

# CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE CUESTIONARIOS DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Ariane Medina Macías  
Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

Marta Martínez-Rodríguez  
Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

Adalberto Avila-Vidal  
Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

Yaily Fabia González-Borrego  
Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

Midalys Hernández-Díaz  
Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

---

## Resumen

El objetivo de este estudio es construir y validar el contenido de dos cuestionarios paralelos para estudiar el teletrabajo/trabajo a distancia. Se construyó una versión para trabajadores y otra para sus jefes directos. Las categorías son: conocimientos; condiciones y resultados de trabajo; competencias laborales y satisfacción con estas modalidades laborales. En la validación por criterio de expertos participaron 7 especialistas de reconocido prestigio y en el pilotaje una muestra de 43 profesores de un centro de educación superior (86% profesores y 14% directivos). Se obtuvo un 100% de acuerdo sobre el paralelismo entre ambas versiones y la coherencia incisos - categorías y un índice de validez de contenido entre el 86 y 100%. En el pilotaje se confirma la efectividad de los incisos, siendo todos seleccionados, en mayor o menor medida. Estos resultados sugieren que ambas versiones corregidas serán instrumentos efectivos para evaluar el teletrabajo y trabajo a distancia.

*Palabras clave:* teletrabajo, trabajo a distancia, validez de contenido, validez por criterio de expertos, índice de validez de contenido

## Validação de construção e conteúdo de questionários de teletrabalho e trabalho remoto

### Resumo

O objetivo deste estudo é construir e validar o conteúdo de dois questionários paralelos para estudar o teletrabalho / trabalho a distância. Uma versão foi construída para os trabalhadores e outra para seus chefes diretos. As categorias são: conhecimento; condições e resultados de trabalho; habilidades profissionais e satisfação com essas modalidades de trabalho. Na validação por critérios de especialistas, participaram 7 especialistas de reconhecido prestígio e no piloto uma amostra de 43 professores de um centro de ensino superior (86% professores e 14% gestores). Obteve-se 100% de concordância quanto ao paralelismo entre as duas versões e coerência das subseções - categorias e índice de validade de conteúdo entre 86 e 100%. Na pilotagem, confirmou-se a eficácia das seções, sendo todas selecionadas, em maior ou menor grau. Esses resultados sugerem que ambas as versões corrigidas serão instrumentos eficazes para avaliar o teletrabalho e o trabalho remoto.

*Palavras-chave:* teletrabalho, trabalho remoto, validade de conteúdo, validade por critérios de especialistas, índice de validade de conteúdo

## Construction and validation of the questionnaires to study telework/distance work

### Abstract

The aim of this study is to construct and validate through expert criteria two parallel questionnaires to study telework/distance work. Two versions were designed, one for workers and one for managers. The categories are: knowledge, working conditions and results, competencies and job satisfaction with telework. A sample of seven experts participated as judges in the content validation and 43 university professors, of which 14% were managers, participated in the pilot study. A 100% agreement was obtained on the parallelism between both versions and the coherence of items – categories and a content validity index between 86 and 100%. The pilot study confirms the effectiveness of all answering alternatives. These results suggest that both versions, when updated, will be effective instruments to study telework.

*Keywords:* telework, distance work, content validity, validation by expert criteria, percentage agreement, content validity index

---

## Introducción

La pandemia provocada por la COVID-19 ha afectado la vida del ser humano en todos los ámbitos. La vida personal, familiar, social e indudablemente la laboral ha sufrido cambios importantes. El virus revolucionó al mundo, y se ha valorado la introducción o ampliación del trabajo a distancia y el teletrabajo como opciones idóneas para el desempeño de determinadas actividades laborales en condiciones de aislamiento como las actuales.

Existe cierto consenso en la literatura en considerar al teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo, en la cual la actividad laboral se desarrolla fuera del espacio físico de la organización y los principales medios de trabajo son las tecnologías de la información y las comunicaciones (Estupiñán, Villamil y Jiménez, 2019; Guaca, Caicedo y Díaz, 2018; Martínez, Cote, Dueñas y Camacho, 2017; Medina, Avila y González, 2020; Peiró, 2020; Peiró y Soler, 2020; Vicente, Torres, Torres, Ramírez, y Capdevila, 2018). Esta es una opción que aparece en el mundo laboral en el siglo XIX, asociada a la revolución industrial y cobra fuerza con el desarrollo tecnológico y las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

En Cuba, sin embargo, no han sido aprovechadas estas modalidades. Es habitual que la actividad laboral se lleve a cabo en el centro de trabajo, donde el trabajador efectúa su jornada laboral regular de ocho horas, según lo establecido en la Ley 116/2013 del Código del trabajo. En su artículo 20 se establece que la relación laboral se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador y donde el sitio en el que se ejerce la actividad es acordado mutuamente. Con esto se autoriza el teletrabajo/trabajo a distancia, aunque no se legitiman explícitamente como modalidades laborales. Como razones fundamentales de su subutilización, se consideran: el desconocimiento de sus ventajas para la organización y sus empleados, las limitaciones tecnológicas y de conectividad, los temores, prejuicios y falsas creencias de sus directivos, los modelos de dirección centralizados y basados en la presencialidad, entre otros aspectos. En investigaciones que sistematizan las dificultades para la adopción del teletrabajo se reconocen

aspectos como: desconocimiento, creencias y mitos, condiciones laborales y logísticas insuficientes, riesgos para la seguridad de la información y resistencias a los cambios que implica (Tapasco y Giraldo, 2020).

Sin embargo, durante los primeros meses de la pandemia la cifra de teletrabajadores en Cuba llegó a superar los seiscientos mil (Alonso, Figueredo y Sifonte, 2020; Medina et al., 2020) como una alternativa válida para proteger a los trabajadores, mantener la vitalidad de las organizaciones y aplicar de mejor manera las medidas higiénico sanitarias orientadas por las autoridades. Por ello, resulta necesario monitorear los resultados asociados a esta nueva experiencia, si se quiere mantener. El estudio del trabajo a distancia y el teletrabajo es para los psicólogos organizacionales cubanos de gran interés, sobre todo, porque es una opción que se inició para permanecer y hay mucho por conocer acerca de: qué se entiende por el mismo; cuáles son sus resultados, cómo es evaluado por jefes y trabajadores; qué repercusión ha tenido en ellos, entre otros aspectos.

## Construcción y validación de cuestionarios de teletrabajo/trabajo a distancia. Conceptos claves

Para satisfacer las inquietudes investigativas bajo las condiciones de distanciamiento físico, se considera viable y conveniente levantar la información a través de una encuesta por cuestionario, dirigido a teletrabajadores/trabajadores a distancia y sus jefes directos. Por su posibilidad de ser aplicado a distancia, el cuestionario es la técnica ideal para la recogida de la información: es menos costoso, permite llegar a un número grande de participantes y obtener mucha información en poco tiempo. (Palys, 1997)

Los cuestionarios para el estudio del teletrabajo o trabajo a distancia accesibles en la web (google académico, scopus, scielo, dialnet), abordan diferentes elementos. Unos evalúan los aspectos y riesgos ergonómicos del puesto de trabajo (García y Sánchez, 2020); la gestión del personal teletrabajador, la disposición de administradores hacia el teletrabajo (Tapasco y Giraldo, 2020). Otros, como el de Deza, Zumaeta, Lo, Man, y Garay (2017) y el utilizado por Chávez (2020) abordan varias de estas dimensiones. El listado propuesto por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en

el Trabajo, incluido en el artículo instructivo sobre la evaluación de riesgos del teletrabajador (Risk assessment for Teleworkers E-Facts 33 [www.oshs.mdds.gov](http://www.oshs.mdds.gov). si.pdf <http://osha.europa.eu>) identifica riesgos del teletrabajo asociados con: display, software, organización del trabajo, asuntos psicosociales, cuidado a la salud y seguridad, información y entrenamiento.

Ninguno de los cuestionarios revisados satisfizo integralmente las necesidades de la investigación pretendida, cuyos objetivos están en saber: distinciones entre trabajo a distancia y teletrabajo; los motivos por los cuales se encuentran en dicha modalidad laboral; qué beneficios reconocen trabajadores y sus jefes sobre estas modalidades de trabajo que ahora, por circunstancias emergentes, desempeñan o dirigen; en qué condiciones laborales se llevan a cabo y cuáles son sus resultados, al compararlo con el desempeño en la modalidad presencial; cuál es el perfil profesional específico, teniendo en cuenta las competencias de trabajo necesarias en teletrabajadores/trabajadores a distancia y en jefes; cuál es el impacto de estas modalidades en el trabajador y en la organización; cuán satisfechos están con estas nuevas modalidades de trabajo y cuáles son elementos insatisfactorios y cuáles mitos o creencias

mediatizan la representación de estas modalidades de trabajo.

En la bibliografía científica, algunos autores utilizan de forma indistinta los conceptos de teletrabajo y trabajo a distancia, otros reconocen diferencias entre ellos. Para los autores del presente trabajo se advierten similitudes y diferencias entre ambos, las cuales se enuncian en la Tabla 1. Ambas son de interés para la investigación en Cuba.

Para potenciar la calidad del trabajo en estas modalidades se deben garantizar las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de los teletrabajadores/trabajadores a distancia (Estupiñán et al., 2019). Desde la psicología se asume como condiciones de trabajo la totalidad de los factores exteriores e interiores del proceso laboral que influyen en la actividad laboral y el resultado del trabajo. Son los componentes objetivos y subjetivos que determinan la actividad laboral y el éxito laboral (los cuales son modificados o creados por y en la actividad laboral misma) (Schaarschmidt y de Prado, 1979, citado en Martínez y Vázquez, 2002). Entre estas condiciones exteriores e interiores se establece una relación dialéctica de interinfluencia que debe ser considerada en las decisiones relativas al teletrabajo/

Tabla 1.

*Similitudes y Diferencias entre los Conceptos Teletrabajo y Trabajo a Distancia*

Modalidad de trabajo	Similitudes	Diferencias
Teletrabajo	Son formas flexibles de organización del trabajo, basadas en un contrato trabajador – entidad laboral, que permiten desempeñar la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la organización laboral	Desempeña el trabajo sin necesidad de estar presente físicamente en el centro laboral, pero la comunicación con jefe/compañeros de trabajo/usuarios depende, fundamentalmente, de las tecnologías de la información y las comunicaciones (correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, entre otros). El intercambio de información depende del uso de estas tecnologías, aunque no se excluyen los encuentros presenciales.
Trabajo a distancia		Desempeña el trabajo alternando la presencia física en el centro laboral y el hogar porque el intercambio de información necesaria para el trabajo depende, fundamentalmente, de la comunicación directa (cara a cara) con jefe/compañeros de trabajo/usuarios. Puede prescindir de las tecnologías de la información y las comunicaciones

Elaboración propia

trabajo a distancia: qué tipo de ocupaciones son aptas para estas modalidades, cuáles son condiciones óptimas que se deben tener en el hogar o el espacio destinado para poder trabajar, qué tipo de relación laboral debe existir entre trabajadores y sus jefes, qué competencias (condiciones interiores) deben tener trabajadores y jefes para alcanzar buenos resultados en estas modalidades.

Entre las condiciones laborales necesarias para el teletrabajo/trabajo a distancia se reconocen: contar con los recursos tecnológicos adecuados para trabajar a distancia (Peiró y Soler, 2020); poseer competencias para el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020) y la comunicación efectiva (Arredondo y Granda, 2015). Además, se recomienda contar con un espacio físico en el hogar que garantice confort, buena iluminación, bajo nivel de ruido y privacidad. Este espacio debe ser respetado por la familia, así como el tiempo destinado por el trabajador para sus actividades laborales, lo que promueve una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar (Medina et al., 2020).

Bajo el concepto de resultados del trabajo se concibe “no sólo el producto exigido por la tarea, sino también modificaciones del estado de ánimo y sentimientos que surgen en el trabajador en el transcurso de la actividad laboral” (Almirall, 2007: 65). En este sentido, no solo el rendimiento y la productividad se admiten como tal, sino también las características de la personalidad, estados disfuncionales como los riesgos psicosociales y ergonómicos, estados funcionales como la motivación, la satisfacción y el compromiso laboral, así como la experiencia, el aprendizaje y las competencias.

En términos de resultados de trabajo en relación al teletrabajo/trabajo a distancia, autores como Beltrán y Sánchez (2002), Ramírez (2008), Suárez (2016) y Tapasco y Giraldo (2016) identifican un incremento de la productividad y una reducción de los índices de ausentismo. Otras investigaciones muestran una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, mayor autonomía para la organización del trabajo y la autogestión del tiempo, con mayor flexibilidad para distribuir la jornada laboral (Anghel et al., 2020; Martínez et al., 2017; Medina et al., 2020; Suárez 2016; Tapasco y Giraldo, 2016). De igual modo, existen evidencias del aumento en la satisfacción laboral y la motivación (Montalvo,

2020; Tapasco y Giraldo, 2016), así como la reducción del estrés. Todos estos se reconocen como resultados de trabajo positivos o favorables. No obstante, también se reportan resultados de trabajo en el sentido negativo. Entre estos destacan los riesgos ergonómicos y psicosociales. Se reportan el incremento del estrés laboral, la dificultad de los teletrabajadores/trabajadores a distancia para desconectar del trabajo (Anghel et al., 2020) y la adicción al trabajo (Suárez, 2016; Tapasco y Giraldo, 2016). La sobrecarga y el estrés laboral influyen de modo significativo en el incremento de los conflictos trabajo – familia (Martínez et al., 2017).

Por estas razones, los teletrabajadores y trabajadores a distancia deben ser competentes para desempeñar su actividad laboral de modo independiente, pero también para gestionar y afrontar de modo saludable todos los riesgos asociados a estas modalidades. Sus jefes directos también deben estar capacitados en las competencias laborales propias de estas modalidades de trabajo, en las cuales cambian fundamentalmente: las relaciones y las vías de interacción, los sistemas de trabajo, los indicadores de evaluación del trabajo, entre otros. Por ello, en los cuestionarios propuestos se recogen competencias de jefes y trabajadores requeridas para obtener buenos resultados en estas modalidades.

Considerando la diversidad de conceptos de competencias laborales que existen en la literatura, en el presente trabajo se adopta el referido en la Norma Cubana NC 3000:2007 “Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización y que se encuentran en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Estas competencias deben ser observables, medibles y a su vez, contribuir al logro de los objetivos de la organización” (Oficina Nacional de Normalización, 2007: 10). Bajo este axioma, se reconoce el carácter sinérgico de los componentes de la competencia, su necesaria contextualización y la posibilidad de que esta sea visible y medible en el desempeño.

Entre las competencias más asociadas al teletrabajo/trabajo a distancia se encuentran: la autonomía, la comunicación efectiva, la autodisciplina y el autocontrol, la flexibilidad y adaptación, la autogestión y

planificación del tiempo, la responsabilidad y compromiso, las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, los conocimientos técnicos asociados a la actividad laboral que se realiza y el trabajo en equipo (Tapasco y Giraldo, 2020; Sánchez, 2015; Anaya y Valbuena, 2017; Deza, Zumaeta, Lo, Man y Garay, 2017; Escudero, 2016; Comité editorial, 2011; Guzmán y Abreo, 2017).

Como resultado de la experiencia en estas modalidades de trabajo, los trabajadores y jefes pueden adoptar determinadas actitudes. De esta forma, se puede deducir la satisfacción asociada. Se entiende la satisfacción laboral como un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo de manera favorable o desfavorable. Según Newstron (2011) las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta. Por lo tanto, la satisfacción con estas modalidades puede determinar la intención de continuar trabajando en dicha modalidad o no, lo cual se relaciona con la evaluación particular de cada trabajador y jefe. Algunos autores asocian el empleo del teletrabajo con altos niveles de satisfacción (Montalvo, 2020; Tapasco y Giraldo, 2016).

Todos los conceptos claves definidos anteriormente se consideran esenciales para la investigación sobre el teletrabajo/trabajo a distancia, por lo cual deben ser categorías que se recojan en cuestionarios sobre teletrabajo/trabajo a distancia, lo que repercute en su potencial validez de contenido.

### Validez de contenido

La validez de un instrumento de medición es una cualidad importante. En pruebas y cuestionarios se refiere a cuan bien miden lo que pretenden medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En cuanto a la validez, en psicología se usan tres posibles determinaciones: la validez de contenido, la de criterio y la de constructo. Cuando se construye un cuestionario es fundamental evaluar la validez de contenido del mismo. Esta se define por el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se refiere a la capacidad de un instrumento de cubrir todas las dimensiones o áreas importantes del concepto que se quiere medir.

Para Murphy & Davidshofer (1994) la validez de contenido se establece por el examen de la prueba en sí misma, mostrando que las conductas muestreadas por la prueba son una muestra representativa del atributo que miden. Para evaluarla sugieren un procedimiento básico para la validez que consiste en los siguientes pasos:

- 1) describir el contenido del dominio, que a su vez se abre en categorías
- 2) determinar el contenido del dominio que va a ser medido por cada ítem.
- 3) comparar el contenido de la prueba con el contenido del dominio

En este caso el dominio a estudiar es el teletrabajo y el trabajo a distancia. Las categorías de interés son: los conocimientos, las condiciones de trabajo, los resultados de trabajo, las competencias laborales de trabajadores y jefes y la satisfacción global con estas modalidades.

La validez de contenido se puede evaluar de dos formas: mediante investigadores que lo analizan para determinar si han sido incluidos los contenidos más importantes y/o mediante su aplicación a los propios usuarios.

El procedimiento elegido para validar el contenido es el criterio de expertos y la aplicación de prueba de los instrumentos construidos para conocer el funcionamiento de las preguntas.

El objetivo de la presente investigación es presentar los resultados de la construcción y validación de contenido de dos cuestionarios sobre teletrabajo y trabajo a distancia, en sus versiones para directivos y trabajadores. La validación por criterio de expertos y la aplicación piloto permitirán obtener versiones perfeccionadas de dichos cuestionarios.

### Metodología

*Muestra/Participantes.* Se trabajó con dos tipos de muestra: de expertos y por conveniencia (según cuestionarios respondidos)

**Muestra de expertos.** La muestra de expertos es no probabilística, intencional. Quedó constituida por siete expertos que se dispusieron a colaborar. El objetivo fundamental fue emitir sus criterios acerca de los cuestionarios versión trabajadores y versión jefes y las preguntas en particular (consignas y alternativas de respuesta), tanto desde el punto de vista del contenido, de la medición y del lenguaje.

Los expertos seleccionados para la validación de contenido cumplieron los siguientes requisitos de inclusión: estudios básicos de Psicología; ser profesor y/o investigador en la disciplina laboral/organizacional; ser doctores en ciencias o másteres especializados en Psicología Laboral y de las Organizaciones y tener, al menos, 10 años de experiencia ejerciendo esta especialidad.

En la Tabla 2 a continuación, se describen las características sociodemográficas de esta muestra.

**Muestra por conveniencia en la aplicación piloto.**

Se consideró como población 49 trabajadores y directivos, que se encontraban laboralmente activos en teletrabajo por un período superior a cuatro meses. La totalidad son profesores en un centro de educación superior.

Se enviaron los cuestionarios a la población, con un retorno del 88%, 43 profesores (incluyendo directivos). Así, se obtuvo una muestra representativa. En el

momento del estudio, se encontraron en teletrabajo por un período promedio de 5,8 meses. La edad promedio es 43 años (DS 17,4), con un rango entre 23 y 73 años. La experiencia en el cargo actual posee una media de 17 años (DS 17,9) y un rango desde 1 hasta 53 años. Existe amplio predominio del sexo femenino (84%).

El 100% es profesional, ocupando cargos de dirección (14%), docentes (74%) y graduados de nivel superior en adiestramiento (12%). Predomina la categoría docente de profesor titular (36,8%), seguido de los profesores asistentes (29%), los profesores auxiliares (18%) y los instructores (16%). La muestra cubre todas las categorías docentes del sistema de educación superior cubano. Para el análisis de los resultados, se divide la muestra en dos grupos: directivos y teletrabajadores. El cuestionario versión trabajadores se aplicó a una muestra de 86% profesores y la versión directivos a 14% profesores que ocupan cargos de este tipo.

## Métodos y técnicas

- Cuestionarios de teletrabajo y trabajo a distancia: diseñados por Medina, Martínez, Ávila, González y Hernández (autores del presente artículo) en sus

Tabla 2.  
*Características Sociodemográficas de los Expertos*

Categoría	Descripción
Sexo	Masculino = 2 (29 %) Femenino = 5 (71%)
Formación profesional	Licenciados en Psicología 7 (100%)
Categoría científica	Dr. en Ciencias Psicológicas = 5 (71%) Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones = 2 (29 %)
Institución	Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores = 2 (29 %) Facultad de Psicología UH = 5 (71%)
Años de experiencia en Psicología Laboral y de las Organizaciones	10 años = 1 (14%) 19 años = 2 (29%) 25 años = 1 (14%) 40 años = 2 (29%) 45 años = 1 (14%)
Conocimientos de Psicología Laboral y de las Organizaciones	100% conoce, 6 de ellos (87%) han sido profesores de la disciplina.



- una primera parte, sobre: variables sociodemográficas y laborales (11 incisos).
- una segunda parte, sobre: conocimientos (concepto de teletrabajo, beneficios para el trabajador y la organización, dificultades, creencias y recomendaciones), las condiciones de trabajo, los resultados del trabajo, las competencias laborales que se requieren en el trabajador y en el jefe para el teletrabajo/trabajo a distancia, y satisfacción con estas modalidades de trabajo.

En la siguiente Tabla 4 se describen las características de ambas versiones de los cuestionarios en cuanto a: categorías, cantidad y tipos de preguntas, total de incisos y alternativas de respuesta.

En cuanto a la categoría conocimientos, las preguntas se orientaron a siete aspectos básicos, como se aprecia en la Tabla 5.

Siguiendo la clasificación de las condiciones de trabajo (Medina et al., 2019) para este cuestionario son de interés las siguientes condiciones resumidas en la Tabla 6.

En la Tabla 7 se describe cómo se mide la categoría resultados del trabajo, en cuanto a: clasificación, cantidad de incisos y el sentido de los ítems (positivo, negativo o neutral).

Son dos las preguntas relativas a las competencias laborales. Una pregunta se refiere a las competencias del teletrabajador/trabajador a distancia y otra a las competencias de un jefe directo de estos. Ambas recogen información sobre tres aspectos: cuáles deben ser las competencias, cuáles son las tres más relevantes para estas modalidades y por último, cuáles poseen trabajadores y jefes, según corresponda.

Dada la prolongación de la pandemia y la posibilidad de que estas modalidades de trabajo permanezcan una vez se retorne a la normalidad es importante conocer las actitudes asociadas. La medición de la categoría satisfacción con el teletrabajo/trabajo a distancia se recoge en la Tabla 8.

### Diferencias en las versiones de cuestionarios: trabajadores y jefes

Las versiones para trabajadores y jefes, aunque son paralelas, no son idénticas; aunque sí coinciden

en ambos los aspectos a valorar en cada pregunta. Las diferencias estriban en las consignas, pues se enfocan en el rol del sujeto que responde. Sea un trabajador o un jefe, siempre el enfoque de las preguntas se refiere al teletrabajo o trabajo a distancia como actividad. En caso de las preguntas sobre condiciones y resultados del trabajo, se diferencian algunos incisos que se refieren a especificidades solo conocidas por los trabajadores. En la Tabla 9 se detallan las semejanzas y diferencias entre ambas versiones de los cuestionarios.

En la pregunta 1, de datos sociodemográficos y laborales, once de los incisos son comunes. La versión jefes tiene un inciso adicional donde se pregunta la cantidad de subordinados en teletrabajo/trabajo a distancia.

En la pregunta 2, la diferencia estriba en las instrucciones. En la versión trabajadores se pregunta sobre condiciones en las que este trabaja y en la versión jefes se refiere a las condiciones en las que sus subordinados trabajan.

En las preguntas 3 y 4, sobre las razones y los beneficios de encontrarse en teletrabajo/trabajo a distancia la diferencia está en la consigna, aclarando en la versión jefes que se refiere a sus subordinados.

En la pregunta 5 sobre las condiciones de trabajo, hay diferencias en las consignas y en el total de incisos. La consigna difiere en el cuestionario de los jefes en dos aspectos: el primero aclara que se refiere al desempeño de sus subordinados, se adiciona una frase inductora para enfatizar esto. En la versión trabajadores se personaliza la afectación positiva o negativa para él. En relación a los incisos, la versión trabajadores lista 20 condiciones, 13 de ellas comunes para la versión jefes. Las 7 agregadas en la versión trabajadores se refieren a las condiciones en que el trabajador lleva a cabo su actividad laboral en el hogar: de ambiente físico, espaciales, medios de trabajo y organización del trabajo.

La pregunta 6 sobre los resultados del trabajo, difiere tanto en la consigna como en los incisos. En los 34 incisos, el trabajador evalúa en sí mismo cada resultado y el jefe, por su parte, evalúa los de sus subordinados, según los mismos criterios. En la versión jefe existe una alternativa de respuesta adicional “no sé”. Los dos incisos distintivos de la versión trabajadores, son resultados propios de trabajadores.



Tabla 4.  
*Conformación General de los Cuestionarios (versiones trabajadores y jefes)*

Categoría que mide	Preg.	Categorías	Tipo de pregunta	Total de incisos		Alternativas de respuesta
				Trabajadores	Jefes	
Descriptor sociodemográficos	1		Objetivas	11	12	Seleccionar o completar
Conocimientos y experiencia	2	Concepto	Cerrada	2	2	Dicotómica
	3	Razones	Cerrada elección múltiple	9	9	Dicotómica
	4	Beneficios trabajador	Cerrada elección múltiple	5	5	Dicotómica
	10	Beneficios organización	Cerrada elección múltiple	8	8	Dicotómica
	9	Dificultades	Abierta	-	-	
	13	Otros cargos	Cerrada	-	-	Politómica nominal
	17	Creencias	Cerrada elección múltiple	6	6	Dicotómica
	18	Recomendaciones	Abierta	-	-	-
Condiciones laborales	5		Cerrada	20	13	Dicotómica
Resultados del trabajo	6		Cerrada	34	32	Politómica nominal
Competencias teletrabajadores	7	a. Cuál es importante	Cerrada elección múltiple	11	11	Dicotómica
	7	b. 3 más relevantes	Cerrada elección múltiple	11	11	Politómica ordinal
	7	c. Posee	Cerrada	11	11	Dicotómica
Competencias Jefes de teletrabajadores	8	a. Cuál es importante	Cerrada elección múltiple	10	10	Dicotómica
	8	b. 3 más relevantes	Cerrada elección múltiple	10	10	Politómica ordinal
	8	c. Posee	Cerrada	10	10	Dicotómica
Satisfacción general con teletrabajo	11	Experiencia	Cerrada	-	-	Politómica ordinal
	12	Recomendaría	Cerrada	-	-	Politómica nominal
	14	Continuar trabajando en modalidad	Cerrada	-	-	Dicotómica (trabajadores) Politómica nominal (jefes)
	15	Satisface	Abierta	-	-	-
	16	No satisface	Abierta	-	-	-

Tabla 5.  
*Descripción de la Medición de la Categoría Conocimientos en los Cuestionarios*

Conocimientos	Total de preg.	Incisos
Concepto de teletrabajo/trabajo a distancia	1	2
Razones para teletrabajar	1	9
Beneficios que representa el teletrabajo/trabajo a distancia para:		
el trabajador	1	5
la organización laboral	1	8
Dificultades	1	-
Creencias	1	6
Otros cargos podrían teletrabajar/trabajar a distancia	1	-
Recomendaciones	1	-
Total	8	

Tabla 6.  
*Descripción de la medición de la categoría condiciones laborales en los cuestionarios*

Condiciones laborales	Total de ítems	Incisos
Exteriores	12	
Condiciones ambientales	2	n, o
Condiciones del puesto de trabajo	6	h, i, j, k, l, m
Condiciones específicas de la actividad	4	a, b, c, g
Interiores	8	
Competencias laborales	3	p, s, t
Condiciones sociopsicológicas	5	d, e, f, q, r,
Total de incisos	20	

En la pregunta 11, sobre lo satisfactorio de la experiencia con esta modalidad, la pregunta pide se responda de acuerdo a su rol. En la pregunta 12 ocurre igualmente.

La diferencia en la pregunta 14 radica en que los jefes deben responder en función de si sus subordinados se deben mantener en esa modalidad.

### Resultados de la validez de contenido por criterio de expertos

Como se aprecia en la Tabla 10, de manera general, el 100% de los expertos opina que ambos cuestionarios

miden, de manera exhaustiva, aspectos relativos al teletrabajo/ trabajo a distancia, desde un punto de vista psicológico más que sociodemográfico. Ambos tienen validez aparente.

El 100% también opina que ambos cuestionarios son paralelos, pero están bien diferenciados. Las consignas generales se consideraron adecuadas. Queda claro en el cuestionario de trabajadores que las preguntas están orientadas a recoger el criterio de la persona como trabajador, en función del teletrabajo/ trabajo a distancia. En el de los directivos, queda claro que se miden los mismos aspectos, pero las preguntas están orientadas a recoger su criterio acerca de sus subordinados o sobre su rol como jefe.

Tabla 7.

*Descripción de la Medición de la Categoría Resultados del Trabajo en los Cuestionarios*

Resultados	Incisos	Efectos			Total
		+	-	neutral	
Competencias	e, c, d, h, i, j, s, u, v, w, x, y, z, aa, bb,	15	0		15
Efectos o estados	q, dd, ee, hh		4		4
De la actividad laboral	a, b, f, g, r, t, gg	4		3	7
Riesgos psicosociales	k, l, m, n, o, p, cc		7		7
Riesgos ergonómicos	ff		1		1
Total		19	12	3	34

Tabla 8.

*Descripción de la Medición de la Categoría Satisfacción Global en los Cuestionarios*

Contenido	Total de preg.
Satisfacción con la experiencia de teletrabajo/trabajo a distancia	1
Recomendación a otros de estas modalidades de trabajo	1
Interés por mantenerse realizando esta modalidad de trabajo	1
Tres aspectos que más le satisfacen	1
Tres aspectos que menos le satisfacen	1
Total	5

Tabla 9.

*Semejanzas y Diferencias en las Versiones Trabajadores y Jefes*

Similitud entre versiones	Preguntas
Idénticas	9
Difieren solo en consigna	6
Difieren en consigna y número de incisos	3
Total	18

En cuanto a los datos generales: las variables sociodemográficas y laborales incluidas se consideraron pertinentes, pues permiten hacer una caracterización de las muestras de trabajadores, en modalidad teletrabajo/trabajo a distancia y sus respectivos jefes directos. Por otro lado, tiene una proyección analítica, admitiendo un análisis general de resultados y facilitando el análisis comparativo, si se toman estas como variables de agrupación. La perspectiva analítica permite profundizar o

dar respuestas diferenciadas a las preguntas de investigación. Se consideran necesarias para hacer un buen análisis de los resultados, no solo general, sino también comparativo.

Desde el punto de vista cualitativo se tuvieron en cuenta todas las propuestas de mejora, que fueron, fundamentalmente, de forma y no de contenido. Al ser los cuestionarios paralelos, las sugerencias para una versión son válidas para la otra. Como resumen, las sugerencias de mejora a incorporar en las versiones revisadas son:

- Valorar longitud de los cuestionarios. Se consideran largos, aunque se reconoce como valioso que se pregunta sobre un espectro amplio de cuestiones de interés sobre el teletrabajo/trabajo a distancia.
- En la consigna general, cambiar términos positivos o negativos por buenos y malos, cambiar honestidad por sinceridad.
- Revisar y sustituir algunos términos técnicos.

Tabla 10.  
*Indicadores de Validez de Contenido*

Expertos (N=7)	PA1	PA2	ICV*
Cuestionarios		100%	
Preguntas			
2	100%	100%	100%
3	100%	100%	100%
4	100%	100%	100%
5	100%	100%	86%
6	100%	100%	86%
7	100%	100%	100%
8	100%	100%	100%
9	100%	100%	100%
10	100%	100%	100%
11	100%	100%	100%
12	100%	100%	100%
13	100%	100%	100%
14	100%	100%	100%
15	100%	100%	100%
16	100%	100%	100%
17	100%	100%	100%
18	100%	100%	100%

\*PA1= % de acuerdo en que el ítem tiene un buen ajuste con la categoría

\*PA2= % de acuerdo en que las versiones de los cuestionarios son paralelas

\*IVC= Índice de validez de contenido de los ítems

- En la pregunta 1 de datos sociodemográficos se sugiere agregar otros: provincia (ambas versiones), composición familiar y personas dependientes (versión trabajadores).
- En la pregunta 4 sobre beneficios del teletrabajo/trabajo a distancia agregar la aclaración de que pueden marcar más de una opción. Sustituir dos términos técnicos por otros coloquiales.
- En la pregunta 5 sobre condiciones laborales: revisar y ajustar la consigna; agregar una tercera alternativa de respuesta (a veces), sustituir tres términos técnicos por otros más coloquiales; simplificar dos incisos.
- En la pregunta 6 sobre resultados del trabajo: simplificar la consigna y sustituir el término aislamiento por distanciamiento.

- En las preguntas sobre competencias laborales (7 y 8): modificar la escala nominal dicotómica de respuesta (Si o No) por una escala politómica ordinal [Alto (A), Medio (M) o Bajo (B)] para evaluar el desarrollo de la competencia. Invertir el orden actual de las columnas: 2 (señalar las tres más relevantes) y 3 (grado en que la posee). Ajustar las consignas a las modificaciones.
- En la pregunta 17 sobre creencias asociadas al teletrabajo/trabajo a distancia: sustituir el término creencias por ideas y resienta por deterioro.
- Sin sugerencias aparecen 11 preguntas.

## Resultados de la validez de contenido por pilotaje

### *Funcionamiento de las preguntas y los incisos.*

Por lo que se aprecia en los datos obtenidos, todas las preguntas (abiertas y cerradas) fueron respondidas y todos los incisos fueron seleccionados en mayor o menor medida, tanto en la versión trabajadores como directivos.

En las preguntas abiertas:

- Pregunta sobre dificultades asociadas al teletrabajo/trabajo a distancia: respondieron con 22 categorías en las que se agrupan 75 respuestas, para un promedio de tres respuestas por categoría.
- Pregunta sobre aspectos satisfactorios: 106 respuestas agrupadas en 36 categorías, para un promedio de tres respuestas por alternativa de agrupación.
- Pregunta sobre aspectos no satisfactorios: 82 respuestas agrupadas en 13 categorías, para un promedio de 6 respuestas por categoría.
- Pregunta sobre recomendaciones a la organización: las 26 respuestas de sugerencias de mejora se concentran en siete categorías, para un promedio de cuatro respuestas por categoría.

En la pregunta adicional solicitando dudas, incomprendiones y sugerencias, no se obtuvieron respuestas. Tampoco se agregaron nuevas propuestas de condiciones, resultados del trabajo, competencias, beneficios y

creencias, en las opciones en blanco de cada pregunta. Al parecer los cuestionarios agrupan una amplia diversidad de respuestas posibles acerca del teletrabajo/trabajo a distancia en las categorías evaluadas.

## Discusión

Todo lo relativo al teletrabajo/trabajo a distancia, por su novedad para Cuba, es una macro necesidad de aprendizaje, desde el punto de vista de los trabajadores, sean o no teletrabajadores/trabajadores a distancia; y de los jefes, tengan o no subordinados en estas modalidades. Los resultados del cuestionario pueden servir para el diagnóstico de necesidades de aprendizajes individuales y organizacionales. De él se derivan objetivos de formación y puede ser punto de partida para el diseño de talleres formativos; para dar a conocer qué es esta modalidad de trabajo; los beneficios tanto para el trabajador, como para la organización y para la sociedad; las condiciones laborales que requiere y deben perfeccionarse; los riesgos para la salud y cómo prevenirlos desde el punto de vista de la salud y seguridad del trabajo.

Para la validación de contenido por criterio de expertos se utilizó una muestra nativa, pues se diseñan los cuestionarios con el interés de realizar un estudio de alcance nacional en el país. Por ello, el uso efectivo de estos cuestionarios en el contexto internacional requeriría de una contextualización y adecuación del lenguaje.

Por su parte, la aplicación piloto se realiza en una muestra de trabajadores y directivos de alta calificación (profesores universitarios). Esto puede influir en una mayor facilidad para la comprensión de los cuestionarios, sus consignas y los términos que se utilizan. Se deberá observar el comportamiento de estos indicadores en las aplicaciones posteriores que se realicen con muestras diversas. No obstante, se considera que el teletrabajo y trabajo a distancia son modalidades que se aplican en ocupaciones de calificación promedio alto (Peiró y Soler, 2020). Según Anghel, Cozzolino y Lacuesta (2020) el 60% de los trabajos en grupos ocupacionales cualificados podría realizarse en esta modalidad; siendo menos favorecidas las actividades que demandan de una menor formación profesional.

La aplicación a gran escala de los cuestionarios puede conducir al diseño de versiones más cortas de los mismos, cerrar algunas preguntas abiertas, lo que facilitaría su aplicación en el futuro. No obstante, los autores recomiendan complementar el uso de los cuestionarios con técnicas cualitativas que permitan explicar los datos mostrados y captar la diversidad de condiciones y experiencias. La metodología mixta puede ser idónea para sustentar la toma de decisiones complejas que requieren estas modalidades de trabajo.

## Conclusiones

Se construyeron dos versiones de cuestionarios sobre teletrabajo y trabajo a distancia para ser aplicados a trabajadores en estas modalidades y sus jefes directos. Ambas versiones miden las categorías: conocimientos, condiciones y resultados de trabajo, competencias laborales y satisfacción con esta modalidad laboral.

La validación de contenido por criterio de expertos de los cuestionarios arrojó un elevado consenso de acuerdo sobre el paralelismo entre ambas versiones y la coherencia entre incisos y categorías, así como altos índices de validez de contenido referidos a la calidad de los incisos.

En la validación de contenido a través del pilotaje se confirmó la efectividad de los incisos en que se abren las preguntas, siendo todos seleccionados en mayor o menor medida.

Estos resultados sugieren que ambas versiones corregidas serán cuestionarios efectivos para evaluar el teletrabajo y trabajo a distancia a escala nacional.

## Referencias

- Almirall, P. J. (2007). El paradigma dinámico de la Salud Ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(2), 59-68. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Almirall-Hernandez/publication/237213028\\_EL\\_PARADIGMA\\_DINAMICO\\_EN\\_SALUD\\_OCUPACIONAL\\_THE\\_DYNAMIC\\_PARADIGM\\_IN\\_OCCUPATIONAL\\_HEALTH/links/59c2d950a6fdcc69b9301102/](https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Almirall-Hernandez/publication/237213028_EL_PARADIGMA_DINAMICO_EN_SALUD_OCUPACIONAL_THE_DYNAMIC_PARADIGM_IN_OCCUPATIONAL_HEALTH/links/59c2d950a6fdcc69b9301102/)

## EL-PARADIGMA-DINAMICO-EN-SALUD-OCUPACIONAL-THE-DYNAMIC-PARADIGM-IN-OCCUPATIONAL-HEALTH.pdf

- Alonso R., Figueredo O., Sifonte Y.J. (2020). *Cubadebate. Garantías laborales y apuntes sobre la transportación en tiempos de COVID-19*. Recuperado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/05/11/garantias-laborales-y-apuntes-sobre-la-transportacion-en-tiempos-de-covid-19/>.
- Anaya, L.C. y Valbuena, S.R. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la Universidad EAN*. (Tesis de Maestría). Facultad de estudios en ambientes virtuales, Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/8941>
- Anghel, B.; Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). *El teletrabajo en España*. Boletín Económico, Banco de España, (2), 1-20. Recuperado de <https://ideas.repec.org/s/bde/joures/y2020i06daan13.html>.
- Arredondo, D. M. y Granda, A. M. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3(4), 48-55. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>
- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: Teletrabajo*. (Tesis). Universidad Javeriana: Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>
- Chávez, A.P. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno regional de Loreto*. (Tesis). Facultad de Ingeniería. Universidad privada de la selva peruana, Iquitos, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>
- Comité editorial. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33),1-6. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/>
- Deza, G., Zumaeta, L., Lo, M., Man, P., & Garay, N. (2017). Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Disponible en <http://hdl.handle.net/10757/621866>
- Díaz, Y., Cruz, M., Pérez, M. C. y Ortiz, T. (2020). El método criterio de expertos en las investigaciones educacionales: visión desde una muestra de tesis doctorales. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(1).
- Escudero, M.P. (2016). *Caracterización de los docentes de la Secretaría de Educación de Medellín para el perfilamiento en teletrabajo*. (Tesis de Maestría). Facultad de Ingeniería en Tecnologías de Información y Comunicación. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Bolivia. Recuperado de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/3133>
- Estupiñán, L. M.; Villamil, H. y Jiménez, E. A. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Pensamiento Americano*, 12(23). doi: 10.21803/pensam.v12i22.249
- European Agency for Safety and Health at Work Risk assessment for Teleworkers. *E-Facts 33*. Recuperado de: <http://osha.europa.eu>
- Guaca, N. A., Caicedo, Y. y Díaz, J. C. (2018). Estado del arte de Teletrabajo. *Documentos De Trabajo ECACEN*, (1). doi: 10.22490.ECACEN.2568
- García, E.E. y Sánchez, R.A. (2020). Prevalencia de los trastornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de covid-19. *Anales de la Facultad de Medicina*, 8(3), 301-307. doi: 10.15381.anales.v8i3.18841
- Guzmán, A.P. y Abreo, C.A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2), 5-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Grau Hill Education.
- Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z. y Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión

- de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 7-20.
- Medina, A., Avila, A. y González, Y.F. (2020). Teletrabajo en condiciones de COVID 19. Ventajas, retos y recomendaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63. Recuperado de <http://www.revsa-ludtrabajo.sld.cu/index.php/article/view/168>.
- Medina, A., Martínez, M., Vitier, A., Blanco, Y. y Hernández, M. (2019). Manual de Trabajo Extraclase de Psicología Laboral en las Organizaciones para el diseño de perfiles de cargos por competencias. (Manuscrito docente inédito). Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Habana, Cuba.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). *Ley 116 del Código del Trabajo*. La Habana: <http://www.gacetaoficial.cu/html/codigodetrabajo.html>.
- Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoque jurídico*, (2), 121-133. doi: 10.25009/ej.v0i2.2550
- Murphy, K.R. & Davidshofer C. O. (1994) *Psychological testing: principles and applications*. 3rd ed. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Newstron, J.W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13 edición. Editorial Mc Grau Gil. México.
- Oficina Nacional de Normalización. (2007). *Norma cubana NC 3000:2007*. Sistema de gestión integrada de capital humano—vocabulario.
- Palys, T. S. (1997). *Research decisions: quantitative and qualitative perspectives*. 2nd ed. Harcourt Brace & Company, Canada.
- Peiró, J. M. (2020). El teletrabajo, estrategia de afrontamiento individual y colectiva ante la pandemia del COVID-19: Contribuciones desde la Psicología de las Organizaciones. *SIP Bulletin / Número especial COVID-19*.
- Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. COVID
19. *IvieLAB*, 1, 1-10. Recuperado de <https://univale.es/dam/web-corporativa/Documentos-preveni-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Ramírez, L. (2008). *Aspectos legales del Teletrabajo en la Argentina*. [www.rmg.com.py](http://www.rmg.com.py)
- Sánchez, L.M. (2015). Competencias comunicativas en teletrabajo: cibercomunicación eficiente (Editorial). *Revista Reflexiones y saberes*, 3(4), 1-3. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/726/1253>
- Schaarschmidt, U., y de Prado, R. (1979). Introducción a la Psicología del Trabajo. En M. Martínez Rodríguez, y M. Vázquez Villazón. *Psicología Organizacional I, Selección de lecturas* (pp. 14-53). La Habana: Félix Varela.
- Suárez, A. S. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. Desbordes. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades-UNAD*, 7, 285-306.
- Tapasco, O. A. y Giraldo J. A. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56). doi: 10.4067/S0718-24492016000200003
- Tapasco-Alzate, O.A y Giraldo-García, J.A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. doi: 10.4067/S0718-07642020000100149
- Vicente, M. T.; Torres, J. I.; Torres, A.; Ramírez, M. V y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), 287-297. doi: 10.21615/4668

Recibido em: 22/02/2021  
 Reformulado em: 25/04/2021  
 Aceito em: 27/06/2021

Sobre los autores:

**Arianne Medina Macías**

Doctora en Ciencias Psicológicas, Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones, Licenciada en Psicología. Profesora Titular, miembro del Comité de Doctorado en Ciencias Psicológicas y del Consejo Científico. Presidenta de la Comisión Nacional de la Carrera y miembro del Tribunal Nacional de Doctorado en Psicología. Coordinadora de la línea de investigación: la Psicología en la Gestión del Desarrollo Organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6473-1190>

*E-mail:* arianne@psico.uh.cu.

**Marta Martínez-Rodríguez**

Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones, Licenciada en Psicología. Profesora asistente. Miembro del Comité de Maestría en Psicología Laboral y de las Organizaciones. Línea de investigación: La Psicología en la Gestión del Desarrollo Organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5819-5515>

*E-mail:* martam@psico.uh.cu

**Adalberto Avila-Vidal**

Doctor en Ciencias Psicológicas, Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones, Licenciado en Psicología. Decano, Profesor titular, Coordinador del Comité de Doctorado en Ciencias Psicológicas, Miembro del Consejo Científico y del Comité de Maestría en Psicología Laboral y de las Organizaciones. Miembro de la Comisión Nacional de la Carrera y del Tribunal Nacional de Doctorado en Psicología.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3646-4467>

*E-mail:* adalberto@psico.uh.cu

**Yaily Fabia González-Borrego**

Licenciada en Psicología. Profesora Instructora. Aspirante a Doctora en Ciencias Psicológicas. Línea de investigación: La Psicología en la Gestión del Desarrollo Organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3707-0550>

*E-mail:* yaily.gonzalez@psico.uh.cu

**Midalys Hernández-Díaz**

Licenciada en Psicología. Profesora Asistente. Aspirante a Doctora en Ciencias Psicológicas. Línea de investigación: La Psicología en la Gestión del Desarrollo Organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2587-0710>

*E-mail:* midalys@psico.uh.cu

Dirección postal:

Dra. Arianne Medina Macías

San Indalecio # 477 e/ Santa Emilia y Zapotes, Santo Suárez, 10 de Octubre, La Habana, Cuba

Teléfonos: 53543662 y 76387931