

DESCONEXIÓN DIGITAL, SU EVALUACIÓN Y RELACIÓN CON ESTRÉS, ANSIEDAD, DEPRESIÓN: ESTUDIO EXPLORATORIO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

DIGITAL DISCONNECTION, ITS ASSESSMENT AND RELATIONSHIP WITH STRESS, ANXIETY,
DEPRESSION: AN EXPLORATORY STUDY IN UNIVERSITY TEACHERS.

Lucía Domínguez Torres, José Luis Rojas Solís.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

Correspondencia: lucia.dominguez@correo.buap.mx

Resumen

La desconexión digital se refiere a la posibilidad que tiene un colaborador para poder separarse de sus labores, desconectarse de las TIC y abstenerse de participar en actividades y cualquier tipo de comunicación relacionadas con su empleo fuera de su horario laboral (DOF, 2023), garantizando así el respeto a la vida personal, privada y el bienestar integral del trabajador. El propósito del estudio fue describir algunas propiedades psicométricas de una escala que permita conocer la Ausencia de Desconexión Digital (ADD) en una muestra de docentes universitarios mexicanos. Se trata de una investigación no experimental, transversal, exploratoria e instrumental. Participaron 228 docentes de Puebla (México) seleccionados de manera no probabilística. El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) arrojó una estructura unifactorial compuesta por cinco reactivos y el Análisis Factorial Confirmatorio probó el modelo resultante del AFE, obteniendo índices de bondad de ajuste aceptables. Se destacan las asociaciones entre la ADD con estrés, ansiedad y depresión. Se hallaron diferencias significativas para la ADD en la modalidad de labores. Se sugiere mayor investigación

sobre la desconexión digital y que esta deba ser (re)conocida como factor protector y como derecho para todas las personas independientemente de la modalidad de servicios, puesto de trabajo o actividad laboral.

Palabras Clave: TIC, salud mental, estrés, enfermedad profesional, personal académico docente

Abstract

Digital disconnection refers to the possibility for a collaborator to be able to separate from his/her work, disconnect from ICT and refrain from participating in activities and any type of communication related to his/her job outside working hours (DOF, 2023), thus guaranteeing respect for the personal and private life and the integral wellbeing of the worker. The purpose of the study was to describe some psychometric properties of a scale that allows to know the Absence of Digital Disconnection (ADD) in a sample of Mexican university teachers. This is a non-experimental, cross-sectional, exploratory and instrumental research. A total of 228 teachers from Puebla (Mexico), selected in a non-probabilistic manner, participated in the study. The Exploratory Factor Analysis (EFA) yielded a unifactorial structure composed of five items and the Confirmatory Factor Analysis tested the model resulting from the EFA, obtaining acceptable goodness-of-fit indices. The associations between ADD with stress, anxiety and depression stand out. Significant differences were found for ADD in the work mode. Further research on digital disconnection is suggested and that it should be (re)known as a protective factor and as a right for all people regardless of the modality of services, job or work activity.

Keywords: ICT, mental health, stress, occupational disease, academic staff, teaching staff

Introducción

Hasta hace algunas décadas era imposible imaginar que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) disolverían las barreras de espacio-tiempo en la forma que hoy ocurre. Es así como el carácter omnipresente de las TIC ha permeado en todos los ámbitos de la vida del ser humano, a saber, social, cultural, económico, político, laboral, educativo, familiar, deportivo, de recreación, entre otros; transformado las formas de comunicación, de interacción, de trabajo (Suárez, 2016), de enseñanza y de aprendizaje (Sunkel, 2021).

Ahora bien, las TIC son componentes tecnológicos, dispositivos de hardware, software, redes, infraestructura, recursos, conectividad, conjunto de servicios (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2023) y telecomunicaciones que se emplean en las actividades cotidianas ya que permiten acceder, procesar, almacenar, compartir y gestionar información de manera rápida en formato de imagen, vídeo, voz, entre otras (Ávila, 2013); establecer vías y procesos de comunicación; elevar la productividad; mejorar los indicadores laborales; optimizar y maximizar el tiempo. Así el abanico de soluciones innovadoras y creativas que proveen es extenso, a tal grado de generar efectos positivos como el avance y desarrollo de la ciencia, la tecnología y la globalización de la información (Sánchez, 2008), pero también negativos al impactar en la salud mental, emocional y física de las personas.

En ese contexto de ideas, la incorporación de las TIC al entorno educativo ha favorecido cambios en las metodologías de enseñanza-aprendizaje, en la manera en que se realizan los procesos laborales, en la forma en que se ejecutan las tareas y en cómo se miden los resultados; todo ello sin olvidar las nuevas formas de organización y comunicación en el ambiente

laboral y escolar favoreciendo, en contraparte, que los límites clásicos del tiempo y espacio de trabajo se desdibujen fácilmente implicando consecuencias en la vida de las y los docentes por “permanecer disponibles y conectados” en todo momento y en cualquier lugar, disminuyendo así el tiempo para la vida privada, la recreación, el descanso y la conciliación laboral, personal y familiar. Ante tal escenario es preciso subrayar la existencia de la desconexión digital la cual se refiere a la posibilidad que tiene un colaborador para poder separarse de sus labores, desconectarse de las TIC y abstenerse de participar en actividades y cualquier tipo de comunicación relacionadas con su empleo fuera de su horario laboral, vacaciones, permisos, licencias, pausas para alimentos, lactancia (DOF, 2023), incapacidades, entre otros. Favoreciendo con ello la necesaria separación entre el horario o jornada laboral y el respeto hacia la vida privada, la intimidad (derecho primordial) y el descanso que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador.

Aunado a lo anterior, la desconexión digital tiene su origen en iniciativas y políticas corporativas particulares, por ejemplo, las implementadas en 2011 en Alemania por Volkswagen, “desconexión de sus servidores de comunicación de los smartphones de trabajo desde las 18:15 p.m. hasta las 7:00 a.m (BBC News, 2012)” con el objetivo de separar la vida privada y la profesional. Otro ejemplo es el programa Mail on Holiday de Daimler-Benz (Haridy, 2018; Taube, 2014), puesto en práctica en 2014 que evita la sobrecarga de mensajes a los empleados que se encuentren de vacaciones, redireccionando el correo electrónico a los empleados disponibles y favoreciendo con ello la calidad de vida en el trabajo. De igual manera, se encuentran los convenios de negociación colectiva sectorial entre empresarios y representantes sindicales, como el establecido en 2014 por el Syntec, el Cinov39 (empresas francesas de tecnología), la Confederación

Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y la Confederación Francesa de Gestión de CGC (CFE-CGC), donde se logró el reconocimiento de la obligación de desconexión de las herramientas de comunicación a distancia, con el fin de garantizar el tiempo de descanso (Mettling, 2015). De igual forma, los acuerdos de las empresas Orange, Michelin, Grupo Axa, Telefónica e Ikea, Banco Santander, BMW “Trabajo flexible, desconexión consciente”, Vueling Airlines, S.A, entre otros (Pérez, 2019).

En esta misma línea se encuentra el informe realizado por Bruno Mettling (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, en donde se indica que el uso de las tecnologías fuera del horario laboral podría producir una sobrecarga de información y comunicación y, en consecuencia, daños a la vida privada y a la salud del trabajador. Además, que el derecho a la desconexión es una responsabilidad compartida entre el trabajador (basada en competencias individuales y educación) y el empleador (para lo cual son necesarias regulaciones y normativas). Cabe señalar que este informe sirvió como antecedente para instituir el marco legal para el Derecho a la desconexión digital en Francia, el cual fue reconocido en 2016 (artículo L2242-17, 7) para asegurar el respeto del tiempo de descanso o vacaciones, así como de la vida personal o familiar, previniendo así riesgos para la salud de los trabajadores (Code du Travail, 2019).

Pronto esta necesidad de amparar legalmente el derecho a la desconexión digital, el descanso auténtico, los límites de tiempo de la jornada laboral, la seguridad y la salud de los trabajadores, se extendió a otros países europeos, a saber, Italia y Bélgica en 2017 (Pérez, 2020), España en 2018 (Pérez, 2019) y más tarde para Portugal en 2021. Ahora bien, para el resto de los países del mundo el tema no ha pasado desapercibido, pues con la llegada de la pandemia por COVID-19 y los abruptos cambios debido

al confinamiento que provocó la instauración de nuevas modalidades de trabajo para la continuidad de las labores, algunos países de América Latina a partir de 2020 han comenzado a legislar para el reconocimiento de este derecho, específicamente Chile (Monteiro, 2022), Argentina (Ferreira y Vera, 2020), Perú (Gonzales, 2022) y México; sin embargo, en estos cuatro casos la regulación ha sido únicamente para el trabajo a distancia o teletrabajo. En ese orden de ideas, es esperable que la ADD pueda actuar como un factor de riesgo debido al uso constante, desmedido y permanente de las TIC aunado a los continuos cambios, exigencias y características multifacéticas propias de la profesión docente, representando condiciones vulnerables y susceptibles para la aparición y desarrollo de sintomatología de enfermedades laborales como los problemas del sueño, el estrés, la ansiedad o la depresión (González y Pérez, 2019; Hernández, 2023; Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2023).

Ahora bien, continuando con los efectos adversos derivados de la ADD, es preciso mencionar al estrés el cual implica una reacción fisiológica del organismo en el que se experimentan diversas dificultades como consecuencia de una mala adaptación a las exigencias del entorno social, sus características individuales, su estilo de vida o las adversidades de la vida cotidiana que pueden afectar notablemente la salud física y psicológica del individuo por la tensión constante que padece su organismo (Ávila, 2014) sin olvidar la forma multivariante del fenómeno. Por consiguiente, se trata de una problemática que puede presentarse en diferentes contextos de la vida cotidiana y, por supuesto, en el área laboral (Nava et al., 2016), y es precisamente en esta última en donde un individuo podría encontrarse ante manifestaciones de estrés laboral caracterizado por alteraciones fisiológicas, conductuales, emocionales, psicológicas y cognitivas (Patlán, 2019; Zuniga-Jara y Pizarro-Leon, 2018) ante situaciones como

la tensión en la tarea, la organización, el entorno laboral, las relaciones interpersonales, la sobrecarga de trabajo, el ambiente o las condiciones laborales inadecuadas, entre otras (Rivera-Flores, 2013). Así, no es sorprendente que una exposición prolongada al estrés en el trabajo docente pueda derivar en la aparición de otros trastornos, enfermedades o riesgos, por ejemplo, el burnout (Garcés-Delgado et al., 2023; Marengo-Escuderos y Ávila-Toscano, 2016), el tecnoestrés (Domínguez-Torres et al., 2021; Domínguez-Torres et al., 2022; Rodríguez-Vázquez et al., 2021), la depresión o la ansiedad (Zavala et al., 2023).

Concerniente a la ansiedad, puede definirse como una respuesta emocional estresante y displacentera ante un peligro o amenaza frecuentemente desconocida (Virgen et al., 2005); provoca sentimientos de nerviosismo, preocupación, angustia, inquietud, irritabilidad, agitación o hipervigilancia (Chacón et al., 2021). Algunas veces podría manifestarse de forma adaptativa, no obstante, en otras ocasiones podría presentarse de manera patológica o generalizada (Acuña et al., 2009). Así, la ansiedad es patológica cuando el individuo reacciona de forma desadaptativa frente al estímulo que la provoca o en ausencia del estímulo desencadenante, además de conservar cierta frecuencia, duración, recurrencia e intensidad desproporcionada que puede afectar el rendimiento social, familiar o laboral (Virues, 2005) y, por tanto, provocar efectos importantes en la salud y en la calidad de vida de las personas. Por otra parte, la depresión es un trastorno del estado de ánimo con una alta prevalencia en todo el mundo. Se presenta mediante síntomas afectivos, cognitivos, volitivos, y/o somáticos, denotando una afectación global psíquica y física, principalmente en la esfera afectiva (National Collaborating Centre for Mental Health, 2010) y en la disminución de la calidad de vida de las personas (Ramírez et al., 2020; Ruiz et al., 2007), sin olvidar las posibles consecuencias en el entorno

social, familiar (Granados, 2018) y laboral. Algunas variables que podrían dar origen a la depresión incluyen factores psicosociales (Álvaro, 2010; Josué et al., 2006), biológicos, genéticos, del desarrollo y del contexto en interacción con las características individuales (Berenzon et al., 2013) y las adversidades actuales que enfrenta el individuo.

Tal vez ante la sospecha de los efectos nocivos antes mencionados, en México, el 8 de diciembre de 2020 se aprobó el dictamen para la regulación normativa de la modalidad de Teletrabajo y se cita por vez primera el derecho a la desconexión digital (Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados [CTPSCD], 2020), seguido de los Proyectos de Decreto de reforma a diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo donde también se señala el derecho a la desconexión (Ávila, 2020; Baldenebro, 2020). Como resultado del proceso antes descrito, el 11 de enero de 2021 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el DECRETO por el que se modifica el artículo 311 y se suma el capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, y en su artículo 330-E VI determina: “Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral” (DOF, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior y con la finalidad de salvaguardar la salud, la seguridad e integridad física de las personas que laboran de manera remota, en diciembre de 2023 entró en vigor de la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, donde se establece legalmente el derecho a la desconexión digital para los trabajadores que laboran bajo esta modalidad y se consideran algunos factores psicosociales, ergonómicos y otros riesgos adversos para los trabajadores (DOF, 2023).

No obstante, esto plantearía situaciones donde no hay delimitaciones claras que requerirían de nuevas normativas no solo para la realidad laboral a distancia, sino también para quienes realicen sus actividades en la modalidad presencial o híbrida, lo que, a su vez, haría necesaria la elaboración de investigaciones sobre el fenómeno de la desconexión digital para aportar evidencia empírica sobre su existencia y posibles factores relacionados.

Por todo lo anterior, el objetivo del presente estudio es describir, en el inmediato periodo post pandemia, las principales propiedades psicométricas de una escala que permita conocer la Ausencia de Desconexión Digital y su posible relación con las variables de estrés, ansiedad y depresión en una muestra de docentes mexicanos de educación superior.

Metodología

Diseño

La presente investigación se desarrolló desde un diseño no experimental, transversal, ex post facto con alcances exploratorio, descriptivo, correlacional y con carácter instrumental (Ato et al., 2013).

Participantes

Para examinar las propiedades psicométricas del instrumento se empleó un muestreo no probabilístico en donde se contó con la participación de 228 docentes que ejercen sus labores profesionales en dos universidades públicas del Estado de Puebla (México) en el nivel de Licenciatura. Es así como la muestra total se constituyó por 118 (51.8%) mujeres y 110 (48.2%) hombres. Posteriormente, con el grupo muestral Universidad 1 se realizó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y con el conjunto muestral Universidad 2 se implementó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC),

cada uno conformado por 114 docentes. Una mayor descripción de la muestra puede observarse en la Tabla 1.

Tabla 1. Datos sociodemográficos.

Datos		Muestra 1		Muestra 2	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Sexo	Mujer	62	54.4	56	49.1
	Hombre	52	45.6	58	50.9
Edad	18 a 40 años	36	31.6	61	53.5
	41 a 60 años	60	52.6	40	35.1
	61 a 80 años	18	15.8	13	11.4
Modalidad	Presencial	101	88.6	0	0
	En línea	5	4.4	2	1.8
	Híbrida	8	7.0	112	98.2
Perfil del Profesor	Docente	82	71.9	97	85.1
	Docente-Investigador	16	14.0	6	5.2
	Docente-Administrativo	14	12.2	11	9.7
	Docente-Investigador-Administrativo	1	0.9	0	0
	Otro	1	0.9	0	0

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje.

Instrumentos

Para recolectar los datos del estudio se diseñó un cuestionario formado por los siguientes instrumentos:

Datos sociodemográficos. Se trata de un cuestionario ex profeso que recaba datos generales de la población de estudio: sexo, edad, modalidad en que los docentes ejercen sus tareas educativas, perfil profesional de acuerdo con las actividades que realizan dentro de su institución, es decir, funciones de docencia, administrativas, de investigación y dos preguntas de contexto laboral: 1) ¿En qué medida considera que ser profesor(a) es una actividad generadora de estrés?, que se responde mediante los puntos

de anclaje 0=Nada generadora de estrés, 1=Poco generadora de estrés, 2=Moderadamente generadora de estrés, 3=Muy generadora de estrés y 4=Totalmente generadora de estrés; y 2) Frecuencia de uso de las TIC en las actividades laborales diarias, que posee un recorrido de 0=Nunca, 1=Una vez a la semana, 2=Un par de veces a la semana, 3=De 3 a 4 veces por semana, 4=De 5 a 6 veces por semana, 5=Todos los días. Escala de Ausencia de Desconexión Digital (ADD). Un instrumento ad hoc diseñado por los autores de esta investigación que se compone de cinco ítems de elaboración propia, realizados a partir de la revisión de la literatura sobre la ADD en otros contextos y que se consideraron trascendentes por las condiciones tecnológicas, sociales y laborales que se visibilizaron con la llegada de la pandemia por COVID-19. Estos reactivos exploran sobre la variable ADD desde la percepción de los participantes. Se evalúa por medio de una escala Likert donde 0=No aplica/No lo sé, 1=Totalmente desacuerdo, 2=Desacuerdo, 3=De acuerdo y 4=Completamente de acuerdo; a mayor puntaje, mayor acuerdo. Depression, Anxiety Stress Scale (DASS-21) (Lovibond y Lovibond, 1995). En la versión traducida al español y validada para población hispana (Daza et al., 2002) y para población mexicana (Gurrola et al., 2006). Una escala multifactorial que evalúa las dimensiones de estrés, ansiedad y depresión. Se puntúa a través de una escala Likert con recorrido 0=Nunca, 1=A veces, 2=Con frecuencia y 3=Casi siempre; puntuaciones altas indican presencia de estados afectivos de estrés, ansiedad y/o depresión. En la Tabla 6 sección de resultados es posible observar la confiabilidad de las escalas implementadas.

Procedimiento

Se realizó una reunión con directivos, coordinadores y representantes de dos universidades públicas del estado de Puebla (México), a quienes se presentaron y expusieron la naturaleza y los objetivos del estudio, se

solicitó la participación voluntaria por parte de las y los docentes. Una vez que se obtuvo la autorización, se compartió un enlace de acceso a un cuestionario alojado en Google Forms. El tiempo de respuesta estimado fue de 12 minutos.

Aspectos éticos

Es importante mencionar que previo a la contestación del cuestionario se presentaron los objetivos de la investigación y un consentimiento informado en formato breve y extenso; así como el acceso a un aviso de privacidad para la protección de los datos obtenidos. De la misma manera se aseguró la confidencialidad y anonimato de las respuestas, así como la voluntariedad de la participación, sin otorgar ningún tipo de recompensa, además de la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento. Finalmente, se proporcionó la alternativa de ayuda psicológica brindada por Centro de Psicología Integral (CPI, BUAP) en caso de que las y los participantes la requirieran por motivos derivados de la pesquisa. Todo lo anterior, teniendo en cuenta los criterios éticos sugeridos por la Sociedad Mexicana de Psicología (2010), la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2017) y los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta de la American Psychological Association [APA] (2017). La presente investigación también contó con la aprobación del Comité de Ética de adscripción de los autores (SIEP: 285/2023).

Análisis estadísticos

Para el análisis estadístico de los datos se utilizan los paquetes estadísticos: SPSS v.25 y AMOS v.24. En primer lugar, se realizaron análisis estadísticos descriptivos (X, DT, Mínimo, Máximo) para conocer el comportamiento de los datos registrados por los participantes (N=228). Asimismo, se realizó un análisis de frecuencia para conocer la forma en que se compone

la muestra, la percepción que las y los docentes tienen sobre su profesión como generadora de estrés y la frecuencia del uso de las TIC en actividades laborales diarias.

En segundo lugar y con la finalidad de revisar las propiedades psicométricas de la escala Ausencia de Desconexión Digital se realizó un procedimiento de validez cruzada. Con el grupo muestral uno ($n_1=114$), se analizó la dimensionalidad de la escala por medio del Análisis Factorial Exploratorio (AFE), utilizando el método de Factorización de ejes principales, se trata de un método iterativo que se fundamenta en la extracción sucesiva de los factores más adecuados que expliquen la mayor parte de la varianza común y que es robusto ante el incumplimiento del supuesto de normalidad (de Winter y Dodou, 2012; Fabrigar et al., 1999; López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019), con rotación Oblimin directa esperando que los factores resultantes del AFE se encuentren correlacionados, en relación con esto, diversos autores han mencionado que las rotaciones oblicuas admiten alcanzar resultados simples, precisos, realistas y reproducibles (Beavers et al., 2013; Conway y Huffcutt, 2003; Costello y Osborne, 2005; Fabrigar et al., 1999; López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019). Para revisar la adecuación de la matriz obtenida en el AFE se aplicó la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett.

Posteriormente con el grupo muestral dos ($n_2=114$), se confirmó la estructura obtenida en el AFE, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), considerando diferentes índices de bondad de ajuste entre ellos: Goodness of fit index (GFI), Tucker-Lewis index (TLI), Comparative fit index (CFI), Root mean squared error of approximation (RMSEA). Para determinar la bondad de ajuste del modelo se aplicaron los criterios: 1) Valores de ajuste excelentes si $GFI, CFI \geq .96$, $TLI \geq .95$, $RMSEA \leq .05$; 2)

Valores de ajuste aceptables si CFI, GFI y $TLI \geq .90$, $RMSEA \leq .08$ y 3) Valores de ajuste pobres si CFI, GFI y $TLI \leq .90$, $RMSEA \leq .10$ (Hair et al., 2014).

Asimismo, es preciso señalar que se tuvo en cuenta el criterio de que si el resultado de las saturaciones de las cargas factoriales fueran superiores a 0.40 no se eliminarían los ítems respectivos (Williams et al., 2010). Por último, se revisó el coeficiente de confiabilidad de la escala mediante el índice alfa de Cronbach.

Resultados

En la Tabla 2, es posible observar el análisis de frecuencias para la pregunta, ¿En qué medida considera que ser profesor(a) es una actividad generadora de estrés?, los resultados obtenidos mostraron similitud en las categorías “Moderadamente generadora” y “Muy generadora de estrés”.

Tabla 2. *Percepción de la docencia como profesión generadora de estrés*

	Muestra 1		Muestra 2	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Nada generadora de estrés	5	4.4	7	6.1
Poco generadora de estrés	14	12.3	11	9.6
Moderadamente generadora de estrés	23	20.2	46	40.4
Muy generadora de estrés	41	36.0	27	23.7
Totalmente generadora de estrés	31	27.2	23	20.2

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje.

Con respecto a la frecuencia de uso de las TIC en las actividades laborales diarias, 161 docentes en total señalaron su uso “todos los días” (véase Tabla 3).

Tabla 3. Frecuencia de uso de las TIC

Uso de las TIC en actividades laborales diarias	Muestra 1		Muestra 2	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Nunca	0	0	0	0
Una vez a la semana	1	0.9	0	0
Un par de veces a la semana	1	0.9	0	0
De 3 a 4 veces por semana	16	14.0	1	0.9
De 5 a 6 veces por semana	17	14.9	31	27.2
Todos los días	79	69.3	82	71.9

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje.

El AFE se apoya en el índice de KMO=0.83 y la prueba de Esfericidad de Bartlett ($\chi^2=202.47$; $p=.000<0.05$) indicando la adecuación del muestreo para el análisis. El resultado sugirió una estructura unifactorial por lo que no se realizó rotación de los datos. Ningún ítem fue eliminado de la escala ya que el rango de los pesos factoriales fue de 0.58 a 0.80 (ver Tabla 4). El alfa de Cronbach (α) obtenido para el grupo muestral uno fue de 0.82. Por otra parte, en el AFC, se probó la estructura resultante del AFE, evaluando los índices de bondad de ajuste para el modelo obteniendo los siguientes resultados: ($\chi^2=5.37$, $p=.146>0.05$). El resto de los valores fueron: GFI=0.98, TLI=0.95, CFI=0.98 y RMSEA=0.08. Todos los índices indican un ajuste aceptable del modelo. Asimismo, las saturaciones factoriales resultaron entre .53 a 0.83 (ver Tabla 4). Se confirmó un modelo con un solo factor y la confiabilidad interna se calculó con el índice alfa de Cronbach (α) obteniendo un valor de 0.77 para el grupo muestral dos.

Tabla 4. Cargas factoriales AFE y AFC de la Escala Ausencia de Desconexión Digital

	Ítems	Carga factorial	
		AFE	AFC
1	El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) me obliga a permanecer disponible fuera de mi horario laboral	0.80	0.53
2	Después de mi horario laboral debo atender mensajes de WhatsApp (o de algún otro servicio de mensajería instantánea) de los diferentes grupos creados en mi organización, llamadas telefónicas o correos electrónicos	0.73	0.83
3	Debido al uso de las TIC y con el objetivo de conectar en cualquier momento y lugar, agilizar procesos y obtener información inmediata debo realizar tareas fuera de mi horario laboral	0.74	0.80
4	En mi organización es bien visto invertir horas extra al trabajo porque se asocia con productividad, disposición y compromiso por parte del trabajador	0.78	0.61
5	Considero que no existe equilibrio entre mi vida profesional y personal ya que es complicado establecer límites entre ellas	0.58	0.54

Nota: AFE=Análisis Factorial Exploratorio, AFC=Análisis Factorial Confirmatorio.

Ahora bien, para determinar si existían diferencias entre hombres y mujeres y modalidad de labores presencial e híbrida con respecto al fenómeno de la ADD se realizó la prueba de U de Mann Whitney (ver Tabla 5), los resultados indicaron la existencia de diferencias estadísticamente significativas únicamente para la modalidad de labores presencial e híbrida con respecto a dicha variable.

Tabla 5. Diferencias por grupos en la Ausencia de Desconexión Digital según sexo y modalidad de trabajo

Grupo	Muestra	$\bar{X}$	Rango	U	Z	P	r	PS _{est}
Mujeres	(n=118)	2.91	118.51	6017.000	-0.954	.340	-0.063	0.463
Hombres	(n=110)	2.81	110.20					
Presencial	(n=101)	3.02	123.88	4759.500	-2.757	.006	-0.092	0.932
Híbrida	(n=120)	2.76	100.16					

Nota: X=Media, Rango=Rango promedio, U=Valor experimental U de Mann Withney, Z=Aproximación por lo normal, p=Significación bilateral, r=Tamaño del efecto, PS_{est}=Tamaño del efecto para U de Mann Whitney.

Finalmente, en la Tabla 6, se presentan los resultados de consistencia interna para la muestra total donde se obtuvieron valores en el índice de confiabilidad superior a .79 en todas las escalas utilizadas. Asimismo, la prueba de Kolmogorov-Smirnov mostró distribución no normal de los datos en todas las dimensiones. Posteriormente se calcularon las principales medidas de tendencia central, donde sobresale un mayor acuerdo en ADD y la presencia de cuadros de estrés. Por otra parte, destacan las asociaciones significativas, positivas y moderadas halladas entre las variables ADD con estrés, con ansiedad y con depresión.

Tabla 6. Análisis de fiabilidad, normalidad de datos, medidas de tendencia central, dispersión y asociación entre variables en la muestra total (N=228)

Escala	Subescala	α	K-S	$\bar{X}$	Md	DT	Min	Máx	Rho
ADD	-	.79	.000	2.86	3.00	0.83	0	4	-
	Depresión	.85	.000	0.55	0.43	0.55	0	4	0.339**
DASS-21	Ansiedad	.84	.000	0.62	0.55	0.55	0	4	0.380**
	Estrés	.88	.000	0.96	0.86	0.68	0	4	0.413**

*Nota: α =alfa de Cronbach, K-S=Kolmogorov-Smirnov, X=Media, Md=Mediana, DT=Desviación típica, Min=Mínimo, Máx=Máximo, Rho=Coeficiente de correlación de Spearman, **= $p < 0.01$ (bilateral).*

Discusión

El objetivo del presente estudio fue describir, en el inmediato periodo post pandemia, las principales propiedades psicométricas de una escala que permita conocer la Ausencia de Desconexión Digital y su posible relación con las variables de estrés, ansiedad y depresión en una muestra de docentes mexicanos de educación superior. En primer lugar, un resultado muy llamativo fue que las y los docentes señalaron la percepción de que su profesión es una actividad generadora de estrés, tal y como lo han expuesto algunos investigadores al mencionar que una de las profesiones con mayor riesgo a padecer estrés es la docencia (Kyriacou, 2003) cuya práctica puede ocasionar algunas alteraciones y daños a la salud mental y física de las personas que la ejercen (Unda et al., 2007).

De igual forma, la mayoría de las y los participantes indicaron utilizar las TIC en sus actividades laborales académicas diarias, además de indicar, un mayor acuerdo en la variable de ADD; estas respuestas son interesantes y ciertamente esperables, debido a la omnipresencia de las TIC y su estrecha relación con el ámbito educativo, la forma en que se ejercen los roles y perfiles de las y los profesores y las funciones que implican ser docente universitario y que en las condiciones actuales podría desbordar en un contexto de hiperconexión y con ello situaciones adversas como la posible presencia de cuadros de depresión, ansiedad o algún tipo de estrés, por ejemplo, el tecnoestrés (Domínguez-Torres et al., 2021; Rodríguez-Vázquez et al., 2021).

En lo referente a la estructura factorial, los resultados obtenidos mediante el AFE mostraron una escala unifactorial compuesta por cinco reactivos que permiten evaluar el constructo de ADD. Sumado a ello, la validez de constructo de la escala se pudo observar a través del análisis factorial

confirmatorio, cuyo resultado sugiere una adecuada estructura interna del instrumento y reafirma que los reactivos que la componen se relacionan entre sí y se agrupan en una dimensión, obteniéndose también índices de bondad de ajuste aceptables para este tipo de análisis, según Hair et al. (2014); asimismo, se corroboró la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de $\alpha=.79$ en la muestra total, según el criterio señalado por Oviedo y Campo-Arias (2005). A la par de ello, para la validez de criterio -que hace referencia a “cómo un constructo correlaciona con otras medidas conocidas, por ejemplo, si medimos autoestima y sabemos que esta medida está altamente correlacionada con escalas de asertividad podemos valorar si el cuestionario tiene este tipo de validez” (Quintanilla y Rodríguez, 2010, p. 288)- en la presente investigación se hallaron correlaciones esperables en dirección y fuerza entre el estrés, la ansiedad y la depresión con la ADD.

Ahora bien, al comparar la ADD en la muestra dividida por sexo y modalidad de trabajo, únicamente se hallaron diferencias estadísticamente significativas para esta última, donde las y los docentes que señalaron laborar bajo la modalidad presencial obtuvieron mayores puntajes. En ese tenor, hubiera sido esperable un mayor acuerdo en las personas que señalaron trabajar mediante la modalidad híbrida, se trata de un resultado tan inesperado como interesante pues tal vez esto se deba a que los docentes que llevaron a cabo sus actividades en la modalidad híbrida podrían estar normalizando y, por ende, aceptando situaciones, comportamientos e ideas contrarias a la desconexión digital. Esto tendría cierto sentido si se considera que el traslado de la modalidad presencial a la virtual o híbrida pudo haber sido menos notorio para quien ya tuviera tiempo realizando labores de docencia en dichas modalidades; al respecto es conveniente reconocer que los alcances de la presente investigación no permiten distinguir a quien

ya trabajaba con suficiente antelación en la modalidad virtual o híbrida cuando se realizó la recolección de los datos. De forma complementaria a lo anterior, podría esgrimirse la posibilidad de que los participantes cuyas actividades se realizan principalmente de manera presencial pudieran tener mucho más claros los límites entre el tiempo y espacio de trabajo con su vida personal.

En cuanto a los resultados obtenidos en el análisis de correlación, resalta la asociación entre la ADD con las variables de estrés, ansiedad y depresión donde se encontraron asociaciones positivas, significativas y moderadas; al momento de la realización del presente estudio no se encontraron antecedentes empíricos con los cuales se pudiera contrastar estos hallazgos, subrayando así el carácter exploratorio, y tal vez pionero, de esta investigación. Considerando lo anterior, estas asociaciones podrían deberse a que el uso de las TIC ha favorecido situaciones como la conectividad permanente, la sobreexposición y la invasión tecnológica, el incremento en la carga de trabajo, el fácil acceso de localización y la urgencia de respuesta, dando como resultado, la extensión de la jornada laboral, la multitarea, la fatiga informática, las tareas no previstas, la disponibilidad permanente, las interrupciones al espacio de descanso, situaciones que podrían posibilitar la aparición de estados negativos con un mayor impacto en la salud mental y por ende, la presencia de cuadros de depresión, ansiedad, algún tipo de estrés (tecnoestrés, burnout), y/o insomnio con consecuencias de tipo emocional, físicas (enfermedades cardiovascular y musculoesquelética), cognitivas, conductuales, sociales y laborales al dificultar la conciliación laboral, personal y familiar. Por último, pero no menos importante, cabe enfatizar que en México los padecimientos antes mencionados han sido señalados recientemente como enfermedades de tipo laboral (Hernández, 2023; STPS, 2023).

Conclusión

Es importante reconocer que la inclusión de las TIC en el contexto educativo es una gran oportunidad de innovación para todos los procesos y actores que lo componen. Sin embargo, el uso inadecuado de la tecnología puede favorecer un estado de conexión permanente o hiperconexión, constituyendo una severa amenaza al no identificar o controlar adecuadamente el riesgo o impacto para los derechos fundamentales, como la salud, el bienestar, el derecho a la vida privada, la intimidad, la conciliación trabajo-vida personal-familia, el ocio y el descanso de las y los docentes (y en general para la población trabajadora).

Así, este estudio ha permitido describir un instrumento fiable para analizar el acuerdo sobre la Ausencia de Desconexión Digital (ADD), un hecho que supone un aporte en la investigación de este constructo en docentes de educación superior. Por otro lado, sería interesante contrastar los resultados obtenidos con otros niveles educativos, otras poblaciones y variables. Así se obtendría una mayor evidencia sobre la validez del instrumento y los posibles beneficios asociados a una adecuada desconexión digital. En ese tenor, se observaron en primer lugar los resultados de la diferencia estadísticamente significativa en la ADD para la modalidad laboral y enseguida las asociaciones positivas entre ADD con estrés, ansiedad y depresión que favorecerían la presencia y posible aumento de estos cuadros afectando negativamente la salud, la seguridad y el bienestar de la población docente. En consecuencia, la regulación de la desconexión digital no obedecería solo a cuestiones de modalidades de trabajo, sino a la protección de derechos fundamentales de todo trabajador lo que supondría un avance en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar beneficiando a ambas partes de la relación laboral.

Se concluye que la desconexión digital debe ser considerada y (re) conocida expresamente como un derecho para todas las personas independientemente de la modalidad en la que presten sus servicios, su puesto de trabajo o actividad laboral. Por ello, se subraya la necesidad del diseño e implementación de políticas públicas que favorezcan y protejan el derecho a la desconexión digital promoviendo la participación de todos los actores implicados en los diferentes niveles de toma de decisión (gobierno, salud, laboral, líderes empresariales, educativos). En este contexto, el apoyo que la negociación colectiva pueda aportar mediante la introducción de medidas específicas para los diversos sectores será neurálgico.

Entre las limitaciones de la presente investigación destaca el tamaño y tipo de muestreo utilizado, no probabilístico y por conveniencia, aspectos que no permiten la generalización de resultados. Asimismo, en este estudio no se controló la deseabilidad social, de las respuestas de las y los participantes. No obstante, lo anterior, es conveniente señalar algunas de las fortalezas del estudio, por ejemplo, su carácter exploratorio y descriptivo que brindan un acercamiento a la investigación de la desconexión digital y su asociación con depresión, ansiedad y estrés en la población docente universitaria.

Implicaciones prácticas

A partir de los resultados obtenidos, y en especial de un ítem abierto que se incluyó en el cuestionario, se derivaron algunas sugerencias de las y los participantes que consideramos de utilidad general para otras poblaciones que requieran del uso de las TIC, a saber: 1) Implementar un día libre del uso de las TIC, 2) Señalar y respetar objetivos, canales y horarios específicos de comunicación y atención digital, 3) Enfatizar en el respeto de horarios (Trabajo-Descanso) y la oportunidad de agendar actividades con antelación, 4) Establecer límites entre tiempo de trabajo y el propio,

- 5) Favorecer la desconexión digital en horarios de descanso, 6) Realizar campañas de concientización en el uso responsable y manejo de las TIC y 7) Reconocer el trabajo extra que implican las TIC, entre otras.

Conflicto de intereses

Los autores declaran la no existencia de conflictos de interés.

Financiamiento

Esta investigación se ha realizado dentro del Grupo de Investigación: “Análisis de Relaciones Interpersonales: Pareja, Familia y Organización” y Centro de Psicología Integral (CPI, BUAP), gracias al apoyo del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP) mediante el Convenio: 03-2024 - “Conductas contraproducentes e indeseables en el aula física y virtual: Un estudio del contexto de educación media superior y superior después de la pandemia (Primera fase)”.

Referencias

- Acuña, J., Botto, J., Botto, A., & Jiménez J. P. (2009). Psiquiatría para atención primaria y el médico general: depresión, ansiedad y somatización. *Mediterráneo*.
- Álvaro, J. L., Garrido, A., & Schweiger, I. (2010). CAUSAS SOCIALES DE LA DEPRESIÓN. Una revisión crítica del modelo atributivo de la depresión. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 68(2), 333-348. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.06.08>
- American Psychological Association (APA). (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. American Psychological Association. https://www.apa.org/ethics/code/index#_blank
- Asociación Médica Mundial (2017). Declaración De Helsinki De La Amm – Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos. <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ávila, E. (2020). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf
- Ávila, J. (2014). El estrés, un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1), 117-125. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013
- Ávila, W. D. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19), 213-233. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835217013.pdf>

- Baldenebro, M. (2020). Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se suprime el segundo párrafo al artículo 311 y adiciona un Capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-08-26-1/assets/documentos/Inic_PES_Dip_Baldenebro_LFT.pdf
- BBC News (8 de marzo de 2012). Volkswagen turns off Blackberry email after work hours. BBC News. <https://www.bbc.com/news/technology-16314901>
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J., & Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(6). <https://doi.org/10.7275/qv2q-rk76>
- Berenzon, S., Lara, M. A., Robles, R., & Medina-Mora, M. E. (2013). Depresión: estado del conocimiento y la necesidad de políticas públicas y planes de acción en México. *Salud Pública de México*, 55(1), 74-80. <https://www.scielosp.org/pdf/spm/v55n1/v55n1a11.pdf>
- Chacón, E., Xatruch, D., Fernández, M., & Murillo, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-26. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>
- Code du Travail Français. (2019). Artículo L2242-17, 7. <https://www.wipo.int/wipolex/es/text/515268>
- Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados (2020). Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. *Gaceta Parlamentaria*, (5668-XV). <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/dic/20201208-XV.pdf>
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (2003). A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147-168. <https://doi.org/10.1177/1094428103251541>

- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7). <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Daza, P., Novy, D. M., Stanley, M. A., & Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish translation and validation with a Hispanic sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 24(3), 195-205. <https://doi.org/10.1023/A:1016014818163>
- de Winter, J. C. F., & Dodou, D. (2012). Factor recovery by principal axis factoring and maximum likelihood factor analysis as a function of factor pattern and sample size. *Journal of Applied Statistics*, 39(4), 695-710. <https://doi.org/10.1080/02664763.2011.610445>
- Diario Oficial de la Federación. (11 de enero de 2021). DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Secretaría de Gobernación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0
- Diario Oficial de la Federación. (8 de junio de 2023). NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Secretaría de Gobernación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0
- Domínguez-Torres, L., Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., & Rojas-Solís, J. L. (2021). Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(Edición Especial), 1-21. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2950>
- Domínguez-Torres, L., Totolhua-Reyes, B. A., Rodríguez-Vásquez, D. J., Figueroa-Ortega, M. E., Fragoso-Luzuriaga, R., & Rojas-Solís, J. L. (2022). Tecnoestrés en docentes de preescolar: Un análisis exploratorio durante la pandemia por COVID-19. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(3), 1-25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i3.3192>

- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Ferreyra, C., & Vera, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, (2), 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., & Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Gonzales, R. K. (2022). Desconexión digital: diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 197-227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- González, S. B., & Pérez, S. F. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 8(1), 21-35. <https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21>
- Granados, S. (2018). "Uno no es dueño de sus emociones". Vivencias ante la depresión. *Index de Enfermería*, 27(1-2), 77-81. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100016
- Gurrola, G. M., Balcázar, P., Bonilla, M. P., & Virseda, J. A. (2006). Estructura factorial y consistencia interna de la escala de Depresión Ansiedad y Estrés (DASS-21) en una muestra no clínica. *Psicología y Ciencia Social*, 8(2), 3-7. <https://www.redalyc.org/pdf/314/31480201.pdf>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson R. (2014). Exploratory factor analysis. In J. Hair, W. Black, B. Babin y R. Anderson (Eds.), *Multivariate Data Analysis* (pp.89-150). Pearson Education Ltd.

- Haridy, R. (14 de agosto de 2018). The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails. New Atlas. <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879/>
- Hernández, G. (24 de octubre de 2023). Dan luz verde a nueva tabla de enfermedades de trabajo; agregan 88 padecimientos. El economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Dan-luz-verde-a-nueva-tabla-de-enfermedades-de-trabajo-agregan-88-padecimientos-20231018-0075.html>
- Josué, L., Torres, V., Urrutia, E., Moreno, R., Font, I., & Cardona, M. (2006). Factores psicosociales de la depresión. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 35(3) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572006000300009&lng=es&tlng=es
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Octaedro.
- López-Aguado, M., & Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Psychology Fundación.
- Marenco-Escuderos, A., & Ávila-Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100. <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>
- Mettling, B. (2015). *Transformation numérique et vie au travail. Rapport remis au Ministre du travail Myriam El Khomri. Fondation Travailler Autrement*. <https://www.fondation-travailler-autrement.org/wp-content/uploads/2015/09/rapport-mettling.pdf>
- Monteiro, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (35), 27-58. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17271>

- National Collaborating Centre for Mental Health. (2010). Depression: The Treatment and Management of Depression in Adults. British Psychological Society.
- Nava, C. N., Orihuela, L., & Vega, C. Z. (2016). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(2), 558-568. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2016/epi162e.pdf>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pérez, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (52), 101-124. <https://doi.org/10.54571/ajee.415>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Quintanilla, L. y Rodríguez, R. (2010). La encuesta. En S. Fontes, C. García-Gallego, L. Quintanilla, R. Rodríguez, P. Rubio y E. Sarriá (Eds). *Fundamentos de Investigación en Psicología* (pp. 274-300). UNED.
- Ramírez, K., Valdez-Torres, J., Paredes-Osuna, S., Valdez-Lafarga, C., & Hernández, J. A. (2020). Calidad de vida de pacientes con depresión leve o moderada en México. *Revista Ciencias de la Actividad Física*, 21(1), 1-15. <https://doi.org/10.29035/rcaf.21.1.7>
- Rivera-Flores, J. (2013). Estrés laboral y sus repercusiones. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 36(3), 173-175. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2013/cma133a.pdf>

- Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. L., & De la Rosa-Díaz, B. E. (2021). Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 214-226. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/198/124>
- Ruiz, L. G., Colín, R. F., Corlay, I. S-Y., Lara, M. C., & Dueñas, H. J. (2007). Trastorno depresivo mayor en México: la relación entre la intensidad de la depresión, los síntomas físicos dolorosos y la calidad de vida. *Salud Mental*, 30(2), 25-32. http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/1155
- Sánchez, E. (2008). Las tecnologías de información y comunicación (TIC) desde una perspectiva social. *Revista electrónica educare*, 12, 155-162. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114584020.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (24 de octubre de 2023). Se congratula STPS por actualización de las Tablas de Enfermedades de Trabajo tras medio siglo sin cambios. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-congratula-stps-por-actualizacion-de-las-tablas-de-enfermedades-de-trabajo-tras-medio-siglo-sin-cambios?idiom=es>
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2010). Código Ético del Psicólogo. Trillas.
- Suárez, M. (2016). El impacto de las TIC's en la sociedad. *Interconectando Saberes*, (1), 25-40. <https://core.ac.uk/download/pdf/268592162.pdf>
- Sunkel, G. (2021). Las TIC en la educación en América Latina: visión panorámica. En R. Carneiro, J. C. Toscano, & Díaz, T. (Eds). *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo* (pp. 29-43). Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://www.oei.es/uploads/files/microsites/28/140/lastic2.pdf>
- Taube, A. (14 de agosto de 2014). Here's The Genius Strategy One Company Uses To Help Employees Have Stress-Free Vacations. *Insider*. <https://www.businessinsider.com/daimler-employees-delete-vacation-emails-2014-8?r=MX&IR=T>

- Unda, S., Sandoval, J., & Gil-Monte, P. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, 91(92), 53–63. <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/264/217>
- Virgen, R., Lara, A. C., Morales, G., & Villaseñor, S. J. (2005). Los trastornos de ansiedad. *Revista Digital Universitaria*, 6(11), 2-11. https://www.revista.unam.mx/vol.6/num11/art109/nov_art109.pdf
- Virues, R. A. (25 de mayo de 2005). Ansiedad estudio. *Revista Psicología Científica.com*, 7(8). <https://www.psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio/>
- Williams, B., Brown, T., y Onsmann, A. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13.
- Zavala, N. J., Antesano, O. S., Almonacid, E. F., Peralta, M. E., & Tabraj, W. E. (2023). Hiperconectividad digital y tecnoestrés en los docentes de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, 2023. *Visionarios en Ciencia y Tecnología*, 8(2), 78-87. <https://doi.org/10.47186/visct.v8i2.132>
- Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <http://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Envío a dictamen: 22 de mayo 2023

Reenvió: 12 junio 2023

Aceptado: 26 junio 2023

Lucía Domínguez-Torres. Egresada de la licenciatura en Psicología (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México), miembro del Centro de Psicología Integral (CPI, BUAP) y del Grupo de Investigación: “Análisis de Relaciones Interpersonales: Pareja, Familia y Organización”.

Sus principales líneas de investigación son depresión, ansiedad, estrés, tecnoestrés, burnout y desconexión digital. Ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales, a su vez ha publicado artículos científicos en revistas indexadas. Además, ha participado en el programa “Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico” (ediciones XXV y XXVI) y en el programa “Haciendo Ciencia en la BUAP” (edición 2022). Asimismo, ha sido colaboradora en dos proyectos financiados por el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP). Correo electrónico: lucia.dominguez@correo.buap.mx

José Luis Rojas-Solís. Doctor en Psicología (Universidad de Salamanca, España) y ha realizado un posdoctorado en Psicología (Universidad de La Laguna, España). Es miembro de varios organismos académicos y profesionales tanto en México como en España, incluyendo el Claustro de Doctores de la Universidad de Salamanca, el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España, y el Sistema Nacional de Investigadores de México (CONACYT). Actualmente, es profesor e investigador de tiempo completo en la Facultad de Psicología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, donde es fundador y líder del Grupo de Investigación “Análisis de Relaciones Interpersonales: Pareja, Familia y Organización” y responsable del Área de Investigación del Centro de Psicología Integral (CPI, BUAP). Correo electrónico: joseluis.rojas@correo.buap.mx