

Efectos del Home Office en el Desempeño Laboral del Personal Docente de la Universidad Politécnica de Texcoco (2019-2020)*

Matilde Lilian Lazo Patiño **

Antecedentes

En el presente apartado se muestran las investigaciones más relevantes sobre el tema a discernir, entre las que destacan la de Gómez (2019), en el estudio titulado *La evaluación del desempeño docente en la educación superior*, con el objetivo de presentar una revisión crítica sobre las formas que se tiende a evaluar el desempeño de los docentes universitarios; este autor critica que las instituciones enuncian los propósitos de la evaluación, parámetros que suelen no coincidir con lo que se evalúa, y lo mismo sucede con el uso que se da a los resultados de dicha evaluación, conclusión que se fundamenta mediante la evaluación de distintos modelos de evaluativos de las instituciones, para demostrar las diferencias entre lo que se hace y se evalúa.

El análisis de este autor se derivó de la exploración del proceso de evaluación dentro de una Institución de Educación Superior (IES), en la cual se detectaron incongruencias entre los propósitos, los métodos, los instrumentos y el uso de los resultados, análisis que se aplicó a otras instituciones y se encontraron dificultades similares, detectando un problema generalizado.

De lo anterior, se dedujo que la evaluación docente ha experimentado una fuerte influencia hacia el paradigma cuantitativo propuesto por Tyler en el siglo pasado, siendo así que dicho desempeño docente coloca el énfasis en la comprobación y medición de los resultados, que en su mayoría se obtienen de la opinión de los estudiantes

* Ponencia presentada en el Primer Foro de Estudiantes de Posgrado en el Área Económico-Administrativa 2021.

** Estudiante de la Maestría en Administración Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán.



mediante el uso de un cuestionario cada determinado tiempo, evaluación de carácter sumativo que se relaciona con el control y sanción administrativa; sin embargo, dichas evaluaciones, tienen una baja relación hacia el aprendizaje, el perfeccionamiento y la mejora que se declara a nivel discursivo en las Instituciones educativas; situación que conlleva a un problema, en tanto los propósitos de la evaluación que se socializan, no coinciden con lo que se busca ni con el uso que se le da a los resultados.

Al centrarse mayoritariamente solo en la opinión de los estudiantes con respecto a determinados rasgos que se evalúan, se desconoce que en el desempeño de los profesores intervienen variables tales como la formación inicial y permanente, las condiciones laborales, el tipo de asignatura, el currículo, el número de alumnos por grupo, el tipo de asignaturas, etcétera, por lo que se recomienda que en las propuestas de evaluación del desempeño, se tome en consideración el contexto en el que el docente desarrolla su labor.

Álvarez, Indacochea, Álvarez, Yoza, Figueroa (2018), elaboraron un estudio titulado *La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior*, cuyo objetivo es identificar las principales debilidades de los modelos de desempeño laboral, de acuerdo con la metodología de investigación basada en la revisión bibliográfica sobre la temática tratada, el análisis de estadísticas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral que las Instituciones de Educación Superior de Ecuador han realizado y mediante la observación de los sistemas de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), en las instituciones de Educación Superior, donde como resultado han obtenido que los principales impactos en el desempeño laboral van desde el perfeccionamiento continuo de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades o aptitudes para el mejoramiento del desempeño individual y su contribución a la gestión integrada de los procesos universitarios con un enfoque de calidad total.

No obstante, existen debilidades que fueron clasificadas de la siguiente forma: 1) Científicas: no existe un sistema de indicadores que en forma proactiva contribuya

a la toma de decisiones, y no se desarrolla adecuadamente un sistema de gestión integrada a los procesos universitarios, por cual imposibilita la evaluación integral de dichos procesos universitarios; 2) Económicas: los sistemas de indicadores no permiten medir la pertinencia del impacto de la universidad y su desarrollo; no hay relación costo-beneficio en cuanto al producto y la permanencia del colaborador; existe una desarticulación de los procesos tanto académicos como administrativos, en beneficio de las funciones universitarias; 3) Sociales: el desempeño no está en función de la mejora continua hacia la comunidad universitaria; los ambientes



laborales no contribuyen a la integración y articulación de procesos académicos; los mecanismos de retroalimentación carecen de medición del impacto social; la elección de directivos mediante procesos democráticos, resulta que en ocasiones no cuentan con la preparación necesaria para la gestión administrativa.

En suma, la relevancia de la Evaluación del Talento Humano requiere una combinación correcta entre conocimiento y habilidades para un buen rendimiento laboral, que permita un sistema adecuado de mejora continua y, finalmente, una organización no puede implementar cualquier sistema de evaluación del desempeño, se deben identificar muy meticulosamente los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar una retroalimentación a los empleados; asimismo, asegurarse que las formas y los estilos de selección de personal en áreas estratégicas para la toma de decisiones, no tributen a un liderazgo.

Como se puede observar, de acuerdo con los autores, la Evaluación del Desempeño radica en una constante de mejora, por lo que es importante tener en cuenta todos los elementos necesarios de acuerdo con las características que se necesita analizar y los modelos de trabajo deben ser congruentes con los instrumentos. A continuación, se abordaran las investigaciones más relevantes en cuanto al teletrabajo.

Perdomo (2019), en el estudio *Ventajas y Desventajas de la Implementación del Teletrabajo, Revisión de la Literatura*, hace un examen sistemático de la literatura donde se identifican las ventajas y desventajas del teletrabajo en el medio laboral colombiano, utilizando bases de datos, como Cochrane, CRAI, Emerald, Medlineproquest, Psicodoc, Pubmed, Sage, Scielo, Science Direct.

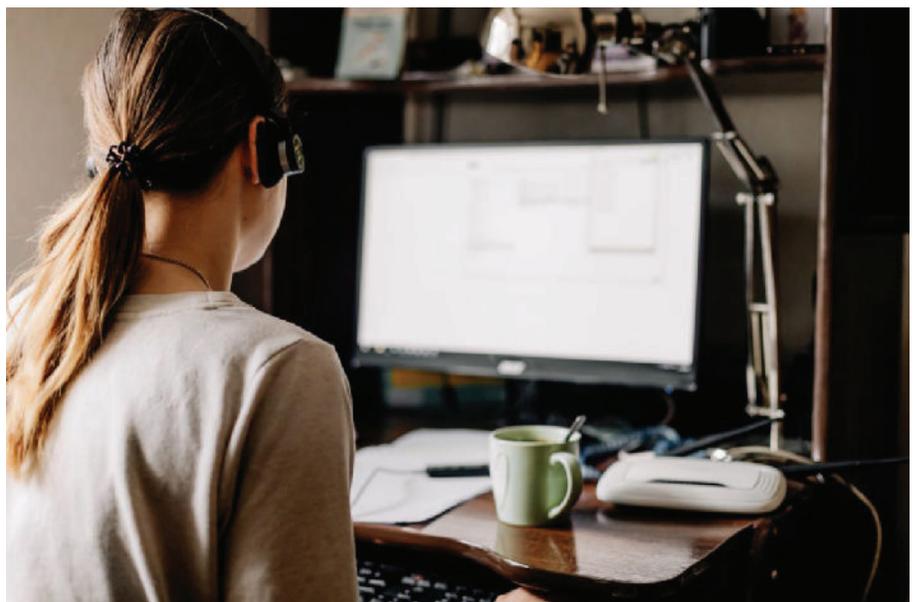
De acuerdo con este autor, los resultados son contradictorios, ya que por una parte están las ventajas que este sistema trae consigo en diferentes ámbitos, como familia vs trabajo, satisfacción laboral, desempeño, presión y estrés por el trabajo, aspectos ergonómicos, concentración, pero existen pocos estudios realizados y pronto se convierten en obsoletos, ya que los avances tecnológicos han permitido tener un alcance mayor a diversos sectores de la sociedad, por lo que en la mayoría de casos, es difícil comparar los estudios actuales con los realizados hace diez años, hecho que no permite identificar claramente las ventajas y desventajas, ya que no se realiza un seguimiento prolongado en tiempo y campos.

Por eso concluye que el teletrabajo es un instrumento que ofrece grandes ventajas para la sociedad moderna y adaptable a los cambios, con múltiples beneficios ambientales, pero se debe esclarecer una política de trabajo adecuada, por lo cual recomienda como importante realizar futuros estudios que tengan mayor tiempo de seguimiento.

Jiménez y Pérez (2018), en la investigación denominada *El teletrabajo en América Latina: elemento innovador, alcances normativos y políticas públicas en torno a su desarrollo*, establecen como objetivo caracterizar el teletrabajo, sus diferentes acepciones, ventajas, desventajas y modalidades; además de realizar una revisión histórica sobre su desarrollo normativo en América Latina, mediante una breve revisión de la presencia del teletrabajo en México, describiendo algunos de los avances en el ámbito del fomento económico, la certificación laboral y las competencias para el trabajo, en torno a la creación de políticas públicas que han tenido lugar en países como Argentina y Colombia.

Este autor afirma que en México existe poca literatura respecto al teletrabajo, lo cual resulta inexplicable, ya que en el medio jurídico el teletrabajo se encuentra normado por el Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo; de acuerdo con la tipología de este sistema, el teletrabajo puede ser realizado desde el domicilio, centros con recursos compartidos de instalaciones informáticas conocidos como telecentros o bien realizarlo en desplazamiento continuo.

Existen diversas formas de teletrabajo: centros comunitarios, centros locales, centros satélites, domicilio, residencial o home-office, teletrabajo nómada, oficinas turísticas, oficinas virtuales,



hotelling, móvil, telecabinas, pero en cualquiera de ellos, la finalidad es realizar a distancia las actividades profesionales para las que fueron contratados.

Las ventajas que enuncia, las clasifica en beneficios, primeramente para la empresa, como son: mayor productividad y calidad en el trabajo, menores costos, mantenimiento del talento, crecimiento de la empresa. Para el trabajador: aumento en la calidad de vida, menor estrés, menores costos y tiempo en desplazamiento. Y finalmente para la sociedad: disminución de tráfico y desplazamiento vehicular y peatonal, disminución en contaminantes, oportunidades para personas talentosas con dificultad para desplazarse, menor concentración en las grandes urbes.



Las desventajas son, para la empresa: menor supervisión al trabajador, posible pérdida de jerarquías, menor identificación del trabajador con la empresa, aislamiento físico es decir menor socialización. Para el trabajador: pérdida de ambiente laboral, aumento de conflictos y/o distractores dentro del entorno familiar, detrimento de las relaciones personales con los trabajadores, poco control en los horarios. En cuanto al ámbito social, no menciona alguna desventaja, pero a pesar de que en México es un modelo de trabajo que se ha implementado por algunas empresas, como IBM, Cisco Systems, Mobil Oil, la cadena de hoteles NH, Grupo Nacional Provincial, Intel, entre otras, para efectos de este estudio no existen cifras confiables sobre el número de

teletrabajadores, por lo que maneja diversas estimaciones realizadas, señalando que “En México, son teletrabajadores el 2.5% de la PEA”, (2017) es decir, el 2.5% de la población económicamente activa son aproximadamente 1.5 millones de personas, y asegura que México cuenta con razones de peso para promover el teletrabajo.

En cuanto a legislación, en México se tiene el primer referente normativo en el 2003, con lo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el jueves 18 de diciembre de 2003; en el 2012 se presentó una iniciativa de reforma a los artículos 15 y 72 de la Ley Federal del Trabajo, la cual fue publicada en la *Gaceta Parlamentaria* número 3648-III, el martes 20 de noviembre de 2012.

El autor afirma que México cuenta con razones de peso para promover el teletrabajo, ya que como se menciona en las ventajas, es de suma importancia la disminución del tránsito vehicular, con el objetivo de disminuir la emisión de contaminantes, ahorrar costos y tiempos en traslados, la renta de oficinas, y dar celeridad a la solución de conflictos.

Problema de investigación

La presente investigación surge ante una necesidad de conocer los efectos del *home office* en el desempeño laboral docente de la Universidad Politécnica de Texcoco, ante una posible implementación de educación semipresencial y a distancia; sin embargo, se carece de un instrumento de evaluación que permita analizar los efectos de modelo de trabajo a distancia.

Actualmente las condiciones laborales se han visto inmersas en una serie de retos laborales, ya que la forma de trabajar de manera convencional se ha visto afectada ante la pandemia de Covid-19, por lo que muchas organizaciones se vieron obligadas a

implementar home office, esquema de trabajo del que no se cuenta con un instrumento adecuado que permita conocer cuáles son los efectos en el desempeño docente.

Por otro lado, es importante mencionar que la UPTex plantea una iniciativa para la implementación de un sistema escolarizado semipresencial y en línea; este esquema laboral es conocido como Teletrabajo, bajo este modelo, se han desempeñado tanto las funciones docentes como administrativas; sin embargo, actualmente no se cuenta con la información necesaria para tomar una adecuada decisión futura, por lo que dicha ausencia deja una brecha de información considerable y que puede obviar los factores relevantes.

Por lo anterior, es importante mencionar que la evaluación del desempeño docente debe contar con características evaluativas acordes al proceso en el que se imparte la clase, así como contar con los parámetros y elementos que permitan el correcto análisis de este modelo de trabajo.

Para Cárdenas, Méndez, González, 2014, al evaluar el desempeño profesional mediante un instrumento, son fundamentales tres características: 1) Evaluar las actividades importantes en el desempeño docente, 2) Que el procedimiento para administrarlo sea adecuado, y 3) Que el instrumento sea útil para los docentes como un vehículo para la mejora en la práctica profesional (Valdez, 2000).

Ante un nuevo esquema de trabajo, es necesario identificar los posibles efectos del home office en el desempeño docente, mediante la elaboración de un instrumento que arroje información relevante y que contenga los criterios necesarios para medir el impacto de un modelo de trabajo, y que permita un análisis adecuado de los datos obtenidos.

Objetivo general

- Identificar los efectos del trabajo a distancia en el desempeño laboral del personal docente en la UPTex, 2019-2020.

Justificación

Hoy día, el sector laboral enfrenta retos sumamente importantes, al modificar los modelos y patrones de trabajo convencionales, ya que ante la pandemia del Covid-19, muchas organizaciones se vieron en la necesidad de implementar un sistema de trabajo conocido como *home office*, que según la revisión teórica, consiste en el desempeño de las actividades profesionales para las que fue contratado, en un lugar diferente al centro de trabajo, mediante el uso de las tecnologías de la información. Por ello, esta investigación está destinada al estudio de los efectos del trabajo a distancia en el desempeño laboral del personal docente de la UPTex.

La investigación puede beneficiar a diferentes actores, desde el punto de vista académico, ya que permite



Referencias

Gómez L F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

Álvarez B., Indacochea B., Álvarez A., Yoza N. y Figueroa M. (2018). *La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior*, Vol. 4, núm. 1, pp. 362-372.

Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad* (Tesis Maestría), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Perdomo M. (2019). Ventajas y Desventajas de la Implementación del Teletrabajo, Revisión de la Literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, Vol. 1, pp. 96-119.

Chairez, Chairez, et al. (2015). "La Evaluación del Desempeño Docente", *Ra Ximhai*, Vol. 11, Núm. 4, julio-diciembre, 2015, pp. 113-124, Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México.

Cárdenas, Méndez, González (2014). "Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en Profesores Universitarios", Revista indizada en Redalyc, Scielo, Volumen 14, Número 1, Enero – Abril, pp. 1-22, México.

Rueda Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad.

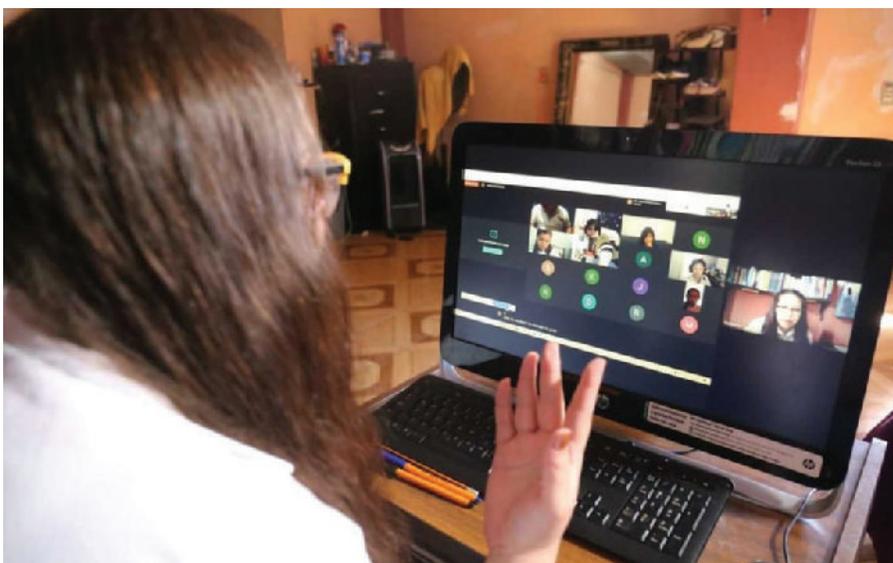
Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial, México recuperado de: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>

Jiménez Á. y Pérez R. (2018). "El teletrabajo en América Latina: elemento innovador, alcances normativos y políticas públicas en torno a su desarrollo". *Desarrollo, Ciencia e Investigación en Jalisco*. Pp. 339-409.

Senado de la República (2019). Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforma el Artículo 311 y Adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en Materia del Teletrabajo, Senado de la República, México

Forbes México. (2016). Home office aumenta 28% la productividad de las empresas, Forbes México, recuperado de <https://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/>

BBC News, (2018). Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina), BBC News Mundo, recuperado de [https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427#:~:text=Corea%20del%20Sur%20es%20la,el%20Desarrollo%20Econ%C3%B3mico%20\(OCDE\)](https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427#:~:text=Corea%20del%20Sur%20es%20la,el%20Desarrollo%20Econ%C3%B3mico%20(OCDE)).



obtener información útil para elaborar de instrumentos evaluativos del desempeño de las funciones a distancia del personal. Cabe mencionar que diversos autores afirman que en la evaluación de desempeño debe existir congruencia entre lo que se hace y lo que se evalúa.

Según los especialistas, desde el punto de vista económico, entre las ventajas que trae consigo este modelo de trabajo está la reducción de gastos; para el trabajador, una menor cantidad de inversión en el desplazamiento, y para la empresa, ahorro en los gastos de luz, agua, espacios, entre otros.

Desde el punto de vista social, este esquema trae consigo un impacto positivo al ambiente, puesto que ayudará significativamente a reducir la carga contaminante en la atmosfera al disminuir el consumo de combustibles fósiles, además de contribuir al mejoramiento de la movilidad en la ciudad, porque habría una menor cantidad de vehículos circulando, con lo que se reduce el tránsito y, por ende, el estrés social.

El presente trabajo tiene una utilidad metodológica, ya que podrían realizarse futuras investigaciones y aportaciones al caso específico del *home office* en México, de manera que se puedan complementar trabajos futuros sobre el tema.

Hipótesis

- La implementación de un nuevo sistema de trabajo como el *home office*, influye en el desempeño laboral del personal docente de la Universidad Politécnica de Texcoco.

