



Organización del tiempo durante el teletrabajo como riesgo psicosocial en docentes

Teleworking: College teachers' organization of time as a psychosocial risk

Mónica Gabriela Gutiérrez-Hernández^{1,2}  [0000-0003-4866-4933](#), Aidé Aracely Maldonado-Macías¹ 

 [0000-0002-4959-161X](#), Beatriz Sibaja Terán³  [0000-0002-0514-6119](#)

¹Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ingeniería y Tecnología, Departamento de Ingeniería Industrial y Manufactura, México

²Tecnológico Nacional de México campus Ciudad Juárez, Departamento de Ingeniería Industrial y Logística, México

³Instituto Politécnico Nacional, ENMH, Departamento de Formación Profesional Genérica, Ciudad de México, México

RESUMEN

La docencia es una profesión demandante debido a la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación en un competitivo mercado global. Además, a partir de la pandemia de COVID-19 dicha profesión se transformó en teletrabajo docente. Consecuentemente, los docentes han invertido y organizado su tiempo para desarrollar las habilidades requeridas, representando un factor de riesgo psicosocial del trabajo. Los objetivos de la investigación son determinar el nivel de riesgo psicosocial por la organización del tiempo de trabajo en docentes del TecNM / campus Ciudad Juárez y comparar su prevalencia por sexo, grado académico y nombramiento. Se aplicó la guía de referencia III de la NOM-035, en una muestra no probabilística de 202 docentes, se depuró la base de datos y se comparó su prevalencia por sexo, grado académico y tipo de nombramiento realizando pruebas de diferencia de proporciones. Como resultados, un 62 % de los docentes presentan niveles elevados del riesgo. No se encontraron diferencias significativas por sexo, pero existen diferencias significativas por tipos de nombramiento y grado académico. En conclusión, la docencia se ha visto afectada significativamente por la organización del tiempo de trabajo y se requieren estrategias para mitigar este riesgo psicosocial que puede afectar la salud de los docentes y el proceso enseñanza-aprendizaje.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo; riesgo; docentes; COVID-19.

ABSTRACT

Teaching is a demanding profession due to the incorporation of new information and communication technologies in a competitive global market. In addition, during the COVID-19 pandemic, it was transformed into teaching telework. Consequently, teachers have invested and organized their time to develop the required skills, representing a psychosocial risk factor of work. The objectives of the research are to determine the level of psychosocial risk due to the organization of working time in teachers of TecNM / campus Ciudad Juárez and to compare its prevalence by sex, academic degree, and contractual relationship. Reference guide III of NOM-035 was applied in a non-probabilistic sample of 202 teachers, the database was filtered and its prevalence was compared by performing proportional difference tests. As a result, 62% of teachers have high levels of risk. No significant differences were found by sex, but there are significant differences by type of contractual relationship and academic degree. In conclusion, teaching has been significantly affected by the organization of working time and strategies are required to mitigate this psychosocial risk that can affect teachers' health and the teaching-learning process.

KEYWORDS: teleworking; risk; teachers; COVID-19.

Correspondencia:

DESTINATARIO: Aidé Aracely Maldonado-Macías.
INSTITUCIÓN: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez,
Instituto de Ingeniería y Tecnología.
DIRECCIÓN: Av. del Charro núm. 450 norte, col. Partido Romero,
C. P. 32310, Ciudad Juárez, Chihuahua, México.
CORREO ELECTRÓNICO: amaldona@uacj.mx

Fecha de recepción: 10 de octubre de 2023. **Fecha de aceptación:** 23 de noviembre de 2023. **Fecha de publicación:** 1 de enero de 2024.



I. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que antes de 2019 los países de la Unión Europea y Estados Unidos ya desarrollaban una variedad de trabajos virtualmente o combinados, la pandemia de COVID-19 representó un cambio drástico en el estilo de vida. Esta situación implicó la migración repentina y forzada de trabajadores y estudiantes de todos los niveles educativos al teletrabajo. Por ello, varias organizaciones a nivel mundial estudian esta modalidad para conocer sus ventajas, desventajas y el impacto en sus indicadores de desempeño laboral, académico u organizacional. Así, Eurofound, junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirman que el teletrabajo surge cuando las tecnologías de la información y la comunicación se utilizan para trabajar fuera de las instalaciones del empleador ^[1]. Esta investigación está interesada en el estudio de la organización del tiempo durante el teletrabajo como un factor psicosocial que puede afectar el equilibrio trabajo-familia en docentes de educación superior durante la contingencia de salud en una muestra de docentes del estado de Chihuahua, México.

En este estado, durante 2021 hubo una matrícula de 132 718 estudiantes en el nivel superior atendidos por 11 518 docentes ^[2]. De estos, 350 estaban adscritos al Tecnológico Nacional de México (TecNM), campus Ciudad Juárez, reveló Daniel Rentería, Jefe del Departamento de Planeación de este instituto, en una entrevista personal en 2021. Durante la pandemia, maestros, estudiantes y administradores enfrentaron varios obstáculos para teletrabajar, destacando entre los principales que para ese año solo el 63.7 % de los hogares tenía acceso a internet —cuya calidad no era la más adecuada— y el 45.3 % contaba con una computadora en casa ^[3]. Asimismo, profesores y estudiantes no tuvieron la oportunidad de formarse previamente ^[4]. Como resultado, se observó un aumento en el tiempo y los esfuerzos requeridos para el desarrollo de la enseñanza en línea, lo que generó nuevos riesgos laborales, tanto físicos como mentales ^[5], redujo el tiempo dedicado al cuidado e interacción entre los miembros de la familia y dio lugar a un desequilibrio en la organización del tiempo trabajo-familia como factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo ^[6].

Además, la OIT puntualizó que las mujeres son más propensas a presentar riesgos psicosociales y estrés ^[1], ^[7]. También se ha considerado que el grado académico de los docentes, el tipo de contrato laboral y la antigüedad como docente contribuyen a dicho estrés ^[8]. Por lo

tanto, diversos aspectos individuales y laborales pueden afectar e influir en los niveles de riesgo psicosocial en el teletrabajo y esta investigación presenta un análisis descriptivo del mismo derivado de la organización del trabajo durante la pandemia de COVID-19 en docentes de educación superior, distinguiendo sexo, grado académico y tipo de nombramiento.

II. METODOLOGÍA

La metodología se desarrolló en tres etapas en las que se aplicó la guía de referencia III en una muestra no probabilística de 202 docentes, se depuró la base de datos y se comparó su prevalencia por sexo, grado académico y tipo de nombramiento, realizando pruebas de diferencia de proporciones.

ETAPA 1. TRABAJO DE CAMPO

Participantes

El cuestionario se aplicó a toda la planta laboral docente del Tecnológico Nacional de México campus Ciudad Juárez. Se obtuvo una muestra no probabilística de 202 participantes de un total de 350 docentes que conformaban toda la planta docente. Se les compartió de manera electrónica el consentimiento informado y se contestó de manera voluntaria y de manera anónima. La muestra está compuesta por docentes de todas las carreras que se ofrecen en la institución a nivel licenciatura y posgrado.

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de la Guía de Referencia III propuesto en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, el cual tiene 72 ítems agrupados en diez dominios y que a su vez conforman cinco categorías principales: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional ^[7]. Para este estudio únicamente se utilizaron los seis ítems que conforman la categoría organización del tiempo de trabajo.

Los ítems son tipo Likert con una escala de cinco puntos, donde: Nunca = 0, Casi nunca = 1, Algunas veces = 2, Casi siempre = 3 y Siempre = 4. Una vez que se asigna a cada respuesta su valor correspondiente, se obtiene la sumatoria de las respuestas de los seis ítems para obtener el nivel de riesgo psicosocial de la categoría.

Los puntos de corte para evaluar el nivel de riesgo correspondiente a la organización del tiempo de trabajo son los siguientes:

- $C_{cat} < 5$ = nulo o despreciable
- $5 \leq C_{cat} < 7$ = bajo
- $7 \leq C_{cat} < 10$ = medio
- $10 \leq C_{cat} < 13$ = alto
- $C_{cat} \geq 13$ = muy alto [7].

Recopilación de datos

El instrumento se elaboró en Google Forms® y se envió por correo electrónico a toda la planta docente del TecNM campus Ciudad Juárez durante el periodo abril-agosto 2021 que incluye a 350 empleados. Es importante mencionar que en este periodo aún se desarrollaban las labores a través del teletrabajo derivado de la pandemia de COVID-19.

ETAPA 2. BASE DE DATOS

Para el análisis de la base de datos se utilizó el software IBM SPSS Statistics® v26. Se calificaron las respuestas obtenidas de acuerdo con los valores de la escala tipo Likert propuesta en la NOM-035-STPS-2018. Mediante un diagrama de caja y bigotes se corroboró que estuviera libre tanto de valores atípicos. Asimismo, aquellos valores perdidos encontrados se remplazarían por el valor por la mediana ya que se trata de datos ordinales [9]. Adicionalmente se calculó la mediana y rangos intercuartílicos para apreciar el comportamiento de los datos.

ETAPA 3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Primeramente, se calculó el nivel de riesgo psicosocial derivado de la organización del tiempo de trabajo de manera general. Posteriormente se graficaron los resultados obtenidos para el nivel de riesgo. Además, se realizó una comparación de la prevalencia del riesgo psicosocial por sexo, grado académico y el tipo de nombramiento de los docentes participantes mediante pruebas de proporciones para muestras independientes con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS ETAPA 1. TRABAJO DE CAMPO

El cuestionario tuvo una tasa de respuesta media, con un 57.7 % de la planta docente. En la [Tabla 1](#) se observa

que la mayoría de los docentes tienen una edad entre los 30 y 59 años (79 %), están casados (66 %). Por otro lado, en lo referente al trabajo se observa que el 57 % de ellas tienen base, aunque el tipo de nombramiento es de asignatura (64 %).

TABLA 1
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA

MUESTRA $n = 202$ DOCENTES			
EDAD		ESTADO CIVIL	
20 - 29	20	Soltero	51
30 - 39	52	Casado	133
40 - 49	49	Divorciado	14
50 - 59	58	Viudo	4
≥ 60	23		
NOMBRAMIENTO			
Base	91	Tiempo completo	50
Honorarios	87	Medio tiempo	22
Mixto	24	Asignatura	130

RESULTADOS ETAPA 2. BASE DE DATOS

En la depuración de la base de datos no se encontraron valores perdidos o atípicos. La [Tabla 2](#) muestra la mediana y rango intercuartílico (RI) de cada pregunta en donde se puede apreciar que las preguntas 17 y 20 presentan las medianas más altas, es decir que la mayoría de los docentes casi siempre trabajan horas extras por semana y/o deben atender asuntos de trabajo fuera de su horario laboral. Así mismo, el rango intercuartílico como indicador de la dispersión de los datos y tomando en cuenta los valores menores, las preguntas 20 a la 22 son las que presentan mayor consenso en las respuestas de los participantes.

TABLA 2
COMPORTAMIENTO DE LOS DATOS

PREGUNTA	MEDIANA	RI
17. Trabajo horas extra más de tres veces a la semana.	2.6471	2.3339
18. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.	2.2326	2.4580
19. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales.	1.6667	2.26173
20. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa.	2.5410	1.8247
21. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo.	1.7823	1.8221
22. Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo.	0.9632	1.7990

RESULTADOS ETAPA 3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

De acuerdo con el procedimiento de la norma 035 y los valores de corte establecidos, se calculó el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes respecto a la organización del tiempo de trabajo [10]. La Figura 1 muestra que un 62 % de ellos presentan un nivel de riesgo elevado. Dichos resultados coinciden con autores que refieren alta exposición a niveles de riesgo psicosocial específicamente en la docencia [6], [11], [12].

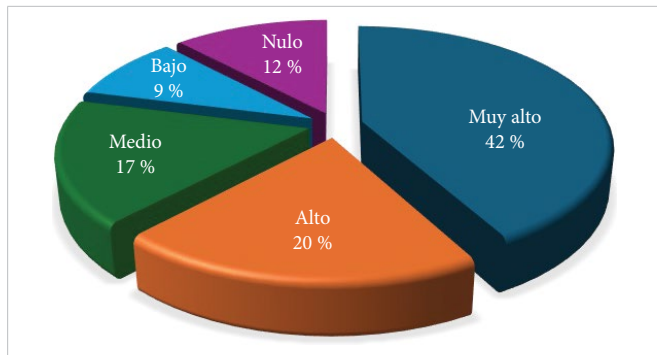


Figura 1. Nivel de riesgo psicosocial derivado de la organización del trabajo.

Asimismo, algunos autores refieren que las mujeres son más propensas a sufrir niveles elevados de riesgo [6], [7], [12]. Para probar el comportamiento del nivel de riesgo de acuerdo con el sexo, primeramente se realizó una gráfica de barras (Figura 2). Adicionalmente, para determinar la prevalencia del riesgo entre los docentes se hizo la prueba de proporciones para dos muestras independientes con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$. En la Tabla 3 se observa que no existe evidencia estadística que determine diferencias significativas de prevalencia del riesgo entre ambos sexos por nivel de riesgo, al obtener valor P superiores a 0.05. Para este análisis se utilizó Minitab® v.17.

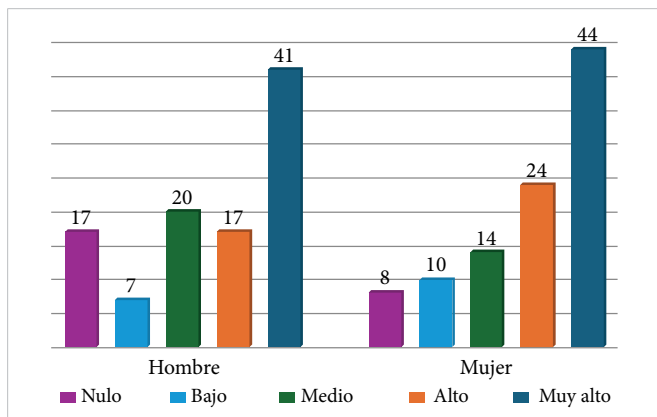


Figura 2. Riesgo psicosocial por sexo.

TABLA 3
COMPARACIÓN DE PROPORCIONES POR SEXO

NIVEL DE RIESGO	SEXO*	EVENTOS	MUESTRA	VALOR P
Muy alto	H	41	102	0.584
	M	44	100	
Alto	H	17	102	0.195
	M	24	100	
Medio	H	20	102	0.287
	M	14	100	
Bajo	H	7	102	0.422
	M	10	100	
Nulo o discriminante	H	17	102	0.061
	M	8	100	

*H: hombre, M: mujer.

Asimismo, se realizó la prueba de estadística no paramétrica para comparar medianas de Mann-Whitney debido a que los datos incumplen el supuesto de normalidad, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$. En dicha prueba se obtuvo una mediana global de 11, indicando un nivel de riesgo alto de acuerdo con los puntos de corte propuestos por la norma (Figura 3), mientras que la Tabla 4 muestra el resumen del contraste de hipótesis por sexo.

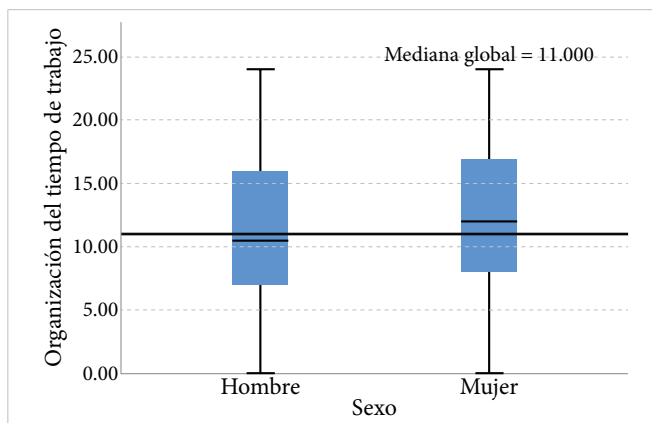


Figura 3. Prueba de medianas para muestras independientes.

De acuerdo con los resultados, se puede afirmar que en la muestra de docentes analizada no existen diferencias significativas entre las medianas en ningunos de los niveles de riesgo psicosocial por la organización del tiempo de trabajo al que están expuestos los hombres y mujeres docentes (Tabla 4).

TABLA 4
RESUMEN DE LOS CONTRASTES DE HIPÓTESIS

	HIPÓTESIS NULA	PRUEBA	SIG.	DECISIÓN
1	Las medianas de las calificaciones obtenidas por la categoría son las mismas en hombres y mujeres.	Prueba de la mediana para muestras independientes	0.576*	Conserve la hipótesis nula.
2	La distribución de las calificaciones obtenidas por la categoría es la misma en hombres y mujeres.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0.311	Conserve la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia $\alpha = 0.05$. *Significación asintótica corregida de continuidad de Yates.

Por otro lado, en un estudio se afirma que los docentes con doctorado experimentan menor nivel de riesgo psicosocial, situación se atribuye a varios aspectos entre los que destaca el dominio de la materia, así como mayor control del grupo [8]. Con base en ello, resulta importante corroborar la existencia de diferencias significativas por nivel de riesgo de acuerdo con el grado académico del docente. En este sentido, y al tener una muestra suficientemente grande ($n \geq 80$), fue posible realizar las pruebas de proporciones por nivel de riesgo y grado académico del docente.

De los 202 docentes que participaron en el estudio: 85 tienen licenciatura (L), 103 maestría (M) y 14 doctorado (D). En dichas pruebas, el nivel de riesgo psicosocial bajo es el único en donde se encontraron diferencias significativas entre las proporciones dadas por grado académico (Tabla 5), es decir, la prevalencia del riesgo en el resto de los niveles estudiados (muy alto, alto, medio y nulo) es igual en los docentes de cualquier grado académico considerado en el estudio.

Así, se realizaron pruebas de proporciones unilaterales en el nivel bajo con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Los resultados muestran suficiente evidencia estadística para afirmar que la prevalencia de docentes con nivel de riesgo psicosocial bajo en cuanto a la organización del trabajo es superior en los docentes de licenciatura que en los de maestría (valor $P = 0.016$) y doctorado (valor $P = 0.000$). De igual forma, la prevalencia de este nivel

de riesgo en docentes con maestría es superior a la prevalencia en docentes con doctorado.

TABLA 5
PRUEBAS DE PROPORCIONES POR GRADO ACADÉMICO Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL

NIVEL DE RIESGO	GA*	EVENTOS	P ≠ P	VALOR P
Muy alto	L	34	L - M	0.555
	M	46	M - D	0.514
	D	5	L - D	0.757
Alto	L	14	L - M	0.238
	M	24	M - D	0.873
	D	3	L - D	0.671
Medio	L	14	L - M	0.862
	M	16	M - D	0.300
	D	4	L - D	0.342
Bajo	L	12	L - M	0.032**
	M	5	M - D	0.022**
	D	0	L - D	0.000**
Nulo o discriminante	L	11	L - M	0.789
	M	12	M - D	0.790
	D	2	L - D	0.893

*Grado académico del docente. **Estos valores fueron significantes en las pruebas.

Finalmente, se llevaron a cabo las pruebas de proporciones por nivel de riesgo de acuerdo con el tipo de nombramiento (contrato) de los docentes: base (B), honorarios (H) o mixto (M). De los 202 docentes, 91 tenían base (contrato permanente), 87 eran de honorarios (contrato temporal de seis meses) y 24 de ellos tenían contratos mixtos (algunas horas de base y otras por honorarios).

La Tabla 6 muestra los resultados obtenidos de dichas pruebas destacando que solo en el nivel de riesgo muy alto las proporciones de los docentes de honorarios y los docentes de contrato mixto presentan una diferencia significativa con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Por esta razón, se realizó una segunda prueba de proporciones bajo el supuesto $P_M \geq P_H$ con el mismo nivel de significancia estadística. Los resultados muestran evidencia suficiente para afirmar que la prevalencia de riesgo psicosocial muy alto en docentes por contrato mixto es superior a aquella presentada en docentes por honorarios.

TABLA 6
PRUEBAS DE PROPORCIONES POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL

NIVEL DE RIESGO	*C	EVENTOS	P ≠ P	VALOR P
Muy alto	B	39	B - H	0.407
	H	32	B - M	0.172
	M	14	H - M	0.003**
Alto	B	17	B - H	0.600
	H	19	B - M	0.816
	M	5	H - M	0.915
Medio	B	14	B - H	0.593
	H	16	B - M	0.880
	M	4	H - M	0.842
Bajo	B	7	B - H	0.537
	H	9	B - M	0.476
	M	1	H - M	0.237
Nulo o discriminante	B	14	B - H	0.598
	H	11	B - M	0.000**
	M	0	H - M	0.000**

*C: tipo de nombramiento o contrato, B: base, H: honorarios, M: mixto.
**Estos valores fueron significantes en las pruebas.

IV. CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio, que fue identificar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes de nivel superior, se cumplió al determinar el nivel de riesgo total en la muestra estudiada. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes presentan un nivel elevado de riesgo psicosocial (62 %), principalmente por la necesidad de trabajar horas extra más de tres veces a la semana y tener que atender asuntos del trabajo fuera del horario laboral (mientras está en su casa).

En este sentido, y considerando los datos sociodemográficos de la muestra, se observa que 87 de los docentes tiene contrato por honorarios y 130 de asignatura. Es decir, que las horas que se estipulan en el contrato corresponden a las horas frente a grupo, teniendo que disponer de su tiempo libre para preparar la clase, revisar trabajos u otras actividades propias de la labor docente.

Por otro lado, en la muestra estudiada se presentan comportamientos relevantes. Entre los que se destaca que no existen diferencias significativas en el nivel de riesgo de trabajo entre hombres y mujeres. Por otro lado, la prevalencia del riesgo por grado académico del docente pre-

senta diferencias significativas solo en el nivel de riesgo bajo. Es decir, la prevalencia de este nivel de riesgo entre los docentes con licenciatura, maestría y doctorado son diferentes entre sí; por lo que sería de utilidad analizar una muestra más grande y estudiar otros aspectos del trabajo que pueden determinar estas diferencias.

Mientras que, al hacer la comparación por tipo de nombramiento o contrato, todas las pruebas realizadas presentaron diferencias no significativas entre las proporciones (prevalencias) por nivel de riesgo; excepto en el nivel de riesgo psicosocial muy alto donde se encontraron diferencias en la prevalencia entre los docentes cuyos nombramientos son de honorarios y mixtos con un nivel de significancia del 95 %. Al realizar la prueba de proporciones unilateral, se pudo comprobar que la proporción de docentes con contrato mixto que presenta un nivel de riesgo muy alto es superior a aquella de docentes por honorarios. Entre las posibles explicaciones que se pueden dar a dicho resultado se encuentra que el grado de exigencia que implica cumplir con las condiciones laborales de ambos contratos está afectando el equilibrio del tiempo de trabajo-familia.

Con base en los resultados obtenidos se puede concluir que la docencia se ha visto afectada significativamente por la organización del tiempo de trabajo y se requieren estrategias para mitigar este riesgo psicosocial que puede afectar la salud del docente y el proceso enseñanza-aprendizaje. Entre dichas estrategias se debe incluir la modificación de las políticas y reglamentos que rigen la docencia, especialmente en los contratos temporales o permanentes de asignatura. Además, es necesario concientizar a los docentes sobre los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos, así como las actividades recomendadas para su prevención o reducción.

REFERENCIAS

- [1] Eurofound/OIT, “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, Ginebra, Informe conjunto OIT-Eurofound, 2019. [En línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- [2] ANUIES, “Anuarios Estadísticos de Educación Superior”. <http://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior> (accedido: may. 23, 2023).

- [3] Gobierno de México, “Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral”, 2021. [En línea]. Disponible en: https://www.sep.gob.mx/comunicacioninterna/protocolo_prevenir_acoso_laboral.pdf
- [4] T. J. Brito-Cruz, C. C. Lara-Gamboa, D. A. Morales-Diego, M. C. Sánchez-May, A. K. Perez-Jaimes y Á. E. Torres-Zapata, “Aproximación del teletrabajo en el ámbito universitario”, *INVURNUS*, vol. 16, n.º 1, dic. 2021, doi: 10.46588/invurnus.v16i1.43.
- [5] A. Selvaraj, V. Radhin, N. Ka, N. Benson y A. J. Mathew, “Effect of pandemic based online education on teaching and learning system,” *Int. J. Educ. Dev.*, vol. 85, p. 102444, sept. 2021, doi: 10.1016/j.ijedudev.2021.102444.
- [6] C. G. Alvites-Huamani, “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, *Propós. Represent.*, vol. 7, n.º 3, pp. 141-159, oct. 2019, doi: 10.20511/pyr2019.v7n3.393.
- [7] OIT, *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012. [En línea]. Disponible en: <https://docer.com.ar/doc/n08es5e>
- [8] J. A. Domínguez, “Riesgo psicosocial en la Universidad: estresores propios del docente universitario”, *Rev. Digit. Salud Secur. en el Trab.*, n.º 2, pp. 1-38, 2009.
- [9] IBM, “IBM SPSS - Valores perdidos 26”, IBM Corporation, Estados Unidos, 2019. Accedido: feb. 7, 2023. [En línea]. Disponible en: https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_26.0.0/pdf/es/IBM_SPSS_Missing-Values.pdf
- [10] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, nov. 23). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. [En línea]. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- [11] R. A. Chavarría, F. J. Colunga, J. Loría y K. Peláez, “Síndrome de *burnout* en médicos docentes de un hospital de 2.º nivel en México”, *Educ. Médica*, vol. 18, n.º 4, pp. 254-261, 2017, doi: 10.1016/j.edumed.2016.09.001.
- [12] L. M. Estupiñán, H. V. Guerrero y E. A. Jiménez, “Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática”, *Pensam. Am.*, vol. 12, n.º 23, pp. 94-104, en. 2019, doi: 10.21803/pensam.v12i22.249.

RECONOCIMIENTOS

Esta investigación fue financiada por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) a través de la beca posdoctoral con CVU: 482517.