

**Evaluar el desempeño laboral de acuerdo con las condiciones del Teletrabajo de los docentes ocasionales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia del CEAD**

**Palmira**

Eliana Julieth Sanchez Torres

Asesor

Juan Carlos Amezquita Salazar

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería

Maestría en Gerencia de Proyectos

2024

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a mis padres, por haberme dado la vida, porque gracias a todo su apoyo he llegado hasta este momento tan importante en mi vida personal y profesional, a mis amigos que siempre me brindaron su apoyo, dándome siempre ánimo día tras día para cumplir con esta meta y no desfallecer.

### **Agradecimientos**

En primer lugar, quisiera agradecer a Dios, por permitirme cumplir cada meta que me propongo, también quiero agradecer a mi tutor asesor de mi proyecto de grado, por su apoyo en la realización de este proyecto.

Quiero agradecer a mi UNAD la cual me ha apoyado, tanto en mi vida personal como laboral, por que, gracias a ello, estoy cumpliendo un nuevo logro.

Por último, quiero agradecer a mi familia quienes siempre estuvieron dándome su apoyo cada día para seguir trabajando por conseguir mi sueño, a mis amigos que siempre estuvieron ahí para darme esas palabras de apoyo para seguir adelante.

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal evaluar en qué medida el teletrabajo influye en el desempeño de los docentes en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia del CEAD Palmira, el efecto de este en la satisfacción laboral, balance entre el trabajo y la familia en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19 y lo que influyó en la dinámica de acción del CEAD Palmira.

Dentro de la revisión de la literatura se identificaron los conceptos relacionados con el teletrabajo, balance entre trabajo y familia, satisfacción laboral, comportamiento organizaciones, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con base en la búsqueda surge el marco teórico y conceptual, se identifican las variables, se realiza el planteamiento del trabajo, se propone el modelo metodológico.

Para llevar al cabo esta investigación se utilizó un instrumento de recolección de información primaria el cual fue diseñado para la investigación, usando escalas de medición ya aplicados y validados en otras investigaciones por medio de un juicio de expertos, una vez aprobado se realizó el trabajo de campo.

Para el diseño de la muestra se consideró como población a los docentes con modalidad de vinculación de tiempo completo y medio tiempo del CEAD Palmira, quienes laboran en el centro en modalidad de alternancia y son aquellos que cumplen con los criterios para realizar el análisis planteado.

Los resultados de esta investigación respaldan la idea de que se puede potenciar la efectividad del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, especialmente en la sede CEAD Palmira, al evaluar tanto la variable del desempeño como la del teletrabajo.

Lo anterior se traduce en una sinergia positiva entre la vida laboral y la profesional del docente, logrando un equilibrio armónico entre ambos aspectos. Este estudio resalta la importancia de seguir los lineamientos establecidos para garantizar un óptimo desempeño en el teletrabajo, lo que a su vez contribuye a fortalecer la labor educativa en esta modalidad.

***Palabras Clave:*** Comunicación, desempeño, eficiencia, riesgos, Seguridad y Salud en el Trabajo .

### **Abstract**

The main objective of this research work is to evaluate to what extent teleworking influences the performance of teachers at the National Open and Distance University of CEAD Palmira, its effect on job satisfaction, balance between work and family in the context of the health emergency due to COVID-19 and what influenced the dynamics of action of CEAD Palmira.

Within the literature review, concepts related to teleworking, balance between work and family, job satisfaction, organizational behavior, health and safety conditions at work were identified. Based on the search, the theoretical and conceptual framework emerged.

The variables are identified, the work approach is carried out, and the methodological model is proposed.

To carry out this research, a primary information collection instrument was taken, which was designed for the research, using measurement instruments already applied and validated in other research through expert judgment. Once approved, the work of field.

The sample design considered the population to be teachers with full-time and part-time employment at CEAD Palmira, who work at the center on an alternating basis and are those who meet the criteria to carry out the proposed analysis.

The results of this research support the idea that the effectiveness of the teacher can be enhanced at the National Open and Distance University, especially at the CEAD Palmira headquarters, by evaluating both the performance variable and that of teleworking.

The above translates into a positive synergy between the teacher's work and professional life, achieving a harmonious balance between both aspects. This study highlights the importance

of following the guidelines initiated to guarantee optimal performance in teleworking, which in turn contributes to strengthening educational work in this modality.

**Keywords:** Communication, performance, efficiency, risks, Safety and Health at Work

## Tabla de Contenidos

Introducción .....	13
Planteamiento del Problema .....	15
Definición del Problema .....	15
Formulación del Problema.....	16
Justificación .....	17
Objetivos.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	18
Marco Teórico e Hipótesis.....	19
Desempeño Laboral .....	19
Desempeño Docente .....	20
Evaluación del desempeño.....	22
Trabajo remoto – Teletrabajo.....	22
Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	25
Hipótesis .....	30
Hipótesis Específicas .....	30
Metodología.....	31
Tipo de investigación.....	31
Nivel de investigación.....	31
Diseño de la investigación .....	32
Identificación de variables .....	32
Dimensiones e indicadores .....	35
Escala para la medición de las variables.....	36
Población y muestra.....	41

Unidad de estudio .....	41
Población .....	41
Muestra .....	42
Técnicas e instrumentos .....	43
Técnicas .....	43
Instrumento .....	44
Encuestas .....	44
Metodología .....	44
Estructura del Instrumento .....	45
Trabajo de campo.....	55
Prueba del instrumento .....	56
Aplicación Instrumento.....	58
Resultados .....	59
Resultados generales.....	59
Perfil del encuestado .....	59
Resultado de la variable “Desempeño” .....	60
Resultado de la variable “Teletrabajo .....	71
Validación Hipótesis.....	74
Verificación de la Hipótesis General .....	74
Verificación de la primera hipótesis específica .....	77
Verificación de la segunda Hipótesis específica.....	80
Discusión de resultados.....	84
Propuesta.....	90
Conclusiones .....	92
Recomendaciones .....	93
Referencias Bibliográficas .....	95

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Variable Dependiente: el Desempeño</i> .....	33
<b>Tabla 2</b> <i>Variable Independiente: el Trabajo en Casa</i> .....	34
<b>Tabla 3</b> <i>Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Condiciones Personales</i> .....	36
<b>Tabla 4</b> <i>Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Características del Trabajo... ..</i>	37
<b>Tabla 5</b> <i>Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Relaciones Interpersonales” .....</i>	37
<b>Tabla 6</b> <i>Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Capacitación” .....</i>	37
<b>Tabla 7</b> <i>Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Conocimiento del Puesto de Trabajo” .....</i>	38
<b>Tabla 8</b> <i>Escala para la Medición de la Variable Independiente “Teletrabajo” .....</i>	39
<b>Tabla 9</b> <i>Categoría del Docente</i> .....	42
<b>Tabla 10</b> <i>Trabajadores que se Encuentran Laborando desde Oficina.....</i>	43
<b>Tabla 11</b> <i>Enunciados del Instrumento Condiciones Personales .....</i>	46
<b>Tabla 12</b> <i>Enunciados del Instrumento Características del Trabajo.....</i>	47
<b>Tabla 13</b> <i>Enunciados del Instrumento Relaciones Interpersonales.....</i>	49
<b>Tabla 14</b> <i>Enunciados del Instrumento Capacitación .....</i>	50
<b>Tabla 15</b> <i>Enunciados del Instrumento Conocimientos del Puesto de Trabajo .....</i>	51
<b>Tabla 16</b> <i>Escala para la Medición de la variable Independiente “Teletrabajo” .....</i>	54
<b>Tabla 17</b> <i>Descripción de Expertos .....</i>	57
<b>Tabla 18</b> <i>Condiciones Personales .....</i>	62
<b>Tabla 19</b> <i>Dimensión Características del Trabajo.....</i>	64
<b>Tabla 20</b> <i>Dimensión Relaciones Interpersonales .....</i>	66
<b>Tabla 21</b> <i>Dimensión Capacitación – Equidad de Salario.....</i>	68
<b>Tabla 22</b> <i>Dimensión Conocimiento del Puesto de Trabajo .....</i>	70
<b>Tabla 23</b> <i>Variable Teletrabajo .....</i>	73

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Claves para Evaluar la Productividad de los Teletrabajadores</i> .....	25
<b>Figura 2</b> <i>Esquema del Diseño Explicativo Secuencial</i> .....	32
<b>Figura 3</b> <i>Porcentaje de los Encuestados Distribuidos según “Sexo”</i> .....	59
<b>Figura 4</b> <i>Porcentaje de los Encuestados de Acuerdo con su Vinculación Laboral</i> .....	60
<b>Figura 5</b> <i>Tabla de Frecuencia</i> .....	61
<b>Figura 6</b> <i>Dimensión Condiciones Personales</i> .....	63
<b>Figura 7</b> <i>Dimensión Condiciones Personales</i> .....	65
<b>Figura 8</b> <i>Dimensión Relaciones Interpersonales</i> .....	67
<b>Figura 9</b> <i>Dimensión Capacitación – Equidad de salario. Dimensión Relaciones Interpersonales</i> .....	69
<b>Figura 10</b> <i>Dimensión Conocimiento del Puesto de Trabajo</i> .....	71
<b>Figura 11</b> <i>Variable Teletrabajo</i> .....	72
<b>Figura 12</b> <i>Coeficientes de Correlación Rho de Spearman de las Variables Desempeño y Trabajo Remoto</i> .....	75
<b>Figura 13</b> <i>Tabla Cruzada de las Variables Desempeño y Teletrabajo</i> .....	76
<b>Figura 14</b> <i>Prueba Chi Cuadrado del Desempeño y Teletrabajo</i> .....	76
<b>Figura 15</b> <i>Coeficientes de Correlación Rho de Spearman de las Variables Desempeño y Trabajo Remoto</i> .....	78
<b>Figura 16</b> <i>Tabla Cruzada de las Variables Desempeño y Teletrabajo</i> .....	78
<b>Figura 17</b> <i>Prueba Chi Cuadrado del Desempeño y Teletrabajo</i> .....	79
<b>Figura 18</b> <i>Tablas Cruzadas</i> .....	80
<b>Figura 19</b> <i>Tablas Cruzadas Dimensión Relaciones – Variable Teletrabajo</i> .....	81
<b>Figura 20</b> <i>Pruebas Chi Cuadrado</i> .....	81
<b>Figura 21</b> <i>Cruce entre la dimensión de capacitación y la variable teletrabajo</i> .....	82
<b>Figura 22</b> <i>Pruebas de Chi Cuadrado</i> .....	82
<b>Figura 23</b> <i>Cruce entre la Dimensión de Condiciones con la Variable Teletrabajo</i> .....	83
<b>Figura 24</b> <i>Prueba de Chi Cuadrado</i> .....	83
<b>Figura 25</b> <i>Termómetro de Evaluación del Rendimiento</i> .....	91

**Lista de Apéndices**

<b>Apéndices A</b> <i>Cuestionario Aplicado</i> .....	104
---	-----

## Introducción

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal estimar en qué medida el teletrabajo influye sobre el desempeño del docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – CEAD Palmira. En donde es importante recalcar que la UNAD es una universidad con una mediación a distancia, que se afianzó más en la virtualidad, debido a las políticas que se implementaron para el aislamiento social obligatorio por la COVID-19, que estuvieron orientadas a temáticas como es la organización, las comunicaciones, la seguridad y salud en el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal con el fin de ejecutar un teletrabajo eficaz teniendo en cuenta como estos influyen en el desempeño del docente.

La investigación está dividida en cuatro capítulos, la problemática, el marco metodológico, la metodología y los resultados. En el capítulo I, se plantea el problema, formulación, pregunta de investigación, justificación y objetivos de la investigación. En el capítulo II, contiene los antecedentes, bases teóricas, definición del teletrabajo y el desempeño, contempla la hipótesis general.

En el capítulo III, contempla el tipo de investigación a desarrollar, la definición de la variable dependiente “desempeño” y la variable independiente “teletrabajo”, el tipo, nivel, ámbito, población y muestra de estudio, procedimiento, técnicas; por último, se enfatiza el desarrollo de la metodología mixta, la cual permitió el diseño del instrumento para aplicar.

El capítulo IV se presenta la descripción del trabajo de campo que influye en la encuesta, la validez y confiabilidad del instrumento, el diseño de la presentación de los resultados, resultados del perfil del encuestado y de la variable dependiente desempeño e independiente teletrabajo, dando lugar a la discusión, lo cual permite llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se busca que la investigación aporte en el tema de seguimiento, supervisión y control del desempeño de los docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – CEAD Palmira.

## Planteamiento del Problema

### Definición del Problema

La pandemia ocasionada por el COVID-19 causó múltiples impactos en las economías mundiales, y el sector de la educación se vio afectado en todo el mundo por el cierre de universidades, es por ello que la Organización de la Naciones Unidas para la educación, Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) lanza una plataforma de colaboración e intercambio denominada “La coalición mundial para la educación” cuyo objetivo es proteger los derechos de la educación y garantizar que la educación continúe, en donde es importante entender el desempeño del docente universitario.

De acuerdo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL 2020), el desempeño laboral y económico experimento un estancamiento en 2019, con un bajo crecimiento del (0,2%), lo que resulto en una disminución de la calidad del empleo. Por lo tanto, era importante implementar políticas de seguridad y salud en trabajo, así como el teletrabajo, para garantizar un trabajo y desempeño seguros, con el respaldo de las nuevas tecnologías.

El desempeño del personal docente requiere de una permanente actualización en temas de productividad, creatividad, buenas relaciones y demás características que puedan ser medidas, lo anterior para la evaluar las actividades que realiza el docente y ayudar a mejorar sus competencias.

En el caso específico de la UNAD cuenta con 56 docentes que trabajan tiempo completo y 55 docentes de medio tiempo, los cuales tienen estudios de posgrado maestría y doctorado. Estas particularidades permiten que se pueda observar resultados de desempeño y capacitación del docente.

Por el otro lado, para que el docente se encuentre en la modalidad teletrabajo, ellos cuentan con las herramientas necesarias para desempeñar su laboral, como lo es el Campus Virtual la cual es una plataforma que les permite realizar el acompañamiento continuo de los estudiantes, también se cuenta con el apoyo de la Gerencia de Plataformas e Infraestructura Tecnológica, la cual se encarga de gestionar y administrar las aplicaciones que sirven de apoyo para desempeñar su laboral, como: TEAMS, ZOOM, Correo Institucional, Intranet, One Drive de la UNAD.

Es importante recalcar que el docente tiene una comunicación constante con las diferentes Vicerrectorías VIACI (Vicerrectoría Académica y de Investigación) VIMEP (Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas) y las escuelas, lo que le permite tener un desarrollo de su laboral autónomo y tener un mejor rendimiento en su desempeño.

### **Formulación del Problema**

Lo anterior para dar respuesta a la pregunta de investigación, que se muestra a continuación.

¿En qué medida el teletrabajo influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, de los Centros de Educación a Distancia (CEAD) Palmira?

### **Justificación**

La presente investigación se está realizando con el fin de evaluar en qué medida el teletrabajo influye en el desempeño de los docentes de la UNAD CEAD Palmira, basados en el contexto del COVID-19 tomando los lineamientos del Ministerio de Salud, cumpliendo con las políticas establecidas por la universidad dando respuesta a todos los requerimientos de la comunidad Unadista.

Se decide realizar esta investigación con el fin de evaluar el impacto del desempeño del docente desde su labor en el teletrabajo y en el CEAD Palmira, encontrando un equilibrio de todas las actividades y con todos los actores que participan en esta labor diaria, como influyen los diferentes medios, su bienestar, salud física, si se cuenta con las medidas de seguridad y salud en el trabajo, si se realizan pausas activas, identificar donde le rinde más su labor si desde su casa o desde el CEAD Palmira.

Para ello se aplicará un cuestionario para evaluar el desempeño del docente de la UNAD CEAD Palmira, en modalidad de tiempo completo y medio tiempo, ya que son los que permanecen en la universidad.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar la influencia del teletrabajo en el desempeño de los docentes de la UNAD CEAD Palmira.

### **Objetivos Específicos**

Percibir en qué manera el tiempo y la Universidad influyen en el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia CEAD Palmira.

Interpretar en qué manera el equilibrio entre la vida laboral y personal, influyen en el desempeño del docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia CEAD Palmira.

## **Marco Teórico e Hipótesis**

El siguiente trabajo investigativo tiene como objetivo analizar el impacto de la relación que tienen los docentes del CEAD Palmira entre sus condiciones laboral y sus condiciones laborales.

### **Desempeño Laboral**

Organización Internacional del Trabajo (2020) menciona que, para garantizar el desempeño de los trabajadores bajo la modalidad a distancia a través del uso de la tecnología digital, se requieren establecer procesos de evaluación del desempeño los cuales deben estar pactados de mutuo acuerdo entre el teletrabajador y el empleador para poder medir la productividad; así la carga del trabajo comparada a la efectuada en la propia organización. Así también para garantizar que el desempeño del trabajador sea más eficiente, se debe fortalecer el diálogo social que promueva e incentive políticas solidas en relación con las condiciones y exigencias laborales mediante la negociación colectiva (OIT, 2020 b).

Según Bermúdez & Bravo (2016) el desempeño laboral se refiere a “Toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integral del individuo, en términos de productividad, de creatividad, de buenas relaciones con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de evaluación y medición (p.66).”

De acuerdo con lo anterior es importante recalcar que, para alcanzar un buen desempeño laboral, es necesario que el individuo sea responsable y mantenga relaciones positivas con sus compañeros de trabajo. Esta interacción favorable influye de manera

beneficiosa en el desarrollo de las actividades laborales, facilitando así el crecimiento tanto en los aspectos personales como laborales del individuo.

### **Desempeño Docente**

Huerta, Torres & Lagunes (2020) asumen que “El desempeño docente en la modalidad virtual como un proceso complejo, integral y sistemático en el que se valora el trabajo del profesor para la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes, acompañado del manejo tecnológico de los recursos digitales y las estrategias pedagógicas empleadas en la interacción grupal durante la intervención y evaluación didáctica en un entorno virtual (p. 439).

En el desempeño de un docente en la modalidad a distancia o virtual, es muy importante contar con todas herramientas necesarias para desempeñar su labor, ya que los recursos digitales y las estrategias pedagógicas, le permiten contar con una mejor interacción en tanto con sus compañeros como con sus estudiantes.

Con base en el estudio “Evaluación del desempeño docentes de la modalidad virtual” de (Huera, Lagunes y Torres, 2020), para conocer el desempeño de los docentes, se debe evaluar a través de procesos de seguimiento y monitoreo, en donde haya una retroalimentación permanente integral y sistemática establecida por la organización, la evaluación arroja información para la mejora continua del modelo educativo de la universidad, de los lineamientos operativos, la calidad del proceso de formación y procesos administrativos, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, dándole cumplimiento a los lineamientos institucionales.

De acuerdo con el estudio “Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo” (Cabero, Llorente y Morales 2018) para garantizar un buen desempeño de un docente en formación virtual es necesario contar con

la apreciación de diferentes actores los cuales se involucren en su desarrollo laboral, lo que hará cambiar, transformar y mejorar las prácticas educativas.

Es importante destacar que evaluar a un docente universitario no es una tarea sencilla. Desde la necesidad de definir los criterios para ser considerado un buen profesor, hasta medir el conocimiento adquirido en su desempeño como educador, existen múltiples desafíos. En este contexto, los autores proponen un modelo que integre todos los actores del proceso educativo; docentes, estudiantes y personal administrativo. Este modelo, a través de una serie de instrumentos, busca incluir la evaluación docente en cuatro dimensiones clave.

Conocimiento disciplinar

Conocimiento pedagógico

Conocimiento tecnológico

Conocimiento de normas

Es prioritario monitorear las actividades relevantes para evaluar el rendimiento de los colaboradores, sin descuidar otras tareas asignadas. Según Capell (2020), el uso de herramientas adecuadas, respaldadas por la tecnología, contribuye a mejorar el seguimiento del desempeño laboral.

Con base en las definiciones del desempeño laboral de los diferentes autores, se puede concluir que el desempeño laboral, es un efecto neto de todo el esfuerzo que realiza un trabajador, y este se va modificando de acuerdo con sus habilidades, rasgos, relaciones personales y labores, condiciones físicas y mentales, es por ello que el desempeño puede variar, ya que la incidencia de los diferentes factores, se pueden considerar como pretextos para tener una baja producción de trabajo, malas condiciones de trabajo, falta de

cooperación, todo lo anterior conlleva a tener un menor rendimiento en el trabajador.

### **Evaluación del Desempeño**

La evaluación del desempeño es un proceso que nos permite desarrollar un análisis referente a la medición del trabajo de cada funcionario, en donde es importante considerar aspectos relevantes como es su nivel educativo, el desarrollo de sus funciones dentro de la organización y que estas aporten en el cumplimiento de los objetivos establecidos, es por eso se debe evaluar permanente el desempeño de los docentes para lograr una mejora continua en los procesos que se llevan al cabo en la organización.

De acuerdo con las necesidades específicas de la organización, la evaluación de desempeño debe identificar los criterios necesarios, de acuerdo con el rol que desempeñan y las condiciones que brinda la organización, para poder realizar un estudio detallado de la organización.

En resumen, la evaluación de desempeño no solo conceptualiza la implementación de planes de mejora dentro de la organización, sino que también resulta fundamental para potenciarla. Este proceso conlleva al aumento de la productividad, motivación y desarrollo de las actividades, contribuyendo así al logro de las metas planteadas en términos de calidad del talento humano. Todo esto se alcanza mediante un seguimiento efectivo y la implementación de un sistema de evaluación de desempeño laboral adecuado para los colaboradores.

### **Trabajo remoto – Teletrabajo**

El origen del concepto del trabajo remoto surgió con el término del teletrabajo, según (Niles1975, como se citó en Messenger, 2020) el origen se dio en el estado de California

(Estados Unidos), por la gran crisis del petróleo en la década de los 70, el lugar de trabajo se vio en la necesidad de trasladarse de manera parcial o total fuera de las instalaciones del empleador para evitar la pérdida de tiempo por horas de desplazamiento, desde la casa al lugar de trabajo y viceversa, la principal característica es el uso de telecomunicaciones.

Según Messenger & Gschwind (2016) la evolución del teletrabajo a lo largo de los años ha logrado definir tres generaciones. A continuación, se plantea:

Primero Generación: Oficina en casa (Home Office), esta generación se representa con el círculo concéntrico el cual está constituido por tres elementos claves, tecnología, ubicación y organización, en donde se utilizaban computadoras y teléfonos fijos otorgados por la organización.

Segunda Generación: Oficina Móvil (Office Mobile) se distribuye alrededor de la circularconcéntrica desarrollado de manera fragmentada, en donde se utilizaban portátiles y teléfonos móviles, brindando la posibilidad de realizar las labores de manera parcial o totalmente fuera de las instalaciones del empleador de una manera flexible en las instalaciones con las que cuenta el empleado.

Tercera Generación: Oficina virtual (Virtual Office), se debe contar con una alta tecnología como los teléfonos inteligentes y tabletas, que puedan desarrollar en espacios intermedios, es decir entre las instalaciones del empleador, los terceros espacios y las casas de los empleados.

De acuerdo con la evolución de las tres generaciones se puede concluir que en la primera generación se basa en elementos claves como es la tecnología fija, el espacio y la disponibilidad de la organización. Mientras que en la segunda generación se actualiza la tecnología por teléfonos móviles, equipos portátiles y se cuenta con una flexibilidad en la

propia instalación de la organización. Para finalizar en la tercera generación se debe contar con una tecnología más avanzada como teléfonos inteligentes, Tablet, actualización de sistemas de portátiles, para ser más autónomos en el desarrollo de su trabajo desde su casa.

Según Fernández Tapia y Bravo (2019) destacan aspectos importantes sobre el teletrabajo en América Latina, abordando tanto sus avances como limitaciones. Se señala que, en el contexto de la globalización del mercado, el teletrabajo puede generar desigualdades y convertirse en un medio de explotación laboral. Por tanto, se subraya la necesidad de ampliar los derechos en el marco de la ciudadanía digital y los derechos humanos para proteger a los ciudadanos. Esto implica establecer un equilibrio en el mercado laboral que garantice la igualdad en el acceso a los derechos y beneficios del teletrabajo. En este sentido, se destaca la importancia de una legislación que reconozca el teletrabajo como un derecho fundamental, no solo como una herramienta para aumentar la productividad, el lucro o el beneficio económico.

Capell (2020), sugiere que para tener una buena relación entre los empleados y empleadores, es necesario establecer metas bien definidas en un marco de trabajo por objetivos entre las claves para obtener el éxito en las organizaciones en la evaluación de la productividad de los teletrabajadores este autor considera las siguientes: Definir los objetivos, mantener la comunicación y transparencia, definir tareas y procesos y comprensibles, evaluar la productividad mediante la métrica objetiva, monitorizar tareas de mayor aporte y facilitar las herramientas apropiadas.

**Figura 1**

*Claves para Evaluar la Productividad de los Teletrabajadores*



*Nota, Claves para evaluar la productividad de los teletrabajadores (Capell,2020)*

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

De acuerdo con la guía práctica “El teletrabajo durante la pandemia de COVID –19 y después de ella”, se da conocer que antes de la pandemia había una pequeña población que desempeñaba su labor desde sus hogares. De enero a marzo del 2020, por el aumento de caso del COVID –19 el teletrabajo se extendió por todo mundo como una medida de seguridad sanitaria, debido a lo anterior las organizaciones se vieron en la necesidad de implementar la modalidad de un trabajo flexible, debido a la serie de normas y restricciones.

La nueva era del teletrabajo requiere tener una confianza y en la obtención de resultados dados de una forma autónoma, flexible y adaptada a las necesidades del trabajador.

La OIT (2020), considera que se debe asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, en donde se debe disponer de una metodología clave para lograr el rendimiento de las personas y contar con equipos con el fin de garantizar el bienestar de los empleados, basados en los siguientes enfoques:

Enfoque del tiempo y organización del trabajo

Gestión del desempeño

Digitalización

Comunicación

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Consecuencias jurídicas y contractuales

Formación

Equilibrio

Con base en el enfoque del tiempo y organización del trabajo, se pueden adoptar las siguientes medidas: La elaboración de un plan individual de teletrabajo acordado con empleador, identificar las prioridades dentro de la organización, aumentar la confianza de los empleados, identificar las habilidades de los empleados y la desconectarse de la vida laboral.

En el enfoque de la gestión del desempeño, se pueden llevar al cabo las siguientes medidas: Identificar las metas que se desean alcanzar, reconocer el buen desempeño laboral, aumentar la comunicación efectiva, identificar los objetivos, tareas, hitos, supervisión y discusión del progreso del trabajo, otorgando flexibilidad y autonomía al

trabajador.

De acuerdo con el enfoque de la digitalización, se puede llevar al cabo las siguientes medidas: Identificación de los requerimientos tecnológicos de los empleados, implementación de las políticas sobre el uso de los dispositivos TIC, brindar las facilidades al empleado para el uso y adquisición de tecnología, ofrecer a los empleados los medios de comunicación necesarios para ejercer su labor. El empleador debe asegurarse que los teletrabajadores tengan acceso a la tecnología y herramientas relacionadas a equipo, programas de TIC y capacitación

En el enfoque de la comunicación, se pueden tener en cuenta las siguientes medidas; Proponer normas de comunicación a través de equipos remotos, facilitar al empleado herramientas ágiles para una comunicación efectiva, incentivar a los empleados para evitar el estrés y la ansiedad, por últimos ser eficaz ofreciendo colaboración entre los equipos de teletrabajo.

En la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es muy importante la implementación de las siguientes medidas: Identificar las responsabilidades de los empleadores en la protección de la salud y la seguridad, aclarar los derechos y responsabilidades a los aspectos de salud y seguridad, capacitar a todos los empleados del sistema de seguridad y salud en el trabajo, promover la salud física ejercicios y hábitos alimenticios, ofrecer el apoyo psicológico a los empleados, enfatizar en la importancia de tomar las pausas activas durante la jornada laboral. Por ultimo los Empleadores, trabajadores y profesionales en SST deben ser conscientes de los riesgos en el teletrabajo.

En el enfoque de las consecuencias jurídicas y contractuales, se deben tener en

cuenta las siguientes medidas: Supervisar si existe indemnización de costos por parte del gobierno para los teletrabajadores, revisar las facilidades que se ofrecen a los empleados en materia de compensación, definir las políticas para trabajadores que operan en desde un país diferente. Los empleadores deben velar por el cumplimiento de la legislación nacional y de sus propias políticas.

Con base en el enfoque de formación, es importante tener en cuenta las siguientes medidas: Priorizar capacitaciones en temas de liderazgo, manejo de tiempo y comunicación, capacitar a los teletrabajadores en temas de habilidades sociales y comportamientos, fomentar hábitos de conducta, proactividad, colaboración con equipos remotos, por ultimo dirigir eficazmente basados en los resultados y los teletrabajadores deben desarrollar aptitudes y los conocimientos necesarios para desenvolverse con éxito en el teletrabajo.

En el enfoque del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, se pueden llevar al cabo las siguientes medidas; Ofrecer a los empleados la posibilidad de gestionar el tiempo entre las actividades laborales y las personales, realizar el énfasis a los empleados de desconectarse de las actividades laborales, incentivar la comunicación y cooperación entre los empleados y directivos, ofrecer la flexibilidad a los trabajadores que tienen responsabilidades en casa. Para concluir ayudar a que exista un equilibrio entre la vida laboral y la privada de los empleados a distancia, permitiendo desconectarse durante periodos determinados.

Según Jorge Domínguez Chávez (2020), el teletrabajo históricamente está enfrenando tres grandes barreras para su posicionamiento como nueva forma de desempeño laboral:

El trabajo presencial es el mecanismo de control para garantizar la productividad, se da cuando las organizaciones y sus gerentes, están ejerciendo presión a sus trabajadores dentro de la infraestructura de la empresa.

La cultura organizacional, es la forma tradicional en que los gerentes ven a sus trabajadores, muchas organizaciones se aferran en que está la única manera de hacer gestión sobre las personas, asumiendo que estos están haciendo su labor.

Los seres humanos necesitamos ver a otras personas para relacionarnos y evitar superar los desafíos psicológicos que se adquieren al trabajar desde casa.

El teletrabajo según Domínguez (2020), puede ser desarrollado de manera sincrónica y asíncrona. La actividad asíncrona, la puede realizar sin estar conectado a la organización, más al finalizar trasfiere el trabajo culminado y la síncrona el teletrabajo lo ejecutado estando en línea al instante se deriva datos entre el empleado y el empleado.

Para concluir el teletrabajo es una modalidad que permite a los trabajadores cumplir con sus responsabilidades desde su hogar, mediante el uso de las TICS y con las competencias necesarias para cumplir con sus actividades, es importante reconocer que esta modalidad, se pueden obtener beneficios dentro de la organización de carácter económico, social, cultural, aporta en la calidad de vida de sus empleados, aumento de la productividad y la reducción de costos. Con la implementación del teletrabajo en la organización, es primordial mantener impacto positivo dentro de las partes interesadas, ya que estas se comprometen a generar dinámicas de interrelación, de comunicación ágil y efectiva. Es importante resaltar el compromiso que tiene la organización de brindar capacitaciones, asesoramientos y acompañamiento a sus teletrabajadores, en donde les brinde las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar sus actividades fuera

de las instalaciones, de esta manera se trabaja constantemente en el aumento de la productividad y el cumplimiento de las metas.

### **Hipótesis**

A continuación, se plantea la hipótesis del presente trabajo

H1 El trabajo en casa permite mejorar significativamente el desempeño del docente de Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

### **Hipótesis Específicas**

A continuación, se planean las hipótesis específicas que se desprenden de la hipótesis general previamente presentada.

H2: La seguridad y salud en el trabajo aporta significativamente en el desempeño del docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. 2023.

H3. El equilibrio entre la vida laboral, personal y la formación aporta de manera eficiente en el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2023.

La UNAD tiene establecida una metodología de estudio a distancia, lo que permite que el estudiante interactúe mediante el Campus Virtual, lo cual permite que el docente desarrolle su laboral casi todo el tiempo desde su casa, es importante recalcar que esto se fortaleció en las medidas que se tuvieron en el periodo del COVID -19, el tema de infraestructura de la capacidad instalada en el CEAD Palmira, por el momento se permite que se tenga una alternancia de asistencia al centro y el resto de tiempo se realiza su laboral desde el teletrabajo.

## **Metodología**

### **Tipo de Investigación**

Para la realización del presente proyecto se realizará una investigación descriptiva, con enfoque cualitativo y cuantitativo ya que, mediante este tipo de investigación se analizará las diferentes variables que permitirán identificar en el estudio del impacto del desempeño de los docentes de la UNAD, frente a sus condiciones para trabajo en casa. Por lo anterior se considera importante el tipo de investigación que se desarrollo tiene el propósito de producir conocimiento, en donde se aplicó una ruta de investigación mixta para la recolección y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos. Se realizará con el método deductivo porque permite explicar las conclusiones de todo el estudio del impacto del desempeño en los docentes frente a las condiciones para realizar el trabajo en casa.

Técnicas de obtención de la información: La información para el realizar la presente investigación del proyecto, es con la recolección de los datos en las encuestas aplicadas a los docentes tiempo completo y medio tiempo de la UNAD.

### **Nivel de Investigación**

La recolección de datos se realizará a través de la aplicación de una encuesta compuesta por 2 escalas de medición.

Una investigación de carácter mixto combina tanto elementos cuantitativos como cualitativos en su diseño y metodología. Esto permite obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno estudiado, ya que cada enfoque aporta diferentes perspectivas y tipos de datos.

En el caso de una investigación mixta, se pueden recopilar y analizar datos cuantitativos, que son aquellos datos numéricos que se pueden medir ya analizar estadísticamente. Esto puede

implicar encuestas, cuestionarios, pruebas estandarizadas u otros métodos que generen datos numéricos sobre variables específicas del estudio.

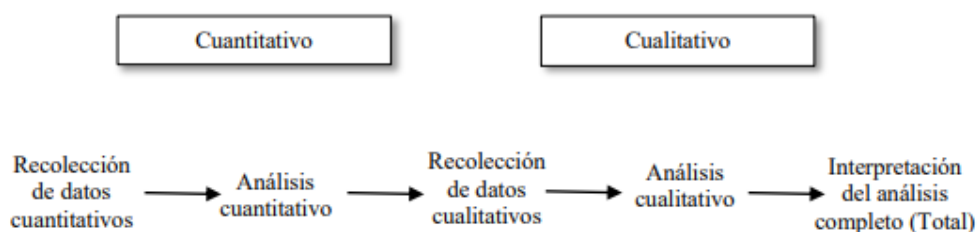
Por otro lado, la investigación cuantitativa se considera una investigación explicativa porque permite determinar las diferentes causas de los eventos y fenómenos que impactan en el desempeño laboral de un docente.

Mientras que la investigación cualitativa se aplicará el diseño de la teoría fenomenológica, la cual tiene como objetivo explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias (Hernández- Sampiere & Mendoza, 2018)

## Diseño de la investigación

### Figura 2

#### *Esquema del Diseño Explicativo Secuencial*



*Nota.* Elaborado por (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018)

## Identificación de Variables

La presente investigación cuenta con dos variables de estudios: teletrabajo y desempeño.

**Tabla 1***Variable Dependiente: El desempeño*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	
Variable Dependiente: Desempeño	Para lograr los objetivos en las instituciones de educación superior, es necesario evaluar el desempeño de los docentes, orientados a establecer políticas en procesos formativos bajo la modalidad virtual considerando a la perspectiva de sus diferentes actores que contribuyan a la mejora de la calidad (Cabero, Llorente & Morales, 2018)	La variable dependiente del presente estudio es el desempeño laboral de los docentes universitarios, es decir está variables es afectada por variable independiente. El desempeño del docente hace referencia a la calidad del servicio de educación	Conocimiento disciplinar	<p>Dominio del contenido</p> <p>Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo</p> <p>Evaluación</p> <p>Participación</p> <p>Dominio de estrategias y metodologías</p> <p>Dominio tecnológico del campus virtual y otras tecnologías</p> <p>Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz</p>
			Conocimiento pedagógico	
			Conocimiento tecnológico	

---

*Nota.* En está tabla se relacionan las variables dependientes.

**Tabla 2**

*Variable Independiente: El trabajo en Casa.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Teletrabajo	El teletrabajo conlleva a la realización con ayuda de las TIC	Esta variable afecta a la variable dependiente: La variable hace referencia a la propiedad que tienen las organizaciones sobre la forma en que ponen en práctica las acciones de adaptarse a los cambios y de garantizar el bienestar de los colaboradores	Tiempo y la organización del trabajo	Planes individuales
		referencia a la propiedad que tienen las organizaciones sobre la forma en que ponen en práctica las acciones de adaptarse a los cambios y de garantizar el bienestar de los colaboradores	Digitación y las comunicaciones	Necesidades tecnológicas
			Seguridad y salud en el trabajo en el trabajo y las consecuencias jurídicas y contractuales	Normas de comunicación
			Equilibrio entre la vida laboral y la personal.	Políticas gubernamentales
				Flexibilidad
				Capacitación

*Nota.* En esta tabla se relacionan las variables independientes.

## **Dimensiones e Indicadores**

La escala de medición de las variables es nominal, según Hernández – Sampieri & Mendoza (2018) en este nivel puede identificarse dos o más categorías en las que no se reconozcan orden ni jerarquía, es decir, solo se manifiestan diferencias de las variables.

Para evaluar la actitud del encuestado, se aplicó la escala de tipo Likert desarrollado por Rensis Likert que consiste en un conjunto de alternativas propuestas de manera afirmativa que se aplicara de acuerdo con la percepción del participante.

### **Variable Dependiente “Desempeño”**

Entre las dimensiones e indicadores que se identifican para el desarrollo de la variable dependiente se considera como los principales (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la forma virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018)

Dimensión: Conocimiento disciplinar

- Dominio del contenido
- Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo

Dimensión: Conocimiento pedagógico

- Evaluación
- Participación
- Dominio de estrategias y metodologías

Dimensión: Conocimiento tecnológico

- Dominio tecnológico del campus virtual y otras tecnologías
- Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz

## Variable Independiente Trabajo en Casa

Entre las dimensiones e indicadores que se identifican para el desarrollo de la variable independiente se consideran los principales (OIT, 2020<sup>a</sup>).

Dimensión: Tiempo y la organización del trabajo

- Planes individuales

Dimensión: Digitación y las comunicaciones

- Necesidades tecnológicas
- Normas de comunicación

Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo en el trabajo y las consecuencias jurídicas y contractuales

- Políticas gubernamentales

Dimensión: Equilibrio entre la vida laboral y la personal.

- Flexibilidad
- Capacitación

## Escala para la Medición de las Variables

**Tabla 3**

*Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Condiciones Personales”*

Dimensiones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Condiciones personales (Conocimiento del trabajo, habilidad para el planteamiento, iniciativa para desarrollar actividades, esfuerzo y responsabilidad)	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 4**

*Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Características del Trabajo”*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Características del trabajo (Cantidad, calidad, relevancia, autonomía y retroalimentación)	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 5**

*Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Relaciones Interpersonales”*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Relaciones Interpersonales (Planificación de actividades)	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 6**

*Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Capacitación”*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Capacitación - Equidad de salario	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 7**

*Escala para la Medición de la Variable Dependiente Desempeño “Conocimiento del Puesto de Trabajo”*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Conocimiento del puesto del trabajo - iniciativa - responsabilidad - disciplina - versatilidad - cooperación - calidad y cantidad de trabajo - relaciones - comunicación - equidad	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 8***Escala para la Medición de la Variable Independiente “Teletrabajo”*

Enunciados	SI	NO
¿Dispone de un espacio de la casa para teletrabajar?	1	2
¿Puede ajustar la temperatura de la estancia y mantenerla entre 20 y 26° C?	1	2
¿Percibes que la humedad de la sala es adecuada?	1	2
¿La estancia donde ubicas tu puesto tiene luz suficiente (preferiblemente natural)?	1	2
¿La colocación del puesto de trabajo evita los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto de la pantalla del ordenador como directamente a tus ojos?	1	2
¿El cableado de los equipos está fuera del acceso al puesto de teletrabajo?	1	2
¿Las dimensiones de la mesa de trabajo son suficientes para situar todos los elementos que necesitas cómodamente (pantalla, teclado, documentos)?	1	2
¿La superficie de la mesa es mate y sin brillos?	1	2
¿El espacio libre disponible debajo de la mesa es suficiente para mover las piernas?	1	2

Enunciados	SI	NO
¿La silla tiene una buena estabilidad, facilita la libertad de tus movimientos y te permite adoptar una postura erguida, cómoda, con los brazos apoyados en la mesa para manejar el teclado y el ratón sin flexionar las muñecas, y con los pies apoyados en el suelo?	1	2
¿Distingue con facilidad y nitidez los caracteres de la pantalla?	1	2
¿Puede regular la altura de la pantalla de forma que el borde superior de la misma esté a la altura de los ojos o un poco por debajo?	1	2
¿La disposición del puesto de teletrabajo te permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla (moviéndola en profundidad) con respecto a tus ojos?	1	2
¿Tiene espacio suficiente (unos 10 cm) para apoyar las manos y/o los antebrazos delante del teclado?	1	2
¿El teclado se puede inclinar y te permite teclear sin flexionar las muñecas?	1	2
¿Dispones de espacio suficiente para mover el ratón y controlar el cursor?	1	2
¿La organización del trabajo te permite planificar tu tiempo de trabajo y de descanso?	1	2
¿Conoce los canales de comunicación para resolver los incidentes que se presenten?	1	2
¿El cableado eléctrico (ordenador, impresora, teléfono) del entorno de tu puesto de trabajo se encuentra en buen estado?	1	2

Enunciados	SI	NO
¿Dispone de enchufes suficientes para evitar el uso de bases de enchufe múltiples?	1	2

*Nota.* Elaboración Propia

## **Población y Muestra**

### **Unidad de Estudio**

La unidad de estudio está conformada por los docentes universitarios de pregrado y posgrado de las 7 escuelas y las dos vicerrectorías de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia del CEAD Palmira.

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Escuela de Ciencias Agrícolas, Pecuarias y del Medio Ambiente - ECAPMA

Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería – ECBTI

Escuela de Ciencias de la Educación – ECEDU

Escuela de Ciencias de la Salud – ECISA

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades – ECSAH

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas – ECJP

Vicerrectoría Académica y de Investigación – VIACI

Vicerrector(a) de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP

### **Población**

La población está conformada por la totalidad de docentes de pregrado y posgrado, cuya vinculación de contratación es medio tiempo y tiempo completo, aproximadamente la cantidad de docentes es de 111 identificados para realizar el estudio, de acuerdo con la información del

periodo académico 16-04 del 2023.

### Tabla 9

#### *Categoría del Docente*

Categoría del docente	Cantidad de docentes
Vinculación Tiempo Completo	53
Vinculación Medio Tiempo	55
Total	111

*Nota:* Elaboración Propia, fuente Universidad Nacional Abierta y a Distancia

### Muestra

Para el diseño muestral se consideró a los docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia del CEAD Palmira, como unidad de muestreo

### Tamaño de la Muestra

Como primera mediad se tomaría a los docentes con vinculación tiempo completo y medio tiempo,

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, por lo que la muestra está constituida por:

$$n_0 = \frac{\left( \sum_{h=1}^L W_h \sqrt{\frac{N_h P_h (1-P_h)}{N_h - 1}} \right)^2}{\left( \frac{\delta}{Z_{\alpha/2}} \right)^2}$$

donde  $W_h = \frac{N_h}{N}$  ;  $\delta =$  error de muestreo ;  $Z_{\alpha/2} =$  Nivel de Confiabilidad

Si  $\frac{n_0}{N} > 0,05$ , el tamaño de muestra debe ser ajustado

Tamaño de la muestra

111 docentes encuestados (Modalidad tiempo completo y medio tiempo)

### Tabla 10

*Trabajadores que se Encuentran Laborando desde Oficina.*

	Población	Nivel de confianza	Marge n de error	Proporció n %	Tota l
Número de personas que se encuentran trabajando de manera presencial	140	95	5	50	111

*Nota.* Elaboración Propia

Margen de error y nivel de confianza

Para un nivel de confianza del 95% en la situación más desfavorable en que  $p=q=,5$  y el margen de error para el total de la muestra es del 5%

N: 110 personas que se encuentran trabajando en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, CEAD Palmira.

### Técnicas e Instrumentos

#### Técnicas

#### Ruta Cuantitativa: Encuesta

La técnica de recolección de datos cuantitativo con la aplicación del instrumento, el cual

fue aplicado a los docentes de la UNAD, se desarrolló de manera online con la finalidad de contar con la cobertura de la mayoría de los docentes propuesto para poder alcanzar la muestra, En los instrumentos planteados se tuvieron en cuenta la varia del desempeño y la variable del trabajo en cada desde la percepción del docente de la UNAD.

### **Instrumento**

Para la creación del instrumento, se utilizó como base un trabajo de grado titulado “Manual de recursos humanos y de la evaluación organizacional para la biblioteca del departamento de física de la facultad de ciencias exactas de la Universidad Nacional de la Plata”. Se seleccionaron los ítems pertinentes de dos cuestionarios presentes en dicho trabajo, denominados “Evaluación personal” y “Cuestionario para la autoevaluación”. De los 135 ítems totales de ambos cuestionarios, se eligieron 40 para ser la base del instrumento utilizado en la investigación. Para más detalles, consultar el anexo 1.

### **Encuestas**

Se logro desarrollar 111 encuestas en el mes de octubre y noviembre 2023, la estrategia que se utilizo fue el envío del formulario por correo electrónico a cada uno de los docentes de la UNAD.

El cuestionario conto con 5 categorías que corresponden a datos sociodemográficos, la sección de la variable dependiente “Desempeño” se desarrollaron 4 dimensiones (Condiciones laborales, características del trabajo, relaciones interpersonales, capacitación) con un total de 40 ítems, y por último la sección de la variable independiente “Trabajo en casa” considerando 1 dimensión con 20 ítems.

### **Metodología**

En el desarrollo metodológico para esta investigación gira alrededor de la aplicación de

un instrumento el cual consta de 40 ítems, el cual está dirigido para el personal docente cuya modalidad de vinculación es tiempo completo y medio tiempo. Para la aplicación de este instrumento se recolectó la base de datos activa de los docentes vinculados, posterior a ello se realizó un correo invitándolos a realizar el cuestionario, se realizaba una revisión diaria de avance de participación y se enviaba un recordatorio para el diligenciamiento del cuestionario.

### ***Estructura del Instrumento***

**Tabla 11***Enunciados del Instrumento Condiciones Personales*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Condiciones personales (Conocimiento del trabajo, habilidad para el planteamiento, iniciativa para desarrollar actividades, esfuerzo y responsabilidad)	5	4	3	2	1
De acuerdo con las condiciones personales, se puede encontrar los siguientes interrogantes: [1. Considero que me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las condiciones personales, se puede encontrar los siguientes interrogantes: [2. Se planear mis propias actividades]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las condiciones personales, se puede encontrar los siguientes interrogantes: [3. Considero que tengo la iniciativa para realizar las tareas que me asignan]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las condiciones personales, se puede encontrar los siguientes interrogantes: [4. Me gusta persistir hasta alcanzar la meta fijada]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las condiciones personales, se puede encontrar los siguientes interrogantes: [5. Cumpló con el horario de trabajo]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las condiciones personales, se puede encontrar los siguientes interrogantes: [6. Realizo mis actividades con dedicación]	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 12***Enunciados del Instrumento Características del Trabajo*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Características del trabajo (Cantidad, calidad, relevancia, autonomía y retroalimentación)	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [7. Trabajo sin interrupciones a lo largo de mi jornada laboral]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [8. Considero que me encuentro ocupado en mis tareas durante la mayor parte de mi	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [9. Puedo mantener mi atención en el trabajo]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [10. Considero mi trabajo interesante]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [11. Considero mis tareas monótonas y aburridas]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [12. Me lleva demasiado tiempo realizar mi tarea]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [13. Si dejo de hacer mi trabajo, afectaría el de los demás]	5	4	3	2	1

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [14. Mi jefe inmediato, valora mi trabajo]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [15. Con mi trabajo, sirvo a la comunidad académica y de investigación]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [16. Gracias a mi trabajo, los usuarios reciben un buen servicio]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [17. Tengo la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer mis tareas]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [18. Tengo la independencia para actuar]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [19. Considero que me es posible saber si ha cometido o no errores en mi trabajo]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las características del trabajo, encontraremos los siguientes interrogantes: [20. Considero que cuando concluye la jornada laboral, puedo saber si termine]	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 13***Enunciados del Instrumento Relaciones Interpersonales*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Relaciones Interpersonales (Planificación de actividades)	5	4	3	2	1
De acuerdo con las relaciones interpersonales, se tienen los siguientes interrogantes: [21. Mi jefe me informa periódicamente si mi trabajo está bien hecho]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las relaciones interpersonales, se tienen los siguientes interrogantes: [22. Me llaman la atención con frecuencia]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las relaciones interpersonales, se tienen los siguientes interrogantes: [23. Puedo establecer objetivos en mi propio trabajo]	5	4	3	2	1
De acuerdo con las relaciones interpersonales, se tienen los siguientes interrogantes: [24. Participo en la elaboración de los planes de trabajo]	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 14***Enunciados del Instrumento Capacitación*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Capacitación - Equidad de salario	5	4	3	2	1
Capacitación - Equidad de salario [25. Gracias a los cursos de capacitación que se ofrecen, ¿Hago mejor el trabajo?]	5	4	3	2	1
Capacitación - Equidad de salario [26. Considero que el sueldo que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo]	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 15***Enunciados del Instrumento Conocimientos del Puesto de Trabajo*

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Conocimiento del puesto del trabajo - iniciativa - responsabilidad - disciplina - versatilidad - cooperación - calidad y cantidad de trabajo - relaciones - comunicación – equidad	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [27. Necesito supervisión sólo en ciertos aspectos de mi trabajo]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [28. Acepto las reglas establecidas por la cultura organizacional]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [29. Mis errores se reportan en forma de informes para su posterior corrección]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [30. Considero que mis compañeros ven mi trabajo como importante]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo	5	4	3	2	1

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
con su punto de vista. [31. Me adapto con facilidad al trabajo]					
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [32. Considero que cuándo dejo de hacer mi trabajo, no pasa nada]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [33. Manejo más de un problema con eficiencia]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [34. Existe un grado de colaboración y entusiasmo con mis superiores]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [35. Puedo realizar mi trabajo, sin ayuda de otros]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [36. Ayudo al resto del personal a resolver los problemas]	5	4	3	2	1

Enunciados	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [37. La UNAD me apoya en mi crecimiento profesional]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [38. Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizó]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [39. Muestro interés permanente por superarme y me esfuerzo por lograrlo]	5	4	3	2	1
A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor seleccione la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista. [40. Podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad e importancia]	5	4	3	2	1

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 16***Escala para la Medición de la Variable Independiente “Teletrabajo”*

Enunciados	SI	NO
¿Dispone de un espacio de la casa para teletrabajar?	1	2
¿Puede ajustar la temperatura de la estancia y mantenerla entre 20 y 26° C?	1	2
¿Percibes que la humedad de la sala es adecuada?	1	2
¿La estancia donde ubicas tu puesto tiene luz suficiente (preferiblemente natural)?	1	2
¿La colocación del puesto de trabajo evita los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto de la pantalla del ordenador como directamente a tus ojos?	1	2
¿El cableado de los equipos está fuera del acceso al puesto de teletrabajo?	1	2
¿Las dimensiones de la mesa de trabajo son suficientes para situar todos los elementos que necesitas cómodamente (pantalla, teclado, documentos)?	1	2
¿La superficie de la mesa es mate y sin brillos?	1	2
¿El espacio libre disponible debajo de la mesa es suficiente para mover las piernas?	1	2
¿La silla tiene una buena estabilidad, facilita la libertad de tus movimientos y te permite adoptar una postura erguida, cómoda, con los brazos apoyados en la mesa para manejar el teclado y el ratón sin flexionar las muñecas, y con los pies apoyados en el suelo?	1	2

Enunciados	SI	NO
¿Distingue con facilidad y nitidez los caracteres de la pantalla?	1	2
¿Puede regular la altura de la pantalla de forma que el borde superior de la misma esté a la altura de los ojos o un poco por debajo?	1	2
¿La disposición del puesto de teletrabajo te permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla (moviéndola en profundidad) con respecto a tus ojos?	1	2
¿Tiene espacio suficiente (unos 10 cm) para apoyar las manos y/o los antebrazos delante del teclado?	1	2
¿El teclado se puede inclinar y te permite teclear sin flexionar las muñecas?	1	2
¿Dispones de espacio suficiente para mover el ratón y controlar el cursor?	1	2
¿La organización del trabajo te permite planificar tu tiempo de trabajo y de descanso?	1	2
¿Conoce los canales de comunicación para resolver los incidentes que se presenten?	1	2
¿El cableado eléctrico (ordenador, impresora, teléfono) del entorno de tu puesto de trabajo se encuentra en buen estado?	1	2
¿Dispone de enchufes suficientes para evitar el uso de bases de enchufe múltiples?	1	2

*Nota.* Elaboración Propia

### **Trabajo de campo**

El trabajo de campo se desarrolló en entre el 18 y 23 de octubre 2023, cuyo objetivo fue identificar la percepción del docente en el desempeño laboral en el teletrabajo.

La aplicación de la encuesta se realizó de manera individual y con mediación online, se filtró a la población de docentes y se envió a los docentes con modalidad de tiempo completo y medio tiempo, es por ello por lo que se desarrolló el instrumento en la aplicación Google Forms y se envió un correo electrónico institucional solicitando el consentimiento informado para la realización del instrumento con diferentes preguntas de varias opciones de respuesta. (Anexo 1).

### **Prueba del instrumento**

*Verificación de la claridad de las preguntas, con los expertos retroalimentaron y validaron que las preguntas eran claras.*

El desarrollo de este estudio contó con la validez de contenido de tres expertos con el grado de Doctores, con el propósito de que estos instrumentos guardasen coherencia con las variables, dimensiones, indicadores e ítems. El resultado de la validación fue de opinión favorable y sin observaciones que efectuar conforme de detalle a continuación.

**Tabla 17***Descripción de Expertos*

Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios	Valoración		
		<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>
1 Claridad	Están formulados en lenguaje apropiado que facilita su comprensión	5	5	5
2 Objetividad	Están expresando en conductas observables, medibles	5	5	5
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría	5	5	5
4 Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	5	5	5
5 Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son	5	5	5

Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios	Valoración		
		Experto 1	Experto 2	Experto 3
6 Suficiencia	apropiados Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento	5	5	5
Sumatoria Total		30	30	30

*Nota.* Donde (1) muy malo, (2) malo, (3) regular, (4) bueno, (5) muy bueno

### **Aplicación Instrumento**

Para la aplicación del instrumento, primero se desarrolló el filtro del número de docentes con vinculación tiempo completo y medio tiempo vinculados en la UNAD CEAD Palmira, se procedió a compartir el instrumento en un cronograma del tiempo desde 18 al 26 de octubre 2023, en donde la estrategia que se aplicó fue enviar a los docentes, un correo institucional solicitando su apoyo con la investigación, adjuntando el enlace del instrumento creado en Google Forms, en donde se realizó un primer envío del mensaje el día 18 de octubre, en segunda instancia se envió un recordatorio el día 20 de octubre, posterior a ello se envía un nuevo mensaje a los docentes que no había participado el día 23 de octubre y para culminar el proceso se envió el último comunicado el 26 de octubre, de acuerdo a lo anterior se diligenciaron 111 encuesta en total.

## Resultados

### Resultados Generales

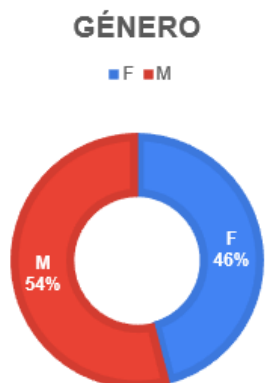
Características generales de la muestra.

### Perfil del Encuestado

Para conocer el perfil del encuestado fue importante recolectar datos sociodemográficos con la finalidad de poder contar con una visión más profunda del docente de la UNAD y sus principales características, así desatacamos entre los principales los siguientes

#### Figura 3

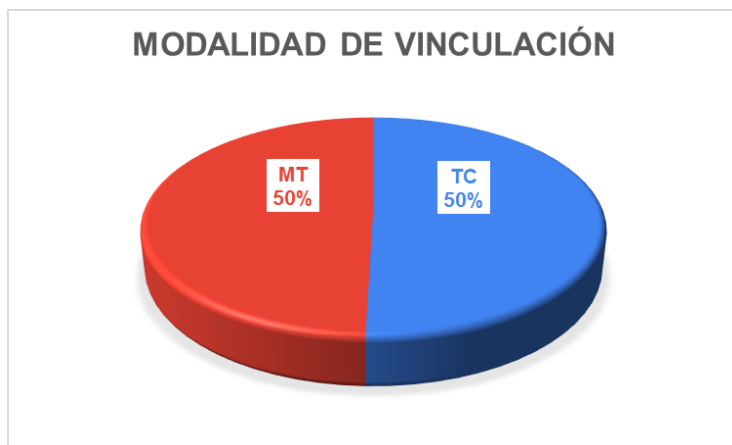
*Porcentaje de los Encuestados Distribuidos según “Sexo”*



*Nota.* El perfil de los encuestados se encuentra conformado por el 54% de hombres y el 46% de mujeres

**Figura 4**

*Porcentaje de los Encuestados de Acuerdo con su Vinculación Laboral*



*Nota.* En lo relacionado a la vinculación laboral 50% corresponde al tiempo completo y el 50% corresponde al medio tiempo.

**Resultado de la Variable “Desempeño”**

Del total de las encuestas aplicadas a los docentes de la UNAD a la variable “Desempeño”, se realizó la recodificación de esta en tres grupos para obtener una mejor interpretación de los resultados en cada una de sus dimensiones

## Figura 5

### Tabla de Frecuencia

Tabla de frecuencia

	Desempeño (Agrupada)					
	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
				Inferior	Superior	
Bajo	2	1,8%	,0	1,3	,0	4,5
Medio	23	20,7%	-,5	3,8	13,5	27,9
Alto	86	77,5%	,5	4,0	70,1	85,6

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

### Nota. Porcentaje de la variable Desempeño

Se observó en los resultados de la variable “Desempeño”, que el 1,8% de los encuestados consideran que el desempeño laboral de los docentes es bajo, mientras que 20,7% considera que es medio y el 77% es alto.

Para evaluar el resultado de la variable “Desempeño” fue importante realizar un análisis descriptivo, para dar continuidad al planeamiento de la hipótesis, apoyándonos en el método de los momentos estadísticos, para si evaluar si las variables planteadas cumplen o no con una distribución normal y establecer el tipo de prueba estadística a desarrollar efectuando un análisis por cada dimensión.

## Análisis por Dimensiones de la Variable “Desempeño”

### Dimensión: Condiciones Personales

**Tabla 18**

#### *Dimensión Condiciones Personales*

Momentos	Conocimiento trabajo
Datos	111
Primer momento	
Media	2,74
Mediana	2,75
Moda	3
Segundo Momento	
DS	,481
Varianza	,231
Tercer Momento	
Asimetría	-1,591
Cuatro Momento	
Curtosis	1,610
Valores	
Mínimo	1
Máximo	3

*Nota.* Análisis de la dimensión condiciones personales.

Los resultados obtenidos en la dimensión de condiciones personales de la variable de desempeño, en los resultados en el primer momento en la media (2,74), mediana (2,75) y moda (3), con lo que se comprueba que no se cumple con el supuesto. En el segundo momento nos emite un resultado (231) para la varianza lo que contribuye en la dispersión. En el tercer momento en la asimetría (-1,591) muestra un valor negativo lo que se refiere a una simetría negativa. En el momento cuatro se muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 1,610.

**Figura 6***Dimensión Condiciones Personales*

<b>Condiciones Personales</b>						
	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
→ Bajo	2	1,8%	,0	1,3	,0	4,5
Medio	25	22,5%	-,5	4,0	14,4	29,0
Alto	84	75,7%	,4	4,1	68,5	83,9

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

*Nota.* Análisis de la dimensión condiciones personales.

En el resultado de la tabla sobre la dimensión “Condiciones Personales” el 1,8% de los docentes encuestados consideran bajo el desarrollo en esta dimensión, mientras que el 22,5% como medio y el 75,7% alto.

**Dimensión: Características del trabajo**

**Tabla 19***Dimensión Características del Trabajo*

Momentos	Características del trabajo
Datos	111
Primer momento	
Media	2,75
Mediana	2,75
Moda	3
Segundo Momento	
DS	,481
Varianza	,231
Tercer Momento	
Asimetría	-1,591
Cuatro Momento	
Curtosis	1,610
Valores	
Mínimo	1
Máximo	3

*Nota.* Análisis de la dimensión características del trabajo.

Los resultados obtenidos en la dimensión de las características del trabajo de la variable de desempeño, en los resultados en el primer momento en la media (2,75), mediana (2,75) y moda (3), con lo que se comprueba que no se cumple con el supuesto. En el segundo momento nos emite un resultado (231) para la varianza lo que contribuye en la dispersión. En el tercer momento en la asimetría (-1,591) muestra un valor negativo lo que se refiere a una simetría negativa. En el momento cuatro se muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 1,610.

**Figura 7***Dimensión Características del Trabajo*

<b>Características del trabajo</b>						
	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
→ Bajo	2	1,8%	,0	1,3	,0	4,5
Medio	25	22,5%	-,5	4,0	14,4	29,0
Ato	84	75,7%	,4	4,1	68,5	83,9

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

*Nota.* Análisis de la dimensión características del trabajo.

En el resultado de la tabla sobre la dimensión “Características del trabajo” el 1,8% de los docentes encuestados consideran bajo el desarrollo en esta dimensión, mientras que el 22,5% como medio y el 75,7% alto.

## Dimensión: Relaciones Interpersonales

**Tabla 20**

*Dimensión Relaciones Interpersonales*

Momentos	Relaciones Interpersonales
Datos	111
Primer momento	
Media	2,25
Mediana	2,28
Moda	3
Segundo Momento	
DS	,625
Varianza	,390
Tercer Momento	
Asimetría	-238
Cuatro Momento	
Curtosis	-,595
Valores	
Mínimo	1
Máximo	3

*Nota.* Análisis de la dimensión relaciones interpersonales

Los resultados obtenidos en la dimensión de las características del trabajo de la variable de desempeño, en los resultados en el primer momento en la media (2,25), mediana (2,28) y moda (3), con lo que se comprueba que no se cumple con el supuesto. En el segundo momento nos emite un resultado (390) para la varianza lo que contribuye en la dispersión. En el tercer momento en la asimetría (-238) muestra un valor negativo lo que se refiere a una simetría negativa. En el momento cuatro se muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de -,595.

**Figura 8***Dimensión Relaciones Interpersonales*

<b>Relaciones Interpersonales</b>						
	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
→ Bajo	11	9,9%	,0	2,9	4,5	17,3
Medio	61	55,0%	-,3	4,5	44,0	62,3
Alto	39	35,1%	,3	4,1	27,6	45,2

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

*Nota.* Análisis de la dimensión relaciones interpersonales

En el resultado de la tabla sobre la dimensión “Relaciones Interpersonales” el 9,9% de los docentes encuestados consideran bajo el desarrollo en esta dimensión, mientras que el 55,0% como medio y el 35,1% alto.

## Dimensión: Capacitación - Equidad de salario

**Tabla 21**

*Dimensión Capacitación – Equidad de Salario.*

Momentos	Capacitación – Equidad salario
Datos	111
Primer momento	
Media	2,86
Mediana	2,88
Moda	3
Segundo Momento	
DS	,393
Varianza	,154
Tercer Momento	
Asimetría	-238
Cuatro Momento	
Curtosis	-3,031
Valores	
Mínimo	1
Máximo	3

*Nota.* Análisis de la dimensión Capacitación – Equidad de salario.

Los resultados obtenidos en la dimensión de las características del trabajo de la variable de desempeño, en los resultados en el primer momento en la media (2,86), mediana (2,88) y moda (3), con lo que se comprueba que no se cumple con el supuesto. En el segundo momento nos emite un resultado (393) para la varianza lo que contribuye en la dispersión. En el tercer momento en la asimetría (-238) muestra un valor negativo lo que se refiere a una simetría negativa. En el momento cuatro se muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de -3,031.

**Figura 9**

*Dimensión Capacitación – Equidad de Salario.*

<b>Capacitación - Equidad de salario</b>						
	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Bajo	2	1,8%	,0	1,3	,0	4,5
Medio	11	9,9%	-,3	2,7	4,5	16,2
Alto	98	88,3%	,2	3,0	81,1	94,6

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

*Nota.* Análisis de la dimensión Capacitación – Equidad de salario.

En el resultado de la tabla sobre la dimensión “Capacitación – Equidad de salario” el 1,8% de los docentes encuestados consideran bajo el desarrollo en esta dimensión, mientras que el 9,9% como medio y el 88,3% alto.

## Dimensión: Conocimiento del puesto del trabajo

**Tabla 22**

*Dimensión Conocimiento del Puesto de Trabajo.*

Momentos	Conocimiento del puesto de trabajo
Datos	111
Primer momento	
Media	2,95
Mediana	2,96
Moda	3
Segundo Momento	
DS	,248
Varianza	,062
Tercer Momento	
Asimetría	-6.102
Cuatro Momento	
Curtosis	40,201
Valores	
Mínimo	1
Máximo	3

*Nota.* Análisis de la dimensión Conocimiento del puesto de trabajo.

Los resultados obtenidos en la dimensión de las características del trabajo de la variable de desempeño, en los resultados en el primer momento en la media (2,95), mediana (2,96) y moda (3), con lo que se comprueba que no se cumple con el supuesto. En el segundo momento nos emite un resultado (062) para la varianza lo que contribuye en la dispersión. En el tercer momento en la asimetría (-6.102) muestra un valor negativo lo que se refiere a una simetría negativa. En el momento cuatro se muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 40,201.

**Figura 10**

*Dimensión Conocimiento del Puesto de Trabajo.*

<b>Conocimiento del puesto del trabajo</b>						
	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
					Inferior	Superior
Bajo	1	0,9%	-,1	,8	,0	2,7
Medio	3	2,7%	-,2	1,5	,0	5,6
Alto	107	96,4%	,3	1,6	93,7	99,1

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

*Nota.* Análisis de la dimensión Conocimiento del puesto de trabajo.

En el resultado de la tabla sobre la dimensión “Conocimiento del puesto del trabajo” el 0,9% de los docentes encuestados consideran bajo el desarrollo en esta dimensión, mientras que el 2,7% como medio y el 96,4% alto.

### **Resultado de la variable “Teletrabajo**

Del total de las encuestas aplicadas a los docentes de la UNAD a la variable “Teletrabajo”, se realizó la recodificación de esta en tres grupos para obtener una mejor interpretación de los resultados.

**Figura 11***Variable Teletrabajo*

**teletrabajo (Agrupada)**

	N	%	Simulación de muestreo para Porcentaje <sup>a</sup>			
			Sesgo	Error estándar	Intervalo de confianza al 95% Inferior	Superior
Bajo	101	91,0%	,1	2,6	85,6	95,5
Medio	3	2,7%	,1	1,6	,0	6,5
Alto	7	6,3%	-,2	2,2	1,8	10,8

a. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 111 muestras de simulación de muestreo

*Nota.* Análisis de la variable teletrabajo.

En el resultado de la tabla sobre la variable "Teletrabajo" el 91,0% de los docentes encuestados consideran bajo el desarrollo en esta dimensión, mientras que el 2,7% como medio y el 6,3% alto.

### Análisis por Dimensiones de la Variable Teletrabajo

#### Momento Estadístico

**Tabla 23**

#### *Variable Teletrabajo*

Momentos	Teletrabajo
Datos	111
Primer momento	
Media	1,15
Mediana	1,10
Moda	1
Segundo Momento	
DS	508
Varianza	258
Tercer Momento	
Asimetría	3,215
Cuatro Momento	
Curtosis	8,879
Valores	
Mínimo	1
Máximo	3

*Nota.* Análisis de la variable teletrabajo.

Los resultados obtenidos en la variable de teletrabajo, en los resultados en el primer momento en la media (1,15), mediana (1,10) y moda (1), con lo que se comprueba que no se cumple con el supuesto. En el segundo momento nos emite un resultado (258) para la varianza lo que contribuye en la dispersión. En el tercer momento en la asimetría (3,215) muestra un valor negativo lo que se refiere a una simetría negativa. En el momento cuatro se muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 8,879.

## **Validación Hipótesis**

La validación de una hipótesis implica un riguroso proceso de investigación que busca corroborar si existe evidencia empírica que respalde la relación propuesta. Este proceso no solo implica la recolección de datos, sino también la aplicación de métodos y técnicas específicas que permitan evaluar de manera objetiva la veracidad de la hipótesis.

En esta etapa, es crucial seguir un enfoque metodológico sólido y emplear herramientas estadísticas adecuadas para analizar los datos recopilados. La validez de una hipótesis no solo tiene implicaciones para el estudio en cuestión, sino que también contribuye al avance del conocimiento en el campo de estudio correspondiente.

## **Verificación de la Hipótesis General**

La verificación de la hipótesis general representa un momento crítico en cualquier proceso de investigación científica. Esta etapa es el punto culminante donde se pone a prueba la premisa fundamental que guía al estudio, con el objetivo de determinar su validez y relevancia en el contexto investigativo. La hipótesis general, como piedra angular del estudio, establece una proposición sobre la relación entre variables o fenómenos que se exploran.

Desde la recolección de datos hasta el análisis estadístico y la interpretación de resultados, la verificación de la hipótesis general requiere un enfoque metódico y riguroso. Al alcanzar conclusiones basadas en evidencia sólida, los investigadores pueden validar o refutar su hipótesis, lo que contribuye significativamente al avance del conocimiento en su campo de estudio.

En este sentido, exploraremos como la verificación de la hipótesis general no solo permite validar teorías y fundamentar conclusiones, sino que también abre nuevas puertas para

exploración y la comprensión más profunda de los fenómenos investigados.

### Planteamiento de la Hipótesis Estadística

H1: El teletrabajo permite mejorar significativamente el desempeño del docente de Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2023.

Nivel de significancia

(alfa)  $\alpha = 0,05$

Elección de la prueba estadística

Se trabajo con estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado por ser pruebas no paramétricas que ayudaran a analizar el grado de asociación entre las dos variables

### Figura 12

*Coefficientes de correlación Rho de Spearman de las Variables Desempeño y Trabajo Remoto*

<b>Correlaciones</b>			
		Desempeño (Agrupada)	teletrabajo (Agrupada)
Desempeño (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	-,640**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	111	111
teletrabajo (Agrupada)	Correlación de Pearson	-,640**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	111	111

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

**Figura 13***Tabla Cruzada de las Variables Desempeño y Teletrabajo*

		teletrabajo (Agrupada)			Total Recuento
		Bajo Recuento	Medio Recuento	Alto Recuento	
Desempeño (Agrupada)	Bajo	0	0	2	2
	Medio	15	3	5	23
	Alto	86	0	0	86

*Nota.* Cruce de la variable desempeño y teletrabajo.

**Figura 14***Prueba Chi Cuadrado del Desempeño y Teletrabajo*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,695 <sup>a</sup>	4	<,001
Razón de verosimilitud	39,122	4	<,001
Asociación lineal por lineal	45,095	1	<,001
N de casos válidos	111		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

*Nota.* Realización de la Prueba Chi.

Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  si el valor -p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

## **Conclusión**

De acuerdo con los resultados obtenidos el Rhpo de Sperman tiene un valor de -640, el nivel de significancia es 0,01 (p valor). Siendo el p-valor menor a 0,05 (5%), se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1); por lo tanto, se concluye que el teletrabajo permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Se llega a la misma conclusión con el estadístico Chi- Cuadrado

## **Verificación de la Primera Hipótesis Especifica**

La verificación de la primera hipótesis especifica marca un hito crucial en cualquier investigación. En esta etapa, se somete a prueba una afirmación particular que constituye un elemento fundamental en el estudio. A través de métodos rigurosos y análisis detallados, los investigadores buscan confirmar o refutar la validez de esta hipótesis especifica.

Desde la formulación de la hipótesis hasta la recolección y el análisis de datos, la verificación de la primera hipótesis especifica implica un enfoque meticuloso y sistemático. Al alcanzar conclusiones basadas en evidencia sólida, los investigadores avanzan en la comprensión de los fenómenos estudiados y contribuyen al cuerpo del conocimiento existente.

## **Planteamiento de la Hipótesis Estadística**

### ***Hipótesis Especificas***

H2: La seguridad y salud en el trabajo aporta significativamente en el desempeño del docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. 2023.

Nivel de significancia

(alfa)  $\alpha = 0,05$

Elección de la prueba estadística

### Elección de la prueba estadística

Se trabajó con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado.

#### Figura 15

*Coefficientes de Correlación Rho de Spearman de las Variables Desempeño y Trabajo Remoto*

		Desempeño (Agrupada)	teletrabajo (Agrupada)
Desempeño (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	-,640**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	111	111
teletrabajo (Agrupada)	Correlación de Pearson	-,640**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	111	111

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Realización de la correlación Rho de Spearman.

#### Figura 16

*Tabla Cruzada de las Variables Desempeño y Teletrabajo*

		teletrabajo (Agrupada)			Total Recuento
		Bajo Recuento	Medio Recuento	Alto Recuento	
Desempeño (Agrupada)	Bajo	0	0	2	2
	Medio	15	3	5	23
	Alto	86	0	0	86

*Nota.* Cruce de la variable desempeño y teletrabajo.

**Figura 17***Prueba Chi Cuadrado del Desempeño y Teletrabajo*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,695 <sup>a</sup>	4	<,001
Razón de verosimilitud	39,122	4	<,001
Asociación lineal por lineal	45,095	1	<,001
N de casos válidos	111		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

*Nota.* Realización de la Prueba Chi.

Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  si el valor -p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión

De acuerdo con los resultados obtenidos el  $R_{hpo}$  de Sperman tiene un valor de -640, el nivel de significancia es 0,01 (p valor). Siendo el p-valor menor a 0,05 (5%), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); por lo tanto, se concluye que la seguridad y salud en el trabajo aporta significativamente el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Se llega a la misma conclusión con el estadístico Chi- Cuadrado

## Verificación de la segunda Hipótesis específica

### Planteamiento de la Hipótesis Estadística

#### *Hipótesis Específicas*

H1: El equilibrio entre la vida laboral, personal y la formación aporta de manera eficiente en el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2023.

Nivel de significancia

(alfa)  $\alpha = 0,05$

Elección de la prueba estadística

Elección de la prueba estadística

Se trabajó con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado.

### Figura 18

#### *Tablas Cruzadas*

#### → Tablas cruzadas

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Relaciones (Agrupada) * teletrabajo (Agrupada)	111	97,4%	3	2,6%	114	100,0%
Capacitación (Agrupada) * teletrabajo (Agrupada)	111	97,4%	3	2,6%	114	100,0%
Condiciones (Agrupada) * teletrabajo (Agrupada)	111	97,4%	3	2,6%	114	100,0%

*Nota.* Cruce de las variables desempeño y teletrabajo.

**Figura 19**

*Tablas Cruzadas Dimensión Relaciones – Variable Teletrabajo*

**Relaciones (Agrupada) \* teletrabajo (Agrupada)**

**Tabla cruzada**

		teletrabajo (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Relaciones (Agrupada)	Bajo	Recuento	1	3	7	11
		% del total	0,9%	2,7%	6,3%	9,9%
	Medio	Recuento	61	0	0	61
		% del total	55,0%	0,0%	0,0%	55,0%
	Alto	Recuento	39	0	0	39
		% del total	35,1%	0,0%	0,0%	35,1%
Total	Recuento	101	3	7	111	
	% del total	91,0%	2,7%	6,3%	100,0%	

*Nota.* Cruce de las variables desempeño y teletrabajo.

**Figura 20**

*Pruebas Chi Cuadrado*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,910 <sup>a</sup>	4	<,001
Razón de verosimilitud	60,508	4	<,001
Asociación lineal por lineal	40,886	1	<,001
N de casos válidos	111		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

*Nota.* Se aplica la prueba Chi Cuadrado.

**Figura 21**

*Cruce entre la Dimensión de Capacitación y la Variable Teletrabajo.*

**Capacitación (Agrupada) \* teletrabajo (Agrupada)****Tabla cruzada**

		teletrabajo (Agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacitación (Agrupada)	Bajo	Recuento	0	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,8%
	Medio	Recuento	3	3	5
		% del total	2,7%	2,7%	4,5%
	Alto	Recuento	98	0	0
		% del total	88,3%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	101	3	7	
	% del total	91,0%	2,7%	6,3%	

*Nota.* Se realiza el cruce entre la dimensión y la variable teletrabajo.

**Figura 22**

*Pruebas de Chi Cuadrado*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,628 <sup>a</sup>	4	<,001
Razón de verosimilitud	55,951	4	<,001
Asociación lineal por lineal	79,833	1	<,001
N de casos válidos	111		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

*Nota.* Se aplica la prueba Chi Cuadrado.

**Figura 23**

*Cruce entre la Dimensión de Condiciones con la Variable Teletrabajo.*

**Condiciones (Agrupada) \* teletrabajo (Agrupada)**

**Tabla cruzada**

		teletrabajo (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Condiciones (Agrupada)	Bajo	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%
	Medio	Recuento	17	3	5	25
		% del total	15,3%	2,7%	4,5%	22,5%
	Alto	Recuento	84	0	0	84
		% del total	75,7%	0,0%	0,0%	75,7%
Total	Recuento	101	3	7	111	
	% del total	91,0%	2,7%	6,3%	100,0%	

*Nota.* Se realiza el cruce entre la dimensión y la variable teletrabajo.

**Figura 24**

*Pruebas de Chi Cuadrado*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,913 <sup>a</sup>	4	<,001
Razón de verosimilitud	37,498	4	<,001
Asociación lineal por lineal	41,777	1	<,001
N de casos válidos	111		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

*Nota.* Se aplica la prueba Chi Cuadrado.

Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  si el valor -p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión

De acuerdo con los resultados obtenidos el p valor es menor al 0,05 por lo que se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se concluye que la vida laboral y personal, formación repercuten de manera significativa en el desempeño del docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. 3219011119 ana maria

### **Discusión de Resultados**

En primer lugar, respecto a la variable de desempeño del docente, se observa una baja calificación en la mayoría de las dimensiones evaluadas. Esto contrasta con estudios previos, como el de Huerta, Torres & Lagunes (2020), en donde identificaron competencias pedagógicas sólidas en el entorno virtual. La discrepancia entre los hallazgos podría indicar la necesidad de una revisión más profunda de los criterios de evaluación o de los factores específicos que influyen en el desempeño del docente UNAD.

Asimismo, se mencionan otros criterios importantes para la evaluación del desempeño docente, como la calidad de la administración universitaria, el acceso a internet y la capacitación del personal docente, según lo discutido por López- Leyva (2020). Estos factores no fueron considerados en el análisis presentado, lo que podría limitar la comprensión completa de los determinantes del desempeño docente en entornos de educación a distancia.

En relación con la variable independiente, el teletrabajo, se destaca una prevalencia significativa de niveles bajos. Esto coincide con los resultados del estudio de Guzmán & Abreo (2017), que resaltaron la importancia de desarrollar habilidades específicas para el teletrabajo,

como la creatividad y la responsabilidad. Sin embargo, también se menciona la falta de relaciones sociales en el trabajo remoto, como señala la investigación de Rubbini (2018), lo que sugiere la necesidad de abordar este aspecto para mejorar la experiencia laboral de los teletrabajadores en la UNAD.

En conclusión, si bien el análisis proporciona información valiosa sobre el desempeño docentes y el teletrabajo en la UNAD, también plantea preguntas importantes sobre los criterios de evaluación utilizados y los factores subyacentes que influyen en estos aspectos. Se sugiere que futuras investigaciones consideren una gama más amplia de variables y perspectivas para obtener una comprensión más completa de estos fenómenos y sus implicaciones en el contexto universitario a distancia.

De acuerdo con la hipótesis planteada el teletrabajo mejora significativamente el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2023) en el 2023 es un tema que genera un debate en el contexto educativo y laboral. En donde el teletrabajo puede ofrecer beneficios en términos de flexibilidad y comodidad, su impacto en el desempeño es un objeto de análisis y discusión.

Para abordar esta afirmación, es relevante considerar la evidencia empírica disponible sobre los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral, específicamente en el ámbito educativo, Por ejemplo, un estudio realizado por Allen, Golden y Shockley (2015) examinó el impacto del teletrabajo en la productividad en ciertas circunstancias, también señalaron que puede haber efectos negativos, como la desconexión social y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal.

Además, es importante considerar que el teletrabajo afecta la interacción entre el docente y los estudiantes. Un estudio de Gajendran y Harrison (2007) encontró que el teletrabajo puede

disminuir la disponibilidad y la accesibilidad del empleado para interactuar con colegas. En el contexto educativo, podría traducirse en una menor disponibilidad del docente para brindar apoyo y retroalimentación a los estudiantes, lo que podría afectar negativamente su aprendizaje y desarrollo académico.

Por otro lado, el teletrabajo también puede ofrecer oportunidades para la innovación pedagógica y el uso efectivo de la tecnología en la enseñanza. Un estudio de Chae y Yoon (2016) examinó como el teletrabajo influye en la adopción de la tecnología en entornos educativos.

Descubrieron que el teletrabajo puede aumentar la disposición de los docentes utilizando tecnologías educativas avanzadas, lo que podría mejorar la calidad y la eficiencia de la enseñanza a distancia.

Sin embargo, es importante reconocer que el impacto del teletrabajo en el desempeño del docente puede variar según el contexto específico y las características individuales de cada docente. Por ejemplo, un estudio de Golden y Veigan (2008) encontró que el teletrabajo puede ser más beneficioso para los empleados que tienen altos niveles autonomía y autodisciplina.

En conclusión, si bien el teletrabajo puede ofrecer oportunidades para mejorar el desempeño del docente en la UNAD, es importante considerar críticamente los diversos factores que pueden influir en su efectividad. Al examinar la evidencia empírica y considerar las complejidades involucradas, podemos obtener una comprensión más completa de como el teletrabajo puede afectar el desempeño del docente y como puede ser implementado de manera efectiva para maximizar sus beneficios.

De acuerdo con la hipótesis planteada el equilibrio entre la vida laboral, personal y la formación contribuyen de manera eficiente al desempeño del docente en la Universidad Nacional

Abierta y a Distancia (UNAD) en el año 2023, este enfoque destaca la importancia de abordar integralmente las diferentes dimensiones de la vida del docente para optimizar su rendimiento en el ámbito académico.

Para profundizar en este tema, es importante considerar la evidencia y los estudios previos que respaldan esta afirmación. Por ejemplo, investigaciones como la de Sanchez-Rodríguez, et al (2019) exploraron la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el bienestar laboral en el contexto docente. Encontraron que un mejor equilibrio entre estas áreas se asocia a niveles más altos de satisfacción laboral y menor agotamiento emocional entre los docentes.

Además, estudios como el de Demerouti, et al. (2014) han examinado cómo el Engagement laboral, que implica un estado positivo de energía, dedicación y absorción en el trabajo, está influenciado por el equilibrio entre trabajo y vida personal. Estas investigaciones han demostrado que un buen equilibrio entre estas áreas puede aumentar el compromiso y la motivación de los docentes, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño en el aula.

Por otro lado, es importante considerar cómo el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional puede contribuir al crecimiento y la mejora continua del docente. La investigación de Taylor, et al. (2019) examinó el impacto de la formación continua en el desempeño docente y encontró que la participación en programas de desarrollo profesional puede mejorar la eficacia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes.

Sin embargo, es esencial reconocer que lograr un equilibrio entre la vida laboral, personal y la formación puede ser un desafío en la práctica. Las demandas del trabajo académico, incluida la preparación de clases, la corrección de trabajos y la investigación, pueden ser intensas y

consumir mucho tiempo. Además, las responsabilidades personales y familiares también requieren atención y dedicación. En este sentido, la investigación de Clark, et al. (2016) destaca la importancia de estrategias de gestión del tiempo y el apoyo institucional para ayudar a los docentes a equilibrar estas demandas de manera efectiva.

En conclusión, el equilibrio entre la vida laboral, personal y la formación parece desempeñar un papel crucial en el desempeño del docente en la UNAD. Al considerar la evidencia y los estudios previos, podemos apreciar mejor cómo estas dimensiones están interrelacionadas y cómo pueden ser gestionadas de manera efectiva para promover el bienestar y el éxito profesional de los docentes.

De acuerdo con la hipótesis planteada la seguridad y salud en el trabajo aporta significativamente al desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) en el año 2023 es un tema que merece ser examinado críticamente, especialmente dada la importancia del bienestar laboral en el rendimiento y la satisfacción del personal docente.

Para abordar este tema, es esencial considerar la evidencia y la investigación existente sobre la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Por ejemplo, un estudio realizado por Martínez-Sánchez, et al. (2019) investigó los efectos del clima laboral y las condiciones de trabajo en el rendimiento del profesorado en el ámbito universitario. Encontraron que un entorno laboral favorable, que incluye aspectos como la seguridad y el apoyo organizacional, está asociado con un mayor compromiso y satisfacción laboral entre los docentes.

Asimismo, investigaciones como la de Toderi, et al. (2015) examinaron la relación entre la salud mental de los trabajadores y su desempeño laboral. Descubrieron que el bienestar psicológico de los empleados, que incluye factores como el estrés laboral y el equilibrio entre

trabajo y vida personal, está estrechamente relacionado con su productividad y rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicológico de los docentes, lo que a su vez puede influir en su desempeño laboral.

Además, es importante considerar el marco legal y ético que respalda la importancia de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados, incluidos los docentes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece estándares y principios fundamentales en relación con la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo el derecho de todos los trabajadores a condiciones de trabajo seguras y saludables.

Sin embargo, también es crucial reconocer los desafíos y obstáculos que pueden surgir en la implementación efectiva de medidas de seguridad y salud en el trabajo en el contexto educativo. La investigación de García-Campayo, et al. (2015) examinó los factores que contribuyen al estrés laboral entre los docentes y encontró que las demandas del trabajo académico, como la carga de trabajo y la presión por alcanzar objetivos, pueden contribuir al estrés y afectar negativamente la salud mental de los docentes.

En conclusión, si bien puede haber diferentes perspectivas sobre el impacto de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño del docente en la UNAD, es esencial considerar la evidencia y la investigación existente para comprender mejor esta relación. Garantizar un entorno laboral seguro y saludable no solo es un imperativo legal y ético, sino que también puede contribuir al bienestar y al rendimiento laboral del personal docente, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

## Propuesta

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, con todo su esfuerzo en el diseño de su metodología a distancia por muchos años ha demostrado que cumple con las condiciones básicas de la calidad educativa, lo cual es una fortaleza que ha permitido de la mayoría de sus carreras profesionales se encuentren en proceso de acreditación con instituciones acreditadoras nacionales e internacionales, en donde la UNAD ya se encuentra acreditada con alta calidad.

El teletrabajo, dispuesto como una medida de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID, permitió que la UNAD se fortaleciera en la modalidad del teletrabajo, avanzando en la creación de diferentes herramientas de apoyo, para que todos sus funcionarios se adaptarán y desarrollarán sus laborales desde su casa, como contar con diferentes medios de comunicación: ZOOM, TEAMS, MEET, entre otras herramientas flexibles para implementar y permitir que los funcionarios desempeñaran sus actividades.

De acuerdo con lo anterior, la universidad necesita identificar y plasmar los procesos de gestión construidos a partir de las necesidades que se generan en el teletrabajo, medien ante la mejora continua de todos los procesos que se tienen establecidos en la universidad, teniendo en cuenta la organización del trabajo, vinculación, jornadas de labor, las comunicaciones, la seguridad y salud en el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para ello, la universidad requiere implementar un sistema de gestión orientado al desempeño laboral del docente, con el fin de detectar las debilidades justo a tiempo, garantizando un buen servicio en la educación superior a los estudiantes, realizando labores de seguimiento, supervisión y control con las herramientas tecnológicas respaldadas en las normas, policitas o reglamentos, siempre velando que se cuente con un ambiente confianza y cultura organizacional.

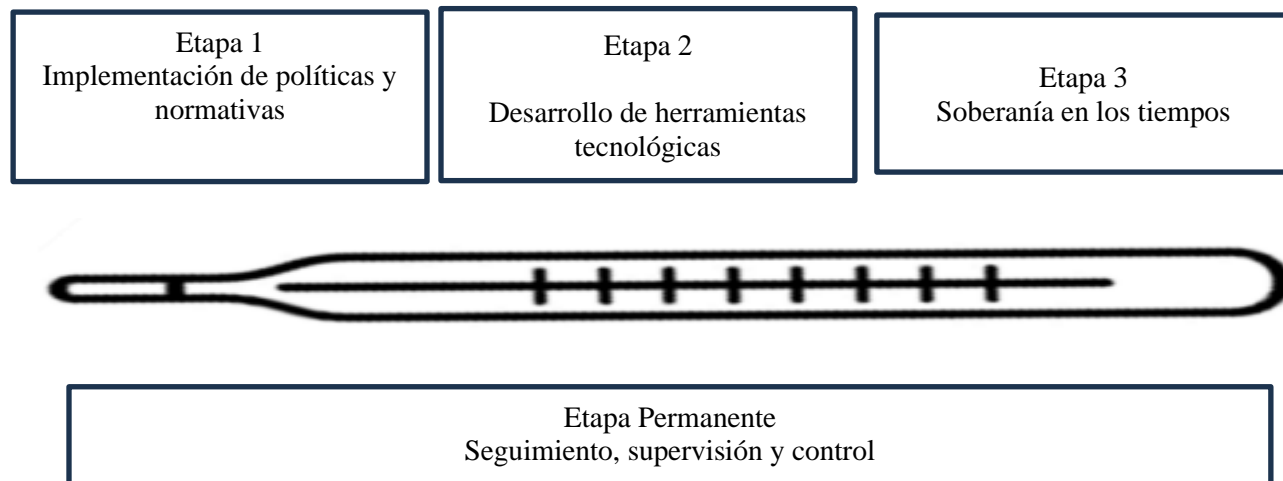
Adoptar el teletrabajo como el medio para la realización de labores académicas a través

de un sistema de gestión por resultados, para que nos permita diagnosticar la situación actual de todos los procesos que realiza el docente para brindar el soporte adecuado y oportuno frente a las necesidades de los funcionarios.

Se propone el siguiente modelo el cual está vinculado para evaluar las etapas en que se debe desarrollar y evaluar la misión en sus tres acciones misionales los docentes (Docencia, investigación, proyección social,) a través del teletrabajo implementando los procesos académicos y administrativos con un “Termómetro de evaluación de rendimiento” que nos permita regular el desempeño de los docentes orientados a alcanzar la visión de la universidad. Este modelo podrá ser implementado con la agilización en la toma de decisiones que permita mejorar la gestión administrativa, trabajo primero con lo que ya se encuentra establecido por la universidad, luego adaptarlo y mejóralo a largo plazo, con un modelo de gestión teniendo como apoyo un software específico con base en las dimensiones que propone la Organización Internacional del Trabajo lo que nos permite darles un enfoque a los resultados.

### Figura 25

#### *Termómetro de Evaluación del Rendimiento*



*Nota.* Elaboración Propia

## Conclusiones

El equilibrio entre la vida laboral, formación y personal, aporta de manera eficiente en el desempeño del docente, es por ello por lo que se concluye que aportan de manera significativa en el desempeño del docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia CEAD Palmira, estos aspectos permiten a los docentes abordar sus responsabilidades como mayor compromiso y eficiencia, enriqueciendo la calidad de su rol como docente. Reconociendo la importancia del equilibrio en sus diferentes ámbitos, se puede afirmar que con una adecuada gestión contribuyen de manera significativa en su entorno profesional y personal.

El teletrabajo permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, esta modalidad de trabajo no solo facilita la flexibilidad y la comodidad, sino que también abre nuevas oportunidades para la innovación y la colaboración en el ámbito educativo. Al permitir a los docentes adaptar sus horarios en los entornos laborales a sus necesidades individuales, el trabajo fomenta un ambiente propicio para el crecimiento profesional y la eficiencia académica. En última instancia, su implementación exitosa puede transformar positivamente la experiencia educativa tanto para los docentes como para los estudiantes, consolidando así su relevancia en el panorama actual de la educación a distancia.

Por lo tanto, se concluye que la seguridad y salud en el trabajo aporta significativamente el desempeño del docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. La implementación de las medidas efectivas en este ámbito no solo protege la integridad física y mental del personal educativo, sino que también promueve un ambiente laboral favorable para el desarrollo profesional y la excelencia académica. Al priorizar el bienestar de los docentes, se fortalece su capacidad de cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y sostenida, generando así

un impacto positivo en la calidad de la educación impartida. En consecuencia, la atención adecuada a la seguridad y salud en el trabajo se revela como un elemento esencial para el éxito y la satisfacción laboral en el contexto universitario a distancia.

## **Recomendaciones**

En primer lugar, es fundamental disponer de la actualización herramientas tecnologías apropiadas para el desarrollo de sus actividades, efectuando una permanente capacitación del uso de las herramientas con el fin de que la comunidad de docentes tenga un uso adecuado de las herramientas dispuestas por la Universidad Nacional Abierta y Distancia, es necesario también contar con el apoyo técnico para en caso de los diferentes requerimientos que se puedan presentar en el desarrollo de sus laborales.

Es necesario establecer condiciones de confianza entre los docentes que desarrollan su labor desde la modalidad del teletrabajo, es importante verificar su carga académica las actividades que requiere de su apoyo en el centro, todo lo anterior para llevar un control efectivo de la labor del docente y su desempeño.

En tercer lugar, es importante respetar los tiempos definidos para la gestión de sus labores definido en el calendario académico y de acuerdo con la agenda de cada docente con sus actividades sincrónicas y asincrónicas a y través de las diferentes herramientas con las que cuenta la UNAD, así como planificar el apoyo requeridos en la gestión del centro. Lo que permitirá que se tenga una buena relación con los docentes y la parte administrativa, trabajando efectivamente en el cumplimiento de metas y buscando el bienestar entre todos los funcionarios.

En cuarto lugar, es importante implementar las normas, políticas y/o reglamentos, en lo concerniente a el desarrollo del teletrabajo en la universidad, considerando las condiciones mínimas necesarias tomando en consideración los tiempos en los cuales se deba realizar una supervisión, los docentes y administrativos deben estar disponibles, para las diferentes situaciones que se puedan presentar.

### Referencias Bibliográficas

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias.
- Bohlander G., Snell Scott. (2009) 14a edición. Administración de recursos humanos. editorial Cengage, México
- Bonilla, C. A. M. (2015). *Evaluación del desempeño laboral a través de la metodología 360°. Un estudio observacional analítico de cohortes* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15033/MolinaBonillaChristinaAlberto2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabero, J., Llorente, M. d., & Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*.
- Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018
- Capell, J. (11 de 2020). ¿Se puede medir la productividad en el telebajo? España.
- Chae, C. J., & Yoon, J. J. (2016). Telework and educational technology adoption in a higher education institution: A case study. *Educational Technology Research and Development*, 64(3), 537-553.
- Chunga, S. C. (2006). *Evaluación de desempeño docentes*. Gob.pe.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.

Claudia Margarita Aguilar Huezo Silvia Jumpa Correa Lady Luz Martínez Quispe. (2021). “*El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*” [Universidad ESAN].

[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021\\_MATC\\_19-1\\_03\\_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2014). In the eye of the beholder: The relationship between job crafting, work engagement, and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 293-305.

DESSLER, G. y Varela, R. (5ª edición). (2011). *Administración de los recursos humanos*. México: editorial Pearson.

Esteban, G. P. R. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna, 2021* [Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2629/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández-Tapia, J., & Bravo, R. (2019). *El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital*

Fructus, R. B. C. R. (2020a). *El desempeño laboral desde una perspectiva*

*teórica* [UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita\\_Trabajo\\_Bac\\_hiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bac_hiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., Daudén, E., Demarzo, M. M. P., & Roca, M. (2015). Mindfulness and psychoeducative strategies in a pain management program for chronic pain. *Clinical Journal of Pain*, 31(12), 1006-1016.

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77-88.

Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2).  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

H. Mauricio Diez-Silva M. Amaya Pérez-Ezcurdia Faustino N. Gimena Ramos Maricela I.

Montes-Guerra. (2012). *Medición del desempeño y éxito en la dirección de proyectos*.

*Perspectiva del Manager público*. Org.co.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602012000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602012000200005)

Huera, Lagunes y Torres, (2020) “Evaluación del desempeño docente de la modalidad virtual”

Huerta, G., Lagunes, A., & Torres, C. (2020). Evaluación del Desempeño Docente en la Modalidad Virtual.

Jonnathan, G.-L. (2022). *Gestión de información para la evaluación del desempeño de los docentes de educación virtual a nivel universitario*. 218.106.  
<http://200.11.218.106/index.php/reditedez/article/view/1937/1720>

Lozano, A. P. (2013). *La importancia de la evaluación del desempeño, como proceso sistemático generador de cambios y herramienta de gestión gerencial* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://doi.org/N>

Martínez-Sánchez, A., Lucía-Casademunt, A. M., & Martínez-Amorós, M. (2019). The influence of the psychosocial work environment on university teachers' performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4724.

Nilles, J. (1976). *The Telecommunications - Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. Nueva York.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Ortiz López, L. A. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Científica*, 5(15), 336–349.  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>

PachecoMendoza, N. O. C. S. (2020). *Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito*. Edu.ec.

<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509/524>

Rocca, A. B. (2008). *Curso: Capital Humano y Evaluación en Bibliotecas Académicas*. Edu.co.  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/12560/1/UribeAlejandro\\_2008\\_ManualRecursosHumanos.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/12560/1/UribeAlejandro_2008_ManualRecursosHumanos.pdf)

Rossmery Bautista Cuello Rosita Cienfuegos Fructus Elias Junior David Aguilar Panduro.  
(2020). *Vista de El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Edu.pe.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)

Rubbini, N. I. (2019, May 23). *Organizaciones que implementan Teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo*. SEDICI.  
<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>

Saillán, M. A. G. (2020). *Vista de Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras*. Ugr.es.  
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/8302/20261>

Sánchez-Rodríguez, A., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2019). The relation between emotional intelligence, occupational stress, and health in teachers: A multilevel approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1973.

Saure, A. A. (2016). “*evaluación del desempeño en la empresa Súper CHE.*” [Universidad De Sotavento A.C.]. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0743781/0743781.pdf>

Suarez, J. I. P. (2012). *Propuesta de evaluación y mejora del desempeño laboral para el personal administrativo de la universidad pedagógica y tecnológica de Colombia con*

*base en la tecnología del desempeño humano en función de la generación de valor* [Universidad Autónoma De Bucaramanga – ITESM].

[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2068/2012\\_Tesis\\_Pedraza\\_Suarez\\_Jose\\_Irenarco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2068/2012_Tesis_Pedraza_Suarez_Jose_Irenarco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Taylor, J. A., & Schager, R. E. (2019). How professional development for teachers is captured in research: Historical trends and gaps in the literature. *Review of Educational Research*, 89(2), 274-314.

Toderi, S., Balducci, C., Edwards, J. A., Sarchielli, G., Broccoli, M., & Mancini, G. (2015). Psychosocial factors, job characteristics, and quality of teaching: The role of self-efficacy among Italian schoolteachers. *Teaching and Teacher Education*, 47, 92-101.

Yini Marisol Mamani Avendaño Jonathan Cáceres López. (2019a). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN].  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachilerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachilerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Apéndice

### Apéndice A

#### *Cuestionario Aplicado*

A continuación, se presentan una serie de algunas preguntas relacionadas con aspectos laborales,

Deberá leerse cada ítem y marcar la opción que describa mejor la característica en su desempeño, para ello se cuenta con cinco opciones posibles en donde su escala

Siempre ( )

Casi Siempre ( )

A veces ( )

Casi Nunca ( )

Nunca ( )

Condiciones Personales

Asistencia y puntualidad,

Conocimiento del trabajo

Habilidad para el planteamiento

Iniciativa - Esfuerzo y responsabilidad

1. Considero que me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones
2. Se planear mis propias actividades
3. Considero que tengo la iniciativa para realizar las tareas que me asignan
4. Me gusta persistir hasta alcanzar la meta fijada
5. Cumpló con el horario de trabajo
6. Realizo mis actividades con dedicación

Característica del trabajo

Cantidad- Calidad- Relevancia -Autonomía - Retroalimentación

7. Trabajo sin interrupciones a lo largo de mi jornada laboral
8. Considero que me encuentro ocupado en mis tareas durante la mayor parte de mi jornada de trabajo
9. Puedo mantener mi atención en el trabajo
10. Considero mi trabajo interesante
11. Considero mis tareas monótonas y aburridas
12. Me lleva demasiado tiempo realizar mis tareas
13. Si dejo de hacer mi trabajo, afectaría el de los demás
14. Mi jefe inmediato, valora mi trabajo
15. Con mi trabajo, sirvo a la comunidad académica y de investigación
16. Gracias a mi trabajo, los usuarios reciben un buen servicio
17. Tengo la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer mis tareas
18. Tengo la independencia para actuar
19. Considero que me es posible saber si ha cometido o no errores en mi trabajo
20. Considero que cuando concluye la jornada laboral, puedo saber si termine satisfactoriamente con mis tareas

#### Relaciones Interpersonales

##### Entre compañeros – Planificación

21. Mi jefe me informa periódicamente si mi trabajo está bien hecho
22. Me llaman la atención con frecuencia
23. Puedo establecer objetivos en mi propio trabajo
24. Participo en la elaboración de los planes de trabajo

##### Capacitación - Equidad de salario

25. Gracias a los cursos de capacitación que se ofrecen, ¿ Hago mejor el trabajo?
26. Considero que el sueldo que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo

#### **Cuestionario para Autoevaluación**

Conocimiento del puesto del trabajo - Iniciativa - Responsabilidad - Disciplina - Versatilidad - Cooperación - Calidad y Cantidad de trabajo - Relaciones - Comunicación – Equidad

A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor selecciones la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista.

27. Necesito supervisión sólo en ciertos aspectos de mi trabajo
28. Acepto las reglas establecidas por la cultura organizacional
29. Mis errores se reportan en forma de informes para su posterior corrección
30. Considero que mis compañeros ven mi trabajo como importante
31. Me adapto con facilidad al trabajo
32. Considero que cuándo dejo de hacer mi trabajo, no pasa nada
33. Manejo más de un problema con eficiencia
34. Existe un grado de colaboración y entusiasmo con mis superiores
35. Puedo realizar mi trabajo, sin ayuda de otros

A continuación, se presentan los siguientes interrogantes relacionados con aspectos de trabajo, por favor selecciones la que más se acerque de acuerdo con su punto de vista.

36. Ayudo al resto del personal a resolver los problemas
37. La institución me apoya en mi crecimiento profesional
38. Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizó
39. Muestro interés permanente por superarme y me esfuerzo por lograrlo
40. Podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad e importancia

#### Condiciones Laborales

A continuación, se presentan los siguientes interrogantes con base en las condiciones laborales, después de leer la recomendación, dar la respuesta de acuerdo con su punto de vista.

**Recomendación**

Procura utilizar un espacio de la casa diferente de los espacios comunes, esto te ayudará a separar el ámbito laboral del familiar, que sea cómodo, y donde puedas concentrarte, lejos de televisores y zonas de tránsito.

41.¿Dispone de un espacio de la casa para teletrabajar?

Si

No

**Recomendación**

Ventila la zona frecuentemente abriendo ventanas para que circule el aire.

42.¿Puede ajustar la temperatura de la estancia y mantenerla entre 20 y 26° C?

Si

No

**Recomendación**

Para evitar la sequedad del ambiente puedes colocar un recipiente con agua en el suelo junto al radiador.

43.¿Percibes que la humedad de la sala es adecuada?

Si

No

**Recomendación .**

Lo ideal es disponer de iluminación natural, en el caso de que utilices iluminación artificial, preferentemente será general, si puedes, evita las luces de apoyo ya que crean contraste lumínico entre las diferentes partes de la estancia y obligan a una adaptación continua del ojo, lo que puede provocar una mayor fatiga visual.

44.¿La estancia donde ubicas tu puesto tiene luz suficiente (preferiblemente natural)?

Si

No

**Recomendación**

Si puedes, reubica el puesto de trabajo de forma que no esté situado de frente o de espaldas a las ventanas, sino perpendicularmente a las mismas.

Si la ventana dispone de cortina o persiana ajústala en función de la franja horaria de tal forma que no haya deslumbramientos.

45.¿La colocación del puesto de trabajo evita los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto de la pantalla del ordenador como directamente a tus ojos?

Si

No

**Recomendación**

Mantén el cableado recogido y fuera de las zonas de paso para evitar caídas.

46.¿El cableado de los equipos está fuera del acceso al puesto de teletrabajo?

Si

No

### **Recomendación**

Evita tener exceso de materiales sobre la mesa de trabajo y asegúrate de poder trabajar siempre con los antebrazos apoyados en la mesa, intenta tener en la mesa, solo lo que vayas a utilizar. Si es necesario puedes recurrir a muebles auxiliares.

47.¿Las dimensiones de la mesa de trabajo son suficientes para situar todos los elementos que necesitas cómodamente (pantalla, teclado, documentos)?

Si

No

### **Recomendación**

Para evitar brillos sobre la superficie de la mesa puedes colocar sobre ella tapetes, papel.

48.¿La superficie de la mesa es mate y sin brillos?

Si

No

### **Recomendación**

Libera de objetos innecesarios el espacio bajo la mesa para poder descansar las piernas cómodamente.

49.¿El espacio libre disponible debajo de la mesa es suficiente para mover las piernas?

Si

No

### **Recomendación**

La silla debe ser estable, si es posible con cinco puntos de apoyo en el suelo y ruedas. Su asiento no debe ser excesivamente blando, ni duro y no debe presionar la parte posterior de la pierna (del muslo a la rodilla).

Si puedes, utiliza una silla con respaldo hasta la altura de los hombros, regulable en altura, con apoyo para los brazos y apoyo lumbar, en el caso de que tu silla no tenga estas características puedes ayudarte de pequeñas almohadas o cojines para conseguir la altura necesaria o un buen apoyo lumbar.

Si una vez que te has sentado con la espalda apoyada en el respaldo del asiento no puedes apoyar los pies en el suelo utiliza algún elemento de apoyo a modo de reposapiés como por ejemplo una caja de cartón, un libro grueso, etc.

50.¿La silla tiene una buena estabilidad, facilita la libertad de tus movimientos y te permite adoptar una postura erguida, cómoda, con los brazos apoyados en la mesa para manejar el teclado y el ratón sin flexionar las muñecas, y con los pies apoyados en el suelo?

Si

No

### **Recomendación**

Ajusta la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de pantalla (Configuración-Sistema-Pantalla).

Aumenta el tamaño de los caracteres en pantalla mediante los ajustes del equipo, la mayoría de los programas que se utilizan actualmente permiten ajustes que facilitan la lectura de los caracteres.

51.¿Distingues con facilidad y nitidez los caracteres de la pantalla?

Si

No

**Recomendación**

Si no es posible con la propia pantalla, utiliza libros, revistas o algo similar para ponerla a la altura correcta. Si solo puedes utilizar ordenador portátil, además de elevar la pantalla debes utilizar un teclado y ratón externo.

52.¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que el borde superior de la misma esté a la altura de los ojos o un poco por debajo?

Si

No

**Recomendación**

Acondiciona el puesto de teletrabajo de tal manera que te permita situar la pantalla con respecto a tus ojos a una distancia comprendida entre 40 y 60 cm.

53.¿La disposición del puesto de teletrabajo te permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla (moviéndola en profundidad ) con respecto a tus ojos?

Si

No

**Recomendación**

Coloca el teclado paralelo al borde de la mesa, ya que si lo colocas en ángulo limitas el espacio necesario para el apoyo de las muñecas. Es importante que mantengas los antebrazos apoyados en la mesa mientras tecleas, para ello, entre el borde de la mesa y el teclado deben quedar al menos 10 cm, si la mesa es pequeña y no te permite guardar esta distancia, es recomendable que apoyes los antebrazos en los reposabrazos de la silla.

54.¿Tiene espacio suficiente (unos 10 cm) para apoyar las manos y/o los antebrazos delante del teclado?

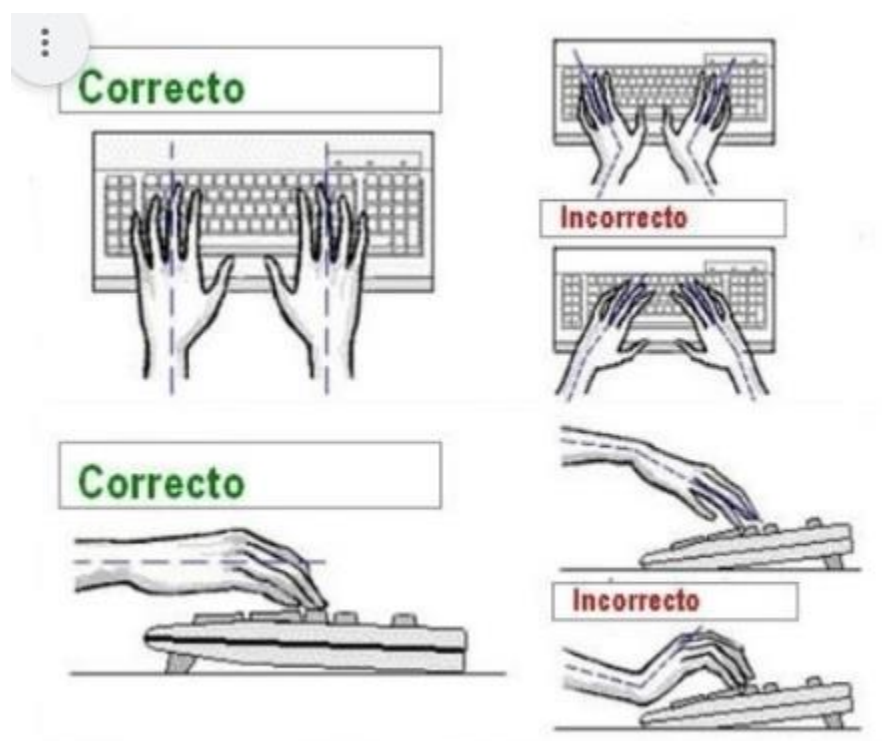
Si

No

### Recomendación

Puedes utilizar pequeños objetos para inclinar el teclado, asegurándote siempre de que queda estable.

55.¿El teclado se puede inclinar y te permite teclear sin flexionar las muñecas?



Si

No

### Recomendación

Distribuye los equipos sobre la mesa de forma que puedas colocar el ratón paralelo al borde lateral de la mesa y próximo al teclado favoreciendo la posición neutra de la muñeca. Cuando uses el ratón debes apoyar el antebrazo sobre la mesa, sin estirar excesivamente el brazo.

56. ¿Dispones de espacio suficiente para mover el ratón y controlar el cursor?

Si

No



Si

No

### Recomendación

Establece una planificación con un horario donde estén programadas las horas de trabajo y quede reflejado el horario para las comidas y el tiempo de descanso y pausas.

Organiza tu tiempo de manera que, durante la realización de la tarea, te permita mantener la atención en el trabajo que tienes que realizar sin distracciones.

Debes establecer prioridades en tus tareas, incluidas las respuestas por correo electrónico, telefónicas, etc.

57. ¿La organización del trabajo te permite planificar tu tiempo de trabajo y de descanso?

Si

No

**Recomendación**

Identifica los canales de comunicación con aquellas personas de la Universidad que en un momento determinado te puedan ayudar a resolver posibles problemas.

58.¿Conoces los canales de comunicación para resolver los incidentes que se presenten?

Si

No

**Recomendación**

Revisa el equipo eléctrico antes de utilizarlo.

No uses nunca cables pelados, deteriorados, reparados con cinta aislante o sin enchufe.

59.¿El cableado eléctrico (ordenador, impresora, teléfono) del entorno de tu puesto de trabajo se encuentra en buen estado?

Si

No

**Recomendación**

Evita la sobrecarga eléctrica en los enchufes y el uso excesivo de regletas. No utilices alargadores que no dispongan de la marca de homologación CE.

Desconecta los equipos cuando dejes de usarlos.

60.¿Dispones de enchufes suficientes para evitar el uso de bases de enchufe múltiples?

Si

No