Revista EDUCATECIENCIA Journal
E-ISSN: 2683-2836
CD-ISSN: 2007-6347
Tepic, Nayarit; México

Vol. 34 Núm. 2 (2026)
Julio-diciembre 2026
https://doi.org/10.58299/edutec.v34i2.478
Pp. 97-109

Evaluación del teletrabajo en mandos medios de una unidad académica de educación superior pública: comunicación, supervisión y cumplimiento de metas

Evaluation of Telework in Middle Management of a Public Higher Education Academic Unit: Communication, Supervision, and Goal Achievement

Rosalva Enciso Arámbula
Universidad Autónoma de Nayarit
Unidad Académica de Ciencias Sociales
Tepic, Nayarit, México
rosalva.enci@ uan.edu.mx
https://orcid.org/0000-0002-8687-4141

Sandra González Castillo
Universidad Autónoma de Nayarit
Unidad Académica de Ciencias Sociales
Tepic, Nayarit, México
sandra.castillo@uan.edu.mx
https://orcid.org/0000-0002-9470-5452

Gabriel Zepeda Martínez
Universidad Autónoma de Nayarit
Unidad Académica de Economía
Tepic, Nayarit, México
gabrielzepeda@uan.edu.mx
https://orcid.org/0000-0003-0703-7351

Resumen

Problema de investigación: adaptación emergente al teletrabajo en la administración pública universitaria sin suficiente experiencia previa. **Objetivo general:** evaluar la percepción del personal de mandos medios sobre el teletrabajo en una unidad académica del sector educativo superior público. **Clasificación y diseño:** por el tipo de datos recolectados fue cuantitativo; el alcance o profundidad de la investigación fue descriptivo; según la fuente de recolección de datos fue observacional; de acuerdo con el plan de recolección de datos fue transversal. **Población y muestra:** 30 empleados pertenecientes a una unidad académica universitaria pública en el occidente de México (estudio censal). **Instrumentos de investigación:** cuestionario estructurado de 32 ítems. **Validación de instrumentos de investigación:** juicio de expertos universitarios y consistencia interna mediante el indicador Alfa de Cronbach (α = 0.84). **Análisis de datos:** estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes). **Resultados:** el 66.6% mantiene alto cumplimiento de metas, pero el 50% presenta baja capacidad para prescindir de documentos físicos y el 66.7% labora fuera de jornada. **Conclusiones:** la dependencia del soporte impreso y la invasión horaria afectan la eficiencia operativa.

Palabras clave: administración; comunicación; evaluación; teletrabajo; universidad.

Abstract

Research problem: emergency adaptation to telework in public university administration without sufficient prior experience. **General objective:** to evaluate middle management's perception of telework at an academic unit in the public higher education sector. **Classification and design:** quantitative by type of data collected; descriptive in scope; observational by data source; cross-sectional by data collection plan. **Population and sample:** 30 employees belonging to a public university academic unit in western Mexico (census study). **Research instruments:** 32-item structured questionnaire. **Validation of research instruments:** expert judgment by university scholars and internal consistency using Cronbach's Alpha indicator (α = 0.84). **Data analysis:** descriptive statistics (frequencies and percentages). **Results:** 66.6% maintained high goal achievement, but 50% reported low capacity to eliminate physical documents, and 66.7% worked outside regular hours. **Conclusions:** paper dependency and schedule invasion affect operational efficiency.

Keywords: administration; communication; evaluation; telework; universities.

Publicación de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons 4.0 Atribución-No Comercial (CC BY-NC 4.0 Internacional).

Recibido: octubre 1, 2026 * Aprobado: noviembre 16, 2026 * Publicado: noviembre 18, 2026

Introducción

Problema de investigación

El objetivo fundamental de la administración pública en la adopción del teletrabajo radica en conciliar la vida laboral y personal del personal mediante esquemas de flexibilidad en el servicio público. No obstante, la implementación del trabajo remoto en las instituciones públicas se ejecutó de forma emergente ante las circunstancias sanitarias del COVID-19, enfrentando un bajo nivel de experiencia previa en la modalidad digital (Sánchez & Montenegro, 2022, p. 5). Esta transición obligada representó un reto organizacional complejo que exigió transformaciones culturales e infraestructura tecnológica acelerada al interior de las dependencias universitarias.

En las instituciones de educación superior pública, el ajuste remoto tensionó sensiblemente los procesos administrativos tradicionales caracterizados por la presencialidad y el soporte físico (Briones et al., 2023, p. 82). Aunque el trabajo desde el hogar genera flexibilidad y ahorros significativos en tiempos de traslado, surgen afectaciones sustanciales en la esfera personal del trabajador cuando no se delimitan adecuadamente las responsabilidades. La falta de desconexión digital y la invasión de horarios han difuminado los límites institucionales entre la jornada laboral y la vida familiar (Gonzales, 2022, p. 205). Ante esta problemática, resulta imprescindible evaluar formalmente la percepción del desempeño y las limitantes operativas en la gestión universitaria.

Referente teórico

El concepto de teletrabajo encuentra sus orígenes conceptuales en los planteamientos de Norbert Wiener (1965) sobre cibernética y trabajo a distancia, formalizados posteriormente por Jack Nilles durante la década de los setenta con la acuñación del término *telecommuting* (teledesplazamiento) con el objetivo primordial de "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo" para optimizar recursos y reducir movilizaciones (Afanador & Camargo, 2015, p. 14; Becker, 2020, p. 45; Peñaloza, 2012, p. 38). Con la evolución tecnológica, el fenómeno divergió entre la perspectiva norteamericana (*telecommuting*, centrada en la sustitución digital del desplazamiento) y la europea (*telework*, enfocada en la autonomía organizativa flexible fuera del centro corporativo) (Bosch, 2020, p. 112).

En el ámbito de la gestión pública y burocrática, la literatura especializada destaca que la administración estatal no constituye una simple plantilla laboral, sino una estructura normativa e institucional encargada de garantizar la continuidad de las políticas públicas y la estabilidad

democrática (Instituto Nacional de la Administración Pública [INAP], 2020; INAP, 2021). La introducción del teletrabajo en las instituciones públicas transforma el paradigma tradicional de supervisión presencial hacia un modelo de gestión por resultados y cumplimiento de indicadores de desempeño, redefiniendo la jefatura presencial hacia un liderazgo de acompañamiento a distancia (Orlando, 2015, p. 67; Sabadell, 2020, p. 18).

Desde la perspectiva del comportamiento organizacional y la psicología del trabajo, la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997) y Compeau & Higgins (1995, p. 191) fundamenta la autoeficacia digital como la confianza del individuo para ejecutar tareas mediante herramientas informáticas. En los mandos medios, niveles sólidos de autoeficacia reducen las fricciones operativas, facilitan la capacitación continua en plataformas de información y optimizan el desarrollo de carrera en entornos virtuales (Díaz, 2021, p. 115; Ramírez Velásquez et al., 2021, p. 135).

Por su parte, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) de Bakker & Demerouti (2007, p. 312; 2017, p. 275) sostiene que la sobrecarga de tareas, las interrupciones constantes por canales digitales y la disponibilidad fuera de jornada constituyen demandas críticas. Dichas exigencias deben ser amortiguadas por recursos como la autonomía, la claridad procesal, la infraestructura tecnológica (hardware, software y conectividad) y la comunicación transparente (Criollo, 2020, p. 42; Briones et al., 2023, p. 88). Adicionalmente, la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 2000, p. 230; Ryan & Deci, 2017, p. 55) resalta que la invasión de la vida privada desgasta la motivación intrínseca, haciendo indispensable garantizar la conciliación entre la vida personal y laboral mediante marcos regulatorios como la Ley Federal del Trabajo y la NOM-037-STPS-2023 en México (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2021; DOF, 2023; Gonzales, 2022, p. 210; Pérez Alonso, 2024, p. 230).

Objetivo

Determinar la percepción del personal administrativo de mandos medios acerca del teletrabajo en una unidad académica del sector educativo superior público, evaluando la comunicación, supervisión de tareas y cumplimiento de metas operativas.

Método

Clasificación y diseño de la investigación

La investigación se clasificó por el tipo de datos recolectados como cuantitativa, dado que se recolectaron datos numéricos estandarizados a través de un cuestionario estructurado; el alcance o profundidad de la investigación fue descriptivo, toda vez que se caracterizó el fenómeno del teletrabajo sin establecer relaciones causales; según la fuente de recolección de datos fue observacional (no experimental), al analizar las variables en sus condiciones naturales; de acuerdo con el plan de recolección de datos fue transversal, registrando la información en un único momento temporal.

Población de estudio

La población estuvo constituida por la totalidad de los 30 empleados pertenecientes a una unidad académica universitaria pública en el occidente de México (denominada operacionalmente como Unidad Académica Universitaria, UAU). Por razones éticas y de protección de datos institucionales, la identidad del centro educativo se mantiene bajo estricta reserva confidencial. Se realizó un estudio de carácter censal (N = 30), por lo cual no se aplicaron técnicas de muestreo probabilístico ni inferencial, evaluando al 100% de los sujetos que conforman el nivel directivo intermedio de la dependencia.

Instrumentos de investigación

Variables de investigación

Comunicación y relación: Proceso dinámico de intercambio informativo e interacción operacional que define el grado de articulación formal e informal y coordinación entre los mandos medios y sus equipos de trabajo (Briones et al., 2023, p. 80; Sabadell, 2020, p. 16).

Toma de decisiones y supervisión: Dimensión directiva referida al nivel de autonomía discrecional, responsabilidad formal y autoridad ejercida para el control, dirección y evaluación por resultados del personal a cargo (INAP, 2020; Orlando, 2015, p. 60).

Ejecución del teletrabajo: Capacidad de adaptación remota, autorregulación y concentración en el hogar, respaldada por la autoeficacia digital (Bandura, 1997; Compeau & Higgins, 1995, p. 190), la transición hacia la gestión documental en la nube (Criollo, 2020, p. 45) y el respeto a la jornada laboral y desconexión digital (Bakker & Demerouti, 2017, p. 275; Pérez Alonso, 2024, p. 230).

Operacionalización de variables

En la tabla 1 se presenta la operacionalización de las variables de estudio, detallando las subvariables, indicadores concretos e instrumentos de recolección aplicados.

Tabla 1. Operacionalización de variables de estudio.

Variables	Subvariables / Categorías	Indicadores	Instrumento de recolección
Comunicación y Relación	Interacción institucional y coordinación	Frecuencia de comunicación y tamaño de grupos integrados	Cuestionario estructurado (Sección I)
Decisiones y Supervisión	Autonomía y gestión de personal	Tipo de decisiones y número de colaboradores a cargo	Cuestionario estructurado (Sección II)
Ejecución del Teletrabajo	Desempeño remoto y condiciones	Concentración, uso de documentos físicos, horario y metas	Cuestionario estructurado Likert (Sección III)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del estudio (2026).

Validación de instrumentos

El instrumento de recolección consistió en un cuestionario estructurado compuesto por 32 ítems organizados en opciones de opción múltiple y escalas de valoración ordinal tipo Likert de 5 puntos (desde "Muy bajo" hasta "Muy alto"). La validación de contenido se realizó mediante juicio de expertos universitarios en administración pública, verificando la pertinencia, claridad y consistencia técnica de los reactivos formulados. Asimismo, la confiabilidad del instrumento se confirmó mediante el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un valor global de $\alpha = 0.84$, lo que representa una consistencia interna alta y estadísticamente aceptable.

Recolección y análisis de datos

La recolección de los datos primarios se administró digitalmente utilizando la plataforma Google Forms. El procesamiento estadístico se llevó a cabo mediante el uso de hojas de cálculo

automatizadas, aplicando técnicas de estadística descriptiva representadas en tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentajes para cada una de las variables e indicadores estandarizados.

Resultados y Discusión

Resultados

La caracterización demográfica de los mandos medios indicó que el 60% corresponde al sexo femenino y el 40% al masculino. El 65% de los participantes se concentra en el rango de edad de 35 a 50 años. Respecto al nivel académico, el 70% posee grado de Licenciatura y el 30% de Posgrado. La antigüedad media en la institución se ubicó en 12 años, mientras que la permanencia promedio en el puesto actual de mando medio ascendió a 5 años.

En el análisis dimensional, el 73.3% reportó una alta frecuencia de comunicación ("Todo el tiempo" o "Varias veces al día"). En coordinación, el 56.7% integra actividades de grupos medianos o grandes. El 63.3% toma decisiones basadas en políticas preestablecidas y el 50% supervisa de 1 a 3 personas. Asimismo, en la dimensión de carga laboral, el 70% destina entre 5 y 8 horas diarias exclusivamente a actividades de carácter operativo.

Para examinar el comportamiento de la ejecución del teletrabajo, en la tabla 2 se presentan las valoraciones obtenidas en los ítems sobre condiciones y desempeño durante la modalidad remota en la UAU.

Tabla 2. Evaluación de la ejecución del teletrabajo en mandos medios de la UAU (N = 30).

Dimensión / Variable Evaluada	Bajo / Muy Bajo (%)	Medio Bajo / Medio Alto (%)	Alto / Muy Alto (%)
Capacidad de concentración en el hogar (Ítem 28)	36.7%	43.3%	20.0%
Capacidad para prescindir de documentos físicos (Ítem 29)	50.0%	30.0%	20.0%
Invasión del horario / Trabajo fuera de jornada (Ítem 30)	10.0%	23.3%	66.7%
Cumplimiento de objetivos del cargo (Ítem 31)	6.7%	26.7%	66.6%
Capacidad para realizar tareas virtuales (Ítem 32)	13.3%	40.0%	46.7%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recolectados (2026).

A partir de los hallazgos descritos en la Tabla 2, se sintetizan a continuación los factores críticos en la Tabla 3, consolidando los porcentajes de mayor relevancia operativa.

Tabla 3. Distribución porcentual de factores críticos de desempeño en teletrabajo.

Factor Crítico Evaluado	Porcentaje
Invasión del Horario (Nivel Alto / Muy Alto)	66.7%
Cumplimiento de Metas (Nivel Alto / Muy Alto)	66.6%
Dependencia de Papel / Doc. Físicos (Baja capacidad de prescindir)	50.0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recolectados (2026).

Los resultados reflejan que, aunque existe una apreciación highly favorable en el cumplimiento de los objetivos operativos del puesto (66.6% en nivel Alto/Muy alto), coexisten barreras sustanciales que impactan la dinámica laboral. Específicamente, el 50% de los encuestados reporta una baja capacidad para prescindir de expedientes físicos. Adicionalmente, el 66.7% evidencia una marcada extensión de la jornada mediante el cumplimiento de funciones fuera del horario acordado.

Discusión

Al analizar las vivencias del personal de la Unidad Académica Universitaria considerando los referentes teóricos, destaca un fenómeno claro: los mandos medios lograron sacar adelante el trabajo y mantener la operatividad institucional, pero lo hicieron asumiendo un costo personal elevado en tiempo, descanso y organización familiar.

1. Confianza digital frente a la rutina del papel: Casi la mitad del personal (46.7%) considera que tiene una alta capacidad para desenvolverse en entornos virtuales, y un 86.7% se sitúa en niveles medios o altos. Esta confianza en las propias habilidades digitales coincide con lo planteado por Bandura (1997) y Compeau & Higgins (1995, p. 195) sobre la autoeficacia. Sin embargo, esta disposición choca con una barrera muy arraigada: 50% aún depende fuertemente del uso de carpetas, oficios y documentos impresos. Como señala Criollo (2020, p. 48), la dificultad para teletrabajar en el sector público pocas veces obedece a una falta de disposición, sino a la carencia de plataformas institucionales de gestión documental en la nube, firma electrónica y trámites digitalizados, lo que impidió consolidar una auténtica autonomía organizativa (Bosch, 2020, p. 115).

2. Productividad a costa del tiempo personal: Considerando que un 66.6% percibe un cumplimiento sobresaliente de sus objetivos sugiere una transición exitosa. Sin embargo, al cruzar este dato con el hecho de que 66.7% labora con frecuencia fuera de su jornada, la lectura cambia. Desde el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2007, p. 315; 2017, p. 280), los mensajes constantes y la expectativa de respuesta inmediata operan como demandas desmedidas. Al no contar con suficientes recursos organizacionales, los trabajadores suplieron las fallas del sistema con su esfuerzo individual y tiempo libre. Como advierten Sánchez y Montenegro (2022, p. 8), el trabajo en casa corre el riesgo de convertirse en una disponibilidad permanente (24/7), afectando la tranquilidad y la convivencia familiar.

3. Desconexión digital y respeto a los límites laborales: El desgaste de los horarios de trabajo atenta contra la autonomía y el bienestar del trabajador, dimensiones centrales en la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 2000, p. 235; Ryan & Deci, 2017, p. 60). En México, esta situación evidencia la distancia entre la práctica cotidiana universitaria y el marco legal vigente en la Ley Federal del Trabajo y la NOM-037-STPS-2023 (DOF, 2021; DOF, 2023; Gonzales, 2022, p. 215; Pérez Alonso, 2024, p. 240). Aunque estas normas exigen garantizar la desconexión digital, los resultados muestran que el cumplimiento de metas continuó apoyándose en la extensión del horario.

4. Las interrupciones y el espacio en el hogar: Por último, solo 20% del personal reportó un alto nivel de concentración en casa, mientras que el 80% enfrentó niveles moderados o bajos. En sintonía con Ramírez Velásquez et al. (2021, p. 142), las viviendas raras veces están adaptadas como oficinas, por lo que el trabajo convive con ruidos y tareas domésticas. Para quienes desempeñan puestos de mando medio, estas interrupciones fragmentan la jornada, obligándoles a completar tareas complejas fuera de horario.

Conclusiones

La presente investigación inició con una síntesis esquemática que articula el problema, el objetivo central y los principales resultados encontrados, tal como se ilustra en la figura 1.

Figura 1. Síntesis de la investigación.

1. PROBLEMA	→	**2. OBJETIVO**	→	**3. RESULTADOS CRÍTICOS**
Adaptación emergente al teletrabajo y deficiencias de proceso en la administración universitaria.	→	Evaluar cuantitativamente la percepción del teletrabajo en mandos medios de la UAU.	→	Alto cumplimiento de metas: 66.6% Invasión de horario: 66.7% Dependencia física documental: 50.0%

Fuente: elaboración propia (2026).

El estudio demuestra que los mandos medios de la UAU mantuvieron un elevado compromiso con el cumplimiento de las metas operativas (66.6%) durante el teletrabajo. No obstante, la investigación identifica que la dependencia de archivos en físico (50%) y la excesiva carga horaria fuera de jornada (66.7%) representan los dos factores críticos que merman la calidad de vida y la eficiencia organizacional.

Se recomienda diseñar planes institucionales de alfabetización digital orientados a la gestión documental en la nube. Asimismo, es indispensable formalizar lineamientos institucionales para la desconexión digital e implementar sistemas automatizados de trámites. Futuras investigaciones deberán abordar estudios correlacionales que analicen el impacto del teletrabajo en el estrés laboral dentro del sector universitario.

Declaración de uso de IA

Nombre de la/s herramienta/s de IA utilizadas. Google. (2026). *Gemini* [Modelo de lenguaje de gran tamaño]. Consultado el 18 y 19 de octubre de 2026, en https://gemini.google.com

Descripción de uso de herramientas de IA. En la Introducción se utilizó la herramienta de IA como apoyo para la organización estructural de las ideas y la revisión de redacción académica sobre el teletrabajo y el modelo de demandas y recursos laborales. En el Método se empleó únicamente para verificar la claridad gramatical en la descripción de las variables y el diseño censal. En Resultados y Discusiones no se utilizó inteligencia artificial para el procesamiento estadístico ni para la interpretación teórica de los datos, los cuales fueron realizados íntegramente por los autores. En Conclusiones se utilizó como asistente de corrección de estilo; el contenido, las recomendaciones institucionales y las decisiones académicas son responsabilidad exclusiva de los autores.

Referencias

Afanador, Y., & Camargo, L. (2015). *El teletrabajo como alternativa laboral y desarrollo organizacional*. Universidad de La Salle.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.

Becker, A. (2020). *El trabajo a distancia y la transformación digital*. Ediciones Gestión.

Bosch, M. (2020). Modelos organizativos de trabajo remoto en Europa y América. *Revista Internacional de Organización*, *12*(1), 105–125.

Briones, K., Bravo, A., & Zambrano, I. (2023). El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Estudios de la Gestión*, (13), 75–99. https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.4

Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (1995). Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. *MIS Quarterly*, *19*(2), 189–211. https://doi.org/10.2307/249688

Criollo, J. (2020). *Desafíos tecnológicos y operativos en la gestión del teletrabajo durante la emergencia sanitaria* [tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. http://repositorio.uta.edu.ec

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Diario Oficial de la Federación. (2021, 11 de enero). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación. (2023, 8 de junio). NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Díaz, A. (2021). Capacitación y desarrollo de carrera en entornos virtuales de trabajo. *Revista Mexicana de Recursos Humanos*, *8*(2), 112–128. https://doi.org/10.22201/rmrh.2021.8.2.112

Gonzales, R. K. (2022). Desconexión digital: diagnóstico y desafíos para su regulación e

implementación en el sector privado. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, *7*(21), 197–227. https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490

Instituto Nacional de la Administración Pública. (2020, 15 de mayo). *El rol del Estado y la transformación del empleo público ante las nuevas tecnologías*. https://www.gob.mx/inap/documentos/el-rol-del-estado-y-la-transformacion-del-empleo-publico

Instituto Nacional de la Administración Pública. (2021, 10 de marzo). *Teletrabajo en la Administración Pública: Desafíos organizacionales y culturales*. https://www.gob.mx/inap/documentos/teletrabajo-en-la-administracion-publica

Orlando, M. (2015). Liderazgo y supervisión remota en instituciones estatales. *Revista de Administración Pública*, *40*(1), 55–72.

Peñaloza, M. (2012). El teletrabajo: Una opción viable para la organización flexible. *Revista de Ciencias Sociales y Administrativas*, *10*(1), 33–52.

Pérez Alonso, E. (2024). Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, (39), 225–265. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2024.39.19494

Ramírez Velásquez, J. C., Quinde Quizhpi, L. E., Alarcón Vélez, R. A., & Vega Abad, C. R. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific*, *6*(20), 130–151. https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publishing.

Sabadell, E. (2020). El entorno digital y la gestión de la fuerza laboral distribuida. *Documentos de Trabajo en Administración*, *34*, 12–29.

Sánchez, J., & Montenegro, C. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la modalidad remota. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *24*(1), 1–15. https://www.scielo.org.mx/article_plus.php?pid=S2007-74672022000100031

Universidad Tecnocientífica del Pacífico S.C.
Transformando con Ciencias
RENIECYT
Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas
Registro: 1701267

Revista EDUCATECONCIENCIA Journal

Certificado de evaluación por pares

La Editorial UTP, con Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas, por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) en México; **indexada en catálogos de calidad internacional.** Que, teniendo como **base fundamental el desarrollo del potencial humano**, es líder en el desarrollo y divulgación de producción científica, tecnológica y educativa con altos estándares de calidad en contextos locales, nacionales e internacionales, a través de publicaciones de artículos en revistas, libros, capítulos de libros, recursos educativos, conferencias y congresos.

CERTIFICA

Que el artículo postulado en la revista EDUCATECONCIENCIA, titulado **"Evaluación del teletrabajo en mandos medios de una unidad académica de educación superior pública: comunicación, supervisión y cumplimiento de metas"** presentado por los autores Rosalva Enciso Arámbula, Sandra González Castillo y Gabriel Zepeda Martínez ha sido sometido a un exhaustivo proceso de arbitraje por pares académicos, a través de criterios establecidos para investigaciones de alta calidad, siendo dictaminado como producto de investigación científica, tecnológica y/o educativa de alta calidad. Por lo que el artículo es aceptado para su publicación; estará disponible en la plataforma de la revista bajo la licencia Creative Commons 4.0 Atribución-No Comercial (CC BY-NC 4.0 Internacional).

Se extiende la presente a los 17 días del mes de noviembre de 2026.

Transformando con Ciencias
Tepic, Nayarit; México

Dra. Ana Luisa Estrada Esquivel
Directora de la Editoial UTP
Universidad Tecnocientífica del Pacífico

César Alejandro González Guzmán
Coordinador de la Editorial UTP
Universidad Tecnocientífica del Pacífico