

## Condiciones de trabajo de los docentes de la FFYL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19

*FFYL BUAP teachers' work conditions before and during confinement by COVID-19*

Delia Jiménez Ahumada  
Karla Villaseñor Palma  
Alfonso Cano Robles

### RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar las diferencias en la percepción de docentes universitarios sobre sus condiciones de trabajo antes y durante el confinamiento ocasionado por la COVID-19, para lo cual utilizamos un diseño cuantitativo transversal no experimental de corte descriptivo-comparativo. La muestra estuvo conformada 63 profesores de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP, el 43% del total, por lo que los resultados tienen un nivel de confianza de 90% con un margen de error de 8%. Se tomó como base el modelo teórico y el *Cuestionario de condiciones de trabajo* de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), según el cual las condiciones de trabajo se configuran en torno a la relación entre tres díadas: *Organización y método*, *Organización y entorno* y *Organización y persona*. La díada en la que hubo mayores diferencias significativas fue *Organización y método*, y los tres factores que experimentaron cambios significativos fueron el tiempo de trabajo (los horarios, turnos, ritmos, descansos, etc.), la organización general del trabajo y la carga de trabajo. En general, se puede afirmar que, según la percepción de los docentes, el personal directivo de la Facultad favorece el desarrollo del trabajo en condiciones óptimas, aun en tiempos de confinamiento.

*Palabras clave:* Docentes, enseñanza superior, condiciones de trabajo, evaluación del docente, COVID-19.

### ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the differences in the perception of university professors about their work conditions before and during the confinement caused by COVID-19, for which we used a descriptive-comparative cross-sectional non-experimental quantitative design. The sample consisted of 63 professors from the Faculty of Philosophy and Letters of the BUAP, 43% of the total, so the results have a confidence level of 90% with a margin of error of 8%. The theoretical model and the *Work Conditions questionnaire* by Blanch, Sahagún and Cervantes (2010) were used as a basis, where conditions are configured around the relationship between three dyads: *Organization and method*, *Organization and environment*, and *Organization and person*. The dyad in which there were the greatest significant differences was *Organization and method*, and the three factors that underwent significant changes were time work (schedules, shifts, rhythms, breaks, etc.), general work organization, and workload. In general, it can be affirmed that, according to the perception of the teachers, the Faculty management staff favors the development of work in optimal conditions, even in times of confinement.

*Keywords:* Teachers, higher education, work conditions, teacher evaluation, COVID-19.

## INTRODUCCIÓN

Durante los meses recientes el mundo ha experimentado una crisis sanitaria sin precedentes en la historia posmoderna, ocasionada por la COVID-19. Esto modificó la vida de las personas en todas las áreas: laboral, cultural, recreativa, educativa, entre otras. Se han ocasionado cambios que han orillado a las autoridades y a las instituciones a tomar decisiones de manera acelerada y, desafortunadamente, en algunas ocasiones sin que se haya tenido el tiempo para analizar y estudiar las necesidades del contexto.

El ámbito educativo ha sido uno de los más afectados, pues con la llegada del virus, una de las primeras medidas que se tomaron en todos los países fue evitar aglomeraciones de grupos de personas, lo que llevó al cierre de las escuelas y, por tanto, a la cancelación de las clases presenciales. En México, la Secretaría de Educación Pública ordenó la suspensión de clases a partir del 20 de marzo del 2020, aunque algunas instituciones de educación superior suspendieron las actividades presenciales desde el día 17 del mismo mes. La mayoría de las instituciones educativas de todos los niveles reanudaron clases el 20 de abril, teniendo que hacerlo en modalidades no presenciales. Esta situación generó una crisis educativa que al día de hoy no ha sido superada. La pandemia puso en evidencia las grandes desigualdades socioeconómicas existentes entre los estudiantes e incluso entre profesores. También evidenció la falta de infraestructura y cobertura de los servicios de Internet en el país. Otra consecuencia importante ha sido la urgencia de contar con la preparación del profesorado para poder desempeñar sus funciones en esta nueva modalidad (Alcántara, 2020; Barrón, 2020).

El confinamiento ha modificado la vida de miles de millones de personas alrededor del mundo. En el caso concreto de los docentes universitarios, según UNESCO-IESALC (2020), el impacto más evidente ha sido la exigencia de continuar con la acti-

**Delia Jiménez Ahumada.** Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Es Licenciada en Procesos Educativos por la BUAP, profesora de Español como Lengua Extranjera (ELE) en línea e imparte clases a adultos y niños de diferentes partes del mundo. Cuenta con una certificación en Procesos y Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje de ELE por la Universidad Nebrija de Madrid, España, y un diplomado de Enseñanza de ELE por la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: delia.jimenez96@gmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0003-4803-7139>.

**Karla Villaseñor Palma** (autora de correspondencia). Profesora-investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Es Doctora en Educación y Máster en Investigación en Educación por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y Licenciada en Psicología por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Coordinadora General de la Red Mexicana de Pedagogía Social e integrante del Consejo Ejecutivo de la Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social. Ha sido asesora de la Secretaría de Educación del Estado de Puebla y consultora de UNICEF México. Es integrante del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. Correo electrónico: villasenorkarla@gmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0002-9282-4941>.

**Alfonso Cano Robles.** Profesor investigador de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Es Doctor en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAM-I), Maestro en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede México, y licenciado en Sociología por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Labora en los programas de Licenciatura en Sociología; Maestría en Estudios Sociales y Doctorado en Sistemas y Ambientes Educativos (DSAE). Correo electrónico: alfonso.cano@correo.buap.mx. ID: <https://orcid.org/0000-0002-9496-2301>.

vidad docente bajo la modalidad virtual. Esta exigencia y la capacidad de los docentes para responder a ella, ha dependido en buena medida de la experiencia de las IES de trabajar en modalidades a distancia, así como también de su capacidad instalada, es decir, de contar o no con los medios y recursos suficientes para ofrecer sus servicios en esta modalidad. A ello se suma que en cada una de estas IES las condiciones de partida del profesorado eran distintas, ya que en muchos casos

...al no contar con experiencia previa en educación a distancia y no habiendo tenido tiempo suficiente sus instituciones para formarles adecuadamente, se han apropiado de todos los medios de comunicación no presencial a su alcance para desarrollar lo que se ha dado en llamar *educación a distancia de emergencia* o, también, *Coronateaching* [UNESCO-IESALC, 2020, p. 26].

A esta exigencia se suman otras propias de las funciones del docente de educación superior entre las que encontramos la investigación, la asesoría académica, la tutoría, la dirección de tesis, la publicación, la vinculación y la gestión, todas estas funciones ahora desarrolladas desde la propia casa. Además de tener que responder a las presiones y cambios institucionales ocasionados por el confinamiento, muchas veces sin las condiciones ni recursos para hacerlo, los profesores deben manejar sus situaciones personales –económicas, de salud, afectivas, familiares, entre otras– en un escenario completamente diferente e incierto (Sánchez et al., 2020).

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) consideran el trabajo como una parte fundamental de las personas tanto a nivel individual como social, gracias a él somos capaces de contar con los recursos económicos necesarios para la supervivencia material de la mayoría de los seres humanos, y contar con aquellos recursos que son culturalmente imprescindibles para el desarrollo normal de las personas en los planos psicológico, social, político y moral. Por esta razón, consideran que las condiciones en las cuales se desarrolla esta actividad son un indicador importante de la calidad de vida de las personas. Estos autores definen las condiciones de trabajo como “el conjunto de circunstancias ecológicas, materiales, técnicas, sociales, económicas, jurídicas, organizacionales, etc. en las que se desarrollan la actividad y las relaciones laborales” (Blanch et al., 2010, p. 175).

De acuerdo con el modelo teórico de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), las condiciones de trabajo están conformadas en torno a una triple relación:

- *De la organización con el método*, que considera los factores de regulación y desarrollo en los espacios de trabajo como el tiempo de trabajo, la retribución económica, la carga de trabajo, vías de promoción laboral, etc.
- *De la organización con el entorno*, que incluye los aspectos del entorno material y social, tales como el entorno físico, instalaciones y equipamientos, los recursos materiales y técnicos y el respeto en el grupo de trabajo.
- *De la organización con la persona*, compuesta por el ajuste organización-persona y la adaptación persona-organización que engloban aspectos como la adap-

tación a la política del centro, el ajuste a los tiempos y ritmos de trabajo, el cumplimiento de expectativas, entre otros.

La configuración de estas condiciones incide significativamente en diferentes aspectos como la motivación, el compromiso, el equilibrio emocional, la satisfacción y el rendimiento laboral, las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y en la dinámica de la organización (Blanch et al., 2010; Marchesi, 2007). En el caso de los docentes, esto está estrechamente conectado con sus competencias profesionales, como sus habilidades de enseñanza-aprendizaje y las habilidades para poder mantener relaciones positivas con sus estudiantes y compañeros para enfrentar los cambios educativos (Marchesi, 2007), e impactan en los resultados del aprendizaje de los estudiantes (Marioni et al., 2020). Además afectan el tiempo disponible para planear sus clases, reflexionar sobre su labor y realizar trabajo colaborativo con otros docentes (Beca y Cerri, 2014), y si son inadecuadas o precarias, aumentan el índice de absentismo y bajas laborales (Verdugo et al., 2008). Como vemos, es importante conocer las condiciones laborales de los profesores y cómo inciden en su experiencia profesional, ya que estas impactan en su actividad docente y, en consecuencia, en el aprendizaje de los estudiantes. Además, conocer la percepción de los docentes sobre sus condiciones de trabajo permite que, a nivel de la gestión y la administración escolar, se puedan tomar decisiones que, en distintos niveles, favorezcan sus condiciones laborales, favoreciendo a su vez la calidad educativa de la institución.

Previo a la pandemia, diversos estudios habían demostrado que los docentes se enfrentan en su trayecto profesional con diferentes problemas psicosociales derivados de sus condiciones de trabajo, como la insatisfacción laboral (Aguilar et al., 2011; Ferrel et al., 2010), el burnout (Johns y Saks, 2011; Cárdenas et al., 2014; Marchesi, 2007), el desequilibrio entre el tiempo familia-trabajo (Al-Ghamdi, 2017), sobrecarga laboral (López y Gil, 2015), entre otros. Con la pandemia han emergido estudios que muestran cómo las condiciones de trabajo de los profesores se han visto afectadas, lo que también puede ocasionarles daños psicosociales en el corto, mediano o largo plazo.

Education International (2020) aplicó una encuesta a 93 sindicatos de maestros de 67 países con el objetivo de conocer las respuestas de los gobiernos ante la emergencia de la COVID-19, el impacto del cierre de las escuelas en las condiciones de trabajo de los profesores y las acciones implementadas para apoyar a los profesionales de la educación. Los resultados mostraron que dos tercios de los profesores encuestados se han visto afectados en sus condiciones de trabajo como resultado de las medidas tomadas en sus países para responder a la emergencia sanitaria, principalmente los profesores de escuelas privadas y los profesores de enseñanza superior e investigadores.

En México, en los años recientes se han incrementado las denuncias de los profesores ante la precarización laboral exigiendo, entre otras cosas, mejoras salariales, mejores condiciones de promoción laboral, mejores condiciones de jubilación (Rojo,

2018). Con la migración al trabajo en línea, estas exigencias también han sido evidentes ya que los docentes consideran tener más carga laboral, pues las condiciones actuales requieren tener que adaptar sus clases a la nueva modalidad, balancear el tiempo destinado entre el trabajo doméstico y el trabajo formal, o se encuentran agobiados porque tienen que adaptarse al uso de tecnologías a las cuales no estaban acostumbrados y para las cuales no recibieron capacitación (Larraguivel, 2020).

La Universidad Nacional Autónoma de México llevó a cabo una investigación con un diseño mixto para conocer los efectos de la COVID-19 en los docentes (Sánchez et al., 2020). El estudio cuantitativo mostró que las dificultades más frecuentes que enfrentan los profesores son aquellas relacionadas con las condiciones de trabajo como el manejo del tiempo, los horarios de clase, los espacios físicos en donde laboran, la comunicación institucional, entre otras. Del estudio cualitativo concluyeron que las tres problemáticas más importantes a las que se enfrentan los docentes son la dinámica y la carga de trabajo, las dificultades de sus estudiantes, y las situaciones personales que dificultan la vida laboral en la nueva modalidad.

Otro estudio realizado por la Universidad Veracruzana (Gasca y Gazca, 2020) con el propósito de conocer el impacto de la COVID-19 en los procesos de enseñanza-aprendizaje, reportó que para el 54% de los profesores encuestados llevar a cabo la modalidad virtual representa gastos adicionales a sus ingresos, que el 30% ha tenido afectaciones en su salud, el 37% ha tenido afectaciones en términos emocionales y el 7% ha sufrido violencia en sus casas a causa del confinamiento. De manera destacable, el 60% de los encuestados consideró que al género femenino el confinamiento le ha representado una mayor carga de trabajo dado que se combinan las actividades domésticas y del cuidado de hijos con las actividades profesionales.

Otro estudio de corte mixto realizado en el mes de mayo del 2020 por la Universidad de Navarra (Fernández-Gubieda, 2020) analizó las experiencias de profesores y estudiantes a raíz del confinamiento, los datos mostraron que ambos actores habían tenido dificultades para pasar de un entorno presencial a uno virtual en un solo fin de semana. Si bien los resultados muestran que tanto docentes como estudiantes se encuentran satisfechos con la educación no-presencial, destacaron que los problemas más importantes que necesitan afrontar el próximo curso son: la mayor dedicación y dificultades para la conciliación familiar, la mayor complejidad de la coordinación con otros profesores para planificar el trabajo, los medios técnicos y didácticos insuficientes para la nueva modalidad, los problemas para adaptarse a la nueva modalidad y los serios obstáculos para investigar.

La evidencia científica da cuenta de que, en el marco de la contingencia actual, los docentes universitarios enfrentan dificultades relacionadas con las condiciones laborales impuestas por el confinamiento. En nuestra opinión, para que las IES

puedan brindar apoyo de manera efectiva y eficiente es necesario saber cuáles de las condiciones laborales se han visto mayormente afectadas por esta crisis.

Esta investigación tiene como objetivo analizar las diferencias en la percepción de los docentes de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) sobre sus condiciones de trabajo antes y durante el confinamiento ocasionado por la COVID-19. Este estudio forma parte de una investigación más amplia que tiene por objetivo analizar la relación existente entre las condiciones laborales de los profesores de la FFyL de la BUAP y el desempeño docente y cómo se han visto afectados a causa del confinamiento.

## MÉTODO

### Diseño

Esta investigación es de corte cuantitativo transversal con diseño no experimental de corte descriptivo-comparativo. La recolección de información se realizó en una sola ocasión, cuatro meses después de iniciado el confinamiento, esto fue a finales de junio, julio y a principios de agosto del 2020. El tiempo de resolución del cuestionario osciló entre los 9 y los 12 minutos.

### Participantes

La población del estudio son 146 docentes de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la BUAP, una universidad pública de México. La FFyL acoge a cinco programas de licenciatura, una especialidad, cinco maestrías y cuatro doctorados, con un total de 146 docentes distribuidos en los distintos programas.

Se seleccionó a este grupo de docentes por dos razones: (1) las posibilidades de acceso la muestra y (2) el interés de las investigadoras de aportar información sobre este tema emergente, el cual permita diseñar acciones de apoyo a los docentes.

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico obteniendo respuesta de 63 profesores (52 de pregrado y 11 de posgrado), lo que representa el 43% del total, por lo que los resultados tienen un nivel de confianza de 90% con un margen de error de 8%.

### Instrumentos

Se aplicó el *Cuestionario de condiciones de trabajo* propuesto por Blanch, Sahagún y Cervantes en 2010 (ver Tabla 1), el cual evalúa los componentes centrales de la dimensión psicosocial, subjetiva y percibida de las condiciones de trabajo. Este instrumento fue diseñado y validado en España, Colombia, Chile, Brasil y Perú, mediante un análisis factorial exploratorio de componentes principales, tiene un alfa de Cronbach de .96 (Blanch et al., 2010).

Se asumió como válido para su aplicación en México ya que se aplicó en el contexto iberoamericano; en una muestra de 1,252 personas, entre ellos el 24% profesionales de medicina, 37% de enfermería y 39% de académicos universitarios (Blanch et al., 2010), muestra a la que se le aplicó el instrumento adaptado para esta investigación.

El instrumento está integrado por 44 ítems organizados en seis escalas específicas que, a su vez, pertenecen a tres escalas agrupadas en pares, a saber: regulación y desarrollo, que integran la escala *Organización y método*; entorno material y entorno social, parte de *Organización y entorno*, y ajuste organización-persona y adaptación persona-organización, de la escala *Organización y persona* (Blanch et al., 2010). Se utilizó el mismo cuestionario para valorar las condiciones de trabajo (A) antes del confinamiento y (D) durante el confinamiento, la única diferencia con el instrumento original fue que al inicio de cada enunciado se colocaba la leyenda “antes del confinamiento” para el primer cuestionario (A) y “durante el confinamiento” para el segundo cuestionario (D).

**Tabla 1**

*Estructura del Cuestionario de condiciones de trabajo antes y durante la pandemia*

Apartado del cuestionario	Díada o pareja de escalas	Escalas específicas	Número de ítems
1	Organización y método	Regulación	6
		Desarrollo	8
2	Organización y entorno	Entorno material	4
		Entorno social	4
3	Organización y persona	Ajuste organización-persona	15
		Adaptación persona-organización	7

*Fuente:* Construcción personal a partir de Blanch et al. (2010).

Se calculó el alfa de Cronbach para cada una de las escalas utilizadas para dar cuenta de la confiabilidad del instrumento adaptado (ver anexo).

En los bloques de *Organización y método* (regulación y desarrollo) y de *Organización y entorno* (escalas de entorno material y de entorno social), la puntuación en cada variable puede abarcar el continuo bipolar entre “0” (valor “pésimo”) y “10” (valor “óptimo”). En el bloque *Organización y persona* (escalas ajuste o-p y adaptación p-o) las puntuaciones pueden extenderse desde el “1” (“total desacuerdo”) al “7” (“total acuerdo”) (Blanch et al., 2010).

## Procedimientos

Se invitó a participar a los profesores a través de un correo electrónico en el que se les explicaba el objetivo general de la investigación y que la participación era anónima y voluntaria. En el mismo mensaje se incluía la liga al formulario, el cual fue

administrado a través de la plataforma Survey Monkey. Al inicio del formulario se presentaba nuevamente el objetivo de la investigación, el consentimiento informado, el cual debían aceptar para poder continuar, y las instrucciones para poder responder a los ítems, especificando que se trataba de un mismo instrumento para valorar las condiciones de trabajo en dos momentos distintos: (A) antes del confinamiento y (D) durante el confinamiento. Los datos se recopilaban a finales de junio, julio y a principios de agosto del 2020. El tiempo de resolución del cuestionario osciló entre los 9 y los 12 minutos.

### **Análisis de datos**

El análisis de los datos fue realizado con el software estadístico de uso libre R versión 4.0.2 y el paquete psych versión 1.8.12 para obtener estadísticos descriptivos y medir la diferencia entre las medianas de los ítems antes y durante la pandemia, mediante la prueba no paramétrica de Wilcoxon. Se utilizó esta prueba debido a que las distribuciones de los datos no fueron normales (Kassambara, 2018), lo cual se probó a través del test de normalidad de Shapiro-Wilks y el test de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov). Posteriormente se calculó el tamaño del efecto de la prueba de Wilcoxon para identificar la magnitud de las diferencias entre el antes y el durante el confinamiento.

## **RESULTADOS**

### **Organización y método**

La díada *Organización y método* fue la más afectada por el confinamiento, 4 ítems de 14 fueron afectados significativamente. Entre ellos el *tiempo de trabajo*, la *carga de trabajo* y la *relación con la dirección* con una diferencia moderada y la *organización del trabajo* con una diferencia grande. La *organización del trabajo* fue el elemento más afectado por la pandemia de todos los ítems que integran las condiciones de trabajo (Tabla 2). Todos estos elementos eran mejor percibidos antes del confinamiento.

Como se puede ver en la Tabla 3, la *carga de trabajo* fue considerado como el ítem menos óptimo durante el confinamiento ( $\bar{x}$  6.66) y el segundo menos óptimo antes del confinamiento ( $\bar{x}$  7.68), lo cual demuestra que este es un elemento que la institución debe atender para ayudar a los profesores a evitar problemas futuros, pues de empeorarse se podrían ocasionar afectaciones de salud física y mental, o aumentar el absentismo e incluso renuncias o bajas laborales que afectarían el trabajo de la institución. La *retribución económica* fue otro ítem con una valoración baja ( $\bar{x}$  7.40), sin embargo, la administración de la Facultad no tiene injerencia en este elemento y también depende de los estímulos a los que los docentes puedan tener acceso.

**Tabla 2**

*Cálculo de distancias, prueba de Wilcoxon y prueba del efecto de Wilcoxon-Organización y método*

Escala especí- fica	Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Media	Me- diana	Organización y método				Signifi- cancia	Intervalo de confianza		Magnitud de la diferencia
				Desvia- ción estándar	Esta- dístico	Estimador	p-valor		Inf.	Sup.	
Regu- lación	Tiempo de trabajo	-1.2063	-1	2.7148	198.5	-1.999987333	0.000254	***	0.23	0.65	Moderada
	Organización general del trabajo	-1.3651	-1	2.4385	140	-1.999930178	0.0000146	****	0.28	0.68	Grande
	Retribución económica	-0.0635	0	1.9179	393.5	-1.40104E-05	0.31	ns	0.0014	0.28	Pequeña
	Carga de trabajo	-1.0159	0	2.3871	235	-1.499974739	0.00113	**	0.11	0.55	Moderada
	Calidad del contrato laboral	-0.2623	0	2.0317	315	-0.499980393	0.144	ns	0.0062	0.4	Pequeña
	Conciliación trabajo-vida privada	-0.5	-0.5	2.7045	396	-0.999991866	0.0565	ns	0.02	0.47	Pequeña
	Autonomía en la toma de decisiones	-0.4032	0	2.1884	324	-0.499995747	0.0804	ns	0.01	0.39	Pequeña
Desa- rrollo	Justicia en la contrata- ción, ingreso y promoción	0.1111	0	1.7468	294	2.93821E-06	0.6	ns	0	0.09	Pequeña
	Oportunidades para la formación continua	-0.0794	0	1.8542	216	0	0.368	ns	0	0.16	Pequeña
	Vías de promoción laboral	-0.5238	0	1.7982	204.5	-0.999948948	0.0189	*	0.02	0.45	Pequeña
	Participación en las deci- siones organizacionales	-0.629	0	2.216	83.5	-1.500063743	0.0168	*	0.02	0.46	Pequeña
	Relación con dirección	-0.3871	0	1.155	18	-1.000033461	0.00227	**	0.11	0.51	Moderada
	Evaluación del rendi- miento profesional por la institución	-0.5079	0	1.8246	153	-0.999934737	0.0305	*	0.0043	0.4	Pequeña
	Apoyo de dirección	0.0323	0	1.2044	127	4.88948E-05	0.664	ns	0.0011	0.25	Pequeña

<sup>1</sup> A = antes del confinamiento; <sup>2</sup> D = durante el confinamiento.

Fuente: Construcción personal.

En contraste, el ítem *relación con la dirección*, si bien mostró una disminución moderada entre su valoración antes y durante la pandemia, fue el mejor valorado antes del confinamiento ( $\bar{X}$  9.47) (Tabla 3) y el segundo mejor valorado durante el confinamiento ( $\bar{X}$  9.06). A ello se suma que otro de los ítems mejor valorados fue el *apoyo recibido del personal directivo*, que, aunque no mostró una diferencia moderada o grande en la percepción antes y durante el confinamiento, es el mejor valorado durante el confinamiento ( $\bar{X}$  9.12), y fue uno de los dos factores cuyo valor mejoró ligeramente durante el confinamiento junto con la *justicia en la contratación*, la *remuneración* y la *promoción*, lo que demuestra que la dirección tiene un papel importante en las condiciones de trabajo de los académicos de la FFyL.

**Tabla 3***Estadísticos descriptivos antes y durante el confinamiento -Organización y método*

		Organización y método		
Escala específica	Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Media	N	Desviación estándar
Regulación	A Tiempo de trabajo	8.2857	63	2.027
	D Tiempo de trabajo	7.0794	63	2.5653
	A Organización general del trabajo	8.8413	63	1.7385
	D Organización general del trabajo	7.4762	63	2.4808
	A Retribución económica	7.3968	63	2.5232
	D Retribución económica	7.3333	63	2.5881
	A Carga de trabajo	7.6825	63	2.4484
	D Carga de trabajo	6.6667	63	3.0394
	A Calidad del contrato laboral	8.0164	61	2.5187
	D Calidad del contrato laboral	7.7937	63	2.4505
	A Conciliación trabajo-vida privada	7.6774	62	2.2773
	D Conciliación trabajo-vida privada	7.1746	63	2.9306
Desarrollo	A Autonomía en la toma de decisiones	8.5	62	2.4346
	D Autonomía en la toma de decisiones	8.1111	63	2.6673
	A Justicia en la contratación, ingreso y promoción	7.2698	63	2.9719
	D Justicia en la contratación, ingreso y promoción	7.381	63	2.9354
	A Oportunidades para la formación continua	8.5873	63	2.7466
	D Oportunidades para la formación continua	8.5079	63	2.4226
	A Vías de promoción laboral	7.2063	63	2.9068
	D Vías de promoción laboral	6.6825	63	3.0175
	A Participación en las decisiones organizacionales	7.5	62	2.9553
	D Participación en las decisiones organizacionales	6.8413	63	3.0509
	A Relación con dirección	9.4677	62	2.7458
	D Relación con dirección	9.0794	63	2.8189
	A Evaluación del rendimiento profesional por la institución	8.381	63	2.3328
	D Evaluación del rendimiento profesional por la institución	7.873	63	2.8312
	A Apoyo de dirección	9.0645	62	2.7408
	D Apoyo de dirección	9.127	63	2.6577

<sup>1</sup> A = antes del confinamiento; <sup>2</sup> D = durante el confinamiento.

Fuente: Construcción personal.

Además destacan otros ítems que presentan valoraciones bajas desde antes de la pandemia, entre ellos las *vías de promoción laboral*, que de todo el conjunto es el ítem peor valorado antes ( $\bar{x}$  7.20) y durante la pandemia ( $\bar{x}$  6.68), y la *participación en las decisiones organizacionales* durante la pandemia ( $\bar{x}$  6.84) (Tabla 3).

### Organización y entorno

De los ocho ítems que integraron la escala específica *Organización y entorno* solamente uno, los *recursos materiales y técnicos*, resultó afectado significativamente, la magnitud de la diferencia fue moderada (Tabla 4). Es evidente que la disposición de los recursos necesarios para desempeñar el trabajo desde casa, como las computadoras, laptops, cámaras web, etc., o contar con un buen servicio de Internet fueron los elementos que más fueron afectados negativamente durante este periodo de la pandemia, pues los docentes no estaban preparados para trabajar en sus hogares de tiempo completo.

Por otra parte, todos los ítems de la escala específica del *entorno social* tuvieron una valoración buena ( $\bar{x} < 8.31$ ) tanto antes como durante la pandemia (Tabla 5), lo que demuestra que la interacción entre los profesores con los estudiantes, el reconocimiento que estos hacen de su trabajo, la relación y el reconocimiento de su trabajo por sus colegas y el respeto en el trabajo favorecen las condiciones de trabajo de los docentes.

**Tabla 4**

*Cálculo de distancias, prueba de Wilcoxon y prueba del efecto de Wilcoxon-Organización y entorno*

Organización y entorno											
Escala específica	Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Media	Mediana	Desviación estándar	Estadístico	Estimador	p-valor	Significancia	Intervalo de confianza		Magnitud de la diferencia
									Inf.	Sup.	
Entorno material	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	-0.386	0	1.9713	267.5	-0.500000544	0.101	ns	0.01	0.44	Pequeña
	Recursos materiales y técnicos	-0.6557	0	2.0557	234	-1	0.00822	**	0.04	0.51	Moderada
	Prevención de riesgos laborales	-0.1765	0	2.2553	436	-9.75509E-06	0.324	ns	0.00021	0.2	Pequeña
	Servicios auxiliares (limpieza y seguridad)	0.1087	0	1.8908	271.5	3.70172E-05	0.684	ns	0.0017	0.35	Pequeña
Entorno social	Compañerismo	-0.2453	0	1.9706	174.5	-0.500068629	0.0719	ns	0.0041	0.36	Pequeña
	Respeto en el grupo de trabajo	0.0784	0	1.5191	222.5	2.64372E-05	0.549	ns	0	0.2	Pequeña
	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0.1569	0	1.2106	191	3.13036E-05	0.791	ns	0.0014	0.3	Pequeña
	Reconocimiento del propio trabajo por estudiantes	0	0	1.2351	214	1.88927E-06	0.74	ns	0.0095	0.43	Pequeña

<sup>1</sup> A = antes del confinamiento; <sup>2</sup> D = durante el confinamiento.

Fuente: Construcción personal.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos -Organización y entorno

		Organización y entorno			
Escala específica		Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Media	N	Desviación estándar
Entorno material	A	Entorno físico, Instalaciones y equipamientos	8.7619	63	1.8578
	D	Entorno físico, Instalaciones y equipamientos	8.2456	57	2.281
	A	Recursos materiales y técnicos	8.7302	63	1.8188
	D	Recursos materiales y técnicos	8.0164	61	2.2433
	A	Prevención riesgos laborales	8.5079	63	1.9344
	D	Prevención riesgos laborales	8.1176	51	2.3734
	A	Servicios auxiliares (limpieza y seguridad)	8.7937	63	2.1094
	D	Servicios auxiliares (limpieza y seguridad)	8.5652	46	2.0499
	A	Compañerismo	8.746	63	2.3902
Entorno social	D	Compañerismo	8.434	53	2.2945
	A	Respeto en el grupo de trabajo	9.0635	63	2.0615
	D	Respeto en el grupo de trabajo	8.9216	51	2.3751
	A	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	8.381	63	2.603
	D	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	8.3137	51	2.6084
	A	Reconocimiento del propio trabajo por estudiantes	9.0794	63	2.0648
	D	Reconocimiento del propio trabajo por estudiantes	9.0678	59	2.3206

<sup>1</sup> A = antes del confinamiento; <sup>2</sup> D = durante el confinamiento.

Fuente: Construcción personal.

### Organización y persona

En la última diada, *Organización y persona*, solamente uno de los 22 ítems tuvo una diferencia significativa con magnitud moderada, los 21 restantes tuvieron una diferencia pequeña (Tabla 6). El ítem *Me adapto a la política del centro* fue el único afectado negativamente a causa de la pandemia.

En esta diada los ítems de la escala específica *Ajuste organización-persona* comenzaban con el enunciado “La organización del trabajo de mi centro” y los de la escala específica *Ajuste organización-persona* comenzaban con el enunciado “Ante las demandas de mi organización”. En ambos casos los valores iban del “1” (“total desacuerdo”) al “7” (“total acuerdo”).

Resulta interesante observar que el ítem con la media más baja antes y durante la pandemia fue “Acepto que me digan cómo hacer mi trabajo” ( $\bar{x}$  4.88) y ( $\bar{x}$  4.85) (Tabla 7), si los docentes reconocían que tenían cierta resistencia a aceptar que les dijeran cómo hacer su trabajo es comprensible que en momentos en los que sus condiciones de trabajo cambiaron súbitamente y sin consulta previa les resultara más difícil *adaptarse a la política del centro*.

Por otra parte, es destacable para la institución y la Facultad que los profesores estuvieran de acuerdo con que la universidad se ajusta a su persona, ya que consi-

**Tabla 6**

*Cálculo de distancias, prueba de Wilcoxon y prueba del efecto de Wilcoxon-Organización y persona*

Escala específica	Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Organización y persona							Intervalo de confianza		Magnitud de la diferencia
		Media	Mediana	Desviación estándar	Estadístico	Estimador	p-valor	Significancia	Inf.	Sup.	
Ajuste organizacional-persona	Satisface mis intereses	-0.3651	0	1.3605	225.5	-0.500047151	0.025	*	0.02	0.43	Pequeña
	Me exige según mis capacidades	-0.254	0	1.0686	218	-0.500046204	0.0295	*	0.03	0.48	Pequeña
	Responde a mis necesidades	-0.3175	0	1.1795	196	-0.500048945	0.0224	*	0.01	0.44	Pequeña
	Encaja con mis expectativas	-0.2698	0	0.9953	212	-0.499983088	0.0214	*	0.01	0.44	Pequeña
	Se ajusta a mis aspiraciones	-0.2381	0	0.9548	183.5	-0.499974885	0.0322	*	0.03	0.44	Pequeña
	Concuerta con mis valores	-0.3175	0	1.1929	202	-0.500053526	0.0284	*	0.02	0.46	Pequeña
	Mis méritos son valorados justamente	-0.2222	0	0.7857	135	-0.499962884	0.015	*	0.02	0.47	Pequeña
	Estimula mi compromiso	-0.1905	0	0.9404	169	-0.499941348	0.0533	ns	0.01	0.4	Pequeña
	Me permite trabajar a gusto	-0.0635	0	1.4128	254.5	-1.72565E-05	0.321	ns	0	0.12	Pequeña
	Me motiva a trabajar	-0.0317	0	0.959	132	-1.54509E-07	0.432	ns	0	0.08	Pequeña
	Me da sensación de libertad	-0.2857	0	1.2399	204.5	-0.499983207	0.0508	ns	0.0087	0.39	Pequeña
	Me hace crecer personalmente	-0.127	0	1.0156	168	-7.28467E-05	0.135	ns	0.0023	0.32	Pequeña
	Me permite desarrollar competencias profesionales	-0.0952	0	0.9712	125	-1.32601E-07	0.232	ns	0.0028	0.3	Pequeña
	Me proporciona identidad	-0.2857	0	1.5879	175	-0.5	0.0726	ns	0.0045	0.39	Pequeña
Me hace sentir útil	-0.0635	0	0.9063	155	-1.92357E-05	0.297	ns	0	0.06	Pequeña	
Adaptación personal-organización	Me adapto a la política del centro	-0.4603	0	1.245	115	-1.000063829	0.00384	**	0.1	0.55	Moderada
	Asumo los valores de la dirección	-0.2381	0	1.0796	78	-0.500081746	0.0511	ns	0.0066	0.39	Pequeña
	Acepto que me digan cómo trabajar	-0.0317	0	1.321	256.5	0	0.445	ns	0	0.13	Pequeña
	Interiorizo las normas	-0.0476	0	1.1742	255.5	-5.11953E-05	0.323	ns	0.0009	0.21	Pequeña
	Me identifiqué con los cambios	0.0159	0	0.9171	243.5	6.01236E-05	0.6	ns	0	0.15	Pequeña
	Aplico protocolos ante cualquier dilema de conciencia	-0.0635	0	0.6871	95	-1.08211E-05	0.226	ns	0	0.14	Pequeña
	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo	-0.4127	0	1.177	102	-0.999989787	0.005	**	0.05	0.48	Pequeña

<sup>1</sup> A = antes del confinamiento; <sup>2</sup> D = durante el confinamiento.

Fuente: Construcción personal.

deraron que se adapta a sus intereses, les exige según sus capacidades, responde a sus necesidades, encaja con sus expectativas, se ajusta a sus aspiraciones, concuerda con sus valores y los motiva a trabajar; elementos clave que muestran que se sienten cómodos trabajando en la institución, a pesar de las adversidades.

Tabla 7a

*Estadísticos descriptivos -Organización y persona*

		Organización y persona			
Escala específica	Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Media	N	Desviación estándar	
Ajuste Organización- Persona	A Satisface mis intereses	5.6032	63	1.3863	
	D Satisface mis intereses	5.2381	63	1.6106	
	A Me exige según mis capacidades	5.5079	63	1.5314	
	D Me exige según mis capacidades	5.254	63	1.7272	
	A Responde a mis necesidades	5.3651	63	1.3836	
	D Responde a mis necesidades	5.0476	63	1.6564	
	A Encaja con mis expectativas	5.1905	63	1.612	
	D Encaja con mis expectativas	4.9206	63	1.7485	
	A Se ajusta a mis aspiraciones	5.1746	63	1.6575	
	D Se ajusta a mis aspiraciones	4.9365	63	1.8159	
	A Concuerda con mis valores	5.619	63	1.2653	
	D Concuerda con mis valores	5.3016	63	1.5999	
	A Mis méritos son valorados justamente	5.0159	63	1.6666	
	D Mis méritos son valorados justamente	4.7937	63	1.7012	
	A Estimula mi compromiso	5.3333	63	1.6809	
	D Estimula mi compromiso	5.1429	63	1.7077	
	A Me permite trabajar a gusto	5.4127	63	1.6392	
	D Me permite trabajar a gusto	5.3492	63	1.6824	
	A Me motiva a trabajar	5.3651	63	1.5461	
	D Me motiva a trabajar	5.3333	63	1.5635	
	A Me da sensación de libertad	5.6508	63	1.4047	
	D Me da sensación de libertad	5.3651	63	1.7665	
	A Me hace crecer personalmente	5.5714	63	1.3299	
	D Me hace crecer personalmente	5.4444	63	1.5914	
	A Me permite desarrollar competencias profesionales	5.6984	63	1.2679	
	D Me permite desarrollar competencias profesionales	5.6032	63	1.4643	
	A Me proporciona identidad	5.5714	63	1.5298	
	D Me proporciona identidad	5.2857	63	1.6943	
	A Me hace sentir útil	5.6825	63	1.4346	
	D Me hace sentir útil	5.619	63	1.5058	

**Tabla 7b**

*Estadísticos descriptivos -Organización y persona*

		Organización y persona			
Escala específica	Ítems A <sup>1</sup> y D <sup>2</sup>	Media	N	Desviación estándar	
Adaptación	A Me adapto a la política del centro	6.127	63	0.8996	
	D Me adapto a la política del centro	5.6667	63	1.4475	
Persona- Organización	A Asumo los valores de la dirección	5.8095	63	1.3316	
	D Asumo los valores de la dirección	5.5714	63	1.5707	
	A Acepto que me digan cómo trabajar	4.8889	63	1.7193	
	D Acepto que me digan cómo trabajar	4.8571	63	1.7169	
	A Interiorizo las normas	5.4444	63	1.389	
	D Interiorizo las normas	5.3968	63	1.5383	
	A Me identifico con los cambios	5.3175	63	1.4234	
	D Me identifico con los cambios	5.3333	63	1.6232	
	A Aplico protocolos ante cualquier dilema de conciencia	5.5556	63	1.4776	
	D Aplico protocolos ante cualquier dilema de conciencia	5.4921	63	1.5622	
	A Me ajusto a los tiempos de trabajo y ritmos de trabajo	5.873	63	1.1197	
	D Me ajusto a los tiempos de trabajo y ritmos de trabajo	5.4603	63	1.7074	

<sup>1</sup> A = antes del confinamiento; <sup>2</sup> D = durante el confinamiento.

Fuente: Construcción personal.

## CONSIDERACIONES FINALES

Indudablemente, la crisis generada por la pandemia de la COVID-19 ha impactado en casi todos los aspectos de la vida de buena parte de la población mundial. Uno de los ámbitos en donde mayor impacto ha habido es la educación. En la mayoría de los países afectados, las instituciones educativas fueron de los primeros espacios que suspendieron actividades presenciales y son de los últimos en donde se reactivarán. Esta investigación ofrece un aporte modesto al conocimiento sobre cómo el confinamiento ha impactado las condiciones de trabajo de los docentes universitarios, enfocándose en el caso de los docentes de la FFyL de la BUAP. Se tomó como base el modelo teórico y el *Cuestionario de condiciones de trabajo* de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), según el cual las condiciones de trabajo se configuran en torno a la relación entre tres díadas: *Organización y método*, *Organización y entorno* y *Organización y persona*.

La díada en la que proporcionalmente hubo mayores diferencias significativas en la valoración de las condiciones de trabajo antes y durante la pandemia fue *Organización y método*, la cual considera los factores de regulación y desarrollo en los espacios de trabajo. La siguiente fue la díada *Organización y persona*, que engloba aspectos como la adaptación a la política del centro, el ajuste a los tiempos y ritmos de trabajo, el cumplimiento de expectativas, entre otros. Finalmente, la díada *Organización y entorno*, que

incluye los aspectos del entorno material y social, como el entorno físico, instalaciones y equipamientos, los recursos materiales y técnicos y el respeto en el grupo de trabajo.

De la díada *Organización y método*, en relación con la *Regulación*, los tres factores que experimentaron cambios significativos fueron el *tiempo de trabajo* (los horarios, turnos, ritmos, descansos, etc.), la *organización general del trabajo* y la *carga de trabajo*. Las diferencias en los dos primeros factores se pueden explicar a partir del cambio en la modalidad de trabajo, pasar del trabajo presencial al trabajo en casa, y la falta de experiencia para autorregular los tiempos y, en general, para organizar su trabajo y combinarlo con las actividades propias del hogar. En ambos casos habría que indagar con más profundidad si estos factores han mejorado con el paso de los meses, es decir, si los docentes han aprendido a gestionar mejor su tiempo y a organizar mejor su trabajo.

El segundo factor, la *carga de trabajo*, no fue valorado como óptimo antes y durante la pandemia. Este resultado es consistente con muchas investigaciones alrededor del mundo que, en los últimos años, han demostrado que la docencia universitaria es una de las profesiones más demandantes y desgastantes dada la gran cantidad de trabajo y las altas exigencias a las que deben responder los profesores (Bedoya et al. 2017; Carlotto y Gonçalves, 2017; López y Gil, 2015; Moreno-Jiménez et al., 2009; Rodríguez-Martínez et al., 2018; entre otros). En relación con este factor, consideramos que las IES deben redefinir las funciones principales del docente universitario para luego diseñar propuestas de evaluación de la calidad universitaria, y de la docencia universitaria, basadas en modelos mucho más justos, realistas y pertinentes.

En relación con el *Desarrollo*, los factores que obtuvieron diferencias significativas fueron las *vías de promoción laboral*, la *participación en las decisiones organizacionales*, las *relaciones con la dirección* y la *evaluación del rendimiento profesional por la institución*. Los cuatro factores fueron mejor valorados antes que durante la pandemia. En esta subescala destacan dos factores. El primero se refiere a las *vías de promoción laboral*, que, de todo el conjunto, fue el factor peor valorado tanto antes como durante la pandemia. Este factor está fuertemente relacionado con las precarias condiciones de trabajo que viven actualmente los docentes universitarios y que ya hemos referido en líneas anteriores. Desafortunadamente, las *vías de promoción* es un factor que muchas veces escapa a las posibilidades de gestión o administración de la propia institución, especialmente cuando hablamos de instituciones públicas, como es el caso que presentamos.

El otro factor es la *relación con la dirección*, que, aunque también mostró diferencias estadísticamente significativas, fue el factor mejor valorado antes del confinamiento, y el segundo mejor valorado durante el confinamiento. De esta díada queremos subrayar el *apoyo recibido del personal directivo*, pues, aunque no hubo diferencias significativas, fue el factor mejor valorado durante el confinamiento y, de hecho, fue uno de los dos factores cuyo valor mejoró durante el confinamiento; el otro fue la *justicia en la contratación*, la *remuneración* y la *promoción*. En general, se puede afirmar que, según la

percepción de los docentes de la FFyL, el personal directivo de la Facultad favorece el desarrollo del trabajo en condiciones óptimas, aun en tiempos de confinamiento.

De la díada *Organización y persona*, en la escala específica *Ajuste organización-persona*, los factores que resultaron con diferencias estadísticamente significativas fueron “satisface mis intereses”, “responde a mis necesidades”, “encaja con mis expectativas”, “concuere con mis valores” y “facilita que mis méritos sean valorados con justicia”. Todos fueron mejor valorados antes del confinamiento. Los dos factores de la escala específica *Adaptación persona-organización* que mostraron diferencias estadísticamente significativas fueron “me adapto a la política del centro” y “me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados”. En el caso de esta díada, que se refiere a las condiciones de ajuste y adaptación entre la persona y la organización, era de esperar que en los primeros meses del confinamiento existieran desajustes o desadaptaciones de ambas partes para responder a las nuevas exigencias. Consideramos necesario volver a evaluar estos factores una vez que las instituciones y las personas hayan pasado ese periodo de reconfiguración y se “normalicen” las nuevas formas de trabajo.

Finalmente, en la díada *Organización y entorno*, únicamente el factor *recursos materiales y técnicos* de la escala específica *Entorno material* resultó estadísticamente significativo. Esta diferencia se debe a que, en el momento de responder al cuestionario, los docentes no contaban con los recursos ni el espacio adecuados para realizar sus actividades a distancia (docencia, investigación, vinculación), por ejemplo, equipo de oficina adecuado, buen servicio de Internet, espacio adecuado para trabajar en casa, etc. En este sentido, algunas IES están implementando acciones y programas que proporcionan recursos materiales, y no solo capacitación, a los docentes para que puedan realizar su trabajo en mejores condiciones. La IES en la que se ha realizado esta investigación hace lo propio. Si bien esta investigación se ha centrado en las condiciones de trabajo de los docentes, se considera necesario conocer la otra cara de la moneda, es decir, cuáles son las condiciones en las que los estudiantes están enfrentando la crisis generada por esta inesperada pandemia.

## REFERENCIAS

- Aguilar, M., Magaña, M., y Guzmán, C. (2011). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. <https://bit.ly/2RIB2Xq>
- Alcántara, A. (2020). Educación superior y COVID-19: una perspectiva comparada. En IISUE, *Educación y pandemia. Una visión académica* (pp. 75-82). UNAM. <https://bit.ly/3hHY4bb>
- Al-Ghamdi, N. (2017). Role overload and job stress among the female University teachers—Saudi context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(2), 288-295. <https://european-science.com/eojnss/article/view/5117>
- Barrón, M. (2020). La educación en línea. Trasciones y disrupciones. En IISUE, *Educación y pandemia. Una visión académica* (pp. 66-74). UNAM. <https://bit.ly/3hHY4bb>
- Beca, C., y Cerri, M. (2014). Políticas docentes como desafío de Educación para Todos más allá del 2015. *Observatorio Duoc*. <https://bit.ly/2FJyHce>
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., y Meza, M. J. (2017). Síndrome de quemado (burnout) en

- docentes universitarios: el caso de un centro de estudios del Caribe colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47. <https://bit.ly/2ZS6lTP>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del Cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., y González Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>
- Carlotto, M. S., y Gonçalves Câmara, S. (2017). Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. <https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>
- Education International (2020). *Covid-19 and education: How education unions are responding. Survey report*. [https://issuu.com/educationinternational/docs/2020\\_covid19\\_survey\\_report\\_eng\\_final](https://issuu.com/educationinternational/docs/2020_covid19_survey_report_eng_final)
- Fernández-Gubieda, S. (2020). *Aprendizajes de la enseñanza universitaria en tiempos de la COVID-19*. <https://bit.ly/2H7440z>
- Ferrel, R., Pedraza, C., y Rubio, B. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 7(1), 15-25. <https://doi.org/10.21676/2389783X.306>
- Gasca Herrera, A., y Gazca Herrera, L. A. (2020). *Informe del diagnóstico del coronavirus-COVID-19 en los procesos de enseñanza aprendizaje en la educación superior*. Universidad Veracruzana. <https://bit.ly/2Efr73t>
- Johns, G., y Saks, A. M. (2011). *Organizational behaviour: Understanding and managing life at work*. Pearson Canada.
- Kassambara, A. (2018). Wilcoxon test in R: The ultimate guide [Comparing means of two groups in R]. *Datanovia*. <https://www.datanovia.com/en/lessons/wilcoxon-test-in-r/>
- Larraguivel, E. (2020). La práctica docente universitaria en ambientes de educación a distancia. Tensiones y experiencias de cambio. En IISUE, *Educación y pandemia. Una visión académica* (pp. 109-113). UNAM. <https://bit.ly/3hHY4bb>
- López, J., y Gil, P. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. *Arxius de Ciències Socials*, (32), 111-120. <https://bit.ly/33CrTVy>
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores*. Alianza.
- Marioni, L. d. S., Freguglia, R. D. S., y Menezes-Filho, N. A. (2020). The impacts of teacher working conditions and human capital on student achievement: Evidence from brazilian longitudinal data. *Applied Economics*, 52(6), 568-582. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1650885>
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Rodríguez Carvajal, R., Martínez Gamarra, M., y Ferrer Puig, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multimuestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149. <https://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622009000200005>
- Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., y Salvador-Cruz, J. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Informació Psicològica*, (115), 93-106.
- Rojo, M. (2018). Los profesores de asignatura no somos voluntarios. *Animal Político*. <https://bit.ly/32MP9RE>
- Sánchez, M., Hernández, A. M., Torres, R., de Agüero, M., Hernández, A. K., Benavides, M. A., Vergara, C., y Rendón, V. J. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*. <https://bit.ly/2EhNIBp>
- UNESCO-IESALC (2020). *COVID-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después*. UNESCO. <https://bit.ly/3kst80k>
- Verdugo, C., Guzmán, J., Moy, N., Meda, R., y González, Ó. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18(1), 27-36. <https://bit.ly/2ZSIBiK>

## ANEXO

### Cálculo de Alfa de Cronbach

Apartado del cuestionario	Díada o pareja de escalas	Escalas específicas	Número de ítems	raw_alpha	std.alpha
1	Organización y método. Antes (A)	Regulación	6	0.8201726	0.8216085
		Desarrollo	8		
2	Organización y entorno. Antes (A)	Entorno material	4	0.824888	0.8250274
		Entorno social	4		
3	Organización y persona. Antes (A)	Ajuste organización-persona	15	0.835034	0.8441172
		Adaptación persona-organización	7		
4	Organización y método. Durante (D)	Regulación	6	0.8023211	0.8096863
		Desarrollo	8		
5	Organización y entorno. Durante (D)	Entorno material	4	0.8165445	0.828428
		Entorno social	4		
6	Organización y persona. Durante (D)	Ajuste organización-persona	15	0.8252509	0.8316703
		Adaptación persona-organización	7		

*Cómo citar este artículo:*

Jiménez Ahumada, D., Villaseñor Palma, K., y Cano Robles, A. (2022). Condiciones de trabajo de los docentes de la FFYL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 13, e1523. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v13i0.1523](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1523)



Todos los contenidos de *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.