



Julio-Diciembre 2022

Recibido:21-01-2022

Aceptado: 17-05-2022

Venezuela y el trabajo en tiempos de pandemia y post-pandemia...una realidad que llego para quedarse

Autor: Francisco Rodríguez Riera⁸

Correo electrónico: Prof.frodriguezr@gmail.com

Adscripción: Universidad Arturo Michelena: Valencia, Carabobo, Venezuela

María Elena Cruces⁹

Correo electrónico: mariel2877@gmail.com

Adscripción: Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Resumen: La presente investigación se realizó con el objetivo de estudiar las nuevas modalidades de trabajo surgidas en Venezuela a partir de la pandemia y post pandemia Covid 19, conocer las formas y características de cada una de ella, las reglas sanitarias que impactaron en el mercado laboral y las normas regulatorio en algunos países suramericano, A través de la hermenéutica se pretendió llegar a fundamentos ontológicos de la investigación, la cual estuvo enmarcada bajo la perspectiva cualitativa, en la que se utilizaron estrategias que permitieron revelar información pertinente y de calidad a través de fuentes primarias, constituidas en los espacios en que se estudió. La

⁸ Doctor de Ciencias Sociales Estudio del Trabajo de la Facultad de Ciencias de la Salud U.C., MSc. Administración de Empresa mención Mercadeo UC. Lcdo. en Administración Mención RRHH (UNESR). ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5039-4106>

⁹ Doctora en Gerencia de la Universidad Yacambú. Magister en Nutrición (UC). Lcdo en Bioanálisis (UC). Profesor Titular a Dedicación Exclusiva en Prácticas Profesionales de Bioquímica del Dpto. de Estudios Clínicos de la Escuela de Bioanálisis, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo.

metódica se fundamenta en la fenomenología y la hermenéutica. Lo cual permitió la construcción teórica, como aporte al hecho educativo en las universidades. Se concluye en la investigación con la descripción de nuevas formas de trabajo que la crisis económica, social producto entre otro por la coyuntura política y sanitaria generó una suerte de imaginación del venezolano para la creación de las mismas aprovechando las oportunidades existentes del momento, tales como el llamado bachaquerismo, la raspa cupo, el cuidador de puesto en las filas, el cuidador de casas desocupadas entre otros. Siendo estos tipos de trabajos temporales con características particulares y no categorizados temporales que surgen por factores sociales, económicos, políticos y sanitarios.

Palabras clave: Pandemia, post pandemia, trabajos temporales.

Venezuela and Work in Times of Pandemic and Post-Pandemic...A Reality Here to Stay

Abstract: This research was conducted with the objective of studying the new work modalities that emerged in Venezuela as a result of the COVID-19 pandemic and its aftermath, understanding the forms and characteristics of each, the health regulations that impacted the labor market, and the regulatory norms in some South American countries. Through hermeneutics, the aim was to arrive at the ontological foundations of the research, which was framed within a qualitative perspective. Strategies were used to reveal relevant and high-quality information through primary sources, established in the spaces where the study was conducted. The methodology is based on phenomenology and hermeneutics. This allowed for theoretical construction as a contribution to the educational process in universities. The research concludes with a description of new forms of work that emerged as a result of the economic and social crisis, a product of, among other things, the political and health situation. This crisis fostered a kind of ingenuity among Venezuelans, who took advantage of existing opportunities, such as the so-called "bachaquerismo" (black marketeering), "raspa cupo" (scraping the quota), holding places in lines, and caring for vacant houses, among others. These are types of temporary jobs with particular characteristics, not categorized as such, arising from social, economic, political, and health factors.

Keywords: pandemic, post-pandemic, temporary work.

Introducción

El concepto de trabajo desde su creación como tal, ha evolucionado junto al hombre y la sociedad. En la actualidad, en el mundo capitalista hay una discusión tanto académica como política sobre la realidad laboral.

En la antigua Grecia como en Roma, la ciudadanía y la libertad estaban relacionadas con la exclusión del trabajo y los trabajadores. Posteriormente en la misma Grecia antigua, surge la primera transformación del concepto trabajo (Aizpuru/Rivero 1994,14. Med 1998,32 ss., citado por Holm-Detlev Kohler Antonio Martín pág. 10). Allí los campesinos libres y artesanos gozaban de reconocimiento social y el trabajo era considerado como algo intrínseco de la naturaleza humana. Subsiguientemente, la valoración del trabajo descendió a una significación de esclavitud, donde el trabajar se consideraba indigno.

A finales del siglo XVIII, el trabajo se transforma por el pensamiento de la corriente racionalista, que propone la razón, la igualdad y la libertad como ejes del nuevo paradigma filosófico. Esta transformación pasa desde la estigmatización del trabajo: culpa, condena, castigo divino, etc.; hasta convertirse en un deber social, una contribución al bien común, una vía de desarrollo personal, incluso hasta la salvación de las almas.

El trabajo en pandemia y post pandemia

Durante la pandemia, aparece una nueva utopía de tecnología, mediante la digitalización. Los empleos en plataforma se han mantenido e incluso se incrementó porque muchos trabajadores solicitaron que se le surtan trabajos en sus casas.

Este trabajo ya existía. Algunas empresas lo han incrementado, lo cual nos lleva a pensar que esta forma de trabajo se robustece posterior a la pandemia.

Los analistas se dividen en los catastrofistas que creen que será el fin del trabajo, no habrá empleos para todos, sino los digitalizados y los optimistas que creen que no habrá empleos para todos y como la mano de obra es calificada los empleadores tendrán que pagarle mejor.

Por otro lado, los más afectados en América Latina serán los empleados en trabajos manuales que están en el sector formal. Las compras en línea y la comida online llegaron para quedarse. Antes de la pandemia, la OIT calculaba que 7.9% trabajaban en casa, lo cual incluía a las costureras. Esto indica que los trabajadores digitalizados eran mucho menos que lo que reporta esa cifra.

La manufactura en línea, es un trabajo que no puede realizarse en casa, va a influir la estructura digital con que cuente el país. No todos tienen la última tecnología de internet. Hay países de Latinoamérica donde la proporción de tenencia de computadora es baja. Su capacitación para operar con esa tecnología es insuficiente, por lo cual hay muchas variables que hay que tomar en cuenta para que el trabajo en casa se vuelva masivo para la economía post Covid 19 y no exista mayor desigualdad en las habilidades digitalizadas, ya que la brecha digital se hace evidente según la edad, raza, género o clase social.

El trabajo en casa no va ser ocupado mayoritariamente en la población laboralmente activa, ya que solo es posible para ciertos tipos de actividades de oficina.

El trabajo en la línea de producción es muy poco probable que se pueda realizar de esa manera. En los servicios la gente sigue prefiriendo el cara a cara en el restaurant. Por lo tanto, la visión de la plataforma para llevar comida a casa no es el gozo semejante al del comer en el local. Pese a eso, este tipo de trabajo o negocio seguirá prosperando.

Para quienes creen que la visión optimista de que el trabajo en casa será menos controlado, ya hay software que permiten un control del tiempo de conexión y desconexión del trabajador a distancia. La visión pesimista habla de la gran demanda de trabajadores formales e informales que se quedarán sin trabajo sin importar su ocupación. Hay una gran cantidad de jóvenes que solicitan trabajo después de la pandemia, por lo que el capital tendrá la oportunidad de pagar menos salarios frente a esta gran demanda de trabajo, con peligro de la precarización del trabajo en comparación con el pasado 2019. Se aprovechará la mano de obra barata, lo cual jugará en contra de la automatización y la digitalización; el capital digitalizará si esto le resulta más rentable.

Durante la pandemia la fuerza sindical trabajadora se mantuvo ausente, sin propuestas que regularan el trabajo, ni beneficios sociales y salariales universales, lo cual no favorece el equilibrio ni hace oposición a la fuerza del capital para marcar empujar un rumbo viable social y económicamente favorable a la clase trabajadora.

La población mundial industrial se hunde y proyecta una lenta recuperación. En Asia, Europa y Latinoamérica, hubo una caída vertical, producto de la propagación del coronavirus. Ello le ha propinado un golpe a la economía sin precedentes en su amplitud y dureza. Sin embargo, es poco probable que se produzca una recuperación rápida hasta alcanzar el impulso, antes de comenzar la pandemia del covid19.

El economista Chris Williamson, jefe de negocios de IHS Markit, señala “Las medidas que se necesitan para mantener a los trabajadores seguros significarán que incluso las empresas que puedan reanudar la producción estarán funcionando en general a baja capacidad, y una mayoría frente a una demanda absolutamente reducida”.

Un estudio del Banco central europeo en base a 57 economistas mostraba que estos expertos esperaban ver cierta recuperación económica en la eurozona. Es decir, una aguda caída seguida de un lento rebote. Los economistas esperan que la economía de la eurozona se contraiga el 5.5%. Este año antes de rebotar a 4.3% el próximo año. En un estudio realizado en marzo de 2020, ellos pronosticaron un crecimiento del 1.1% ese año y 1.2% para el siguiente.

Teletrabajo en pandemia y post pandemia

En la historia el trabajo ha vivido procesos de transformación enormes. Desde la división técnica dividiendo el trabajo en tareas, la división social del trabajo dividiendo el trabajo en concepción y ejecución (Taylor) y la mecanización con las cadenas de montaje (Fordismo), pero ahora hay una nueva división del trabajo física, entre el espacio de la empresa la organización y el lugar donde están los trabajadores (teletrabajo).

En época de pandemia se han acentuado dos modalidades de tipo de trabajos, aunque ya existían, antes de la crisis, pero tuvo una transformación: el teletrabajo y el trabajo en base a plataforma (repartidores, Uber, entre otros).

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)

El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesauro OIT, 6.^a edición, Ginebra, 2008.)" (OIT, 2011; 12)

La Organización Internacional de Trabajo define: teletrabajo como: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

Por lo tanto, el teletrabajo es un trabajo a distancia a remota y conectado. No se hace en la oficina o en la empresa y utilizan los medios de tecnología e informática. Es una forma de trabajo que se reguló de una manera diferente, para recibir el impulso de la revolución científica tecnológica que ha contribuido fuertemente al cambio de la forma de trabajo. A través de este modo de producción se busca incrementar el margen de ganancia, disminuir los costos y reducir el personal asalariado que tiene derechos en materia laboral y seguridad social. Con este modo de trabajo, los contratos de duración a tiempo indeterminados son reemplazados por contratos determinados. Las empresas promueven la tercerización y subcontratación, dando lugar a los empleos precarios y aumentando el trabajo no registrado.

En la oficina es móvil, hay un cambio físico y gracias a las tecnología y comunicaciones se puede instaurar en cualquier sitio, siendo una oficina virtual que recurre a la nube, en la cual trabajadores y empresarios se comunican a través de la nube. El teletrabajo producto de la pandemia, se ha impuesto en muchas actividades. Va a crecer y adoptará nuevas formas, ya que ofrece ventajas y desventajas, tanto para los trabajadores como para los empleadores. A la empresa le

permite reducir su capital humano fijo. Con ello se puede reducir el espacio físico y a su vez los gastos de funcionamiento del mismo, como gastos de limpieza, seguros, entre otros de mantenimiento físico se han reducido. Por tener menos empleados en forma física, hay menos ausentismo.

Para el trabajador en su casa es más difícil pedir una licencia por enfermedad. No hace falta pagar prima por cumplimiento de horario. Se aumenta la productividad, porque el teletrabajo permite trabajar de una manera más intensa. La supervisión se hace ahora por el software. En estas jornadas laborales no se pagan horas extras. Se precariza el empleo porque se hace por tiempo determinado. La inspección del trabajo por autoridades está totalmente ausente para poder controlar este trabajo a domicilio. Se reduce la acción del sindicato y el teletrabajo se individualiza.

Para el trabajador esta modalidad de trabajo se adapta a su característica personal. Hay trabajadores enfermos que no pueden salir de casa, o tienen actividades domésticas que realizar y el teletrabajo les permite esta flexibilidad, y quizás una de las motivaciones a querer teletrabajar es que se gasta menos tiempo en viajes y en comida.

Las desventajas para los trabajadores es que se extienden las jornadas de trabajo y no son pagadas esas horas extras, debido a que recae en la responsabilidad del trabajador. Si no ha terminado una tarea, la hará hasta concluir la misma, los empleadores le llaman a cualquier hora para asignarle tareas. El uso del espacio no es alquilado, es propio del empleado. Hay disputas por el espacio en la familia, porque no todas las familias tienen un espacio especial para realizar el teletrabajo. Al mismo tiempo, el uso del computador se convierte en un problema, en caso de no tener uno para cada miembro del núcleo familiar.

El teletrabajo es un nuevo proceso de trabajo que requiere calificaciones profesionales e intensifica el uso de las facultades físicas y mentales. Debe ser un trabajo flexible, corresponde adaptarse y responder rápidamente a las demandas. El teletrabajo ha tocado la vida familiar, porque a veces no se sabe cuándo es el ocio, el trabajo o la vida familiar.

Otro aspecto interesante es la modalidad de acercar el producto al consumidor. No es nueva, pero quizás por la situación de pandemia se ha incrementado, el repartidor a través de su trabajo busca fidelizar al consumidor.

No tiene relación salarial con el empleador. Son relaciones comerciales, se le factura, no se le reconoce relación de dependencia. La empresa impulsa la competencia entre los trabajadores. Los ingresos son bajos, no se calcula por el tiempo de trabajo, sino por los resultados, la ley de contrato de trabajo no vale para ellos.

El teletrabajo, entre muchas de las ventajas que ofrece, permite una significativa reducción en el desplazamiento de las personas en las ciudades, con el beneficio al medio ambiente y a la descongestión de las carreteras. Muchas transacciones en los negocios migrarán a la digitalización, lo cual simplificará los procesos e incrementará la productividad. La relación de trabajo cambiará con nuevos conceptos y normas.

Un aspecto importantísimo en esta generación innovadora es el de la Telemedicina. La misma es un ejemplo de una atención oportuna de consulta médica a distancia. Es un espacio para conversar sobre preocupaciones y dudas del paciente, en un entorno seguro. Permite tener un diagnóstico oportuno y dar inicio o continuidad al tratamiento. Es complementaria a la atención presencial. La Asociación Médica Americana (AMA), describe que el 75% de las atenciones de urgencia o visitas a centros médicos de urgencia, serían innecesarias o manejadas de forma segura o efectiva, a través de un teléfono o video, con lo cual se resolverían muchos más casos que en forma presencial.

El teletrabajo y la telemedicina son las tendencias de esta nueva etapa post pandemia. La etapa de masificación se adelantó en varios años. Surge una necesidad de hacer esfuerzos masivos de reconversión laboral, para que se tengan habilidades para desarrollarse en empleos menos rutinarios, lo cual es ahora fundamental.

Según indica el ex asesor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y consejero de políticas Públicas de libertad y desarrollo, Humberto Berg “El teletrabajo, que mucho trataron de demonizar como una herramienta para precarizar el trabajo, ha

demostrado ser precisamente todo lo contrario, siendo vital para mantener muchos puestos laborales”.

Covid -19: trabajo vs pandemia

La situación sanitaria producto de la pandemia, nos ha motivado a colaborar en todos los niveles, resolver problemas e innovar en las soluciones. Se puede afirmar que el Covid-19, es la mayor crisis humanitaria desde la segunda guerra mundial, con grandes pérdidas humanas y económicas, generando un alto índice de desempleo e incremento de la pobreza mundial.

Probablemente se acelere la implementación de la Inteligencia artificial. Los empleos desaparecen y surgen otros bajo la concepción de un mundo laboral distinto, con nuevas relaciones laborales, más virtual y mucho menos presencial, con normativas y nuevas leyes laborales acorde con la nueva sociedad de trabajo. Un sistema productivo digitalizado y remoto, con nuevas concepciones sobre el comportamiento del consumidor, con un cambio híbrido de trabajo remoto-presencial. La aceleración del comercio *on line*, traerá una incorporación de millones de personas al trabajo remoto o teletrabajo. En un futuro no muy lejano podrían incorporarse repartos con drones y taxis autónomos.

El teletrabajo, entre muchas de las ventajas que ofrece, permite una significativa reducción en el desplazamiento de las personas en las ciudades, con el beneficio al medio ambiente y a la descongestión de las carreteras. Muchas transacciones en los negocios migrarán a la digitalización, lo cual simplificará los procesos e incrementará la productividad. La relación de trabajo cambiará con nuevos conceptos y normas.

Un aspecto importantísimo en esta generación innovadora es el de la Telemedicina. La misma es un ejemplo de una atención oportuna de consulta médica a distancia. Es un espacio para conversar sobre preocupaciones y dudas del paciente, en un entorno seguro. Permite tener un diagnóstico oportuno y dar inicio o continuidad al tratamiento. Es complementaria a la atención presencial. La Asociación Médica Americana (AMA), describe que el 75% de las atenciones de urgencia o visitas a centros médicos de urgencia, serían innecesarias o manejadas de forma segura o efectiva, a través de un

teléfono o video, con lo cual se resolverían muchos más casos que en forma presencial.

El teletrabajo y la telemedicina son las tendencias de esta nueva etapa post pandemia. La etapa de masificación se adelantó en varios años. Surge una necesidad de hacer esfuerzos masivos de reconversión laboral, para que se tengan habilidades para desarrollarse en empleos menos rutinarios, lo cual es ahora fundamental.

Según indica el ex asesor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y consejero de políticas Públicas de libertad y desarrollo, Humberto Berg “El teletrabajo, que mucho trataron de demonizar como una herramienta para precarizar el trabajo, ha demostrado ser precisamente todo lo contrario, siendo vital para mantener muchos puestos laborales”. De acuerdo lo expresado por Berg, el teletrabajo surge como una herramienta que favorece tanto al trabajador como a la industria y el comercio, lo cual nos lleva a definir una forma de hacer trabajo a distancia de acuerdo a las necesidades de cada empleo y de las regulaciones laborales en materia de seguridad social y protección del trabajador.

La relación entre las empresas y los trabajadores deberá cambiar, estableciendo un modelo de relación laboral, basado en la confianza, autodisciplina, el desempeño y el aprendizaje continuo. Los derechos fundamentales del trabajador, son un punto importante, el derecho a desconectarse. Se requieren condiciones seguras de trabajo en el hogar, protección al ciberacoso. Obviamente, pueden surgir consecuencias ergonómicas tales como el estrés, y enfermedades psicosociales.

Marco legal del teletrabajo en Latinoamérica

Según la OIT, el teletrabajo se define como “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleado”.

En Chile, por ejemplo, se ha implementado una Ley de Trabajo a distancia y teletrabajo, tras su rápida discusión, aprobación y puesta en vigencia debido a los efectos de la pandemia. Esta normativa regularizará los derechos de los trabajadores que realizan labores de modo remoto, mediante anexos a los contratos, o bien nuevos

contratos que contengan estas actualizaciones.

Por definición (en esta Ley Chilena) de la normativa en el trabajo a distancia el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio otro lugar o lugares distintos de los establecimientos de la empresa, mientras que en el teletrabajo se deben cumplir las funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o debe reportar esas funciones a través de esos medios. Destaca en los derechos de los trabajadores, que quienes realicen labores a distancia o teletrabajo deberán firmar un contrato de trabajo o anexo donde se especifique esta posibilidad. Los trabajadores tendrán los mismos derechos laborales que cualquier otro colaborador, teniendo la opción de pactar libremente su jornada de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.

Por otro lado, en casos como Argentina, no se cuenta con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad. Entre ellas, la ley de Contrato de Trabajo y la rectificación del Convenio n°177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio. Esa disposición legal aprobada en noviembre del 2003, promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. El reglamento más reciente es la resolución 595/2013, la Argentina creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). El fin de la entidad fue promover, facilitar y monitorear el Teletrabajo. Este tiene como objetivo, impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, evaluar el impacto del teletrabajo. Por último, promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores. No obstante, todavía no se encuentra promulgada una ley que regule formalmente todos estos objetivos, ya que todavía existen vacíos legales. En la espera de algún avance legislativo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dispuso la Resolución 21/2020, en la cual “el domicilio de los trabajadores será considerado como ‘ámbito laboral’, quedando cubiertos por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)”.

Por otra parte, en Colombia desde 2008, tiene la Ley 1221, que promueve y regula el teletrabajo. La normativa define el concepto de

teletrabajo y sus diferentes formas (autónomos, móviles y suplementarios). A su vez, el estado colombiano promueve la actividad por medio de la “Red Nacional de Fomento al Teletrabajo” y para la población en situación de vulnerabilidad. También impulsa su implementación y otorga garantías y protección a la tele trabajadores.

El gobierno de Uruguay, en conjunto con la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Emergencia (Sinae) del país, dio pautas para impulsar el teletrabajo. Ello significa hasta el momento, solo “en las oficinas públicas, como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo”. Se excluye del teletrabajo a trabajadores cuyos servicios deben mantenerlo presencialmente. También de aquellos que sean categorizados como indispensables o estén bajo licencia médica.

La Sinae presentó un documento donde sintetizó algunas recomendaciones. Ellas consideran pautas que deben seguir las oficinas del estado en personas que si o si, deben teletrabajar. También considera pautas de aplicación opcional y recomendaciones sobre la aplicación del teletrabajo, cabe señalar que, hasta el momento, no hay ningún tipo de resolución similar para las empresas privadas, por lo tanto, este país latinoamericano no ha fomentado el teletrabajo en todo el ámbito nacional.

Perú ya dispuso el Trabajo Remoto. Este país, fue uno de los primeros en Latinoamérica que fomenta el teletrabajo como política presidencial. El objetivo es acatar las medidas de aislamiento total. A pesar de no existir una regulación oficial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) elaboró la Guía para la prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral. Allí describen el teletrabajo como una modalidad que usa las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).

Ello para que empleadores y trabajadores que brindan servicios fuera de la oficina. A diferencia de otros países, por el Estado de Emergencia, en el Perú es obligatorio el Teletrabajo en cuarentena. Por tanto, solo se podrá trabajar presencialmente por una solicitud de permiso especial de tránsito. Ello es autorizado para personal de centros de salud, bancos, farmacias, grifos. También en medios de comunicación, centrales telefónicas, supermercados, mercados, limpieza pública, hoteles y centros de alojamiento.

En Venezuela, para mayo de 2016 la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (Conatel), hablaba de un proyecto piloto con un grupo de trabajadores que cumplirían sus funciones laborales desde sus hogares, en donde el teletrabajador no tendría flexibilidad de sus deberes ni pérdida de sus derechos laborales.

Reflexiones finales

El mundo contemporáneo, como era conocido es, y al mismo tiempo, no es lo que creíamos. Resulta una necesidad adaptarnos y aprender. La transformación va mucho más allá de la innovación tecnológica. El propio ser humano está en mutación, ante la automatización y la irrupción de la robótica.

Es fundamental entender la innovación digital, ya que es un camino en el que todos nos encontramos advirtiéndole poco a poco, pero sin pausa con velocidad desde nuestras individualidades y particularidades personales. La Era Digital, es reciente para toda la humanidad.

Venezuela cambió, en sus relaciones humanas y laborales; ese cambio trajo consigo nuevas formas de trabajo que en cierta forma surgieron por la crisis político económica y sanitaria, en la cual está inmersa desde varias décadas creando trabajos temporales que surgen y desaparecen de acuerdo a la oportunidad de los actores sociales.

Como ya se afirmó, los paradigmas se resquebrajaron, surgieron otros que lentamente se irán verbalizando y acuñando. Este último aspecto lo dejamos abierto en esta investigación, pues amerita un análisis realmente inquietante para la mente y praxis humana.

Referencias

- Alonso L. E. (2007). La crisis de la ciudadanía laboral. Barcelona, Ánthropos Editorial.
- Arias, R. (2020). Universidades en la era de la digitalización. [Documento en línea] Disponible: <https://sociedadtrespuntocero.com/2020/02/universidades-en-la-era-de-la-digitalizacion-i/> [Consulta: 2021, Febrero 25].
- Barrio, Leticia y Ojeda, Ernesto (2006). Transformaciones y crisis en el mundo del trabajo. CDCH, Universidad de Carabobo.

- Bauman, Z (2016). Las redes sociales son una trampa / Entrevistado por Ricardo de Querol. Disponible: https://elpais.com/cultura/2015/12/30/babelia/1451504427_675885.html
- BID (2020). América Latina en movimiento. Competencias y habilidades en la cuarta revolución industrial. [Documento en línea] Disponible: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Am%C3%A9rica_Latina_en_movimiento_Competiciones_y_habilidades_en_la_Cuarta_Revoluci%C3%B3n_Industrial_es.pdf [Consulta: 2021, febrero 25]
- Birnbaum N. (1968). La crisis de la sociedad industrial. Buenos Aires Argentina.
- Blachn Ribas y col. (2003). Teoría de las relaciones laborales, Fundamentos Editorial UOC 1ra edición 2003.
- Cáceres, Pablo. Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. Psicoperspectivas, vol. II, núm. 1, 2003, pp. 53-81 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile
- Castillo, N, y Añez, V (2018). El teletrabajo como alternativa laboral. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, FACES, Universidad de Carabobo. Trabajo no publicado
- Dasten J (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde américa latina, en la Revista Trabajo y sociedad versión On line ISSN 1514-6871, Trab. soc. no.23 Santiago del Estero.
- OIT (2006). Cambios en el mundo del trabajo. memoria de la conferencia internacional del trabajo 95^a reunión 2006. Disponibleen: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf> [Consulta: 21 de agosto de 2019].