centrades en aquesta teoria i s'enfoca sobretot en el disseny de llocs de treball sans.
- Model control-demanda: L'estrès es produeix quan els empleats tenen elevades demandes i poc control. Sohail i A. Rehman (2015), destaquen dos components dins aquest model; les demandes laborals i el control en el treball. Aquests dos components es troben relacionats entre si, i, en el moment que augmenten les tasques però descendeix el control, es produeix estrès i tensió. Dins aquest model es distingeixen 4 tipologies de feines: els treballs de gran tensió —altes demandes i baix control—, els treballs actius —altes demandes i alt control—, les feines de baixa tensió —baixes demandes i alt control—, i els treballs passius —baixes demandes i baix control— (Ganster i Rosen, 2013; Stansfeld i Candy, 2006).
- Teoria de l'esforç-recompensa: La teoria diu que si no hi ha equilibri entre els esforços i recompenses de l'empleat es derivarà en estrès i mala salut. Es distingeixen dues tipologies d'esforços: els intrínsecs, els quals es relacionen amb la persona, i els extrínsecs, que es relacionen amb la situació —per exemple les demandes laborals— (Siegrist, 2016). El model incideix en el bon disseny del lloc de treball i les intervencions bàsiques com la retroalimentació, les bonificacions o la promoció (Kompier, 2003 citat a Siegrist, 2016). Per tant, Leka i Houdmont (2010) defineixen 3 tipologies de recompenses: l'econòmica que és el salari, la recompensa relacionada amb l'estat, que seria la promoció, i, finalment, la recompensa socioeconòmica, la qual és vinculada amb l'estima

En síntesi, s'ha vist què és l'estrès laboral tot endinsant-nos en el concepte, les etapes i les diferents teories o enfoccs.

2.2 Causes de l'estrès laboral d'acord amb les investigacions prèvies

Al present capítol es fa referència a les diferents causes originàries d'estrès.

La paraula "estressor" es refereix a un succés o circumstància de l'entorn o intern a l'individu. Els stressors generen respostes mentals o fisiològiques que solen ser nocives i que afecten físicament o psicològicament tot desencadenant estrès (Sohail i A. Rehman, 2015).

Lazarus i Cohen (1997), distingeixen 3 tipologies d'estressors:

- Circumstàncies o desgràcies que afecten un gran nombre de persones i són influenciades per la naturalesa, com per exemple la guerra o una catàstrofe ambiental.
- Circumstàncies importants que amenacen els individus així com desgràcies que influeixen en un nombre menor de persones. Uns exemples serien la pèrdua d'un ser estimat, la pèrdua de treball o una malaltia.
- Problemes diaris que donen lloc a preocupacions constants i repetides com la falta de satisfacció laboral, viatjar en el treball o discutir-se amb un company, etc.

Leka i Houdmont (2010) suggereixen sis fonts de tensió o *estressors* principals dins l'àmbit laboral: les característiques del lloc de treball, el paper de la persona dins l'organització, les

relacions interpersonals amb els treballadors, les perspectives de promoció, els factors organitzatius i la interfície de casa i la feina. També es poden identificar altres estressors com són: els canvis, la poca flexibilitat, les retallades en personal, el *bullying*, els conflictes entre treballadors, la sobrecàrrega al lloc de treball, els torns horaris i les llargues jornades laborals (Blaug, 2007; Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010).

Leka et al. (2001), afegeixen altres causes com el poc poder de decisió, el grau de responsabilitats, la monotonia, les tasques feixugues, la cultura organitzacional, l'estat del treballador i els conflictes familiars. També s'engloba el fet de tenir multitud de tasques a realitzar o treballar sota pressa i amb pressió constant (Shaw, Andrey, i Johnson, 2003). Per altra banda, Sohail i A. Rehman (2015) també destaquen com a causants: el menor control en el treball, les poques possibilitats de promoció, els conflictes entre empleats, les males condicions de treball, la falta de seguretat en el treball, les inseguretats personals, la sobrecàrrega de treball, el poc suport, l'escassa retroalimentació i l'assetjament sexual.

A continuació es mostra una taula-resum on es veuen els estressors que s'acaben d'esmentar així com els autors que els han citat. A més a més, per a fer-ho més visual s'ha optat per distingir els estressors ocasionats en l'àmbit organitzatiu, el personal i el familiar.

Estressor	Autors que hi donen suport
Àmbit empresarial i organitzatiu	
Canvis organitzacionals	Blaug, 2007; Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010.
Característiques del lloc de treball: tasques feixugues, grans quantitats de tasques a realitzar, monotonia...	Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010; Shaw et al., 2003.
Escàs feedback	Sohail i A. Rehman, 2015.
Escassa flexibilitat	Blaug, 2007; Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010.
Factors organitzatius: clima i cultura organitzativa, tipus de lideratge, grau de comunicació, nivell de control, grau de responsabilitats i poder de decisió	Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010; Shaw et al., 2003; Sohail i A. Rehman, 2015.
Llargues jornades laborals	Blaug, 2007; Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010; Sohail i A. Rehman, 2015.
Manca de seguretat al lloc de treball	Sohail i A. Rehman, 2015.
Perspectives de promoció	Leka i Houdmont, 2010; Sohail i A. Rehman, 2015.
Relacions interpersonals: grau de suport social, <i>bullying</i> , tendència a conflictes, assetjament laboral o sexual...	Blaug, 2007; Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010; Sohail i A. Rehman, 2015.
Retallades en personal	Blaug, 2007; Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010.
Terminis temporals: sobrecàrrega, presses i pressió	Shaw et al., 2003; Sohail i A. Rehman, 2015.
Àmbit familiar	
Conflictes derivats de l'àmbit familiar	Leka et al., 2003; Leka i Houdmont, 2010.
Àmbit personal	
Nivell de coneixements i habilitats del treballador	Leka et al., 2003.
Personalitat del treballador: nivell d'inseguretats, por a fracassar...	Leka et al., 2003; Sohail i A. Rehman, 2015.

Figura 5: Taula-resum amb els diferents estressors i els autors que hi donen suport. Font: Elaboració pròpia.

En el present apartat s'han pogut veure les diferents tipologies d'estressors. Seguidament, a la figura 5 s'ha pogut observar que els factors que més influeixen en l'estrès laboral són els de l'àmbit organitzatiu, seguit pel personal i en darrer lloc els familiars.

2.3 Resultats i conseqüències de l'estrès laboral

D'acord amb Sohail i A. Rehman, (2015), encara que dues persones visquin una situació d'estrès similar, no els afectarà de la mateixa manera perquè variarà en funció de les demandes i les capacitats de cada individu per a fer-hi front. Per tant, l'estrès, és una emoció percebuda diferentment per a cada persona en funció de la seva sensibilitat i de la intensitat del factor (Blaug, 2007; Sohail i A. Rehman, 2015). A continuació es farà referència a les conseqüències positives i negatives derivades de l'estrès laboral.

2.3.1 Conseqüències positives

D'acord amb les investigacions prèvies l'estrès presenta més conseqüències negatives que positives.

A nivell positiu només cal destacar que l'estrès és capaç de donar impuls als treballadors, tot reaccionant ràpidament i cercant solucions necessàries contra les amenaces que es plantegin per poder assolir els objectius marcats (Sohail i A. Rehman, 2015).

2.3.2 Conseqüències negatives

Les conseqüències negatives tenen un pes raonable i cal tenir en compte que influeixen en les metes i acaben minvant els objectius del treballador (Sohail i A. Rehman, 2015).

Algunes de les conseqüències negatives de l'estrès sobre els treballadors són: la desmotivació (Perry et al., 2018), l'esgotament (Madsen, 2003; Perry et al., 2018), la incapacitat de prendre decisions (Golden, 2012) i la insatisfacció laboral (Madsen, 2003; Perry et al., 2018), lligada amb la qual es destaca la menor productivitat i rendiment (Sohail i A. Rehman, 2015). Finalment, també cal destacar la tensió (Perry et al., 2018), els trastorns mentals com són l'ansietat i depressió (Madsen, 2003), l'abús d'alcohol (Sohail i A. Rehman, 2015) i les malalties cardiovasculars o gastrointestinals (Madsen, 2003; Sohail i A. Rehman, 2015; Tavares, 2017).

Seguint amb les conseqüències negatives cal destacar un efecte d'estrès extrem: el síndrome *burnout*. D'acord amb Barros (2017) el síndrome *burnout* deriva dels conceptes "*burn*" i "*out*" i consisteix en un síndrome psicològic que dona lloc a una resposta prolongada. Meymandpour i Bagheri (2017), afegixen que es caracteritza per respostes negatives, insensibles i apàtiques que disminueixen la qualitat de les tasques. És una de les conseqüències de l'estrès que fa que els treballadors es sentin dèbils i esgotats sense disposar d'energia per afrontar els problemes.

En aquest capítol de la investigació s'ha fet èmfasi a l'estrès laboral; donant a conèixer el concepte, les seves etapes així com algunes teories. També s'han esmentat les diferents causes de l'estrès així com les seves conseqüències positives i negatives en els treballadors, on s'ha vist que les negatives presenten un pes molt més elevat.

3. TELETREBALL I ESTRÈS

Malgrat que la popularitat del teletreball segueix en augment, avui en dia resta incertesa sobre la influència d'aquest en el benestar dels empleats. El fet de poder treballar fora de l'oficina a través de les TIC és una solució per a moltes persones, ja que ofereix la possibilitat d'integrar la vida personal amb la laboral disminuint l'estrès i millorant la qualitat de vida (Shaw et al., 2003). El teletreball, doncs, es relaciona amb flexibilitat i satisfacció però també és probable que actuï com a detonant d'estrès (Perry et al., 2018).

D'acord amb Sakamoto i Spinks (2008), el teletreball genera un impacte diferent que el treball presencial gràcies a 3 variables: l'espai, el temps que inverteix i la disponibilitat de temps.

- Espai: Amb l'espai ens referim a l'entorn compartit entre el treball i la vida familiar. Mentre que el treball presencial es disposa d'un espai on treballar allunyat de la vida familiar, el teletreball compagina el rol familiar i laboral en un mateix entorn i amb uns límits no tan ben definits com el treball presencial.
- Inversió del temps: El temps de treball en el teletreball és molt diferent del de l'oficina convencional. En aquest cas es parla d'alta autonomia on el teletreballador pot organitzar-se en funció de les seves necessitats i elegir com compaginar les tasques laborals i familiars en un mateix entorn.
- Disponibilitat temporal: La disponibilitat temporal també és quelcom fonamental. Mentre que el treball presencial requereix un desplaçament des del lloc de residència fins a les oficines físiques de l'organització, el teletreball permet treballar des de casa i per tant es caracteritza per no tenir la necessitat de fer desplaçaments diaris per motius laborals.

3.1 Impactes favorables del teletreball sobre l'estrès

Madsen (2003) destaca que organitzacions i particulars veuen el teletreball com un mitjà per augmentar la productivitat i flexibilitat tot mostrant un millor ajust entre l'àmbit familiar, personal i laboral. A la present secció, es farà referència als impactes favorables que genera el teletreball sobre l'estrès tenint en compte que la seva percepció és subjectiva i diferentment percebuda per a cada persona (Song i Gao, 2019). Així doncs, a continuació, es descriuran els factors del teletreball que redueixen l'estrès a través de 5 categories de factors diferents: els factors temporals, els factors del disseny del lloc de treball, els factors personals, els factors interpersonals i altres factors.

3.1.1 Factors temporals

- Flexibilitat: D'acord amb Song i Gao (2019), la flexibilitat que ofereix el teletreball disminueix l'estrès i contribueix a millorar la productivitat. Alhora, la flexibilitat també permet que els teletreballadors puguin prendre decisions per si sols i tenir control de les tasques a realitzar així com del temps de treball (Bentley et al., 2016; Nicholas i Guzman, 2009; Tavares, 2017). És per aquest motiu que quanta més flexibilitat, més productivitat i més motivació per al teletreballador, ja que permet la pròpia organització i gestió del temps (Madsen, 2003; Mokhtarian et al., 2000; Tavares, 2017; Vesala i Tuomivaara, 2015). En síntesi, la flexibilitat, fa que els teletreballadors es puguin organitzar en funció de les seves necessitats, sent més productius, augmentant la satisfacció i atenent les necessitats personals, filials i de salut (Nicholas i Guzman, 2009).

3.1.2 Factors del disseny del lloc de treball

- Autonomia: L'autonomia és un factor molt important que influeix positivament en els teletreballadors proporcionant més llibertat per organitzar-se i prendre decisions. El grau d'autonomia s'associa amb la reducció de tensió (Charalampous et al., 2019; Suh i Lee, 2017) així com amb un menor esgotament emocional (Sharma, Sardeshmukh, i Golden, 2012). Charalampous et al. (2019) afegeixen que l'autonomia no només millora l'equilibri

entre la vida laboral, familiar i personal, sinó que també contribueix al millor compromís organitzatiu (Fonner i Roloff, 2010; Gajendran i Harrison, 2007; Golden, 2006). Gran quantitat d'autors afirmen que tant l'autonomia com la flexibilitat—mencionada a l'apartat dels factors temporals— donen suport al balanç entre la vida personal i laboral, un fet molt valorat pels teletreballadors que incrementa la qualitat de vida dels mateixos (Abendroth i Reimann, 2018; Allen et al., 2015; Bentley et al., 2016; Eurofound, 2015; Kim et al., 2019; Montreuil i Lippel, 2003; Perry et al., 2018; Sakamoto i Spinks, 2008; Song i Gao, 2019a; Vesala i Tuomivaara, 2015; Weinert et al., 2014)

- Menors distraccions: El fet de no treballar en un entorn compartit, fa que els teletreballadors tinguin menys interrupcions i distraccions tot reduint l'estrès i incrementant la satisfacció laboral (Makin, Rout y Cooper, 1988 citat a Fonner i Roloff, 2010). No topar-se amb conversacions inesperades, trucades telefòniques constants o conversacions de fons fa que els treballadors no pateixin estrès a causa de distraccions contínues, a diferència de si es treballa en una oficina compartida que constantment hi ha interrupcions. Sharma, Sardeshmukh, i Golden (2012) afegixen que al trobar-se lluny de l'oficina i no patir tantes interrupcions, els teletreballadors tenen més capacitat de control sobre les seves tasques i resoldres les demandes conflictives més fàcilment.

3.1.3 Factors personals

- Personalitat i habilitats de l'individu: És necessari destacar la importància de posseir les habilitats, característiques i coneixements necessaris per a poder desenvolupar els rols i teletreballar eficientment. Algunes d'aquestes característiques necessàries en el teletreball són: l'autodisciplina, l'automotivació, la capacitat de treballar per conta pròpia i la distribució temporal (Baruch, 2017; Richardson i Mckenna, 2014).

3.1.4 Factors interpersonals

- Reducció del conflicte entre el treball i la família: El fet de poder treballar fora de l'oficina a través de les TIC és una solució per a moltes persones, principalment, perquè ofereix la possibilitat d'integrar la vida personal amb la laboral disminuint l'estrès i millorant la qualitat de vida (Shaw et al., 2003). D'aquesta manera, treballar des de casa ofereix comoditat als teletreballadors perquè els permet tenir cura de persones dependents (Nicholas i Guzman, 2009). Shaw et al., (2003) afegixen que a més a més de proporcionar beneficis familiars com la facilitat de compaginar les necessitats o passar més temps amb la família, contribueix a la retenció dels teletreballadors (Martin i MacDonnell, 2012). Finalment, mencionar que aquest conflicte, tal com es veurà al capítol 4, és molt més valorat en el gènere femení.

3.1.5 Altres factors

- Menor mobilitat: El fet d'evitar desplaçaments en hores de congestió de tràfic és altament valorat pels teletreballadors influint positivament en la seva satisfacció i en la reducció d'estrès (Kim et al., 2019; Mokhtarian et al., 2000; Weinert et al., 2014).
- Estalvi de costos: A part d'evitar estrès derivat de no haver-se de desplaçar, Hartig, Kylin, i Johansson (2007), destaquen la reducció de costos vinculada als menors desplaçaments i als recursos energètics estalviats, quelcom altament valorat per les persones amb elevades sensibilitats mediambientals (Allen et al., 2015; Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012; Mokhtarian et al., 2000).
- Persones amb condicions especials: Un altre factor positiu del teletreball és que les persones amb manca de mobilitat, dolors crònics o símptomes episòdics poden adequar-se a les seves necessitats tot evitant-se desplaçaments continus (Allen et al., 2015; Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012).

Tots els factors acabats de mencionar proporcionen efectes positius del teletreball sobre l'estrès.

Gajendran i Harrison (2007), en la seva metaanàlisi demostren evidències d'una associació positiva entre el teletreball remot, l'elevat rendiment i la satisfacció laboral. Aquests mateixos autors també destaquen la importància de l'experiència, ja que els teletreballadors amb més d'un any d'experiència tendeixen a obtenir resultats més positius i saber compaginar eficientment l'àmbit laboral i familiar. Per altra banda, la metaanàlisi de Martin i MacDonnell (2012), destaca un millor rendiment i productivitat sempre que es treballi en hores de màxima eficiència i es redueixin les distraccions i interrupcions contribuint a una millor concentració. Aquests autors també afegeixen que el compromís organitzatiu és un dels avantatges del teletreball, el qual es vincula directament amb la retenció dels empleats.

En síntesi, hi ha hi ha raons per pensar en l'existència d'efectes positius entre el teletreball i l'estrès com són la millor satisfacció i compromís amb l'organització (Charalampous et al., 2019; Kazekami, 2019; Perry et al., 2018; Vesala i Tuomivaara, 2015; Weinert et al., 2014) així com la qualitat del treball, la productivitat, l'atracció de talent i la seva retenció (Eurofound, 2015; Kazekami, 2019; Montreuil i Lippel, 2003; Vesala i Tuomivaara, 2015; Weinert et al., 2014).

3.2 Impactes nocius del teletreball sobre l'estrès

En aquest capítol es relacionaran les variables del teletreball que afecten negativament en l'estrès de les persones teletreballadores.

3.2.1 Factors temporals

- Dificultats de desconnexió: Al tenir en tot moment l'oficina a casa i tenir una forta dependència de les TIC fa que a vegades no es pugui desconnectar i desenganxar-se del treball tot realitzant més hores de feina i sentint-se més cansats (Abendroth i Reimann, 2018; Charalampous et al., 2019; Song i Gao, 2019). Aquest fet és visible en assistir a reunions o responent correus electrònics i trucades a deshores (Nurmi, 2011). La dificultat de separar el temps de treball versus el temps lliure contribueix a disminuir la felicitat i augmentar l'estrès (Bentley et al., 2016; Konradt, 2000; Shaw et al., 2003). Per tant, el fet d'estar connectats masses hores i no saber desconnectar influeix negativament en la satisfacció del teletreballador (Fonner i Roloff, 2010).

3.2.2 Factors del disseny del lloc de treball

- Conflicte de rols laborals: Els conflictes entre rols es refereixen a les pressions que experimenta el teletreballador de diferents rols que són incompatibles, mentre que l'ambigüïtat de rols consisteix en la manca d'informació i claredat específica sobre els objectius i tasques a desenvolupar en un rol particular (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, i Baltes, 2011). Sharma et al. (2012), incideixen en la probabilitat que augmenti l'ambigüïtat de rols en el teletreball gràcies al no trobar-se a la mateixa oficina física i a les dificultats de connexió.
- Problemes tecnològics i manca de recursos: Cal ser conscient que el teletreball presenta una forta dependència quant a les TIC. Això provoca que en el moment on sorgeixen problemes tècnics, es dificulti el teletreball o fins i tot s'impedeixi (Konradt, 2000). Compartir el treball i poder accedir al núvol és un fet molt important pel teletreballador, motiu pel qual, si es presenten dificultats per a compartir el treball o accedir a informació necessària per a treballar, es pot derivar en estrès (Eurofound, 2015; Nayani et al., 2018; Perry et al., 2018). Concloent, doncs, la manca de tecnologia adequada per a treballar o la manca d'informació poden suposar problemes i generar estrès en els teletreballadors (Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012).

3.2.3 Factors personals

Els autors no han donat suport a factors personals dels teletreballadors en termes d'influència negativa i causants d'estrès.

3.2.4 Factors interpersonals

- **Conflicte entre el treball i la família:** En aquest apartat es fa referència a un dels conceptes més polèmics i més estudiats del teletreball: el conflicte entre el treball i la família (Byron, 2005). El conflicte entre el treball i la família es defineix com un conflicte on la pressió laboral i familiar resulten incompatibles mútuament (Greenhaus i Beutell 1985 citat a Sakamoto i Spinks, 2008). El fet de compaginar el rol laboral i familiar des d'un mateix indret, pot generar problemàtiques i conflictes diversos com són estrès, ansietat, esgotament físic i esgotament mental en intentar integrar el treball amb les activitats diàries (Golden, 2012; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019). Finalment, Perry et al., (2018) insisteixen en la necessitat de combinar l'àmbit laboral i el familiar cercant l'equilibri entre ambdós per així no generar estrès (Kazekami, 2019; Weinert et al., 2014).
- **Menor suport social i aïllament:** El suport social sol venir de superiors, companys de feina o de la mateixa organització (Michel et al., 2011). Estar ubicats en diferents espais contribueix a la pèrdua de contacte i supervisió, fent que el teletreballador rebi menys *feedback* que els treballadors que s'ubiquen a les oficines físiques (Bentley et al., 2016; Eurofound, 2015; Prosser, 2011). La pèrdua de comunicació informal entre treballadors i el menor contacte gràcies a la separació espacial també dificulta les bones relacions i el suport social (Bentley et al., 2016; Charalampous et al., 2019; Eurofound, 2015; Fonner i Roloff, 2010; Golden, 2012; Tavares, 2017). A més a més, l'escassetat o pèrdua d'informació entre companys pot donar lloc a estrès (Bentley et al., 2016; Fonner i Roloff, 2010), reducció de confiança entre treballadors (Sharma et al., 2012), ambigüitat de rols (Nurmi, 2011), elevats conflictes (Nurmi, 2011; Sharma et al., 2012) i sensació de desconnexió o aïllament social (Allen et al., 2015; Bentley et al., 2016; Fonner i Roloff, 2010; Konradt, 2000; Nayani et al., 2018; Nurmi, 2011; Perry et al., 2018; Prosser, 2011; Sharma et al., 2012; Weinert et al., 2014). Finalment, afegir que Perry et al. (2018) sustenten que les persones que treballen remotament són més susceptibles a experimentar tensió, ja que han de dedicar més temps i energia contactant amb companys i superiors.

3.2.5 Altres factors

Els autors no han donat suport a altres factors negatius més enllà dels que s'acaben de mencionar.

En síntesi, en aquesta secció s'han mostrat algunes variables del teletreball que influeixen negativament en l'estrès del teletreballador. En aquest cas, s'ha vist que els factors amb més pes són els interpersonals.

3.3 Conclusions del capítol

En aquest capítol s'ha donat una visió panoràmica del tema central de la investigació a través de 5 grups de factors.

Generalment, s'ha vist que el teletreball és valorat positivament, presentant un grau baix d'estrès i elevat benestar pels teletreballadors. Els factors personals i els altres factors —els quals engloben la menor mobilitat, l'estalvi de costos i les persones amb condicions especials— són les agrupacions que s'han relacionat més positivament amb l'estrès. A diferència d'aquests, 2 agrupacions s'han mostrat neutrals: els factors temporals —dins els quals es troba la flexibilitat com atenuador i les dificultats de desconnexió com a causant d'estrès— i els factors del disseny del lloc de treball —on l'autonomia i les menors distraccions s'associen positivament a l'estrès mentre que el conflicte de rols i els problemes tecnològics influeixen negativament—. Finalment, cal indicar que els factors interpersonals s'han identificat com a causants d'estrès.

4. L'ESTRÈS EN EL TELETREBALL I EL GÈNERE

En aquest darrer capítol de la fonamentació teòrica s'emfatitza l'impacte de l'estrès en el teletreball en funció del gènere. En un primer moment es mostra la diferència entre el treball remunerat i el no remunerat, i, en darrer lloc, es focalitza en el gènere femení.

4.1 La realitat del treball remunerat i el no remunerat

S'entén per treball no remunerat el temps que es dedica a les tasques domèstiques i activitats necessàries de la vida quotidiana (Moreno Colom i Borràs Català, 2013).

D'acord amb Eurostat (2009), les hores dedicades al treball no remunerat del gènere masculí són inferiors i es solen associar al manteniment i reparacions de la llar, mentre que les dones segueixen tenint cura de la bogada, la cuina, la neteja i la compra. Aquest fet dificulta l'accés de les dones al treball remunerat a causa de les elevades responsabilitats.

Mentre que moltes investigacions sostenen que el treball no remunerat és més comú en les dones que en els homes (Allen et al., 2015; Eurofound, 2015; Kim et al., 2019; Leka i Houdmont, 2010; Mokhtarian et al., 2000; Shaw et al., 2003; A. Suárez, 2016), hi ha qui emfatitza que les famílies d'avui en dia ja no es conceben com les tradicionals; ja que avui en dia hi ha molts pares solters, gent divorciada, persones que estudien amb fills, i, per tant, les necessitats de la casa han anat variant i ja no s'associen tradicionalment al gènere femení (Byron, 2005).

No obstant això, a la figura número 6, es pot observar que actualment són les dones les que segueixen ocupant-se de la major part de tasques familiars.

	Treball principal		Treball no remunerat	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Temps total	39'7	33'9	14'0	26'5
Temps parcial	22'7	21'6	13'9	29'6
Jornada completa	42'4	39'3	13'9	25'2

Figura 6: Indicador d'hores de treball remunerades i no remunerades segons tipologia de jornada (hores/setmana). Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015a).

A la figura superior es mostra com les dones tendeixen a fer menys hores de treball principal que els homes tant a jornada parcial com completa. Mentre que els homes inverteixen un total de 39'7 hores al treball remunerat, el nombre d'hores que dediquen les dones al seu treball principal són de 33'9 hores. En relació al treball no remunerat, cal destacar que el nombre d'hores que inverteixen les dones es situa molt per sobre dels homes; a jornada completa i parcial les dones situen a 25'2 i 29'6 hores respectivament, mentre que els homes es situen a unes xifres molt inferiors de 13'9 hores en ambdós casos. En termes globals, doncs, les dones inverteixen un total de 26'5 hores al treball no remunerat, mentre que els homes només hi dediquen un total de 14'0 hores a la setmana, gairebé la meitat que les dones.

Per altra banda, a la figura número 7 es mostren les hores destinades al treball principal i al treball no remunerat en funció de la tipologia de llar. Els homes sense fills solen destinar entre 35 i 40 hores al treball principal i entre 6 i 11 hores al treball no remunerat.

Per altra banda, en el cas dels homes amb fills, les hores de treball principal es situen entre el 35'7 i el 42'5, mentre que les hores de treball no remunerat ascendeixen entre 13'5 en el cas que no tinguin parella i 20'8 en el supòsit que la seva parella treballi.

Les dones sense fills, dediquen entre 33'3 i 36'0 hores al treball principal i entre 13'3 i 17'2 hores al treball no remunerat. Referint-nos ara a les dones amb fills, destacar que són les que dediquen menor temps al treball principal, situant-se entre 31'7 i 34'7, mentre que destinen al voltant de 30'7 hores i 37'5 al treball no remunerat.

	Treball principal	Treball no remunerat
Homes sense fills		
Sense parella	36'9	10'9
Amb parella que no treballa	39'4	6'0
Amb parella que treballa	39'9	8'7
Homes amb fills		
Sense parella	35'7	13'5
Amb parella que no treballa	40'3	16'3
Amb parella que treballa	42'5	20'8
Dones sense fills		
Sense parella	33'3	13'3
Amb parella que no treballa	33'6	17'2
Amb parella que treballa	36'0	16'4
Dones amb fills		
Sense parella	31'7	31'9
Amb parella que no treballa	34'7	30'7
Amb parella que treballa	34'0	37'5

Figura 7: Indicador d'hores de treball remunerades i no remunerades segons tipologia de llar (hores/setmana). Font: Elaboració pròpia basada en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015b).

Així doncs, els homes sense fills són els que inverteixen menys hores al treball no remunerat, seguits pels homes amb fills i les dones sense fills. Finalment, cal afegir que les dones amb fills —ja tinguin o no parella i aquesta treballi o no—, són les que inverteixen més temps al treball no remunerat, situant-se a unes xifres molt elevades i gairebé similars a les que dediquen els homes sense fills al treball principal.

En conclusió, tal com diuen Mokhtarian et al. (2000), avui en dia encara són les dones les que tenen una part desproporcionada de les tasques de la llar, fet pel qual, compaginar aquestes tasques amb el treball pot ser una font d'estrès important. És per aquest motiu que les dones són més propenses a realitzar teletreball com a solució a aquest tipus de pressions (Mokhtarian et al., 2000).

4.2 El teletreball i l'estrès en el gènere femení

Treballar des de la llar sovint és vinculat amb comoditat perquè permet satisfer les demandes laborals i familiars, un fet altament valorat per les dones que necessiten tenir cura de persones grans, dependents o criatures (Kim et al., 2019; Nicholas i Guzman, 2009).

Com que el teletreball proporciona major autonomia i flexibilitat a les dones, fa que sigui altament valorat pel sexe femení perquè permet compaginar les necessitats i tasques familiars amb el treball remunerat dins un entorn més relaxat (Kim et al., 2019; Shaw et al., 2003). Per aquest motiu, Kim et al. (2019) afegixen que el teletreball proporciona major benestar a les dones perquè els permet obtenir un balanç entre la feina remunerada i la no pagada. A més a més, afegir que aquest equilibri deriva en major satisfacció laboral, menys tensió i menys esgotament (Charalampous et al., 2019; Gajendran i Harrison, 2007; Sharma et al., 2012), així com elevada productivitat, rendiment i compromís (Fonner i Roloff, 2010; Gajendran i Harrison, 2007; Golden, 2006; Martin i MacDonnell, 2012).

Cal mencionar que l'estudi de Suárez (2016) mostra que un elevat percentatge de dones està satisfeta amb el teletreball. Un 83% d'enquestades mostren estar contentes amb el teletreball perquè els permet no haver de deixar de treballar i poder cuidar els nens, i un 85% també estan satisfetes perquè redueixen l'estrès al no desplaçar-se fins a les oficines.

Per aquests motius esmentats, el teletreball és altament valorat en el gènere femení, ja que fomenta l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal tot reduint-ne els conflictes i afavorint la retenció dels teletreballadors dins l'organització (Martin i MacDonnell, 2012).

Per altra banda, però, cal destacar que la cura dels menors i les responsabilitats de la llar també són considerades les principals distraccions i fonts d'estrès per les teletreballadores que laboren al seu lloc de residència habitual (Kraut, 1989 citat a Allen et al., 2015). També s'hi afegeixen els nivells més alts d'estrès degut al conflicte entre el treball i la família (Leka i Houdmont, 2010) i el conflicte de rols a causa de les elevades responsabilitats familiars (Mokhtarian et al., 2000).

4.3 Síntesi del capítol

Avui en dia la relació entre l'estrès i el teletreball en l'àmbit de la llar i les cures domèstiques encara no resta clar (Sakamoto i Spinks, 2008). Mentre que hi ha investigacions que ho associen com una comoditat, d'altres ho vinculen com una font d'estrès pel gènere femení.

El fet que a les dones se'ls segueixin atribuint les responsabilitats derivades de la família i del lloc de residència, fa que el teletreball sigui un recurs potencial en el gènere femení. El teletreball proporciona efectes positius com l'elevada autonomia i organització personal que permet compaginar el treball remunerat amb les diferents responsabilitats familiars (Bianchi, 2011, citat a Kim et al., 2019). Mokhtarian et al. (2000) en la seva investigació, diuen que les dones valoren positivament el teletreball perquè tenen més temps per elles, redueixen l'estrès de l'oficina, poden passar més temps amb la família i els és més fàcil tenir cura de les persones dependents.

A nivell general, malgrat que s'hagi demostrat algun impacte negatiu com l'elevat estrès degut al conflicte entre el treball i la família, cal mencionar que ha tingut més pes el costat positiu mostrant les facilitats de conciliació i el major equilibri. El teletreball, doncs, no impacta de la mateixa manera en els homes que en les dones. Ja que el sexe femení és més propens a realitzar-lo i hi sol accedir per a poder compaginar el treball laboral amb les necessitats de cura familiars proporcionant més beneficis que estrès.

En aquest capítol s'han mostrat les afectacions positives i negatives del teletreball en el gènere femení, on s'ha vist que el teletreball és altament valorat en el sexe femení perquè permet compaginar el treball remunerat i no remunerat.

5. METODOLOGIA

La metodologia utilitzada per l'extracció d'informació ha estat la revisió sistemàtica quantitativa de la literatura, la qual d'acord amb García Peñalvo (2017), és una metodologia molt completa, explícita i reproduïble. D'acord amb aquest mateix autor, la revisió sistemàtica de la literatura recopila estudis i els analitza críticament a través d'un procés sistemàtic que consisteix en identificar, avaluar i interpretar el treball dels investigadors, proporcionant un resum exhaustiu de la literatura referent a una temàtica concreta.

Per seleccionar els estudis a analitzar s'ha utilitzat la base de dades bibliogràfica *Scopus*. Una vegada dins el motor de cerca s'han utilitzat paraules clau, l'operador d'unió "OR" per unir conceptes i cercar documents que tinguin una de les dues paraules clau o totes dues, i també l'operador d'intersecció "AND" per incloure diversos conceptes en un mateix document. A més a més, també s'han utilitzat els asteriscs (*) per incloure paraules amb una mateixa arrel però diferent final, així com termes tant en anglès com en castellà per ampliar la base de resultats obtinguts.

Paraules clau seleccionades per executar la cerca		
Referent al teletreball	Referent a l'estrès	Referent al gènere
telework	stress	gender
telecommuting	strain	female
distributed work	estrés	women
remote work		género
distance work		mujer
teletrabajo		
Trabajo a distancia		

Figura 8: Paraules clau utilitzades per fer la cerca. Font: Elaboració pròpia.

Una vegada seleccionades les paraules clau a utilitzar, s'ha creat la següent expressió: (*telework** OR *telecommut** OR "*distributed work**" OR "*remote work**" OR "*distance work**" OR "*teletrabaj**" OR "*trabajo a distancia*") AND (*stress** OR *strain* OR *estrés*) AND (*gender* OR *female* OR *women* OR *género* OR *mujer*).

A partir d'aquesta cerca s'han obtingut un total de 45 resultats. Acte seguit, per tal de limitar el nombre d'estudis i cenyir-se als objectius de la present investigació, s'han establert els següents criteris d'inclusió i d'exclusió:

Criteris d'inclusió:

- El document s'ha elaborat entre l'any 2010 i 2020. Aquesta mesura s'ha cregut apropiada perquè la tecnologia abans de l'any 2010 no facilitava una experiència de teletreball fluïda, caracteritzant-se per més dificultats de connexió.
- El document és en llengua anglesa o en espanyol.
- El document és accessible a través de la biblioteca virtual de la UOC.
- L'article informa de resultats d'un estudi empíric, ja sigui qualitatiu o quantitatiu.
- El document s'ha publicat en una revista revisada per parells (*peer reviewed*, en anglès)

Criteris d'exclusió:

- A través de la lectura del títol i l'abstracte s'ha vist que el tòpic no coincideix amb l'objectiu de la cerca, és a dir, tractar l'impacte del teletreball i la seva influència en funció del gènere.
- El document no és complet. Només té el títol o l'abstracte en castellà o anglès però la resta del text no.
- El tòpic de la investigació no coincideix amb l'objectiu de la cerca actual.
- Els objectius o la metodologia no són clars, no estan ven especificats, o no estan descrits correctament.
- No és un article acadèmic, sinó un comentari, una presentació o una ressenya d'un llibre.

- La qualitat general de l'article no és correcta.

Una vegada s'han aplicat els criteris, s'ha avaluat la qualitat dels documents restants i s'ha desistit dels articles i investigacions que en analitzar-los s'ha vist que no concordaven amb els objectius de la nostra investigació.

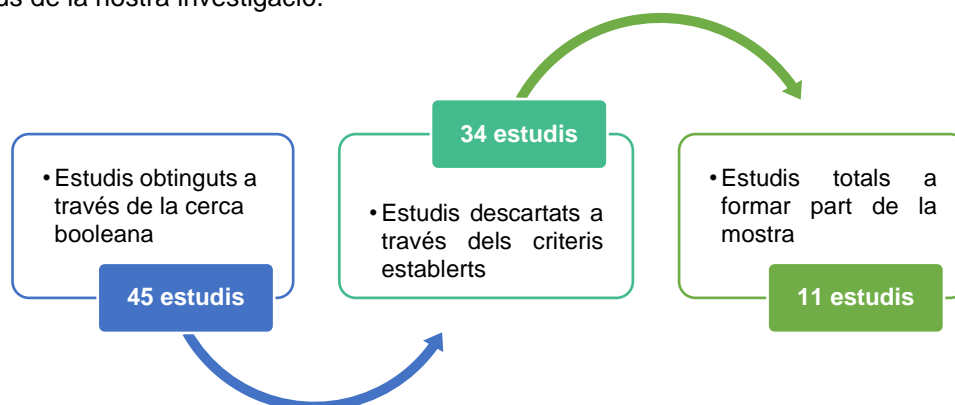


Figura 9: Imatge gràfica amb els documents descartats a cada fase. Elaboració pròpia.

A continuació s'exposa la relació dels estudis que han format part de la mostra.

Nº	Títol
1	García-González, M. A., Torrano, F., i García-González, G. (2020). Analysis of stress factors for female professors at online universities. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 17(8), 1-13.
2	Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., i Lambert, S. J. (2019). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. <i>Journal of Marriage and Family</i> , 82(3) 892-910.
3	Song, Y., i Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. <i>Journal of Happiness Studies</i> .
4	Heiden, M., Richardsson, L., Wiitavaara, B., i Boman, E. (2019). Telecommuting in Academia – Associations with Staff's Health and Well-Being Marina. <i>Springer Nature Switzerland AG 2019</i> . (Vol. 826).
5	Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E., i Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> , 59(10), 180-186.
6	Kröll, C., Doebler, P., i Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 26(5).
7	Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., i Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. <i>American Journal of Health Promotion</i> , 30(8), 604-612.
8	Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., i Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. <i>Applied Ergonomics</i> , 52, 207-215.
9	Duxbury, L., i Halinski, M. (2014). When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. <i>Work</i> , 48(1), 91-103.
10	Higgins, C., Duxbury, L., i Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. <i>Work</i> , 48(1), 69-81.
11	Ismail, F. D., Hamsa, A. A. K., i Ibrahim, M. (2012). Analysis of factors influencing the stated preference of academic employees towards telecommuting in IIUM Campus, Gombak. <i>Planning Malaysia</i> , 10, 41-66.

Figura 10: Estudis que han passat els criteris de selecció i formen part de la mostra a analitzar. Elaboració pròpia.

Una vegada seleccionats tots els documents acadèmics i investigacions que formen part de la mostra, s'ha procedit a analitzar-los. Per tal de crear la base de dades i poder fer la codificació s'ha elegit fer-ho a través del programa *Microsoft Office Excel*. El llibre d'Excel ha constatat de 6 fulls de càlcul dividits en les següents parts:

- Part 1: Detalls de publicació
Fa referència a les dades de publicació com són el títol, els autors, el seu gènere, l'any, la revista on s'ha publicat, i el resultat global de l'estudi —referint-nos amb aquest si presenta resultats positius, negatius o neutres—.
- Part 2: Metodologia emprada
Engloba el mètode utilitzat —qualitatiu, quantitatiu o mixt—, la tècnica usada —entrevista, observació o enquestes entre altres—, així com la mesura d'estrès utilitzada —enfoc sociotècnic, control demanda, entre altres—.
- Part 3: Mostra
S'especifica la tipologia de treball que engloba la investigació així com les característiques de la mostra —gènere, edat, professió, estat, persona amb qui conviu, entre altres—. En aquest full també s'ha inclòs la mida de la mostra i el país on s'ha executat la investigació. Finalment, en aquest apartat també s'especifica si l'estudi es centra en el gènere masculí, femení o si és neutre.
- Part 4: Resultats positius
S'analitzen els resultats positius i atenuadors d'estrès en funció del gènere que han mostrat les investigacions prèvies dividits en 6 àmbits: Els factors temporals, els factors del disseny del lloc de treball, els factors personals, els factors interpersonals, els factors emocionals i altres factors.
- Part 5: Resultats negatius
Hi ha els resultats negatius i causants d'estrès, en funció del gènere, que han mostrat les investigacions prèvies dividits en els mateixos 6 àmbits: Els factors temporals, els factors del disseny del lloc de treball, els factors personals, els factors interpersonals, els factors emocionals i altres factors.
- Part 6: Informació d'interès
En aquest últim full es mostra si l'estudi ha mostrat diferents resultats en funció del gènere —ja que alguns no feien distinció de gènere des de l'inici però mostraven resultats finals diferents pels homes i dones— així com observacions que s'ha cregut adient destacar.

6. RESULTATS

Al present capítol es fa referència als resultats extrets a través de l'anàlisi dels 11 estudis mencionats a la metodologia. En primer lloc es descriuran les dades principals dels estudis com són els anys de publicació, els autors o la revista on s'ha publicat. Tot seguit, es farà referència als resultats globals de les investigacions, és a dir, si han conclòs que el teletreball proporciona un resultat positiu o negatiu sobre l'estrès, així com el seu enfocament —referint-nos amb aquest si es centren en el gènere masculí o femení—. Finalment, es fa esment a les variables causants i reductores d'estrès desglossades en 6 grups de factors; els 5 grups que han format part de la fonamentació teòrica —els factors temporals, els factors del disseny del lloc de treball, els factors personals, els factors interpersonals i altres factors—, així com els factors emocionals, els quals han sorgit a la revisió sistemàtica.

En relació als estudis publicats, a través de l'anàlisi s'ha pogut veure que en els últims 10 anys s'han realitzat investigacions i estudis relacionats amb l'estrès, el teletreball i el gènere. Tal com s'observa a la figura 11, a mesura que ha anat avançant el temps també han incrementat el nombre d'estudis; entre els anys 2011 i 2015, s'han fet un total de 3 estudis, però a la segona meitat de la dècada, del 2016 a mitjans de 2020, s'han publicat un total de 8 estudis. En altres paraules, l'any 2012, 2013 i 2014 es va publicar 1 estudi l'any mentre que els anys 2016, 2017, 2019 i 2020 es van publicar 2 estudis a l'any.

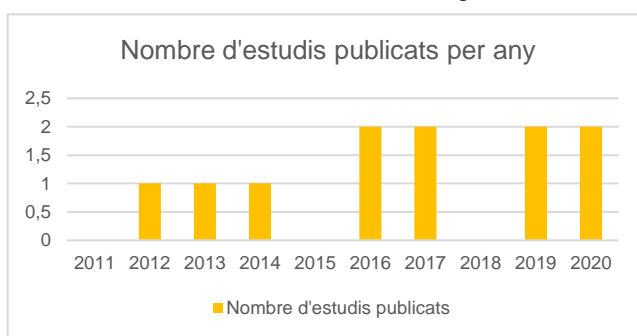


Figura 11: Nombre d'estudis que han format part de l'anàlisi i que s'han publicat en els últims 10 anys. Font: Elaboració pròpia.

En relació a les revistes on s'han publicat els articles, cal destacar que no hi ha una revista on predomini la temàtica, sinó que és un tema que ha sigut publicat a múltiples revistes. La major part de revistes només han inclòs una publicació; *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *Journal of Marriage and Family*, *Journal of Happiness Studies*, *Springer Nature Switzerland AG 2019*, *American College of Occupational and Environmental Medicine*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *American Journal of Health Promotion*, *Applied Ergonomics*, *Journal of the Malaysian Institute of Planners* encara que *IOS Press and the autors* ha destacat per tenir un total de 2 publicacions en aquests 10 anys.

De la gran varietat d'autors que han aportat informació a la temàtica durant els últims 10 anys, només hi ha hagut una autora que hagi contribuït a més d'una publicació: *Linda Duxbury*.

Fixant-nos ara amb el gènere, s'ha observat que la major part d'autors que han participat a les investigacions són dones, concretament 22 dones i 20 homes. Malgrat això, cal destacar que tot i que el nombre de dones no sigui excessivament major que els dels homes, en tots i cadascun dels estudis analitzats com a mínim hi ha hagut una autora, motiu pel qual es creu que les autores poden haver influenciat en la decisió d'escollir el tema de la investigació.

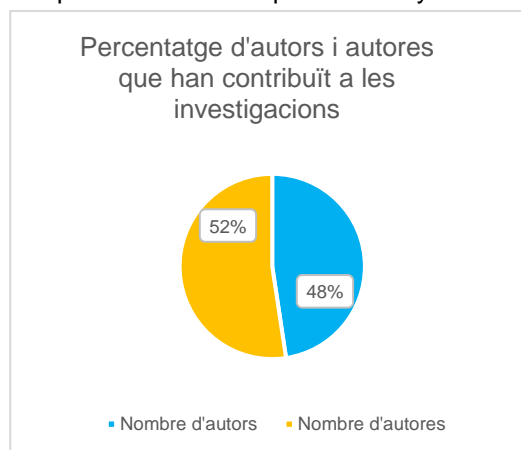


Figura 12: Percentatge d'autors i autores que han contribuït a la recerca en els últims 10 anys. Font: Elaboració pròpia.

El mètode utilitzat amb més freqüència ha sigut la investigació quantitativa. Del total d'11 investigacions, 10 han usat metodologia quantitativa, una ha utilitzat metodologia mixta, i no n'hi ha hagut cap que hagi aplicat metodologia qualitativa de manera exclusiva.

Per altra banda, a nivell de tècniques metodològiques, la més utilitzada ha sigut l'enquesta amb un total de 9 investigacions que li han donat suport, seguida pel mètode *Delphi* i la Metaanàlisis presents a una publicació cadascuna.



Figura 13: Percentatge de metodologies emprades en les investigacions analitzades de la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.

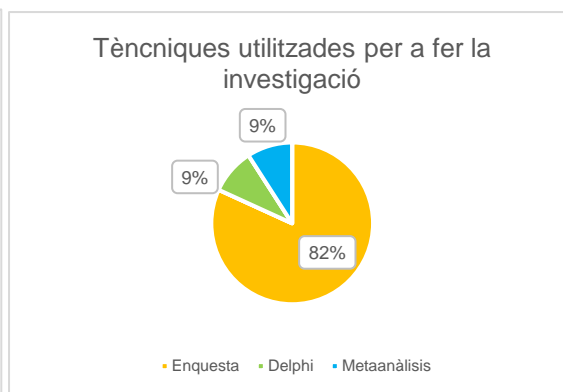


Figura 14: Percentatge de tècniques emprades en les investigacions analitzades de la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.

A la figura 15 s'observen les diferents característiques que els estudis han tingut en compte en el moment d'escollir la mostra. En primer lloc, es pot veure que la tipologia de teletreball que realitza la persona així com el gènere de la persona han sigut dues característiques que han tingut en compte tots els estudis analitzats en la revisió sistemàtica. Seguidament, l'edat de la persona s'ha tingut en consideració en 10 estudis, i l'estat civil de la persona —referint-nos a si la persona està soltera, casada, divorciada, etc.— ha estat valorada també en 8 estudis. Acte seguit, també s'ha fet referència a la procedència de la persona, a les persones amb qui conviu, i si la persona ha de tenir cura de nens petits o de gent gran. Finalment, en relació a les variables que han analitzat menys estudis, es troben els ingressos econòmics de la persona, si la persona treballa el cap de setmana o dies laborables, així com si la persona té cura d'adolescents.

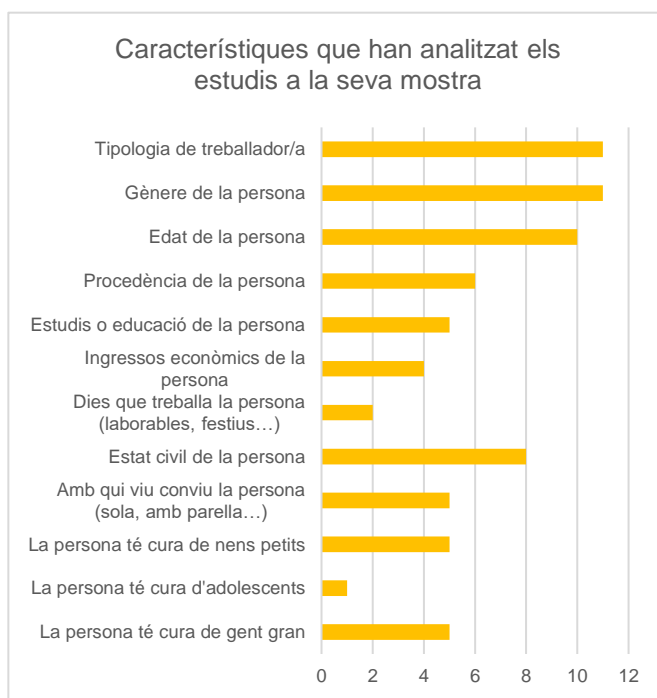


Figura 15: Variables que s'han tingut en compte a les mostres dels estudis analitzats així com la seva freqüència. Font: Elaboració pròpia.

A la figura 16 es mostren desglossades les diferents tipologies de persones treballadores analitzades en els estudis. En aquest cas es veu que la major part d'estudis s'han decantat per teletreballadors regulars, seguit de teletreballadors d'alta o baixa intensitat i teletreballadors esporàdics. Per altra banda, en les darreres posicions trobem dos estudis que han comprès la variable *Flexitime* —la qual fa referència a la llibertat d'horari d'entrada i sortida—, dos estudis que han englobat els treballadors que s'enduen feina de més a casa per acabar-la i dos estudis que també han tingut en compte treballadors que no realitzen teletreball. Finalment, un estudi ha analitzat els treballadors que realitzen teletreball en les primeres hores del dia, i un estudi que també ha considerat les setmanes comprimides o *CWW* (*Compressed work weeks*, en anglès), que consisteixen a obtenir un o dos dies lliures per compensar les hores fetes de més.

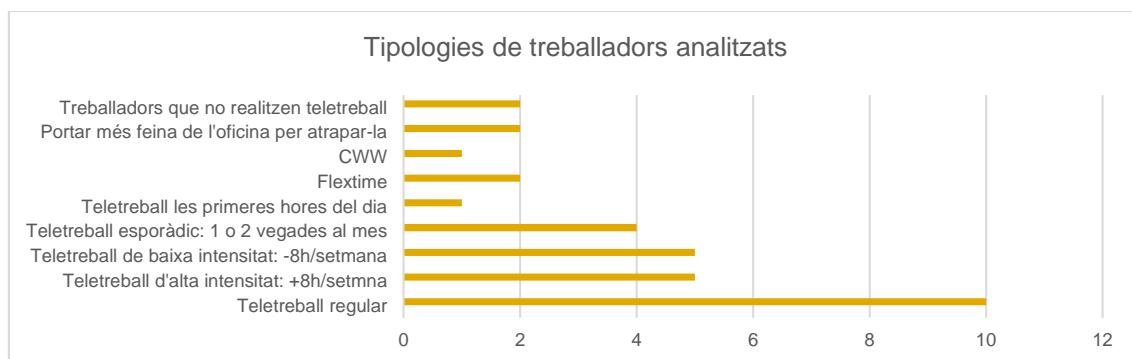


Figura 16: Tipologies de treballadors que s'han analitzat a les mostres dels estudis compresos a la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.

Per altra banda, en relació a les professions que han format part de la mostra, es pot veure que la professió més freqüent en les investigacions prèvies ha sigut la categoria de docència i la de professionals o mànagers, seguides per tècnics, personal de l'administració pública i el sector mèdic. A diferència d'aquestes, les professions que han tingut menor puntuació són el sector de l'assessorament, el sector agrícola, el sector de finances, el sector d'informàtica i els peons. Destacar que 4 investigacions han analitzat gent activa per formar la mostra però sense especificar la professió explícitament.

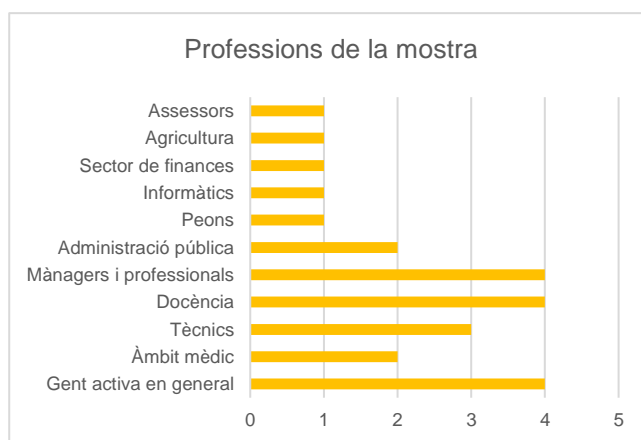


Figura 17: Professions analitzades en les mostres dels estudis de la revisió sistemàtica. Font: Elaboració pròpia.

Finalment, les mostres dels estudis analitzats han sigut ven diverses, ja que oscil·len des de 14 a 22.882 participants. Alhora, també cal mencionar que els països on s'han executat les investigacions han sigut diversos encara que destaca Amèrica del Nord.

Núm. estudi	Mida de la mostra	País on s'ha executat la investigació
Investigació 1	14	Espanya (ES)
Investigació 2	6.945	Estats units (US)
Investigació 3	3.962	Estats units (US)

Investigació 4	309	Suècia (SE)
Investigació 5	878	Bèlgica (BE)
Investigació 6	22.882	No especificat.
Investigació 7	3.703	Estats units (US)
Investigació 8	804	Nova Zelanda (NZ)
Investigació 9	1.806	Canadà (CA)
Investigació 10	16.145	Canadà (CA)
Investigació 11	93	Malàisia (MY)

Figura 18: Mida de les mostres analitzades i països on s'ha dut a terme la investigació. Font: Elaboració pròpia.

En relació al mesurament de l'estrès, cal destacar que la major part d'investigacions no han mencionat el model utilitzat, però, no obstant això, l'estudi número 8 s'ha decantat pel sistema sociotècnic, mentre que els estudis 9 i 10 han utilitzat el model control-demanda.

A la figura 19 es mostra com cap dels estudis analitzats s'han centrat en el gènere masculí, un 18% s'ha centrat en el gènere femení i la major part, consistent en un 82%, no han centrat la investigació en cap dels dos gèneres sinó que ho han enfocat de forma neutre. Tot i això, cal destacar que, tal com es veu a la figura 20, malgrat que la major part dels estudis no s'han centrat en les diferències de gènere des d'un principi, molts d'ells han acabat mostrant diferències de gènere en els resultats obtinguts.

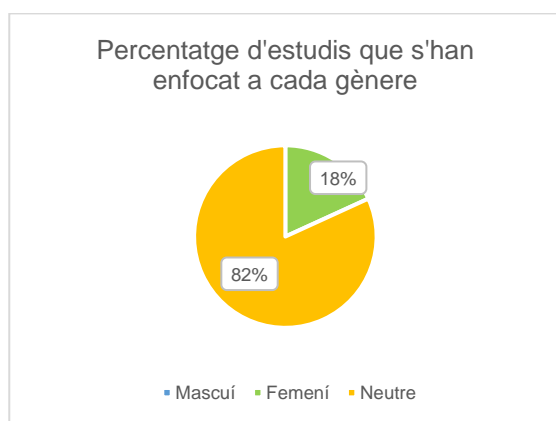


Figura 19: Percentatge d'estudis que s'han enfocat en el gènere masculí, femení o neutre. Font: Elaboració pròpia.

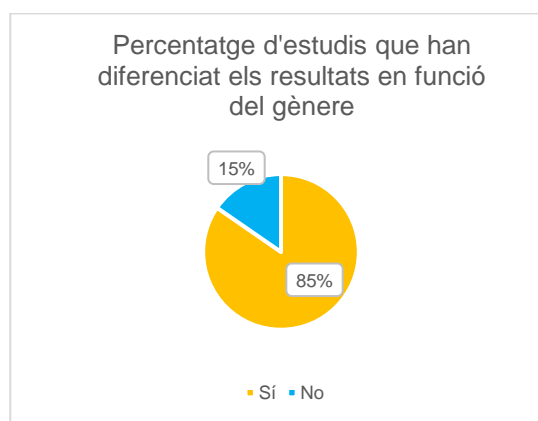


Figura 20: Percentatge d'estudis que han diferenciat els resultats en funció del gènere. Font: Elaboració pròpia.

La major part d'investigacions consultades han destacat que el teletreball genera impactes negatius i significatius en l'estrès dels teletreballadors. Concretament, 1 estudi l'ha qualificat de neutre perquè tant proporciona efectes positius com negatius, representant un 9%. Seguidament a aquest, 3 estudis suposant un 27% l'han qualificat positivament emfatitzant que el teletreball atenua l'estrès, i, finalment, 7 estudis, representant més d'un 50% han conclòs que el teletreball genera estrès i efectes negatius en les persones teletreballadores.

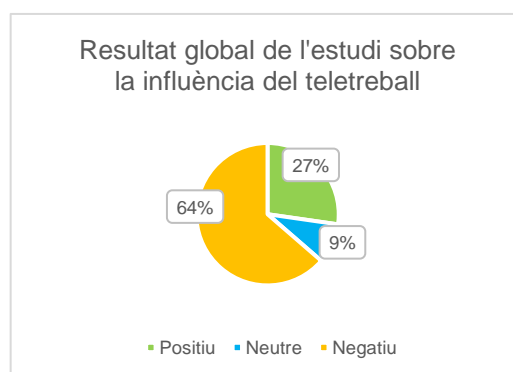


Figura 21: Resultats globals dels estudis sobre la influència del teletreball en les persones treballadores. Font: Elaboració pròpia.

A continuació ens centrarem amb els efectes positius del teletreball —atenuadors d'estrès— i els efectes negatius del teletreball —causants d'estrès—. Tant els factors negatius com els positius s'han desglossat en 6 tipologies de factors diferents: factors temporals, factors del disseny del lloc de treball, factors personals, factors interpersonals, factors emocionals i altres factors.

6.1 Factors temporals

S'anomenen factors temporals aquells elements derivats de l'ús del temps que poden augmentar o disminuir l'estrès de les persones que teletreballen. Els factors temporals han estat inclosos en un total de 9 estudis.

A la figura 22 s'observa que en els articles inclosos dins la revisió sistemàtica, els factors temporals han estat trobats en un percentatge igual d'ocasions que són atenuadors i causants d'estrès.

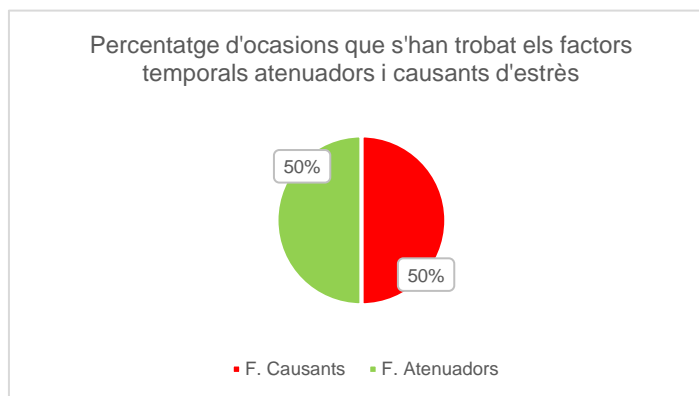


Figura 22: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors temporals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

Entre els factors temporals que poden atenuar l'estrès, segons els estudis obtinguts en la cerca sistemàtica, trobem:

- L'estalvi de temps gràcies a no haver-se de desplaçar: Ha estat una variable igualment valorada tant pel gènere masculí com el femení.
- La capacitat de fer descansos: Consisteix en la capacitat que tenen els teletreballadors per fer pauses i així poder descansar i desconnectar. Aquesta variable ha estat majoritàriament valorada per les dones.
- La flexibilitat: Ens referim amb aquesta a la llibertat d'horaris permetent que els teletreballadors puguin organitzar-se en funció de les seves necessitats.

Els factors temporals que poden incrementar l'estrès, inclouen:

- La pressió temporal: Fa referència a la pressió que pateixen els teletreballadors al percebre que les tasques que han de realitzar són superiors al temps disponible que tenen per executar-les. Aquesta variable no ha tingut massa pes i tan sols ha estat valorada per les dones.
- Les dificultats de desconnexió: És una variable vinculada a la capacitat de fer descansos. Es parla de dificultats de desconnexió en el moment que una persona té complicacions per desenganxar-se de la feina. Aquesta variable és especialment important en els teletreballadors perquè al treballar des del lloc de residència habitual, fa que en tot moment tinguin accés a les eines i programes, un fet que els dificulta desconnectar. En aquest cas, la variable ha tingut un pes bastant gran i ha estat valorada tant pel gènere femení com el masculí, encara que el femení ha mostrat molt més pes.
- L'elevada flexibilitat: L'excés de flexibilitat es pot considerar nociu perquè fa que el teletreballador no disposi d'una rutina estipulada i es creï confusió o estrès degut a la sobrecàrrega de decisions a prendre.

Així doncs, la flexibilitat és un factor temporal que cal destacar, ja que podem veure que és present tant a nivell atenuador com causant d'estrès. Això significa que hi ha persones que ho

valoren com un reductor d'estrès perquè poden organitzar-se en funció de les seves necessitats, prendre les seves decisions i elegir els horaris laborals, mentre que altres persones ho vinculen negativament degut a la manca de rutina; ja que al tenir tanta llibertat en ocasions els costa prendre decisions i organitzar-se.

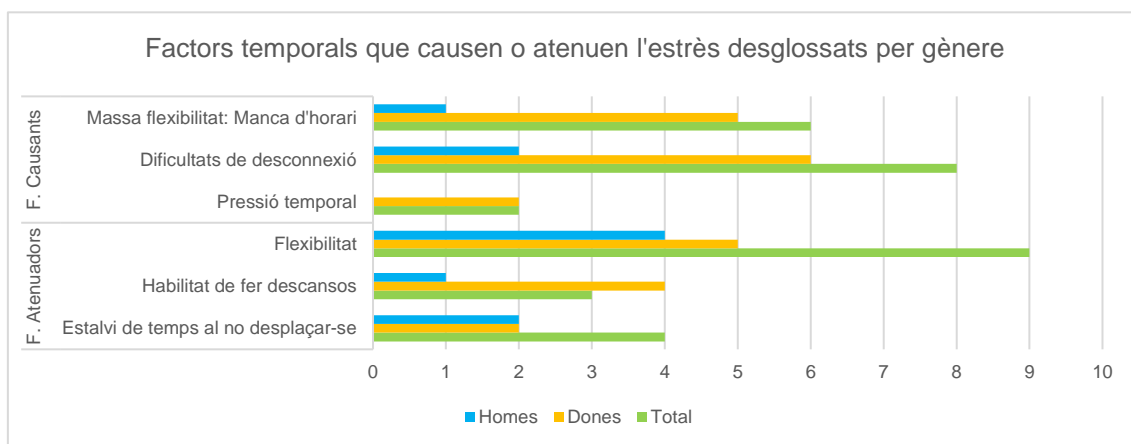


Figura 23: Factors temporals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

Seguint amb l'anàlisi, a la figura 23 també s'observa que dins les variables atenuants d'estrès, la capacitat de fer descansos ha sigut quelcom molt més valorat per les dones, mentre que l'estalvi de temps a causa de no haver-se de desplaçar és percebut de manera similar per ambdós sexes. Per altra banda, a nivell de causants d'estrès, les dificultats de connexió han presentat molt més pes en el gènere femení, igual que la pressió temporal que només ha estat valorada per les dones. Finalment, mencionar que s'ha observat que les dones perceben més la flexibilitat que els homes tant a nivell positiu com negatiu, motiu pel qual, la flexibilitat influencia més en el sexe femení vers el masculí

6.2 Factors del disseny del lloc de treball

Un total de 8 estudis inclosos en la revisió han fet referència als elements del lloc de treball. Els factors del disseny del lloc de treball es refereixen al disseny i característiques del lloc, dins el qual s'engloba el lloc de treball, les eines que s'utilitzen i les tasques a realitzar entre altres.

A la figura 24 s'observa que els articles que s'han inclòs dins la revisió sistemàtica, han trobat un percentatge major de factors del disseny del lloc de treball causants d'estrès (74%), que atenuadors d'estrès (26%).

Entre els factors del disseny del lloc de treball que poden atenuar l'estrès, d'acord amb els estudis analitzats en la recerca sistemàtica, es troben:

- Elevada autonomia: Consisteix en la llibertat que el té el treballador per a gestionar les tasques i temps en funció de les seves necessitats. L'autonomia ha estat el factor atenuador amb més pes on el gènere femení ha duplicat el pes dels homes.

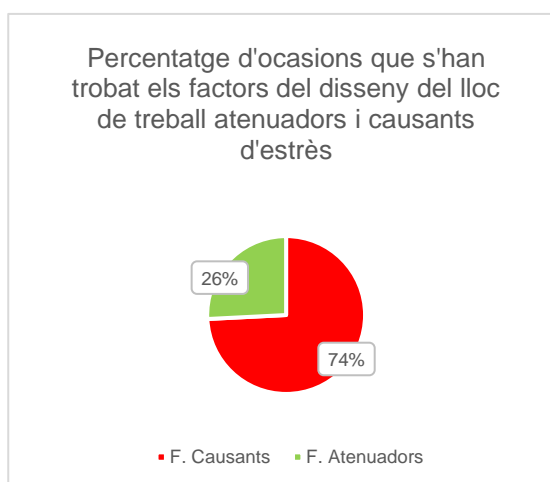


Figura 24: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors del disseny de lloc de treball causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

- La reducció de distraccions de l'oficina: Ens referim al descens de distraccions de l'oficina a les interrupcions de companys, trucades o conversacions de fons que percep el treballador en una oficina física convencional. Aquesta variable ha presentat el mateix pes en homes i en dones.

Els factors del disseny del lloc de treball que segons els estudis poden causar estrès, són:

- L'ambigüitat de rols: Ens referim amb aquest concepte al moment que la persona experimenta diferents rols i aquests són incomptables entre ells. Aquesta variable ha estat altament criticada pel gènere femení i no ha presentat cap menció per part del gènere masculí.
- Les dificultats comunicatives: Són les dificultats que presenten la separació especial i que dificulten al teletreballador comunicar-se eficientment amb els seus superiors o companys. Aquesta variable és molt important en els teletreballadors perquè al no ubicar-se a la mateixa oficina fa que ascendeixin les dificultats per comunicar-se amb companys i superiors. Igual que en el cas anterior, la variable només ha estat valorada pel gènere femení.
- La manca d'autonomia: Conceptualitzem l'autonomia com les facultats que tenen les persones per prendre decisions pròpies i actuar de manera independent. Aquesta variable ha estat valorada com a causant d'estrès i ha presentat un pes important per ambdós gèneres, encara que les dones destaquen per sobre els homes.
- El lloc de treball no ergonòmic: L'ergonomia del lloc de treball consisteix en l'adaptació del lloc del treball cap a l'usuari teletreballador. Aquesta inclou el disseny de l'espai així com les eines i ha sigut altament valorada pel gènere femení.
- Les dificultats de promoció: La promoció empresarial permet créixer als treballadors incrementant la satisfacció i el rendiment. El fet que el teletreball dificulti la promoció, ha sigut una variable que no ha tingut massa pes però ha estat més valorada per les dones.
- L'ambient del lloc de treball: Es refereix a les condicions ambientals del lloc de treball i s'ha presentat com un causant d'estrès en la mateixa mesura pel gènere femení com pel masculí.

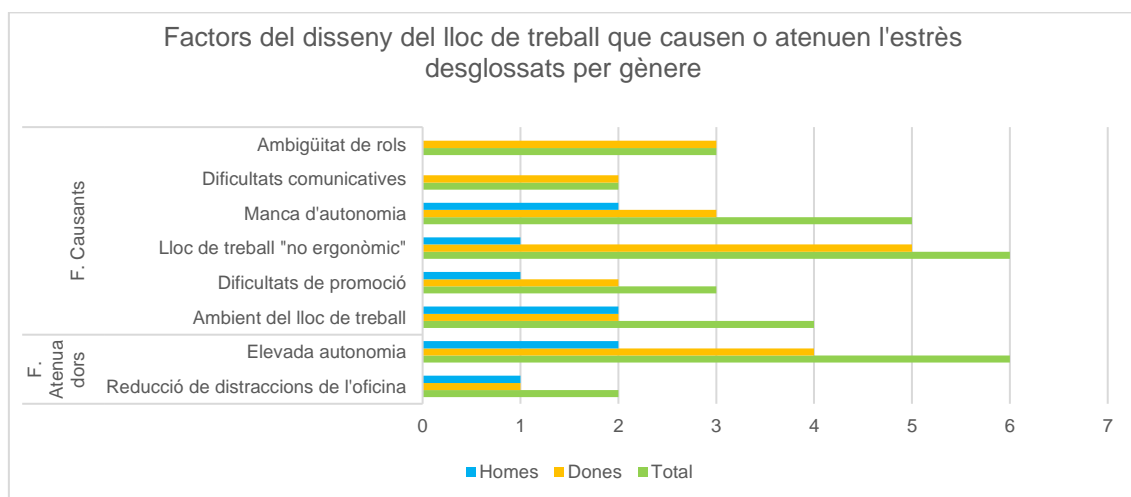


Figura 25: Factors del disseny del lloc de treball que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats en funció del gènere. Font: Elaboració pròpia.

A simple vista s'observa que dins els factors positius, l'elevada autonomia és altament valorada per les dones, seguida per la reducció de distraccions de l'oficina, que ha estat igual de valorada pel gènere femení com pel masculí. A nivell causant d'estrès cal destacar que la poca ergonomia del lloc de treball i la manca d'autonomia han sigut les variables amb més pes. En relació a la primera, l'ergonomia del lloc de treball, ha sigut molt valorada i sobretot pel sexe femení. Aquesta es creu d'especial interès i caldria que les empreses hi invertissin per evitar conseqüències

negatives com són la fatiga visual, els trastorns múscul-esquelètics, entre altres. Finalment, en relació a la manca d'autonomia, cal dir que mereix ser destacada perquè malgrat que dins la fonamentació teòrica s'ha qualificat positivament, després de dur a terme la revisió sistemàtica s'ha vist que la gent l'ha valorat negativament com una font d'estrès. També cal destacar que l'ambigüitat de rols i les dificultats comunicatives tan sols han estat valorades pel sexe femení, a diferència de l'ambient del lloc de treball que ha estat valorada de la mateixa manera per ambdós sexes. Els resultats dels estudis, doncs, assenyalen que el teletreball pot incidir en aspectes clau del disseny del lloc de treball i fer-ho de manera diferent en funció del gènere.

6.3 Factors personals

Els factors personals es refereixen als factors de la pròpia persona com són el caràcter, les habilitats o les aptituds que influeixen en la persona i el seu lloc de treball capaços d'atenuar o causar estrès.

De tots els grups de factors, els factors personals són els que han presentat un menor pes sortint a un total de 3 estudis.

A la figura 26 es mostra el percentatge d'ocasions que s'han mencionat factors personals atenuadors i causants d'estrès. Després d'analitzar els articles inclosos en la revisió sistemàtica, s'ha observat que el percentatge d'atenuadors és més gran que el de causants.

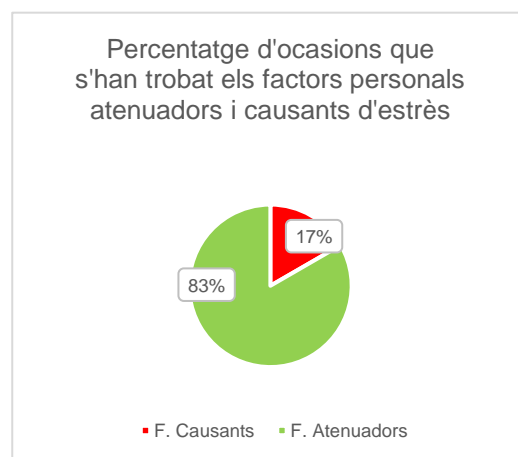


Figura 26: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors personals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

Entre els factors atenuadors i causants d'estrès s'ha inclòs:

- La personalitat i habilitats de l'individu: Amb aquestes ens referim, tal com diu el mateix nom, a la personalitat, les habilitats i capacitats de la persona teletreballadora per fer front a les tasques laborals. En aquest cas, cal mencionar que la variable ha estat més valorada pel sexe femení i ha mostrat més pes dins dels factors atenuadors.

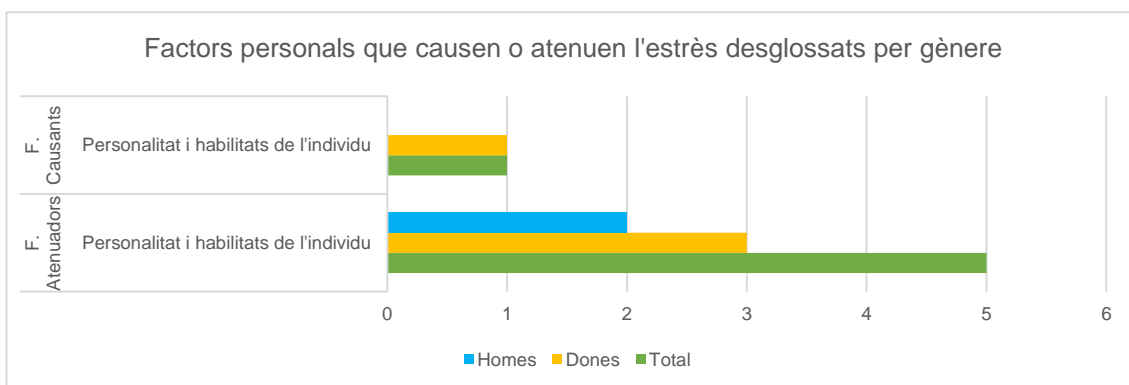


Figura 27: Factors personals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

En resum, dins els factors personals només es troba una variable: la personalitat i les habilitats de l'individu. La personalitat i habilitats de l'individu és un factor que pot jugar com a reductor o com a causant d'estrès. Com més i millors habilitats tingui el teletreballador, més fàcil serà per ell assolir els objectius amb un menor grau d'estrès, a diferència dels teletreballadors que tinguin menys habilitats que els serà més costós i patiran major estrès. En aquest cas, malgrat que la variable ha sigut present com a reductor i com a causant d'estrès, el major pes ha recaigut en

els atenuadors d'estrès. Mentre que dins els causants d'estrès només hi ha hagut un estudi que ho hagi mencionat referent al gènere femení, la vessant positiva ha presentat un total de 5 mencions, 3 de les quals també han fet referència al gènere femení.

6.4 Factors interpersonals

S'anomenen factors interpersonals aquells que sorgeixen a través de la interacció o relacions entre dues o més persones.

Els factors interpersonals han estat inclosos en un total de 10 estudis i tal com es pot veure a la figura número 28, la major part d'estudis els han descrit com a causants d'estrès, concretament un 69%, a diferència d'un 31% d'estudis que els han definit com atenuadors d'estrès.

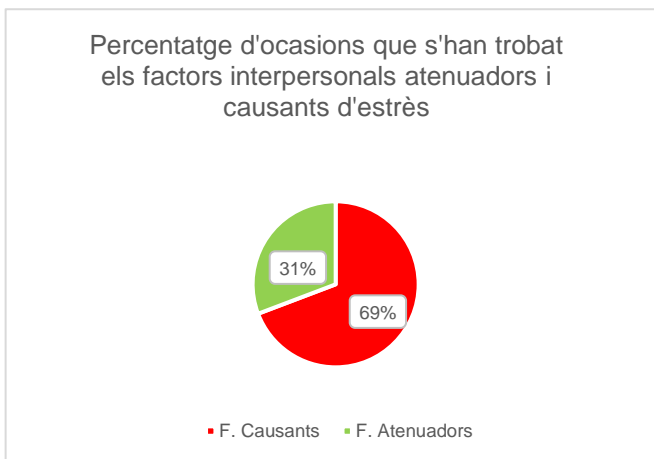


Figura 28: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors interpersonals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

Entre els factors interpersonals que poden atenuar l'estrès, segons els estudis inclosos en la recerca sistemàtica, es troben:

- Suport social: Ens referim amb suport social a la xarxa de persones o amigats que té la persona teletreballadora, de les quals pot rebre ajuda. Aquesta variable ha estat valorada per ambdós sexes però més pel gènere femení.
- Confiança amb els superiors: Consisteix en l'esperança o tranquil·litat que té una persona on, en el moment que passi alguna cosa, els seus superiors reaccionin com la persona desitja. Aquesta variable ha presentat el menor pes dins els factors atenuadors, ja que només ha estat present en un estudi i ha estat igualment valorada pel gènere femení i masculí.
- Reducció del conflicte laboral i familiar: Tal com s'ha comentat anteriorment, es refereix a la incompatibilitat del rol familiar i laboral. Aquesta variable només ha sigut valorada com a reductora d'estrès pel gènere femení.

En relació als factors interpersonals que d'acord amb els estudis analitzats poden causar estrès trobem:

- Aïllament o manca de suport social: Consisteix a les dificultats que té el teletreballador per contactar amb els seus companys, tenint més problemes per obtenir suport social i sentint-se més sol. Aquesta variable ha estat classificada com un causant d'estrès, on les valoracions femenines han duplicat les masculines.
- Conflicte entre el treball i la família: Malgrat que aquesta variable s'ha conceptualitzat a l'apartat dels factors interpersonals atenuadors d'estrès, el conflicte laboral i familiar, ha sigut la variable que ha obtingut més pes dins els factors causants d'estrès, i com era d'esperar les dones s'han interposat per davant els homes.
- Cura de nens petits o gent gran: Ens referim amb aquesta variable al fet d'haver de cuidar persones grans, criatures, o altres persones dependents. Ha sigut la segona variable amb més pes, per darrere dels conflictes entre el treball i la família, i, igual que en el cas anterior, han estat les dones les que ho han valorat més ocasions com a causant d'estrès.

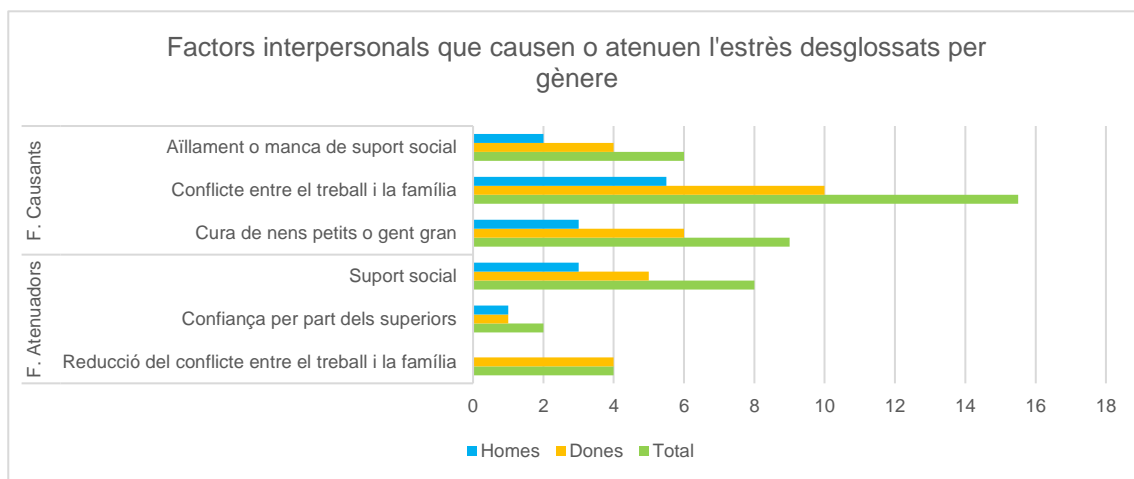


Figura 29: Factors interpersonals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

Els factors interpersonals són el grup de factors que han presentat més pes en la investigació. Dins els factors atenuadors cal destacar que el suport social és el que ha presentat major pes. El suport social engloba tant el suport dels companys de feina com dels superiors, i s'observa que ha estat altament valorat pels dos sexes però el femení s'ha situat al capdavant. Seguidament a aquest, també s'ha trobat la reducció del conflicte laboral i familiar només valorat per les dones, i la confiança per part dels superiors valorada igual pels dos sexes. Per altra banda, en relació als factors causants d'estrès, cal destacar la cura de nens petits o gent gran, els quals s'han situat en segona posició, i el conflicte entre el treball i la família que s'ha posicionat primer al rànquing. En relació a aquestes dues variables acabades de mencionar, cal destacar que el gènere femení s'ha imposat molt per sobre del masculí, ja que tal com s'ha vist al capítol 4, el gènere femení és el que es segueix encarregant del treball no remunerat i per aquest motiu pateix més estrès per la cura de persones i pel conflicte entre el treball i la família. Aquest grup de factors, doncs, afecten negativament el benestar dels teletreballadors influenciant negativament en l'estrès. Seguidament, en l'última posició s'ha trobat l'aïllament i manca de suport social on les dones ho han qualificat el doble de vegades com a causant d'estrès.

6.5 Factors emocionals

Ens referim amb factors emocionals aquells que estan relacionats amb les emocions o els sentiments.

Igual que en el cas anterior, els factors emocionals han suposat un pes important i han estat mencionats a un total de 8 estudis. En aquest cas, també predominen els factors causants d'estrès (74%) per sobre dels factors atenuants (26%).

A més a més, cal destacar que els factors emocionals són un nou grup de factors sorgits a través de la revisió sistemàtica, que, malgrat no ser present en la fonamentació teòrica, s'ha cregut adient incorporar en els resultats.

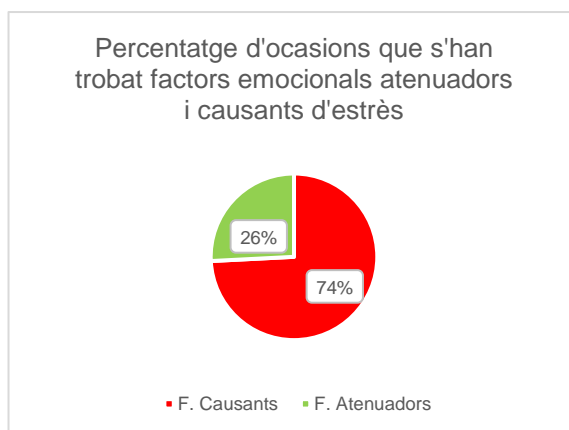


Figura 30: Percentatge d'ocasions que s'han trobat factors emocionals causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

Entre els factors emocionals que atenuen l'estrès, d'acord amb els estudis analitzats a la recerca sistemàtica, trobem:

- El menor cansament a causa de no haver-se de desplaçar: Treballar des de casa moltes persones ho associen positivament perquè no han de desplaçar-se fins a les oficines físiques de l'organització i, per tant, no experimenten tant cansament a causa del desplaçament i el tràfic. Aquesta variable ha estat valorada per ambdós gèneres però ha tingut més incidència en el sexe femení.

En relació als factors causants d'estrès, les investigacions analitzades han trobat:

- Sobrecàrrega de treball a causa de les elevades demandes: Les elevades demandes que han de satisfer les persones teletreballadores fan que sovint es doni lloc a càrrega emocional, una variable molt lligada amb els límits temporals i les demandes a satisfer. Aquesta variable ha tingut bastant de pes i les valoracions femenines han duplicat les masculines.

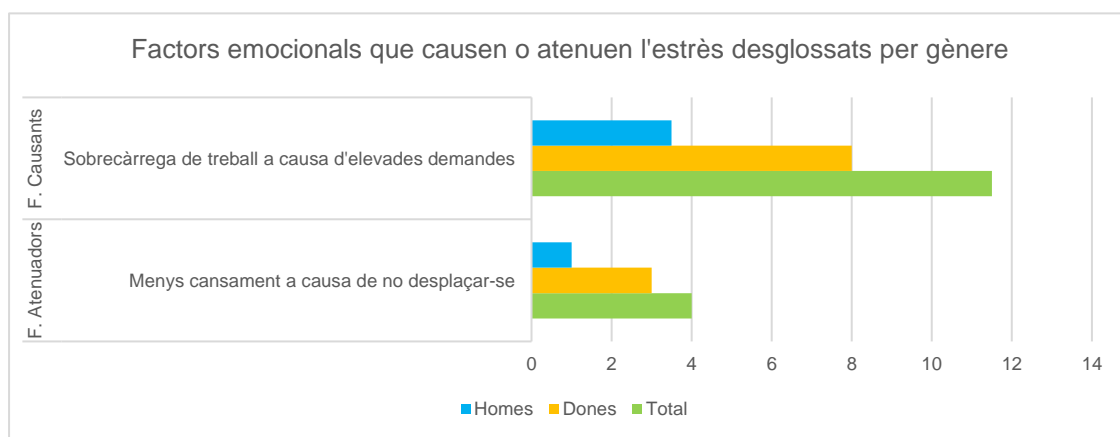


Figura 31: Factors emocionals que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

Dins els factors emocionals reductors d'estrès només es troba el menor cansament a causa de no haver-se de desplaçar fins a l'oficina física. Aquesta ha sigut l'única variable positiva i ha estat més valorada pel gènere femení que el masculí.

Per altra banda, en relació a les variables negatives s'ha trobat la sobrecàrrega de treball a causa de les elevades demandes. Aquesta variable, igual que en el cas del menor cansament degut a no haver-se de desplaçar, ha estat més valorat pel sexe femení.

Així doncs, es veu que els factors emocionals són perjudicials, i més en el gènere femení que el masculí.

6.6 Altres factors

En aquest apartat s'inclouen altres factors que no s'han inclòs en cap dels grups anteriors però que han aparegut durant la revisió sistemàtica i que per tant actuen també com atenuadors o causants d'estrès.

En aquest cas, s'han identificat altres factors en 5 estudis de la revisió sistemàtica. Tal com s'observa a la figura número 32, es pot veure que els factors causants d'estrès tornen a tenir molt més pes que els factors atenuadors d'estrès, situant-se a un 60% i a un 40% respectivament.

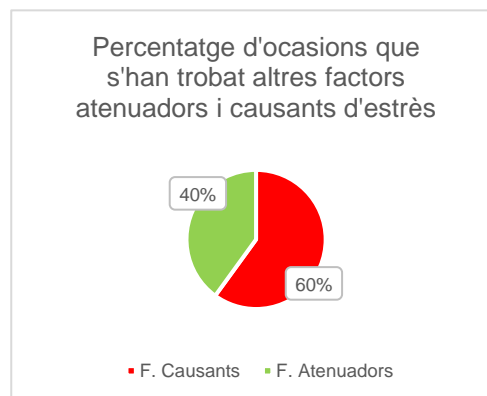


Figura 32: Percentatge d'ocasions que s'han trobat altres factors causants i atenuadors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

Entre els factors inclosos en aquesta categoria que atenuen l'estrès es troba el següent:

- Reducció de costos per no haver-se de desplaçar: Tal com diu el nom de variable, hi ha hagut moltes persones que han valorat positivament la reducció de despeses com són la gasolina o el manteniment dels vehicles a causa de no haver-se de desplaçar fins a les oficines físiques de l'organització. Aquesta variable ha estat valorada tant pel gènere femení com pel masculí, encara que el gènere femení ha mostrat més pes.

En relació als altres factors que poden incrementar l'estrès, s'engloba:

- Malestar per treballar caps de setmana o festius: El fet de treballar des de casa fa que en múltiples ocasions els teletreballadors avanci feina els caps de setmana o dies festius al tenir la mateixa oficina a casa. El malestar derivat de treballar els dies festius o caps de setmana, ha estat valorat per ambdós gèneres però el sexe femení ha presentat més pes.

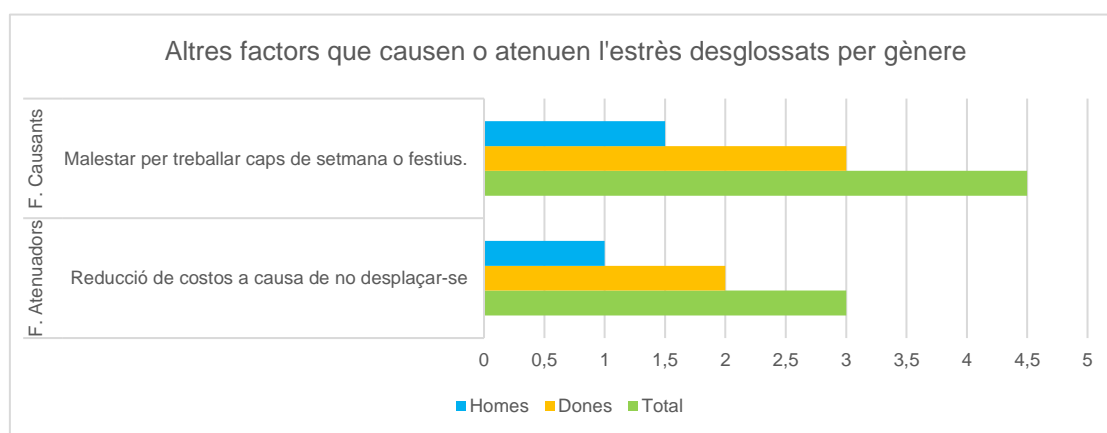


Figura 33: Altres factors que d'acord amb els estudis analitzats causen o atenuen l'estrès desglossats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

En relació als factors atenuadors d'estrès, tan sols es troba la reducció de costos degut al fet de no desplaçar-se, una variable positivament valorada per ambdós sexes però les dones n'han obtingut major puntuació.

Contràriament, dins els factors causants d'estrès s'ha trobat el malestar per treballar caps de setmana o festius.

6.7 Síntesi del capítol

En aquest apartat de la investigació s'han donat a conèixer els resultats i anàlisis de la revisió sistemàtica quantitativa.

Generalment, s'ha vist que la major part d'estudis han mostrat resultats negatius del teletreball, generant estrès en les persones teletreballadores.

Dels 6 grups de factors mencionats, 4 han presentat resultats causants d'estrès —els factors del disseny del lloc de treball, els factors interpersonals, els factors emocionals i altres factors—, un dels grups ha demostrat resultats positius —els factors personals—, i, finalment, un grup s'ha mostrat neutre presentat el mateix pes com a causant i com a reductor d'estrès; els factors temporals.

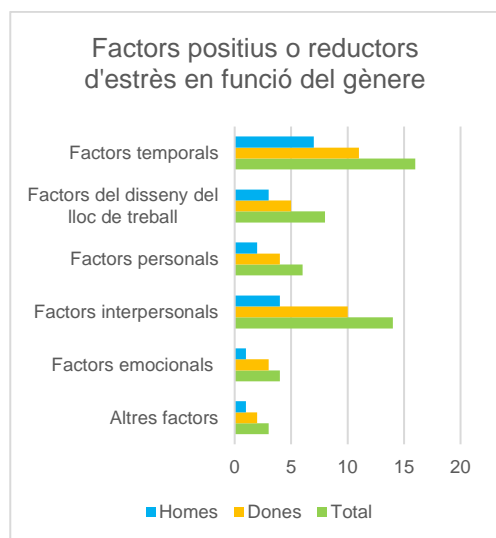


Figura 34: Resum gràfic dels 6 grups de factors positius o atenuadors d'estrès mostrant els resultats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

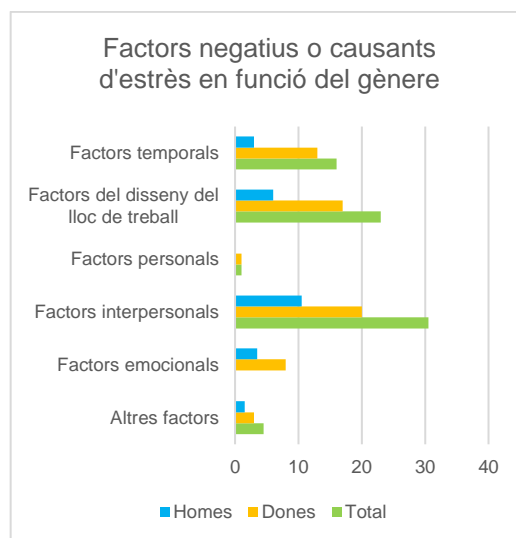


Figura 35: Resum gràfic dels 6 grups de factors negatius o causants d'estrès mostrant els resultats per gènere. Font: Elaboració pròpia.

A les figures 34 i 35 es pot observar resumidament el pes que ha tingut cada grup de factors. En el cas dels factors positius o reductors de gènere, es pot veure que els que han obtingut més pes han estat els factors temporals, seguits pels factors interpersonals i els del disseny del lloc de treball.

No obstant això, com a causants d'estrès han encapçalat el rànquing els factors interpersonals seguits pels del disseny del lloc de treball i els factors temporals. També cal destacar que els grups de factors que menys han impactat a les persones teletreballadores han estat els factors personals i altres factors tant a nivell causant com atenuador.

En termes globals, és a dir, sumant els factors atenuadors i causants, els factors que han mostrat més pes han estat els interpersonals, seguits pels temporals i els del disseny del lloc de treball. Seguidament a aquests s'han trobat els emocionals, i, en els darrers llocs, els altres factors i els factors personals.

Finalment, en termes de gènere, cal mencionar que el teletreball ha mostrat resultats molt més nocius en el gènere femení. El grup de factors que s'ha mostrat més crític en el gènere femení han estat els factors interpersonals, els quals, d'acord amb el capítol 4 de la present investigació, es poden vincular amb el treball no remunerat i les elevades demandes que afronta el gènere femení versus el masculí.

En el proper apartat de la investigació es veurà el vincle entre els resultats obtinguts a partir d'aquesta anàlisi de dades i la informació utilitzada per a confeccionar la fonamentació teòrica i conceptual; tot contrastant les diferències i similituds entre ambdues parts.

7. DISCUSSIÓ

En aquest apartat es comentaran les similituds i diferències entre la literatura prèvia presentada en la fonamentació teòrica, i els resultats obtinguts en l'anàlisi sistemàtica.

Iniciant-nos amb les tipologies de teletreball, cal mencionar que dins la fonamentació teòrica s'han distingit tres maneres diferents de classificar-lo: en funció de la localització on es desenvolupa la feina (Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012; Andriessen, 1991; Gray et al., 1993; Holti and Stern, 1986; Huws, 1994; IRS, 1996a citat a Daniels et al., 2001; Nayani et al., 2018), en funció de la mobilitat del teletreballador (Eurofound, 2015) o en funció de la intensitat que es teletreballa (Bentley et al., 2016).

No obstant, en els estudis inclosos a la revisió s'ha pogut veure que la variable de mesura més utilitzada ha sigut la freqüència o intensitat amb que es teletreballa (Bentley et al., 2016; Heiden, Richardsson, Wiitavaara, i Boman, 2019; Henke et al., 2016; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019b; Vander Elst et al., 2017), a diferència de la localització o la mobilitat, que cap dels estudis hi ha fet referència. En aquest cas, futures recerques podrien distingir les persones teletreballadores en funció de la seva localització o mobilitat, ja que és possible que presentin diferents factors d'estrès.

En relació a les teories de l'estrès, cal mencionar que la major part d'estudis analitzats no han presentat una definició clara de l'enfoc utilitzat. Mentre que dins l'àmbit teòric ha sorgit l'enfoc persona-medi ambient (Leka i Houdmont, 2010; Lloyd et al., 2002; Sohail i A. Rehman, 2015; Weinert et al., 2014), l'aproximació sociotècnica (Mark, 2008), el model control demanda (Ganster i Rosen, 2013; Perry et al., 2018; Sohail i A. Rehman, 2015; Stansfeld i Candy, 2006) i la teoria de l'esforç-recompensa (Leka i Houdmont, 2010; Siegrist, 2016), dins l'àmbit pràctic només han sorgit 3 estudis que facin referència a l'enfoc utilitzat. Dos dels estudis analitzats han fet referència al model control demanda (Duxbury i Halinski, 2014; Higgins, Duxbury, i Julien, 2014), i un estudi ha fet referència al sistema sociotècnic (Bentley et al., 2016). Incloure una cara fonamentació teòrica sobre l'estrès és totalment necessari per poder explicar les raons per les quals certs aspectes del teletreball o el gènere de la persona teletreballadora tenen un impacte o altre sobre l'estrès. Per tant, es creu que és una qüestió a millorar en futures recerques.

A continuació passem a comentar els efectes del teletreball i l'estrès en les persones teletreballadores. El present capítol s'ha dividit en 6 apartats on es presenten els factors influents a través de les categories ja utilitzades: els factors temporals, els factors del disseny del lloc de treball, els factors personals, els factors interpersonals, els factors emocionals i els altres factors. Tots aquests factors han sigut presentats a la fonamentació teòrica a excepció dels factors emocionals que han sorgit a través de l'anàlisi sistemàtica. Així doncs, en els següents apartats, es farà un contrast entre les troballes de l'àmbit teòric en comparació a les troballes de l'anàlisi pràctic, unes troballes molt diferents, perquè mentre que a la fonamentació teòrica s'ha qualificat positivament el teletreball com un atenuant d'estrès, després de dur a terme la revisió sistemàtica s'ha vist que predominen els factors negatius i causants d'estrès.

7.1 Factors temporals

Dins el primer grup es troben els factors temporals. A la fonamentació teòrica i conceptual només s'ha valorat positivament la flexibilitat perquè permet que el teletreballador disposi de control i capacitat de prendre decisions i organitzar-se, tot contribuint a un menor estrès, una millor motivació, i, consegüentment, uns millors resultats (Bentley et al., 2016; Nicholas i Guzman, 2009; Song i Gao, 2019a; Tavares, 2017).

Per altra banda, dins els factors negatius mencionats a la fonamentació teòrica només s'ha identificat una variable; les dificultats de desconnexió. Les dificultats de desconnexió sorgeixen perquè com que el teletreballador té accés en tot moment a les eines de treball, solen fer més hores del compte dificultant el descans i contribuint a un major grau d'estrès (Abendroth i Reimann, 2018; Charalampous, Grant, Tramontano, i Michailidis, 2019; Nurmi, 2011; Song i Gao, 2019).

En relació a les variables identificades a l'anàlisi sistemàtica, s'han destacat 3 factors atenuadors i 3 factors causants d'estrès. Destacar, però, que totes les variables d'aquesta agrupació sorgides en la fonamentació teòrica, també han sigut visibles a l'anàlisi sistemàtica.

En referència als factors atenuadors o reductors d'estrès, cal destacar la flexibilitat horària. La flexibilitat és considerada una de les característiques més importants del teletreball perquè permet flexibilitzar les hores d'inici i fi de la jornada laboral (Bentley et al., 2016; Duxbury i Halinski, 2014; Kim et al., 2019; Kröll, Doebler, i Nüesch, 2017). L'habilitat de fer descansos també ha sigut valorada com un atenuador d'estrès i es refereix a la capacitat que té la persona teletreballadora per poder desenganxar-se de la feina i invertir temps en un mateix descansant i recuperant energia (Duxbury i Halinski, 2014; Ismail, Hamsa, i Ibrahim, 2012; Kim et al., 2019). Finalment, l'estalvi de temps a causa de no haver-se de desplaçar per anar a l'oficina física també ha sigut beneficiós i ha demostrat resultats reductors d'estrès en els teletreballadors (Bentley et al., 2016; Ismail et al., 2012).

En referència al gènere, cal destacar que totes aquestes variables han sigut més valorades pel gènere femení, a excepció de l'estalvi de temps al no desplaçar-se que ha estat valorat de la mateixa manera pel gènere masculí i femení.

En relació ara als factors causants d'estrès, cal destacar les dificultats de desconnexió (Duxbury i Halinski, 2014; García-González, Torrano, i García-González, 2020; Heiden et al., 2019; Higgins et al., 2014; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019). Aquesta variable va molt lligada amb l'habilitat de fer descansos perquè si el teletreballador no descansa prou, derivarà en fatiga i estrès. A més a més, la pressió temporal també s'ha associat com un causant d'estrès però només en el sexe femení (Duxbury i Halinski, 2014; García-González et al., 2020).

L'últim factor negatiu mencionat ha estat la manca de flexibilitat (García-González et al., 2020; Higgins et al., 2014; Ismail et al., 2012; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019). La flexibilitat mereix ser destacada perquè mentre que dins la fonamentació teòrica es considerava positiva, després de fer l'anàlisi s'ha vist que tant pot tractar-se d'un atenuant d'estrès (Bentley et al., 2016; Duxbury i Halinski, 2014; Kim et al., 2019; Kröll et al., 2017), —perquè permet organitzar-se en funció de les necessitats de cadascú—, o com a causant d'estrès (García-González et al., 2020; Higgins et al., 2014; Ismail et al., 2012; Kim et al., 2019)—degut a que el teletreballador té massa flexibilitat i té dificultats per organitzar-se la jornada laboral—. Heiden et al. (2019), conclouen en el seu estudi que treballar des de casa ofereix més llibertat i autonomia als teletreballadors, però l'elevada flexibilitat és un problema perquè pot donar lloc a grans dificultats per establir els límits entre la feina i la família.

A nivell de gènere, cal destacar que la flexibilitat ha estat més valorada pel gènere femení tant com atenuador com a causant d'estrès. També es veu que, negativament, la manca d'horari, les llargues jornades laborals i el no fer descansos són factors que afecten molt més el sexe femení que el masculí, a diferència de la pressió temporal i l'estalvi de temps a causa de no haver-se de desplaçar que són valorats de manera similar pel gènere masculí i el femení.

En aquest apartat s'han pogut veure les coincidències i divergències entre els factors positius i negatius que influeixen en l'estrès dels teletreballadors i que són mencionats per autors, així com els resultats pràctics de la investigació. Cal destacar que la flexibilitat ha estat present com

a reductora i com a causant d'estrès, encara que en ambdós casos ha estat més valorada pel gènere femení que no pas el masculí. Per tot això esmentat, caldria enfocar recerques futures a analitzar l'impacte de la flexibilitat en els teletreballadors, ja que tal com es mostra és valorada tant a nivell positiu com negatiu i la seva influència en l'estrès de les persones teletreballadores no resta clar.

7.2 Factors del disseny del lloc de treball

En relació als factors del disseny del lloc del treball mostrats dins l'àmbit teòric, a nivell positiu s'ha mostrat l'autonomia (Charalampous et al., 2019; Fonner i Roloff, 2010; Gajendran i Harrison, 2007; Golden, 2006; Sharma et al., 2012; Suh i Lee, 2017) i, per altra banda, les menors distraccions (Fonner i Roloff, 2012; Sharma et al., 2012). No obstant, en relació als factors causants d'estrès s'ha identificat el conflicte de rols laborals (Michel et al., 2011; Sharma et al., 2012) i els problemes tecnològics i manca de recursos (Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012; Eurofound, 2015; Konradt, 2000; Nayani et al., 2018; Perry et al., 2018).

Una vegada realitzada l'anàlisi dels articles inclosos en la revisió, s'ha vist que tots els factors que formaven part de la fonamentació teòrica també han sigut presents durant l'anàlisi sistemàtica.

Dins les variables reductores d'estrès trobades a la recerca sistemàtica, s'ha trobat l'autonomia (Bentley et al., 2016; Duxbury i Halinski, 2014; Song i Gao, 2019b; Vander Elst et al., 2017) i la reducció de distraccions (Duxbury i Halinski, 2014). En referència al gènere, cal destacar que l'elevada autonomia ha sigut altament valorada pel gènere femení a diferència de la reducció de distraccions de l'oficina que ha tingut una puntuació igual en ambdós gèneres.

En relació als causants d'estrès, cal destacar que gairebé totes les variables han sigut més presents en el gènere femení. L'ergonomia del lloc de treball (García-González et al., 2020; Higgins et al., 2014; Vander Elst et al., 2017), les dificultats de promoció (García-González et al., 2020; Ismail et al., 2012) i la manca d'autonomia (García-González et al., 2020; Higgins et al., 2014; Vander Elst et al., 2017), per exemple, han sigut presents als dos sexes però el femení s'ha mostrat més afectat. Per altra banda, mencionar que les dificultats comunicatives (García-González et al., 2020; Ismail et al., 2012) i l'ambigüitat de rols (Duxbury i Halinski, 2014; García-González et al., 2020; Ismail et al., 2012) tan sols han sigut valorats negativament pel gènere femení. Finalment, l'ambient del lloc de treball ha estat igual de valorat negativament per ambdós sexes (Duxbury i Halinski, 2014).

En aquest apartat s'han mostrat els factors del disseny del lloc de treball que afecten positivament i negativament en funció del gènere. S'ha vist que l'ambigüitat de rols és freqüent tant en les investigacions prèvies com en l'anàlisi de dades i que sobretot és més present en el gènere femení. D'acord amb aquests resultats obtinguts, s'ha conclòs que els factors del disseny del lloc de treball s'associen negativament en l'estrès, i, alhora, que presenten més impacte en el gènere femení versus el masculí. És per aquest motiu que futures recerques es podrien centrar a estudiar el bon disseny del lloc de treball de cara a les persones teletreballadores, d'acord amb les necessitats del gènere masculí i del femení.

7.3 Factors personals

El grup dels factors personals ha sigut el més escàs de tots, presentant menys de 10 mencions en els articles revisats.

Dins la fonamentació teòrica s'ha destacat la personalitat i les habilitats del teletreballador de manera positiva (Baruch, 2017; Richardson i Mckenna, 2014).

Aquesta única variable mencionada en la fonamentació també ha sigut present en la revisió sistemàtica amb la distinció que ha sigut valorada tant a nivell atenuador com causant d'estrès. Això significa que les habilitats, aptituds i coneixements dels individus poden jugar a favor dels teletreballadors (García-González et al., 2020; Henke et al., 2016; Kröll et al., 2017), és a dir, fent que els teletreballadors tinguin unes capacitats i habilitats que els permetin assolir les demandes d'acord amb el temps previst. Contràriament, també pot ser que els treballadors que no disposin d'aquestes capacitats, habilitats i coneixements, els costi més satisfer les demandes i per tant percebin més estrès (García-González et al., 2020). En aquest cas, de cara a futures investigacions es podria indagar en les habilitats o aptituds que haurien de posseir els teletreballadors per a reduir l'estrès, o, contràriament, estudiar quines són aquelles característiques que si posseeixen els teletreballadors hi ha més possibilitats que es generi estrès.

No obstant això, cal mencionar que aquesta variable ha tingut més pes com atenuador d'estrès, i, alhora, que en ambdós casos —tant atenuador com causant—, ha sigut el gènere femení el que més l'ha valorat.

7.4 Factors interpersonals

Els factors interpersonals han presentat un elevat pes en la revisió sistemàtica i han mostrat un impacte negatiu actuant com a causants d'estrès.

A nivell teòric i conceptual els factors interpersonals que han destacat positivament han sigut la reducció del conflicte entre el treball i la família (Martin i MacDonnell, 2012; Nicholas i Guzman, 2009; Shaw et al., 2003), encara que aquest també ha sigut descrit com un factor negatiu i causant d'estrès (Byron, 2005; Golden, 2012; Kazekami, 2019; Kim et al., 2019; Perry et al., 2018; Sakamoto i Spinks, 2008; Song i Gao, 2019; Weinert et al., 2014). Seguidament, dins els factors negatius també s'ha mencionat l'aïllament i manca de suport social (Allen et al., 2015; Bentley et al., 2016; Charalampous et al., 2019; Eurofound, 2015; Fonner i Roloff, 2010; Golden, 2012; Konradt, 2000; Nayani et al., 2018; Nurmi, 2011; Perry et al., 2018; Prosser, 2011; Sharma et al., 2012; Tavares, 2017; Weinert et al., 2014).

Després de realitzar l'anàlisi sistemàtica s'ha observat que tots els factors sorgits en la fonamentació teòrica també han sigut presents en la revisió sistemàtica.

A nivell d'atenuadors d'estrès, després de fer la revisió sistemàtica s'ha vist que el suport social, dins el qual s'engloba el suport dels companys, dels superiors i de l'organització (Bentley et al., 2016; Duxbury i Halinski, 2014; Vander Elst et al., 2017), ha estat la variable més valorada dins els factors atenuadors. El suport social té molta influència en la satisfacció laboral dels treballadors, motiu pel qual si el teletreballador no percep suport social, es donarà lloc a aïllament, tensió psicològica, i desajust entre la persona i el medi ambient (Bentley et al., 2016). La reducció del conflicte entre el treball i la família, alhora, s'ha vist que és un tema molt polèmic i molt estudiat. El conflicte entre el treball i la família ha estat present com atenuador d'estrès en 4 estudis i només s'ha valorat positivament pel gènere femení. Seguidament a aquest, la confiança per part dels superiors ha sigut una variable sorgida a través de la revisió sistemàtica i només ha estat present en un estudi, valorada de la mateixa manera pel gènere masculí i femení (Bentley et al., 2016).

Centrant-nos ara amb les variables trobades durant la revisió i que són considerades causants d'estrès, trobem: l'aïllament o manca de suport social, el conflicte entre el treball i la família, i la cura de nens petits o gent gran. D'entre tots els factors causants d'estrès, el conflicte laboral i familiar ha sigut la variable que ha obtingut més pes (García-González et al., 2020; Heiden et al., 2019; Henke et al., 2016; Higgins et al., 2014; Ismail et al., 2012; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019; Vander Elst et al., 2017) seguida per la cura de nens petits o gent gran (Duxbury i Halinski, 2014; Henke et al., 2016; Higgins et al., 2014; Ismail et al., 2012; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019) i l'aïllament o manca de suport social (Bentley et al., 2016; García-González et al., 2020; Ismail et al., 2012; Vander Elst et al., 2017).

Seguint amb els factors interpersonals causants d'estrès, tots han sigut més criticats pel sexe femení. Les dones han sigut les que han mostrat més descontentament amb el conflicte laboral i familiar, amb la cura de nens petits i gent gran, amb l'aïllament i suport social així com el poc reconeixement. És per aquest motiu, que es veu que els factors interpersonals afecten molt més el gènere femení causant un grau d'estrès superior al gènere masculí.

Aquests resultats negatius es poden vincular amb les troballes del capítol número 4. Com que avui en dia segueixen sent les dones les que s'ocupen de la major part de les tasques no remunerades, és a dir, la compra, la neteja de la llar així com la cura de menors o persones dependents, són les que han presentat resultats més nocius. Els homes, a diferència, sí que ho han valorat negativament, però la xifra de dones que ho han considerat causants d'estrès ha sigut molt més elevada.

Així doncs, malgrat que el conflicte entre el treball i la família, pot considerar-se com un benefici pels pares perquè poden beneficiar-se de treballar i cuidar els nens a la vegada, també pot ser percebut com una font d'estrès perquè s'intenta treballar enmig de distraccions familiars constants tot generant un impacte negatiu i un alt grau d'estrès. (Song i Gao, 2019). D'acord amb aquests mateixos autors, però, l'impacte del teletreball és diferentment percebut en funció de la freqüència amb la que es teletreballa, l'estat parental o el gènere de la persona. Tot i això, cal destacar que encara que les dones percebin més estrès teletreballant, Ismail et al. (2012) mostren en la seva investigació que del total d'enquestats, un 70% de dones voldrien teletreballar, i, un 60% són dones casades i amb fills. Així doncs, en comparació als homes, les dones presenten més disponibilitat per realitzar teletreball (García-González et al., 2020).

En resum, malgrat que el teletreball es pot considerar beneficiós perquè presenta un major equilibri, hi ha una gran quantitat de factors interpersonals que interfereixen en els teletreballadors causant estrès (Vander Elst et al., 2017). A més a més, també es pot relacionar el fet que el gènere femení pateix més estrès principalment perquè a més a més del treball remunerat, carreguen amb el treball no remunerat.

7.5 Factors emocionals

Els factors emocionals no han sigut presents a la fonamentació teòrica, però, no obstant això, han sorgit durant la revisió sistemàtica.

Una vegada realitzada la revisió sistemàtica i creada la base de dades s'ha observat una variable reductora d'estrès: el menor cansament gràcies al fet de no desplaçar-se (Bentley et al., 2016; Song i Gao, 2019; Vander Elst et al., 2017), la qual només ha sigut mencionada positivament i ha estat valorada tant per homes com per dones.

Per altra banda, en relació als factors emocionals negatius, s'ha identificat la sobrecàrrega degut a les elevades demandes que han de fer front els teletreballadors (Bentley et al., 2016; Duxbury i Halinski, 2014; García-González et al., 2020; Heiden et al., 2019; Henke et al., 2016; Higgins et al., 2014; Ismail et al., 2012; Song i Gao, 2019).

En aquest cas, també són els factors negatius els que predominen per davant els positius, i, en termes de gènere, han sigut les dones les que han mostrat més influència negativa i causant d'estrès. És a dir, a nivell positiu les dones han valorat més el fet de no cansar-se degut a no haver-se de desplaçar, però, tot i això, dins l'àmbit negatiu les dones també han considerat —per davant dels homes— la sobrecàrrega de treball com un causant d'estrès. D'acord amb García-González et al. (2020) la sobrecàrrega mental afecta negativament la motivació dels teletreballadors, generant més fatiga. A més a més, aquests mateixos autors esmenten que les dones solen patir més fatiga que els homes. En aquest punt, les recerques futures podrien optar per estudiar les causes i afectacions de la fatiga dels teletreballadors, la qual, tal com s'acaba d'esmentar, sol ser més freqüent en les dones que en els homes.

En aquest punt, doncs, es pot concloure que els factors emocionals són molt més presents en el gènere femení que en el masculí. Alhora, els factors emocionals són molt importants perquè en termes d'estrès extrem poden derivar en baixa autoestima (García-González et al., 2020), en *burnout* (Duxbury i Halinski, 2014; García-González et al., 2020) i en esgotament mental (Bentley et al., 2016; Duxbury i Halinski, 2014; García-González et al., 2020; Heiden et al., 2019; Henke et al., 2016; Kim et al., 2019).

7.6 Altres factors

Dins els factors atenuadors d'estrès englobats a la fonamentació teòrica, s'ha destacat la menor mobilitat (Kim et al., 2019; Mokhtarian et al., 2000; Weinert et al., 2014), l'estalvi de costos (Allen et al., 2015; Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012; Hartig et al., 2007; Mokhtarian et al., 2000) i les persones amb condicions especials (Allen et al., 2015; Comisión de trabajo del Foro EFR, 2012).

En relació ara als resultats de la revisió sistemàtica, cal destacar un factor com a causant; el malestar a causa de treballar caps de setmana o festius (García-González et al., 2020; Kim et al., 2019; Song i Gao, 2019) i un factor com atenuador, el qual consisteix en la reducció de costos gràcies a no haver-se de desplaçar (Bentley et al., 2016; Ismail et al., 2012).

En termes de gènere, han tornat a ser les dones les que han valorat més ambdós casos, tant la reducció de costos com un atenuador, com el malestar per treballar els caps de setmana i festius com a causant d'estrès.

A més a més, cal destacar que la revisió sistemàtica ha mostrat algunes conseqüències derivades de l'estrès generat en els teletreballadors com són: l'abús del tabac, el qual és més freqüent en les dones així com l'abús d'alcohol, que és més freqüent en els homes (García-González et al., 2020; Henke et al., 2016). Altres autors també han destacat la mala nutrició en el cas dels homes o els problemes cardiovasculars com és l'obesitat en el cas de les dones (Henke et al., 2016; Higgins et al., 2014). En aquest punt es veu que malgrat que els teletreballadors pateixin estrès, aquest no repercuteix de la mateixa manera en el gènere masculí i el femení.

7.7 Síntesi del capítol

En aquest capítol s'han pogut veure els diferents factors que actuen com atenuadors d'estrès i els factors que actuen com a causants. Malgrat que en la fonamentació teòrica els vincles entre el teletreball i l'estrès eren positius i es creia que l'atenuaven, a través de l'anàlisi pràctica s'ha vist que els factors negatius tenen molta més importància.

Fixant-nos amb la figura número 36, a la primera columna es poden veure els grups de factors. Seguidament, a la segona columna, es pot observar el nombre total de vegades que han sorgit els factors durant la revisió sistemàtica. Finalment, a les dues últimes columnes es pot veure, del total d'ocasions que s'han mencionat —segona columna—, quin percentatge de mencions ha classificat la variable com atenuant d'estrès i quin percentatge la classificant com a causant d'estrès.

A simple vista es pot veure que els factors interpersonals són els que han sigut mencionats més vegades, seguits pels factors temporals i pels del disseny del lloc de treball. En les darreres posicions, per altra banda, es troben els factors emocionals amb la meitat de puntuació, seguits pels altres factors i els factors personals.

En relació als factors temporals, tal com es veu a la imatge i tal com s'ha mencionat anteriorment, de totes les ocasions que s'han identificat, la meitat (50%) han sigut mencionats com atenuadors d'estrès i l'altra meitat (50%) com a causants d'estrès.

Seguidament, els factors del disseny del lloc de treball, els factors interpersonals, els factors emocionals, i els altres factors, han presentat un percentatge causant d'estrès major, fet pel qual, aquests grups de factors són considerats causants d'estrès pels teletreballadors.

Finalment, només hi ha hagut un sol grup de factors que s'hagi relacionat positivament atenuant l'estrès dels teletreballadors; els factors personals, els quals han estat classificats com a causants d'estrès un 17% de les vegades que han sorgit, i un 83% han estat descrits com atenuadors d'estrès sobre les persones teletreballadores.

Factors	Total d'ocasions mencionats	Percentatge negatiu (causants)	Percentatge positiu (atenuadors)
Factors temporals	32	50%	50%
Factors del disseny del lloc de treball	31	74%	26%
Factors personals	6	17%	83%
Factors interpersonals	46	69%	31%
Factors emocionals	16	74%	26%
Altres factors	8	60%	40%

Figura 36: Taula-resum amb els percentatges de factors causants i reductors d'estrès. Font: Elaboració pròpia.

Finalment, afegir que malgrat que a la fonamentació teòrica es classificava positivament el teletreball perquè proporcionava beneficis pel teletreballador, a través de la revisió sistemàtica s'ha observat que la major part d'estudis classifiquen el teletreball com una modalitat de treball que influencia negativament en els teletreballadors. Alhora, també s'ha pogut observar que el gènere femení és més propens a realitzar teletreball per a compaginar el treball remunerat i el no remunerat, encara que també és més procliu a generar estrès. De fet, mencionar que els factors interpersonals han estat els que han mostrat més pes i s'han qualificat més vegades com a causants d'estrès, que és just on s'engloba el conflicte entre el treball i la família així com a cura de menors o persones grans.

CONCLUSIONS

L'objectiu principal d'aquesta recerca era:

Esbrinar, d'acord amb les investigacions prèvies, si l'impacte del teletreball és negatiu —causant d'estrès— o positiu —atenuant l'estrès— i si aquest impacte és diferentment percebut en funció del gènere.

Malgrat que dins la fonamentació teòrica molts autors han donat suport al teletreball qualificant-lo com un reductor d'estrès, després de dur a terme la recerca sistemàtica s'ha pogut veure que els resultats del teletreball són nocius i afecten negativament els teletreballadors causant estrès. De fet, tal com es pot veure a la figura número 36, dels 6 grups de factors diferenciats, 4 d'ells han presentat resultats nocius: els factors del disseny del lloc de treball, els factors interpersonals, els factors emocionals i també la categoria d'altres factors.

Contràriament a l'esmentat, només un grup de factors, els personals, han presentat resultats positius, mentre que els factors temporals s'han mostrat neutres presentant un percentatge igual com atenuadors i causants d'estrès.

En relació a la segona part de l'objectiu, descobrir si l'impacte del teletreball és percebut diferentment en funció del gènere, cal destacar que sí. Les troballes han indicat que el teletreball afecta diferentment en els homes que en les dones, presentant més incidència negativa en el gènere femení.

A més a més de l'objectiu acabat de descriure, la investigació conté 4 objectius secundaris o específics:

1. Conèixer quin dels dos sexes és més partidari a realitzar teletreball i quin dels dos gèneres percep més estrès en practicar-lo.

En aquest cas s'ha vist que són les dones les més partidàries de realitzar teletreball encara que també són les qui perceben més estrès. El motiu pel qual les dones són més propenses a realitzar teletreball és perquè els permet compaginar el treball remunerat amb el treball no remunerat, és a dir, treballar, realitzar les tasques domèstiques i tenir cura de les persones dependents. Tot i això, cal esmentar que el rang de factors on el gènere femení ha mostrat més estrès han estat els factors interpersonals; els quals inclouen el conflicte entre el treball i la família, la cura de nens i persones grans així com el sentiment d'aïllament o manca de suport social.

2. Descobrir quins són els "buits" de la recerca entre el teletreball i l'estrès tot identificant les similituds i discrepàncies entre la literatura prèvia i l'anàlisi de la revisió sistemàtica.

Durant la recerca s'han identificat els següents buits:

- Qualificació de les tipologies de teletreball: Cal destacar que durant la conceptualització s'ha vist que no existeix una classificació sòlida de les diferents tipologies de teletreball que existeixen. És a dir, el teletreball es pot qualificar lliurement en funció del lloc on es desenvolupa, de la freqüència o de la mobilitat. Tot i això, cal destacar que durant l'anàlisi sistemàtica s'ha vist que les classificacions més comunes són en funció de la freqüència.
- Conflicte entre el treball i la família: Sens dubte el conflicte entre el treball i la família és un dels temes més estudiats en la influència del teletreball sobre les persones. Les repercussions d'aquests segueixen sense romandre clares perquè avui dia encara no hi ha un consens sòlid. Malgrat que la major part d'estudis que s'han utilitzat a la fonamentació teòrica ho valoren positivament perquè permet compaginar el treball remunerat amb el no remunerat, durant l'anàlisi sistemàtica s'ha vist que el balanç és negatiu, proporcionant sobrecàrrega, esgotament mental i conflictes de rols, entre altres, sobretot en el gènere femení.
- Els factors temporals: Dels 6 grups de factors que s'han descrit durant la present investigació, els factors temporals no han mostrat un resultat clar. De totes les vegades que han sorgit en

l'anàlisi, un 50% d'ocasions han mostrat efectes positius i atenuadors d'estrès en els teletreballadors gràcies a la flexibilitat, l'habilitat de fer descansos o l'estalvi de temps degut al fet de no desplaçar-se. Per altra banda, un 50% d'ocasions s'han qualificat els factors temporals com a causants d'estrès gràcies a la pressió temporal, les dificultats de desconnexió i l'elevada flexibilitat. Cal mencionar, a més a més, que la flexibilitat ha sigut una de les variables més polèmiques; mentre que ha sigut valorada positivament perquè proporciona autonomia per organitzar-se, també ha sigut valorada negativament degut a que l'elevada flexibilitat suposa massa llibertat i dificultats per establir límits entre la vida laboral i familiar.

3. Identificar els autors que més han contribuït a la recerca entre el teletreball i l'estrès en funció del gènere, així com el gènere d'aquests autors.

Han estat molts els autors que han contribuït en la recerca en el teletreball, l'estrès i el gènere. Efectivament el nombre d'autores femenines s'ha imposat per sobre del gènere masculí encara que no amb excés. Tot i això, cal destacar que malgrat que hi ha hagut un total de 22 autores i 20 autors, en tots els estudis analitzats com a mínim hi ha hagut una autora formant part de l'equip investigador. Cal destacar que de tots els estudis que s'han analitzat, només hi ha hagut una autora que ha contribuït a més d'una publicació: *Linda Duxbury*.

4. Veure els trets comuns de les metodologies prèvies emparades en les recerques, tot veient si hi ha coincidència entre els mètodes utilitzats per investigar aquesta matèria.

En referència als trets comuns metodològics, s'ha vist que la major part d'investigacions analitzades, concretament un 92%, han optat per decantar-se per la metodologia quantitativa. Per altra banda, també hi ha hagut un 8% d'estudis que s'han decantat per la metodologia mixta, però no n'hi ha hagut cap que hagi utilitzat la metodologia qualitativa explícitament.

A banda dels objectius, la present investigació també compta amb 4 hipòtesis:

1. Avui dia encara no resta clar si l'impacte del teletreball proporciona resultats positius o negatius als teletreballadors, encara que es creu que la major part dels estudis sostenen que l'impacte és negatiu.

Cert. Tal com s'ha comentat anteriorment, avui en dia segueixen restant dubtes sobre l'impacte del teletreball, principalment perquè hi ha autors que recalquen que és negatiu, mentre que altres diuen que proporciona molts beneficis en els teletreballadors associant-ho positivament. No obstant això, després de realitzar l'anàlisi de dades, s'ha vist, d'acord amb la figura número 36, que el teletreball és majoritàriament classificat negativament; generant un impacte nociu en els teletreballadors i causant estrès. Dels 11 estudis analitzats, un total de 7 estudis suposant més d'un 50% de la mostra, han conclòs que el teletreball genera estrès en les persones teletreballadores. A diferència d'aquests, 3 estudis han dit que el teletreball presenta resultats positius, mentre que 1 ha estat neutre i no s'ha decantat per cap de les dues opcions.

2. El gènere femení és més propens a realitzar teletreball per poder compaginar el treball remunerat i el no remunerat, encara que també és el gènere que pateix més estrès.

Cert. Tal com s'ha vist al capítol número 4, avui en dia el sexe femení segueix combinant el treball remunerat amb el no remunerat. El fet d'haver de treballar i a més a més tenir cura de la llar o de persones dependents, fa que el teletreball sigui molt valorat en el sexe femení. A més a més, tal com s'ha vist a l'apartat de resultats, el fet de combinar aquestes dues tipologies de treball fa que el gènere femení pateixi molt més estrès que el sexe masculí a l'hora de teletreballar.

3. Es duen a terme moltes recerques relacionades amb el teletreball i l'estrès però poques defineixen el seu eix principal amb la distinció de gènere.

Cert. Del conjunt d'estudis analitzats, un 82% s'ha centrat en la investigació entre el teletreball i l'estrès sense incidir en el gènere, encara que la major part d'aquestes publicacions sí que han fet diferenciació entre ambdós sexes de cara als resultats. No obstant, tan sols un 18% dels estudis analitzats han centrat el seu eix principal en el gènere femení. Finalment, mencionar que durant l'execució d'aquesta recerca no s'ha trobat cap investigació centrada en el gènere masculí.

4. La major part d'investigacions que estudien l'estrès derivat del teletreball i la seva influència en funció del gènere, són dutes a terme per dones.

Cert. Encara que s'esperava una xifra més elevada de dones, s'ha pogut comprovar que més de la meitat d'autors que han contribuït a la recerca són dones. Tot i això, destacar que el nombre d'autors també ha sigut elevat; concretament 22 dones i 20 homes. Mencionar, finalment, que en totes les recerques com a mínim hi ha hagut una autora entre els investigadors.

Limitacions

Com a tota investigació acadèmica, el present estudi té un seguit de limitacions que poden donar lloc a desviacions en els resultats extrems.

Una de les limitacions a tenir en compte ha sigut l'extracció d'informació dins l'anàlisi de dades. Al tractar-se d'una revisió sistemàtica de la literatura s'han utilitzat mostres i dades d'investigacions ja fetes, motiu pel qual no s'ha extret informació de primera mà. A més a més, com que la mostra ha englobat estudis des de l'any 2010 a l'any 2020, es poden haver analitzat dades anteriors al 2010 on la realitat del teletreball era molt diferent a la d'avui dia. Aquest fet pot haver distorsionat el resultat perquè la realitat del teletreball ha anat canviant al llarg d'aquests 10 anys.

La gran diversitat de mostres analitzades fan que els resultats siguin molt genèrics i que no es pugui aprofundir en cap professió concreta. Les mostres que han comprès els estudis han sigut ven diverses, des d'empreses específiques de telecomunicacions, a sectors professionals concrets com és la docència.

El fet que s'hagi utilitzat una mostra tan diversa fa que els resultats no siguin del tot fiables perquè la gent ha avaluat característiques molt diferents. És a dir, es tracta d'una mostra tan transversal que cada participant està avaluant un cas propi amb unes variables diferents per a cadascú; hi pot haver empreses que tinguin ven delimitada la seva cultura organitzativa, altres que disposin de prevenció de riscos, que es regeixin pel sector públic, que siguin del privat, que es teletreballi amb alta o baixa intensitat, entre altres. Per tot això esmentat cal tenir en compte el marge d'error, ja que la mostra és molt transversal i engloba uns casos i perfils molt diferents.

En relació a la investigadora, cal tenir present que una altra limitació pot ser la subjectivitat de la interpretació. Amb això ens referim a errors de traducció o d'interpretació de la informació.

Línies d'investigació futures

A continuació s'exposen alguns tòpics per a tenir en compte de cara a futures investigacions.

Per tal de veure la influència del teletreball des d'una altra perspectiva, com que s'ha trobat que la major part d'investigacions es basen en la freqüència que es teletreballa, futures recerques podrien centrar-se en funció de la mobilitat o de la localització on es realitza el teletreball. D'aquesta manera, seria possible que es presentessin uns factors d'estrès diferents als que s'han trobat a través de la freqüència que es teletreballa.

Per altra banda, també es podria investigar i incidir en els factors temporals. Durant la present investigació s'ha vist que tots els grups de factors han mostrat efectes clarament positius o negatius a excepció dels factors temporals. És per aquest motiu, que es podrien investigar els factors temporals més detalladament i així poder comprovar si presenten efectes nocius i causants d'estrès, o positius i atenuadors d'estrès pels teletreballadors. Per tant, es podrien enfocar futures recerques a analitzar l'impacte dels factors temporals com per exemple la flexibilitat, ja que tal com s'ha vist, és valorada tant a nivell positiu com negatiu i la seva influència en l'estrès de les persones teletreballadores no resta clar.

Durant la revisió sistemàtica s'ha vist que la major part de la mostra ha descrit negativament el disseny del lloc de treball classificant-lo com un causant d'estrès. En aquest cas, línies d'investigació futures es podrien centrar en estudiar el bon disseny del lloc de treball de cara a les persones teletreballadores, d'acord amb les necessitats dels homes i les dones.

Tal com s'ha vist, les habilitats i aptituds dels teletreballadors no han presentat massa pes en els estudis revisats. És per aquest motiu que futures investigacions podrien centrar-se en les habilitats òptimes que haurien de posseir els teletreballadors per reduir l'estrès, o contràriament, quines de les característiques personals dels teletreballadors contribueixen a generar estrès.

Finalment, durant la discussió també s'ha comentat que la fatiga afecta més al gènere femení que el masculí. Lligat amb això, recerques futures podrien optar per estudiar les causes i conseqüències de la fatiga dels teletreballadors i el perquè aquesta és més freqüent en el gènere femení.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Abendroth, A.-K., i Reimann, M. (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: Investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. *Contemporary Perspectives in Family Research*, 13, 323-348. <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>
- Allen, T. D., Golden, T. D., i Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Baruch, Y. (2017). Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived By Professionals Teleworking. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., i Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Blaug, R. (2007). Stress at Work: A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners. *Stress at Work*, 1-10.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., i Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 1-75. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Comisión de trabajo del Foro EFR. (2012). El libro blanco del teletrabajo en España: del trabajo a domicilio a los e-worker. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto, 1-114. <https://www.equipostrytalento.com/contenido/download/estudios/Teletrabajo.pdf>
- Daniels, K., Lamond, D., i Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1151-1185. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00276>
- Duxbury, L., i Halinski, M. (2014). When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work*, 48(1), 91-103. <https://doi.org/10.3233/WOR-141858>
- Eur-Lex. (2005). Teleworking. Recuperat el 21 de març de 2020, des de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131#document1>
- Eurofound. (2015). New forms of employment. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*, 1-168.
- Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxemburg. 1-135. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733>
- Fonner, K. L., i Roloff, M. E. (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. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Fonner, K. L., i Roloff, M. E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers' Communication Media Use to Social Presence, Stress from Interruptions, and Organizational Identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205-231. <https://doi.org/10.1080/03637751.2012.673000>
- Gajendran, R. S., i Harrison, D. A. (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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Ganster, D. C., i Rosen, C. C. (2013). *Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary*

- Review. Journal of Management* 39(5). <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- García-González, M. A., Torrano, F., i García-González, G. (2020). Analysis of stress factors for female professors at online universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 1-13.
- García Peñalvo, F. J. (2017). Revisión sistemática de la literatura en los trabajos de final de Máster y en las Tesis Doctorales. *Grupo de investigación en InterAcción y eLearning (GRIAL)*. Universidad de Salamanca. 1-95.
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
- Hartig, T., Johansson, G., i Kylin, C. (2003). Residence in the social ecology of stress and restoration. *Journal of Social Issues*, 59(3), 611-636. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00080>
- Hartig, T., Kylin, C., i Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x>
- Heiden, M., Richardsson, L., Wiitavaara, B., i Boman, E. (2019). Telecommuting in Academia – Associations with Staff's Health and Well-Being Marina. *Springer Nature Switzerland AG 2019*. (Vol. 826).
- Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., i Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612. <https://doi.org/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544>
- Higgins, C., Duxbury, L., i Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work*, 48(1), 69-81. <https://doi.org/10.3233/WOR-141859>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015a). *Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)*. Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015b). *Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)*. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística. (s.d.). Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad. Recuperat el 19 de març de 2019, des de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5119&L=0>
- Ismail, F. D., Hamsa, A. A. K., i Ibrahim, M. (2012). Analysis of factors influencing the stated preference of academic employees towards telecommuting in IIUM Campus, Gombak. *Planning Malaysia*, 10, 41-66. <https://doi.org/10.21837/pmjournal.v10.i3.100>
- Kazekami, S. (2019). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., i Lambert, S. J. (2019). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3) 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Konradt, U. (2000). Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles. *Health Education Research*, 15(3), 327-338. <https://doi.org/10.1093/her/15.3.327>
- Kröll, C., Doebler, P., i Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5). [https://uoc.gtbib.net/sod/usu/\\$UOCC/documentos/%2122345_%24UOCC_15024277_1400037__15024277.htm](https://uoc.gtbib.net/sod/usu/$UOCC/documentos/%2122345_%24UOCC_15024277_1400037__15024277.htm)
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., i Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International Archives of Occupational and*

- Environmental Health*, 92(1), 13-35. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>
- Lazarus, R., i Cohen, J. (1997). *Environmental Stress. Human Behavior and Environment*, 62(7). <https://doi.org/10.1002/wea.89>
- Leka, S., Griffiths, A., i Cox, T. (2003). *Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. (World Health Organization, Ed.), *Institute of work, health & Organizations. Protecting workers' health series; 3*. Nottingham.
- Leka, S., i Houdmont, J. (2010). *Occupational health psychology*. (Blackwell Publishing Ltd, Ed.) (1ra edició). Chichester: Blackwell Publishing Ltd.
- Lloyd, C., King, R., i Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255-265. <https://doi.org/10.1080/09638230020023642>
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1049>
- Mark, G. M. (2008). The relationship between workplace stress, and job characteristics, individual differences, and mental health. *PhD Thesis, Cardiff University*, 315. <http://orca.cf.ac.uk/id/eprint/54730>
- Martin, B. H., i MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616.
- Meymandpour, R., i Bagheri, Z. (2017). A Study of Personality Traits, viz., Extraversion and Introversion on Telecommuters Burnout. *Telecom Business Review: SITM Journal*, 10(1), 1-7.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., i Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Mokhtarian, P., Bagley, M. N., Hulse, L., i Salomon, I. (2000). The Influence of Gender and Occupation on Individual Perceptions of Telecommuting. *Women's Travel Issues*, 1-22. <http://www.fhwa.dot.gov/ohim/womens/chap37.pdf>
- Montreuil, S., i Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)
- Moreno Colom, S., i Borràs Català, V. (2013). El temps de treball remunerat i no remunerat. Ampliació de resultats de l'Enquesta de l'Ús del Temps 2010-2011. *Universitat Autònoma de Barcelona*.
- Nayani, R. J., Nielsen, K., Daniels, K., Donaldson-Feilder, E. J., i Lewis, R. C. (2018). Out of sight and out of mind? A literature review of occupational safety and health leadership and management of distributed workers. *Work and Stress*, 32(2), 124-146. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1390797>
- Nicholas, A. J., i Guzman, I. R. (2009). Is teleworking for the millennials? *SIGMIS CPR '09: Proceedings of the special interest group on management information system's 47th annual conference on Computer personnel research*, 197-207. <https://doi.org/10.1145/1542130.1542168>
- Nurmi, N. (2011). Coping with coping strategies: How distributed teams and their members deal with the stress of distance, time zones and culture. *Stress and Health*, 27(2), 123-143. <https://doi.org/10.1002/smi.1327>
- Perry, S. J., Rubino, C., i Hunter, E. M. (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>
- Prosser, T. (2011). The implementation of the telework and work-related stress agreements: European social dialogue through «soft» law? *European Journal of Industrial Relations*, 17(3), 245-260.
- Richardson, J., i Mckenna, S. (2014). Reordering spatial and social relations: A case study of

- professional and managerial flexworkers. *British Journal of Management*, 25(4), 724-736. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12017>
- Sakamoto, Y., i Spinks, W. A. (2008). The impact of home-based telework on work-family conflict in the childcare stage. *The Journal of eWorking*, 2(2), 144-158.
- Sharma, D., Sardeshmukh, S. R., i Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New technology, work and employment*, 27(3), 193-207.
- Shaw, S. M., Andrey, J., i Johnson, L. C. (2003). The Struggle for Life Balance: Work, Family, and Leisure in the Lives of Women Teleworkers. *World Leisure Journal*, 45(4), 15-29. <https://doi.org/10.1080/04419057.2003.9674333>
- Siegrist, J. (2016). *Effort-Reward Imbalance Model. Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00009-1>
- Sohail, M., i A. Rehman, C. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94-121.
- Song, Y., i Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Stansfeld, S., i Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), 443-462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Suárez, A. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Revista de investigación de la escuela de ciencias sociales, artes y humanidades UNAD*, 7, 17-32 <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/desbordes/article/viewFile/2299/2432>
- Suárez, A. S. (2017). Subjective Well-being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 1012-1018. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.144>
- Suh, A., i Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140-159. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Valls, A. (2013). Motivación y retribución variable: Un enfoque desde los recursos humanos. *Revista de contabilidad y dirección*, 17, 63-80.
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E., i Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 180-186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- Vesala, H., i Tuomivaara, S. (2015). Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? *Personnel Review*, 44(4), 511-528.
- Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., i Weitzel, T. (2014). Does teleworking negatively influence IT professionals? An empirical analysis of IT personnel's telework-enabled stress. *SIGMIS-CPR 2014 - Proceedings of the 2014 Conference on Computers and People Research*, 139-147. <https://doi.org/10.1145/2599990.2600011>