

Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
EDTYSS-GILOG

Trabajo Especial de Grado
EL TELETRABAJO EN EL DOMICILIO
Incidencia en las actividades laborales e
impacto en los trabajadores y trabajadoras
(Caso: Instituto de Proyectos Especiales del
estado Mérida)

Autor: Esp. Romyna A. Morales Burguera

Tutor: Doctor. Frank Eduardo. Rivas T

Mérida marzo 2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado titulado, **EL TELETRABAJO EN EL DOMICILIO: INCIDENCIA EN LAS ACTIVIDADES LABORALES E IMPACTO EN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, (Caso: Instituto de Proyectos Especiales del estado Mérida)** presentado por la ciudadana: Romyna Amalia Morales Burguera, titular de la Cédula de Identidad N° V-8.711.100, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe. En la ciudad de Mérida a los 04 días del mes de marzo 2024

Doctor Frank Eduardo Rivas

C.I. 9.479.325

DECLARACION DE AUTORÍA

Quien suscribe, Romyna Amalia Morales Burguera, titular de la Cédula de Identidad No.V-8.711.100, hace constar que es la autora del trabajo Especial de Grado, titulado: **EL TELETRABAJO EN EL DOMICILIO: INCIDENCIA EN LAS ACTIVIDADES LABORALES E IMPACTO EN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, (Caso: Instituto de Proyectos Especiales del estado Mérida)** el cual constituye una elaboración personal realizada únicamente con la dirección del tutor de dicho trabajo, Doctor Frank Eduardo Rivas Torres, titular de la Cédula de Identidad No. 9.479.325; en tal sentido, manifiesto la originalidad de la conceptualización del trabajo, interpretación de los datos y la elaboración de las conclusiones, dejando establecido que aquellos aportes intelectuales de otros autores se han referenciado debidamente en el texto del mismo. En la ciudad de Mérida a los 04 días del mes de marzo 2024

Romyna Amalia Morales Burguera

C.I. 8.711.100

DEDICATORIA

Las metas alcanzadas es producto de una habitual práctica de constancia, disciplina y disposición en todo lo que hacemos y queremos. Ante la complejidad de las cosas siempre habrá un camino, una luz o tal vez una voz que nos revele que todo es posible.

A Dios todo poderoso quien con su luz guía nuestros pasos y conduce nuestros caminos; infinitas gracias por mantenerme en pie con entusiasmo y fe. **A la Virgencita María** en quien confía grandemente mi corazón por su presencia, fuerza y cobijo en el trajinar del mundo físico y espiritual.

A mis amados hijos Jesús y José de quienes comprendí que la edad y el tiempo no paralizan el conocimiento, la creatividad y el enfrentarse a nuevos retos. Gracias por el acompañamiento y apoyo en todas aquellas tareas desafiantes y novedosas. Toda una inspiración de trabajo, constancia y buena voluntad.

A mi Mamá Nora quien con sus oraciones y buen consejo impregnó mi sentido de optimismo, fuerza, entrega y resolución para alcanzar los sueños.

A mi esposo Nilso por su presencia y apoyo en el alcance de esta meta.

A mis hermanos y amigos quienes creyeron que alcanzar esta meta era posible. **A mi amiga Rosario** quien con alegría, entusiasmo y sabiduría ante lo largo e incierto del camino me impulsó a continuar sin prisa, pero con firmeza. Gracias por tu amistad sincera.

A mi guía espiritual, soplo de Dios e infinito amor; tú presencia me hizo entender que no hay que desfallecer ante las dificultades y obstáculos que merodea el camino; tu compañía incondicional, tu amor incalculable y tu luz cual estrella se vislumbra en una noche despejada, inspiraron el sentido y confianza de poder alcanzar todo aquello que anhelamos en el tiempo a que corresponda sin un antes y sin un después. Estarás por siempre en mi corazón. **A quién también como guía espiritual** me acompaña en esta vida terrenal cual sublime presencia es fuente de energía, impreso optimismo y lucha para llegar al final del sendero.

Romyra Morales Burguera

AGRADECIMIENTO

A la ilustre Universidad de Los Andes (Mérida, Venezuela) por darme la oportunidad de continuar avanzando en el crecimiento personal y profesional en las ciencias sociales y jurídicas a través de los estudios impartidos sobre el derecho del trabajo y seguridad social cuyo valor es inmensurable ante los acontecimientos, acciones y prácticas el mundo laboral.

A mi tutor, orientador y profesor Frank Eduardo Rivas quien es ejemplo de excelencia educativa, inagotable en la enseñanza y aporte al conocimiento. Su lucha y constancia por la capacitación y desarrollo profesional nos inspira para continuar impregnando nuestro sentido, nuestra mente y espíritu de grandes saberes. Al honorable jurado, profesoras **Laura Obando y Jani Suescún** por el apoyo en la consecución de este logro.

Al Instituto de Proyectos Especiales, su director, Gerente de Talento Humano, gerentes, trabajadores y trabajadoras por abrirme las puertas y permitir desarrollar la presente investigación en esa institución.

A las Doctoras Leyda Alejandra Blanco y Yanex Materán Barrera por proporcionarme información e impartir conocimientos sobre aspectos jurídicos y medicina ocupacional en materia laboral de fundamental utilidad y pertinencia para el desarrollo de los objetivos planteados.

A mi compañero Saul por su apoyo en hacer posible el presente estudio; quien a su vez me permitió el acceso a los trabajadores del IPE e información relevante basada en datos y documentos para la factibilidad de la investigación.

A todas aquellas personas que contribuyeron directa e indirectamente con este logro académico.

A todos gracias infinitas...

Romya Morales Burguera



ACTA VEREDICTO

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

Los suscritos, Dres., **LAURA ANGELINA OBANDO, FRANK E. RIVAS TORRES y JANY MARISELA SUESCÚN RODRÍGUEZ** designados miembros para integrar el Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado como requisito para obtener el título de **“ESPECIALISTA EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”**, de la Abg. **ROMINA AMALIA MORALES BURGUERA**, con Cédula de Identidad N° V-8.711.100, participante de la Segunda Cohorte de este Programa de Especialización adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES; reunidos el día cuatro (04) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), en el Conjunto “La Liria” Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Edif. “G”. Primer piso, Salón de Reuniones GILOG, a las 02:30 p.m. Luego de haber leído el manuscrito presentado titulado: **“EL teletrabajo en el domicilio. Incidencia en las actividades laborales e impacto en los trabajadores y trabajadoras”** escuchada la exposición oral y las respuestas del participante a las preguntas que se le formularon en el transcurso de la defensa pública, declaramos que el Trabajo Especial de Grado ha sido **Aprobado: Mención publicación.**

MIEMBROS DEL JURADO

www.bdigital.ula.ve

Laura Angelina Obando
V-10.237.169
Coordinadora - Miembro del Jurado



Jany Marisela Suescún Rodríguez
V-10.714.691
Miembro del Jurado

Frank Eduardo Rivas Torres
V- 9.479.325
(Tutor) Miembro del Jurado



Av. Las Américas, Núcleo Liria-Edificio G, Primer
Piso. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela



consejodcofaces@gmail.com

ÍNDICE GENERAL

INDICE.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	x
INDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	20
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	21
Justificación.....	25
Alcance.....	27
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
Antecedentes de la Investigación.....	37
Bases Teóricas.....	37
1. El teletrabajo.....	37
1.2 Definición.....	41
1.3 Lugar de trabajo predeterminado y teletrabajo.....	43
2. El teletrabajo y su historia.....	43
2.1 Origen y evolución.....	50
2.2 El teletrabajo en Europa.....	55
2.3 El teletrabajo en América Latina y el Caribe.....	59
2.4 El teletrabajo en Venezuela.....	63

3	Modalidades de teletrabajo.....	63
	a. De acuerdo a la relación de dependencia o autonomía.....	64
	1. Teletrabajo autónomo o por cuenta propia.....	64
	2. Teletrabajo bajo relación de dependencia o relación contractual.....	64
	b. De acuerdo al lugar en que el teletrabajador o teletrabajadora desempeña las actividades o funciones.....	64
	1. Teletrabajo en el domicilio.....	65
	2. Teletrabajo móvil.....	65
	3. Teletrabajo en oficinas satélite.....	65
	4. En telecentros.....	66
	c. De acuerdo a la frecuencia en la asistencia al sitio de trabajo u oficina de la empresa, el Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia lo clasifica en.....	66
	1. Teletrabajo a tiempo completo.....	67
	2. Teletrabajo suplementario.....	67
	3. Teletrabajadores a tiempo parcial.....	67
	d. De acuerdo a la trasmisión de información.....	67
	1. Teletrabajo conectado o “en line”.....	67
	2. Teletrabajo desconectado o “off line”.....	68
4.	Beneficios y debilidades del Teletrabajo.....	69
	4.1 Beneficios.....	71
	4.2 Desventajas.....	74
	4.3 Perfil del teletrabajador o teletrabajadora.....	76
5.	El teletrabajo y la tecnología de la información y comunicación.....	81
6.	Un modelo de gestión desde la figura laboral del teletrabajo.....	87
7.	Experiencia y acciones de empresas e instituciones públicas durante la pandemia COVID- 19 en aplicación del teletrabajo como alternativa de la organización laboral.....	91

8. Instituto de Proyectos Especiales.....	93
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO.....	97
Tipo y Diseño de la Investigación.....	103
Población y Muestra.....	104
Población.....	105
Muestra.....	109
Definición y operacionalización de variables.....	111
Sistema de variables.....	112
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	117
Validación del instrumento.....	119
Descripción de los procedimientos para la ejecución de la Investigación.....	122
Técnica de análisis de datos.....	124
CAPITULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
Aspectos generales.....	126
Análisis de la información	164
El teletrabajo y el derecho positivo en Venezuela.....	171
El teletrabajo y su incidencia en la salud del trabajador o trabajadora.....	176
Análisis de datos.....	176
Cuestionario aplicado a los trabajadores y trabajadora del Instituto de Proyecto Especial.....	188
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	194
Recomendaciones.....	200
Bibliografía.....	206
Anexos.....	219

ÍNDICE DE CUADROS

N.º

1. Términos básicos.....	95
2. Bases legales.....	96
3. Trabajadores y trabajadoras del IPE.....	110
4. Conceptualización de la variable.....	113
5. Operacionalización de las variables	115
6. Entrevista (EAS).....	129
7. Entrevista (EAL).....	132
8. Ítem 1 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	133
9. Ítem 2 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	134
10. Ítem 3 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	135
11. Ítem 4 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	136
12. Ítem 5 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	137
13. Ítem 6 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	138
14. Ítem 7 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	139
15. Ítem 8 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	140
16. Ítem 9 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	141
17. Ítem 10 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	142
18. Ítem 11 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	143
19. Ítem 12 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	144
20. Ítem 13 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	145
21. Ítem 14 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	146
22. Ítem 15 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	147
23. Ítem 16 de cuestionario aplicado a (TIPE).....	148
24. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)...	150
25. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)...	151

26. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 152
27. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 153
28. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 154
29. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 155
30. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 156
31. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 157
32. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 158
33. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 159
34. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 160
35. Cuestionario aplicado a (TIPE) ítems 6(a), 8(a),12(a), 13(a), y 16(a)... 161

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N.º

1. Cuál de los siguientes cargos desempeña usted en el IPE.....	133
2. ¿Durante la Pandemia Covid-19 y luego de ésta dio cumplimiento a las actividades correspondientes a su cargo a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio?.....	134
3. A cuál de los siguientes incisos corresponde las actividades laborales ejecutadas por usted a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio.....	135
4. Con que frecuencia realizó las tareas o actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo.....	136
5. ¿Cuenta con tecnología digital para realizar sus actividades desde el domicilio?.....	137
6. ¿Hace uso de algún sistema o programa digital que le permita realizar con facilidad y efectividad las actividades o tareas de trabajo desde el domicilio?.....	138
7. ¿Cuenta con Internet como canal de transmisión de la información requerida?.....	139
8. ¿Considera que en la modalidad de teletrabajo la comunicación con jefes y compañeros a fin de intercambiar ideas, resolver situaciones laborales, coordinar actividades, tomar decisiones entre otras se produce de forma continua, clara y sencilla?.....	140
9. Cuenta en su domicilio con un entorno físico provisto de ciertas condiciones de seguridad y salud tales como.....	141

10. ¿Considera que logra cumplir con efectividad las actividades laborales desde su domicilio?.....	142
11. ¿A su criterio el teletrabajo en el domicilio es un modelo novedoso de llevar a cabo las actividades laborales fuera de la empresa?.....	143
12. ¿Considera que el teletrabajo en el domicilio influye en su salud física y emocional?.....	144
13. ¿La modalidad de teletrabajo en el domicilio le ha permitido crecer y desarrollarse profesionalmente?.....	145
14. ¿Realiza fácilmente las tareas o actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo en el domicilio?	146
15. ¿La modalidad de teletrabajo en su domicilio ha sido una oportunidad para incursionar y aprender otra forma de ejecutar las actividades laborales?.....	147
16. Qué modalidad laboral prefiere usted para realizar las actividades y tareas correspondiente a su cargo.....	149

Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
EDTYSS-GILOG

EL TELETRABAJO EN EL DOMICILIO:
Incidencia en las actividades laborales e impacto en los trabajadores y
trabajadoras

Autor: Esp. Romyña Amalia Morales Burguera

Tutor: Dr. Frank E. Rivas Torres

Marzo, 2024

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como propósito el estudio del teletrabajo y en su condición especial el teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora entendiéndolo en su descripción conceptual como el mecanismo que permite realizar las actividades laborales desde el hogar de los teletrabajadores y teletrabajadoras bajo la existencia de una relación de dependencia, al contar con elementos tales como subordinación, ajenidad, remuneración y control, usando para ello como herramienta necesaria e indispensable la tecnología digital. En su aspecto general busca analizar la efectividad y rendimiento de las actividades llevadas a cabo a través de esta modalidad, así como caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras, durante la pandemia Covid-19 y posterior a ésta. Para su desarrollo se abordó como población de estudio a los teletrabajadores y teletrabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales (IPE) del estado Mérida, y especialistas en el área jurídica, y de salud ocupacional y seguridad e higiene en el trabajo a fin de recabar tanto de los propios autores del proceso como de los especialistas en estas materias información útil y pertinente de acuerdo a la experiencia y vivencia tenida. De otra manera el estudio se enmarcó en un análisis descriptivo, cualitativo y de campo logrando dar respuesta a los objetivos establecidos en atención a las variables y conceptos planteados. El análisis del tema estuvo acompañado además de otras investigaciones sobre aspectos o tópicos de igual similitud, documentos literarios, instrumentos normativos y bases teóricas que explican su sentido, efecto y prospectiva en el mundo laboral.

Descriptor: teletrabajo, teletrabajador, tecnología digital, actividades laborales, eficacia y productividad.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo apunta a un mecanismo laboral que busca adaptar condiciones y situaciones a la dinámica de los cambios económicos, políticos y sociales de muchos países del mundo. A lo largo del tiempo y en extensión a los distintos continentes se ha experimentado formas diferentes de llevar a cabo las actividades de trabajo bajo el concepto para alguno de estos de mejorar la capacidad, productividad y nivel de vida de trabajadores y trabajadoras como el crecimiento, rentabilidad y competitividad de las empresas dentro del mercado.

www.bdigital.ula.ve

Producto de ello y en efectividad a prácticas de resultados satisfactorios para los interlocutores del proceso productivo se ha replicado el interés de incursionar y direccionar dicha modalidad, habiendo organizaciones con diseños, estrategias y estructuras en el medio físico como digital que hacen efectiva su aplicación. Por su parte disposiciones legales que respaldan y garantizan su existencia y uso.

Atrapados por la historia el teletrabajo muestra su significado con el pensamiento del físico Jack Nilles, (1973), a razón de los estudios realizados por Norbert Wiener entre los años (1894-1964) sobre la Cibernética, y en especial atención ante la crisis petrolera en los Estados Unidos que obliga a optimizar los recursos no renovables y minimizar el uso de combustibles en ocasión al desplazamiento de los trabajadores. De esta manera para

Nilles, debía llevarse “el trabajo hacia el trabajador” y no el trabajador al trabajo.

En atinencia a ello el mundo laboral ha dado grandes saltos hacia organizaciones y estructuras diferentes arrastradas por las propias necesidades de cada país, así como de mercados, recursos y economías mundiales. Por su parte la era de la digitalización, su avance y desarrollo como herramienta del nuevo siglo han apalancado la posibilidad de incursionar hacia estas nuevas formas de trabajo bien por circunstancias que llevan a las organizaciones e instituciones a soluciones inminente o por hechos que predicen mayor crecimiento y productividad para estas; a la vez que crecimiento, bienestar y oportunidades para trabajadores y trabajadoras.

Dentro de esta diadema el teletrabajo ha resultado un mecanismo que en circunstancias habituales bajo calificación de factibilidad, planeación y concertación de quienes participan en el proceso productivo se ha convertido en una forma favorecedora y de beneficios para las partes. En otro momento ha sido implementado por hechos o situaciones que de forma involuntaria y sin preparación han conducido a instituciones, organizaciones y empresas a incursionar en él para proseguir tanto en operaciones como empleo tal como se mostró en ocasión al Covid-19.

A partir de allí el teletrabajo tiene sus propias apreciaciones, fortalezas y debilidades las cuales fueron estudiadas mediante la presente investigación en análisis a los trabajadores y trabajadoras que durante pandemia y posterior a esta realizaron actividades laborales desde su domicilio para continuar con las tareas bajo sus responsabilidades. De tal manera que en aposte particular se analizó el comportamiento de este mecanismo en una Institución Pública del estado Mérida, bajo el enfoque descriptivo de

elementos a través de los cuales se logra medir por parte de los propios participantes sus beneficios a nivel personal, profesional, en la salud física y emocional, así como su adaptabilidad, conformidad y disposición hacia la práctica de otras formas de trabajo distinta a la tradicionalmente experimentada de base presencial. Dentro de este mismo campo se denota sus desventajas y debilidades ante situaciones internas y externas de los propios trabajadores y del medio en el que lo realiza.

Por otra parte, al dilucidar y dar respuesta a las interrogantes planteadas a escriba de los objetivos formulados se ordena y proporciona opiniones, experiencias y criterios de connotación literaria, investigativa y experimental de hechos, circunstancias que evidencian la práctica de tal mecanismo.

En este contexto la presente investigación se estructuró en cinco (5) capítulos para dar lugar al desarrollo del estudio, de los cuales se comprende en un primer capítulo la narrativa que induce al planteamiento y justificación de la investigación, interrogantes y planteamiento de objetivo general y específicos para conducir a su avance.

En su segundo capítulo se postulan opiniones, criterios y conclusiones sostenidas a través de diversos estudios sobre el teletrabajo, además de generar el marco conceptual para precisar definiciones, teorías y experiencias en esta materia, dando sentido a diversos conceptos que se incorporan para entender tal mecanismo desde su perspectiva de instauración y acomodo en el mundo del trabajo.

Más tarde se crea el capítulo tercero con referencia al marco metodológico comprendido por el diseño y tipo de investigación, población y muestra de análisis abordando a los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales (IPE) que teletrabajaron durante la pandemia Covid-19 y posterior a ésta desde su domicilio. En igual texto se muestra cuadros de variables y operacionalización de estas mediante la agrupación de aspectos y características que determinan el teletrabajo con las cuales se logra dar sentido y propiedad a los objetivos. Se explica además las técnicas e instrumentos de recolección de información y técnica de análisis de datos a fin de sustentar la investigación desde su estudio descriptivo, de campo y cualitativo.

En abordaje al capítulo cuarto se esgrime la información recabada de parte de los sujetos objeto de estudio, acompañada de la opinión y criterios expuestos por especialistas en el área legal y medicina ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo; para desarrollar una narrativa basada en la experiencia y tendencia del teletrabajo en los propios trabajadores y trabajadoras en conexión y contraste a conceptos, características y condiciones mostradas en el marco conceptual sobre los diversos aspectos y así focalizar argumentos que explican la causalidad y efecto del fenómeno estudiado.

Por último, se plantea conclusiones de los puntos analizados para dar respuesta a las interrogantes y objetivos de estudio y poder sugerir sobre un escenario de mayor claridad el significado, efectos, relevancia, necesidades y prioridades del teletrabajo dentro de la organización laboral.

A toda luz el teletrabajo resulta un tema novedoso y de rico aporte al conocimiento. Es sustento para comprender que existe una dinámica laboral

cuya percepción logra avizorar en la esfera del trabajo un avance y crecimiento de los pueblos, sus economías y sociedad al estar acompañado de nuevas técnicas laborales, desarrollo de plataformas y máquinas de uso digital; seguridad jurídica y protección de los derechos fundamentales del trabajo; mercados, inversiones e infraestructuras acordes a su fomento y expansión; formación y capacitación, inclusión e intercambios en el medio de la productividad.

De tal modo que se comparte en líneas siguientes los resultados de la presente investigación en proyección a su utilidad y prospectiva de desarrollo y expansión hacia tópicos que resuelvan aspectos de interés y coyuntura sobre el tema en cuestión.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo ha existido en el devenir de los años bajo condiciones y elementos marcados por las distintas épocas, creencias y estilos de vida, ha sido parte de la humanidad, pues el hombre lo hace suyo para caracterizar una actividad que bien de manera independiente o bajo sujeción de otro le permite sobrevivir u obtener bienes para el sustento. Como proceso físico e intelectual en el que interviene el ser humano se va ajustando a los diferentes cambios experimentados por la sociedad y la forma de pensar y actuar de las personas; el trabajo es parte del hombre y hace al hombre más productivo, innovador con deseos y aspiraciones.

A lo largo de la historia son varias las concepciones y experiencias que han marcado la actividad laboral. En la remota época primitiva el trabajo era una forma de sustento, el hombre buscaba la supervivencia y conservación, era esencial para él obtener bienes y recursos a través de los cuales satisfacía sus necesidades, su labor se adaptaba a lo más primigenio y necesario como la búsqueda de alimentos y vestido luchando en su entorno con lo que el medio natural le dispusiera debiendo por su complejidad desarrollar técnicas y estrategias para lograr mantenerse y sobrevivir; ello

categoriza el trabajo como el esfuerzo físico que realizaba los pobladores más primitivos dando auge a la actividad agrícola bajo una dimensión colectiva que prevalecía sobre lo individual, ya que se buscaba beneficiar al mayor número de personas y aldeas.

La economía, la producción de bienes y la sociedad con su estratificación van dando curso a nuevas concepciones de la labor del hombre. En este contexto la edad Antigua se ve marcada por un sistema de producción basado en la esclavitud y un modelo de organización social en la que el trabajo no es libre, siendo así una actividad penosa y degradante, además de injusta y de gran explotación. No se puede olvidar para este momento la definición que Platón y Aristóteles daban del trabajo, como el esfuerzo que debían hacer las personas para satisfacer las necesidades, en este caso de quienes pertenecía a una clase social privilegiada lo cual favorecía las desigualdades y la opresión.

Más tarde bajo una retórica quizá más elocuente a la condición humana, pero sin mayores atributos, en la edad Media, con el modelo de producción agrícola, la esclavitud es reemplazada por la servidumbre buscando proteger al hombre a cambio de trabajo, el hombre sirve a su rey o señor feudal pagando tributos por el uso de la tierra. Vemos como distintivo de este período el desarrollo de las ciudades feudales que van a requerir el suministro de bienes provistos por ciudadanos libres que bajo forma artesanal y autónoma fueron desarrollando, vale mencionar a herreros, modistas, zapateros, pintores entre otros.

Un impulso al cambio en la organización del trabajo surge con la era de la Revolución Francesa e Industrial las cuales se conjugan para dar un significado y giro hacia una nueva realidad laboral, la primera de esta inspira

su propósito en la concepción del hombre libre, con iguales condiciones y en la construcción de una mejor sociedad a partir de la fraternidad y la solidaridad. Por su parte la Revolución Industrial tiene como base el desarrollo de la manufactura a través de los avances tecnológicos, siendo el más significativo la construcción de la máquina de vapor generadora de electricidad que viene a maximizar el poder de la tecnología e innovación; de allí el gran auge de la industria y con ello el acelerado cambio político, económico y social que de manera veloz toca la posibilidad de entrar en este flamante mundo dando lugar a la iniciativa y acción del traslado de quienes ejercían labores del campo a las ciudades para alcanzar mejores y mayores beneficios económicos dentro de la industria, quien brindaba la oportunidad de incursionar en actividades de trabajo bajo dependencia.

Otro salto en la concepción y forma de trabajo surge en la época de los 90 con el desarrollo de la tecnología de la Información y el avance en las comunicaciones marcando una transición de una sociedad industrial a una sociedad de información digital que coloca en estela las operaciones comerciales mediante tecnologías con plataformas útiles y rápidas, con ello la organización del trabajo pasa por una transformación en la que se presenta nuevas y atractivas oportunidades para quienes buscan la independencia laboral o mejorar la productividad a través de estas herramientas.

En orden al uso de técnicas, mecanismos y herramientas que el hombre en su afán de superación va innovando para mejorar procesos y desarrollo de las economías se abre una brecha hacia tecnologías más desarrolladas como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica que a su vez propician significativo cambios en el ámbito social y de trabajo, en este sentido las empresas que buscan mayor productividad a menor costo van

sustituyendo con mayor rapidez el uso del carbón y de grandes recursos por la tecnología. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019, en su artículo “Trabajar para un futuro más prometedor”, la tecnología es un elemento fundamental para el mundo laboral, así al referirse a esta expresa claramente lo siguiente:

(...) los avances tecnológicos crearán nuevos puestos de trabajo, las competencias serán otras y muchos puestos de trabajo tenderán a desaparecer, es por ello que se hace necesario aprovechar estas nuevas transformaciones a la par de prepararse para mantenerse bajo un nuevo modelo laboral que hagan posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar. (p.10)

Bajo el escenario de una visión moderna y práctica de cómo hacer y producir a través de medios y herramientas tecnológicas cuyo avance en el tiempo es cada vez mayor, se maneja la necesidad de dar un enfoque novedoso de cómo trabajar ajustando dichas tecnologías a la actividad intelectual de los trabajadores en aras de lograr mayor y mejor rendimiento, eficiencia y productividad a la par de economizar gastos y recursos.

Actualmente el campo de la información y comunicación ha impulsado el uso de computadora, tabletas, equipos móviles, teléfonos inteligentes como herramientas de trabajo expandiéndose a cualquier espacio en que se cuente con internet, dichos instrumentos han resultado de inmensurable valor para la realización del trabajo desde cualquier espacio, pudiendo entonces tanto empleadores como empleados utilizar otras técnicas y formas de desempeñar sus tareas distinta a la tradicional dando cabida en este sentido a que muchos trabajadores puedan realizar las tareas fuera de la empresa, es decir en su hogar o lugar destinado para tal fin. Bajo esta óptica, se abre las puertas al teletrabajo como modalidad de desarrollo de las

actividades de los trabajadores fuera de la empresa quienes por convenio y voluntariamente aceptan utilizar dicho mecanismo.

A razón del criterio sostenido por la Organización Internacional del Trabajo en su guía “El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella”, “esta modalidad tiene como sustento el uso de la tecnología de la información y comunicaciones, teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”, conduciendo a la flexibilización en las forma y condiciones de la relación laboral. (2020, p. 1)

Una conceptualización que sirve de base a la legislación de los países que han ratificado convenios adoptados por la Organización Internacional de Trabajo y que en su normativa interna no tienen previsto esta modalidad, es la contemplada en el Convenio de la OIT, num. 177, de 1996 “sobre el trabajo a domicilio”; en él se plasma la figura de trabajo a domicilio bajo condiciones que caracterizan la actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo cuando esta se realiza en el hogar del trabajador u otro establecimiento destinado para ello por el empleador bajo una relación contractual o de dependencia, así el artículo 1 expresa lo siguiente:

A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - (ii) a cambio de una remuneración;
 - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que

esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra *empleador* significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Del contenido de este convenio se observa entonces, el manejo de elementos que vinculan el trabajo a domicilio con el teletrabajo; en este sentido se destaca, la ejecución de las actividades laborales en el domicilio del trabajador u otro espacio distinto al establecimiento u oficinas de la empresa, la subordinación y remuneración, los cuales por afinidad para muchas legislaciones sirven para regular al teletrabajo por ser condiciones aplicables también a éste. Por otra parte, el convenio busca resaltar quienes no se consideran trabajadores a domicilio, a tal efecto señala que no lo son aquellos que realizan su trabajo en el hogar con autonomía e independencia económica o quien realiza ocasionalmente como asalariado su trabajo en su domicilio y no en el lugar habitual de trabajo.

En nuestra Legislación Venezolana la figura de teletrabajo no tiene previsión alguna mas sin embargo en la norma laboral se precisa la conceptualización y derechos de los trabajadores o trabajadoras a domicilio; de esta manera a expresión del artículo 209 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, se definen a estos como:

las personas que realizan en su hogar un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin supervisión directa y con el uso de materiales e instrumentos propios o suministrados por el empleador, gozando de la protección que corresponda a la seguridad social. (2012)

La (OIT) dejan ver que antes de la pandemia COVID-19, en algunos países europeos el teletrabajo, bien en el hogar o móvil,

presentaba una incidencia del 30 a 10 por ciento de la fuerza laboral, reportando el mayor porcentaje Dinamarca, los Países Bajos y Suecia y un menor porcentaje República Checa, Grecia, Italia y Polonia, mientras que en Estados Unidos un 20 por ciento de su fuerza laboral trabaja regularmente u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, Japón por su parte mantenía un 16 por ciento de incidencia y Argentina 1,6 por ciento (OIT, 2020, p.3).

No obstante, en ocasión a la pandemia, entre enero y marzo de 2020, la cual se extendió por todo el mundo cobrando vidas y aterrizando en todo su hemisferio a la población se hizo necesario tomar medidas a nivel de seguridad y salud para proteger a los ciudadanos, evitar contagios y propagación del virus, de tal forma que en la mayoría de países se implementó y ordenó a través de decretos el distanciamiento físico y el cierre de operaciones de empresas y comercio, dando lugar al aislamiento de los trabajadores de sus centros de trabajo llevando a situaciones laboralmente injustas como otorgamiento de licencias de duración inciertas, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo.

Antes de este suceso el teletrabajo por su caracterización y ventajas se fue incorporando de forma parcial y progresiva en el mundo laboral, así

como antecedente tenemos que éste surge en 1973, en mención a la frase utilizada por Jack Nilles “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” ante la crisis del petróleo por la que atravesaba los Estados Unidos como una solución para la optimización de los recursos no renovables, particularmente por el consumo de combustible en el traslado de los trabajadores a sus puestos laborales. (Morales y Romanik (2011), citado por Delfin, 201, p.93)

En América Latina se abre las puertas a esta modalidad en el 2000, teniendo auge en Argentina como medida para fomentar la activación del trabajo y paliar la situación de desempleo. Otra referencia se pasea por Uruguay en el enfoque de buscar nuevos mercados en otras partes del mundo y ampliar su economía y productividad, lo que gracias a la tecnología de la información y el internet logra su cometido. Otro antecedente se registra en España para 2006 con la firma del plan Concilia que buscaba regular el teletrabajo, bajo el propósito de generar bienestar laboral, personal y familiar de los trabajadores. Más tarde en el año 2008 Colombia promulga la Ley 1221 para regular la figura del teletrabajo dando mayor seguridad jurídica a este mecanismo en beneficio de los trabajadores una vez que se alcanzó un desarrollo importante de esta modalidad en las principales ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla; Colombia para 2018 contaba con más de 122.000 teletrabajadores en el sector de servicios y comercio. (Pardo, y Rodríguez, 2020, p.6)

Por supuesto la pandemia en forma global para la sociedad, para las empresas y economías del mundo, impactó negativamente en la producción, generación de bienes y servicios y organización del trabajo, por lo que se debía buscar con prontitud alternativas para mantenerse en pie y no perjudicar a los trabajadores por la disminución de beneficios y derechos o la

pérdida de empleos. Es entonces cuando el teletrabajo se muestra como una alternativa temporal que se apodera rápidamente y en gran extensión para dar salida a la situación de emergencia económica que numerosas compañías debía resolver, de esta forma tanto empleadores como empleados irrumpieron en esta modalidad que, si bien se venía desarrollando en el mundo, no lograba superar la relación laboral tradicional. Bajo esta situación muchos trabajadores desde sus hogares debieron cumplir las actividades que le correspondía, las que fueron asumidas sin mucha preparación ideándose tanto empleadores como trabajadores las mejores formas para llevar a cabo sus objetivos.

Hoy día se puede inferir que el teletrabajo ha sido una modalidad laboral fortalecida por el uso de la tecnología de información y comunicación, cuya práctica ha dado un giro en su organización, transformando el modelo de trabajo caracterizado por el cumplimiento de parte de los trabajadores de una jornada laboral en el centro de la empresa así como el desarrollo de actividades encomendadas dentro de la misma y un control y supervisión personal y directo, por condiciones más flexibles que le llevan a cumplir dichas tareas de manera más tranquila minimizando la presión y el estrés del traslado a la empresa o de cumplir una jornada laboral rígida y tal vez sin descanso. Cabero J. (2007), señala que “el teletrabajo tiene como fin la realización de la actividad laboral utilizando redes de comunicación estando el trabajador aislado espacialmente de la sede de la empresa”. (p.3)

Pudiera decirse en su aspecto positivo que el teletrabajo proporciona al trabajador mayor vida familiar y social, mejor uso del tiempo libre, mayor independencia, autonomía, confianza, alcance de destrezas, interacción con los medios telemáticos, mayor inclusión y menor estrés, menor gasto por traslados, alimentación y vestido; por su parte para los empleadores,

representa mayor aprovechamiento de los puestos de trabajo, mayor conectividad e interacción, mayor conocimiento de las destrezas, competencias y capacidades de los trabajadores, mayor agilidad y cumplimiento de actividades; pero también menor ausentismo, pérdida de materiales y recursos, menor gastos en infraestructura y servicios, menor fuga de profesionales para otros países.(Arrieta y Abreu, 2006, p.37)

Sin embargo, en su visión de complejidad e implementación acelerada en ocasión a la pandemia, también presenta debilidades o dificultades para muchos teletrabajadores o teletrabajadoras, así por ejemplo el trabajar horas extras, coalición de la carga laboral con la carga familiar lo cual resulta en ocasiones difícil desvincular, (cuidado de hijos y su educación, de padres o familiares en condiciones especiales).

www.bdigital.ula.ve

Algunos estudios han demostrado que el teletrabajo “aumenta la intensidad del trabajo y la interferencia entre el trabajo y el hogar, lo que provoca efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores” (Eurofound, citado en OIT, 2019)

En una encuesta reciente elaborada por Eurofound, se demostró que:

...de cada cinco personas (22 por ciento) que viven con niños pequeños (menores de 12 años) informaron de dificultades para concentrarse en su trabajo todo el tiempo o la mayor parte del mismo, en comparación con solo el 5 por ciento de los hogares sin hijos y el 7 por ciento con niños de 12 a 17 años. Concretamente, las familias monoparentales o los padres de niños con una discapacidad o dificultad de aprendizaje manifestaron que la situación es muy estresante... (OIT, 2019)

También en un estudio llevado a cabo por Eurofound, 2020b, en el que se abordó el aspecto relativo a las horas de trabajo de los empleados en el hogar se demostró que “uno de cada cuatro (27 por ciento) trabajadores que laboran en su casa en pandemia utilizan su tiempo libre para cumplir con las actividades de trabajo”(OIT,2019); en este sentido, una actividad no programada ni concebida adecuadamente puede ocasionar conflictos entre el trabajo y la vida privada y una desorientación en el uso de los límites entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, ocasionando en el teletrabajador o teletrabajadora un desequilibrio personal, familiar y laboral incluso de salud cuando no logra desconectarse del trabajo y descansar.

Por otra parte, el laborar desde casa puede experimentar una falta de claridad en cuanto a las prioridades y tareas a realizar. “Muchas organizaciones en las que el teletrabajo era prácticamente inexistente pasaron de la noche a la mañana a un sistema de trabajo desconocido.” (Eurasia Review, 2020)

Para Bickbet al., (2020 cp. OIT, 2020) en el documento “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella” apunta a lo siguiente: “El aislamiento conduce a la incertidumbre sobre con quién hablar sobre temas específicos, dónde obtener apoyo específico, y cómo y cuándo acercarse a los colegas, lo que conduce a demoras y supone obstáculos al trabajo”. (p.7). En conexión a esta idea, la falta de definiciones claras y regulación de esta forma de trabajo puede dar lugar al desconocimiento y vulnerabilidad de los derechos y obligaciones de las partes.

En desventaja a esta modalidad, se suma además las actividades que no logran concretarse o cumplirse con efectividad, por no contar los teletrabajadores o teletrabajadoras con las herramientas tecnológicas, de

estructura y acondicionamiento de espacios, materiales y bienes ergonómicos que le proporcionen seguridad y salud en el trabajo, como sillas y escritorios debiendo en muchos casos incurrir en gastos adicionales para su adquisición.

En este mismo contexto, no cabe duda que la destreza y agilidad en el uso de la tecnología de información y comunicación no es del global de los trabajadores sobre todo aquellos cuyas actividades son desarrolladas sin el requerimiento de esta herramienta; ello significa que los teletrabajadores o teletrabajadoras deben obligatoriamente familiarizarse con la tecnología y pasar a una modalidad nueva de trabajo, que en ocasiones resulta frustrante y poco productiva y más cuando se utilizan equipos e internet de poca capacidad y lentos.

www.bdigital.ula.ve

Otro de los aspectos negativos que enfrenta el teletrabajo es la comunicación, y en este aspecto la Organización Internacional de Trabajo expresa lo siguiente:

“cuando los miembros de un equipo pasan cada vez más tiempo trabajando separados aumenta el grado de separación y aislamiento profesional...los trabajadores tienden a compartir menos información con sus colegas y en casos tienen dificultad para interpretar y comprender la información que reciben” (2020, p.11)

Así pues, el teletrabajo está marcado por características peculiares, debido a hechos o situaciones que lo han redefinido e incorporado de manera particular en el sistema laboral. En circunstancias normales constituye una forma de trabajo útil, novedosa y de transición progresiva, que lleva a la posibilidad de instaurarse, crecer y ser una nueva modalidad

de puertas abiertas a las nuevas generaciones y de mayor inclusión una vez que las empresas y trabajadores se hayan posesionado del mismo y redunde en beneficios para empleadores y empleados, en comparación con el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 “que es mucho más difícil porque es obligatorio, en lugar de voluntario, y a tiempo completo, en lugar de tiempo parcial u ocasional”. (OIT, 2020, p.16)

Dentro de este marco de narrativa, plasmando lo positivo y negativo del teletrabajo y en interés a su evolución y desarrollo durante la pandemia y luego de ésta, se hace interesante indagar sobre la efectividad, rendimiento y satisfacción de las actividades laborales llevadas a cabo bajo esta modalidad tanto para las empresas como para los trabajadores y trabajadoras, pues ello permite determinar su estatus, proyección e implementación preferente innovando al mundo laboral; debiendo los gobiernos, empleadores y empleados trabajar en función a su organización normativa, económica y social, esto supone que los Estados comiencen a recopilar datos e información sobre la incidencia del teletrabajo hoy día, a fin de determinar la factibilidad e importancia en el sistema laboral que en consonancia al avance y fortalecimiento de la tecnología de la información y comunicación con sus grandes logros lo han colocado en una plataforma de rápido desplazamiento y de mayor ventaja e interés para los mercados y producción de bienes y servicios. En lo amplio, es la perspectiva, experiencia, oportunidad, y utilidad en los distintos ámbitos económicos, sociales, ambientales, de producción y provecho para empleadores, empleados y gobierno lo que viene a marcar y redefinir la transformación del trabajo tradicional hacia otras modalidades como en este caso el teletrabajo o crear mecanismos en la que el trabajo en las oficinas o establecimiento de la empresa como en el hogar se complemente y coexistan.

Volviendo la mirada a lo que en nuestros tiempos representa la innovación de técnicas y nuevas modalidades de trabajo inspiradas por el avance del mundo globalizado y la innovación de la tecnología de la información y comunicación cada vez de mayor y mejor utilidad a las personas, y el cambio acelerado de las formas de trabajo, producto de la pandemia Covid-19, se hace interesante indagar sobre la adopción y aceptación del teletrabajo para los trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus actividades bajo esta modalidad, como un nuevo instrumento que toma fuerza con la pandemia pero que desea quedarse.

Bajo esta perspectiva, se hace presente el interés de investigar lo que sienten y experimentan los trabajadores y trabajadoras que ejecutan sus labores bajo modalidad de teletrabajo en diversas áreas del conocimiento y desenvolvimiento laboral en instituciones públicas como sería en nuestra entidad el Instituto de Proyectos Especiales (IPE), el cual representa para el estado un organismo que impulsa y desarrolla proyectos de acciones urbanísticas, arquitectónicas, paisajistas, ingenieriles, científicas y tecnológicos, a tal efecto, el estudio enfoca su provecho en la determinación de los beneficios y desventajas del teletrabajo bien por incorporación espontánea y voluntaria o producto del Covid-19 cuya anexión se muestra como una solución a la crisis laboral generada a razón de la pandemia.

Así pues, en aras de profundizar sobre este tema de gran relevancia en los momentos actuales para el futuro del trabajo es sugestivo comprender que tan productivo es la modalidad del teletrabajo en el (IPE) y si a través de éste se logra cumplir con efectividad y rendimiento las actividades que llevan a cabo los trabajadores y trabajadoras en el hogar, cuando factores de espacio, comunicación, interacción, uso de materiales y herramientas,

así como acondicionamiento de estos e interferencia de la vida familiar con la laboral constituyen elementos que desdibujan la práctica normal del trabajo desarrollado en el lugar u oficina de la empresa.

De modo que surgen interrogantes tales como: ¿el teletrabajo es una modalidad que aplica a todos los trabajadores o trabajadoras de la Instituto de Proyectos Especiales? ¿Los trabajadores o trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales bajo modalidad de teletrabajo realizan con efectividad desde su hogar las actividades encomendadas por el empleador o empleadora?, ¿los trabajadores o trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales consideran que el teletrabajo desarrollado en el hogar impacta en la vida personal y profesional y por ende en el cumplimiento de las actividades laborales?

www.bdigital.ula.ve

Objetivos

Objetivo General:

- Analizar la efectividad de las actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo en instituciones públicas. Caso: Instituto de Proyectos Especiales.

Objetivos Específicos:

- Identificar los trabajadores y trabajadoras que desarrollan actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo en el Instituto de Proyectos Especiales.

- Describir la efectividad y rendimiento de las actividades llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo por los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales.
- Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales.

Justificación

La dinámica del mundo laboral ha dado lugar a la transformación del concepto y organización del trabajo y a la necesidad de incorporar nuevos métodos, estrategias y mecanismos que vayan a la par de los cambios generados por los mercados, la producción e intercambio de bienes y servicios como aliados del fenómeno de la globalización, así como la incursión de la tecnología de la información y comunicación; de esta manera las empresas e instituciones buscan adaptarse a las nuevas exigencias para ser más productivos y competitivos, lo cual conduce a prácticas laborales novedosas, haciéndose más urgente con la ocurrencia de sucesos inesperados como en nuestro caso la llegada del Covid-19, con lo que se impulsa a buscar alternativas que permitan soluciones ante la emergencia laboral; por lo que se da apertura y extensión al teletrabajo que si bien venía marcando pauta hacia la innovación laboral, para el momento de pandemia se posesiona colocándose como primera opción a fin de minimizar los efectos perturbadores y enfrentar la crisis de producción que el Covid-19 marcó a partir del 2020.

De este modo, en un primer momento el teletrabajo se avizora como una alternativa para proyectar las actividades laborales desde el hogar o sitios destinados por el empleador, minimizando para éste gastos de servicios, alquileres, insumos, materiales y equipo, con la visión de mejorar la productividad y el rendimiento del trabajador o trabajadora al desarrollar las actividades desde la comodidad del hogar, evitando entre otros aspectos el estrés, gastos por traslado, ausentismo, retardo en el ingreso al trabajo, permitiendo a su vez mayor flexibilidad en la jornada laboral y uso del tiempo.

No obstante, el teletrabajo pasa de ser una herramienta de incorporación progresiva y experimental a una modalidad de supervivencia para empleadores y empleados; de allí que muchas empresas e instituciones públicas instauren esta forma laboral de manera acelerada y obligatoria a fin de no caer en el declive de sus operaciones, tener que cerrar sus puertas y verse muchos trabajadores en situación de desprotección económica por pérdida de empleo. De tal forma que el teletrabajo se constituye en un mecanismo regular y de aplicación continua en ocasión al estado de emergencia que sucumbió al mundo por la pandemia.

Para la Organización Mundial de la Salud, en el año 2020 se han visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. Así,

El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países. (OMS, 2020a).

En dimensión a la entrada en vigor de las medidas de confinamiento o la obligación de permanecer en casa, una gran parte de la fuerza laboral instruida por sus jefes, iniciaron su faena a distancia desde el hogar, siempre y cuando las funciones lo permitiesen, en efecto “tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia”.(O.I.T, 2020, p.1)

Esta modalidad se expandió en el sistema de trabajo sin mucha madurez, debiendo que improvisar tanto empleadores como empleados la forma y métodos de ejecución de actividades a través de la tecnología de la información y comunicación; no obstante logró abrir puertas hacia una nueva tendencia que quizás permite deslastrar la forma tradicional de ejecución de tareas por una forma de mejor y mayor expectativas para el mundo laboral, de las empresas u organizaciones públicas, la sociedad y los gobiernos, o combinar el trabajo bajo dependencia desarrollado en las oficinas de la empresa u organización pública con el trabajo ejecutado fuera del establecimiento, es decir en el hogar del trabajador o trabajadora, o el lugar destinado para ello por el empleador.

En precedencia a lo esgrimido resulta cada vez más novedoso y útil el estudio del teletrabajo en sus distintos tópicos o aspectos toda vez que son fuente para entender su comportamiento, vigencia y crecimiento, constituyéndose en un indicador que pueden transformar con más conciencia y claridad la forma en que la humanidad concibe y desarrolla sus labores como medio de sustento económico y progreso personal, profesional, familiar y social.

Por su parte, la carrera hacia mejores y mayores avances de la tecnología, exigirán que los trabajadores también desarrollen nuevas habilidades y destrezas para no quedar relegados, ni excluidos del campo laboral, por ello una mirada hacia el presente del teletrabajo y hacia el futuro se hace interesante para la generalidad de los países cuando la sociedad está presentando nuevas alternativas.

En cuanto al objeto de estudio, el Instituto de Proyectos Especiales representa una institución pública de planificación, elaboración y ejecución de proyectos de infraestructura y ciencia y tecnología en beneficio del Estado Mérida abocado a contribuir con los planes nacionales y estatales para su mejoramiento; de esta manera entender la apreciación y resultados de las actividades desarrolladas por sus trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo resulta útil y oportuno para posibles transformaciones en los medios o mecanismo de trabajo que junto a la tecnología y la información apoyen a cambios importantes y sustanciales en beneficio de las partes involucradas.

Desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, representa una incógnita que está por resolverse, una vez que el teletrabajo simboliza para estos una modalidad cargada de incertidumbre en cuanto a regulaciones normativas, beneficios laborales, estabilidad, remuneración, jornada de trabajo, seguridad social, salud e inclusión laboral entre otros, inherente a la condición humana, laboral, económica y social, con lo cual se entretienen y se obliga a replantear los elementos que constituyen el trabajo decente que hoy día es uno de los propósitos por lo que la Organización Internacional del Trabajo y muchos países han apuntado sus políticas, de allí que ahondar en lo que significa esta nueva modalidad para los

trabajadores y trabajadoras y todas sus implicaciones proporciona información relevante que favorece o desalienta su estadía y continuidad.

Para los empleadores o empleadoras puede constituir una herramienta cada vez más atractiva y útil hacia las formas de mejorar la productividad y el rendimiento de sus actividades lo que conlleva a una mejor adaptación e incorporación de esta modalidad, que supone a su vez la composición de una estructura laboral óptima y segura para los trabajadores y trabajadoras en el que los derechos y garantías que a través del tiempo han conquistados sean respetados y mejorados.

Por su parte para los gobiernos, es un reto que obliga a replantear nuevos escenarios de trabajo, con lo que se hace necesario prever y estatuir un blindaje normativo que ampare a los trabajadores y trabajadoras que realicen sus labores bajo esta nueva modalidad, a fin de no ser vulnerados en sus derechos y garantías.

En su contenido es propicio el estudio una vez que el teletrabajo incide en la vida personal, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras que realizan sus actividades en el hogar y ya no en la empresa, de tal manera que esta forma de trabajo puede marcar sentimientos, conductas y actuaciones de aceptación y satisfacción o de rechazo y frustración que a su vez conllevan a que los resultados en las actividades o tareas encomendadas, sean favorable o no, tanto para empleados como empleadores lo cual representa un indicador para el futuro del teletrabajo, es decir, su incorporación de manera formal en el sistema laboral.

Alcance

La presente investigación busca mostrar al teletrabajo como una modalidad que viene a cambiar la concepción del trabajo tradicional para implementar nuevas formas laborales en correspondencia a la tecnología de la información y comunicación y a exigir un replanteamiento en la organización y regulación del trabajo.

En este sentido, su dirección se inclina al estudio de elementos de percepción, experiencia, adaptación y aceptación de esta modalidad por parte de trabajadores y trabajadoras. Así desde la perspectiva de los autores del proceso laboral, la tecnología de la información y comunicación y de una nueva realidad social, esta investigación tiene como intención aportar información actual desde los propios teletrabajadores y teletrabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales que han adoptado esta forma de trabajo desde sus domicilios de manera voluntaria u obligatoria producto de la pandemia. Además de la apreciación de expertos en el área sobre esta figura.

En su contexto más amplio busca determinar la efectividad del teletrabajo desde la eficiencia en la ejecución de las tareas y actividades instruidas, toda vez que aspectos personales, de salud, profesionales y de comunicación pueden incidir en sus resultados y en la productividad de las empresas e instituciones públicas.

En cuanto a la opinión y criterio de expertos tiene como referencia el discurso de especialistas en el área laboral y salud ocupacional quienes bajo experiencias aportan conocimientos acerca de las implicaciones y efectos del

teletrabajo para los trabajadores y trabajadoras en su vida laboral, personal, profesional y de salud.

El propósito de estudio para el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación marcó su interés en el abordaje de datos a través de instrumentos de recolección de información aportada por trabajadores y trabajadoras pertenecientes al Instituto de Proyectos Especiales como fuente principal y directa en la práctica del teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y luego de esta. De tal forma que la investigación se centra en la experiencia de los teletrabajadores y teletrabajadoras de este Instituto que en el presente año 2022 han desarrollado sus actividades laborales desde su hogar.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

En atención al objeto de la investigación planteada y en consecución a su desarrollo se consideran algunos trabajos realizados en torno al tema de estudio los cuales muestran información bajo diferentes tópicos y experiencias sobre el teletrabajo que en su conjunto constituyen base para determinar su aplicación, ventajas y desventajas en diversos aspectos del campo laboral, en tal sentido se presenta un resumen de cada una de ellos para aclarar el enfoque teórico que será dado a la presente investigación.

En el estudio realizado por Arrieta, R. y De Abreu, P. en el año 2006 referente a la “Relación Jurídico Contractual del Teletrabajo en el Sector de Telecomunicaciones del Área Metropolitana de Caracas” se investiga sobre el régimen jurídico aplicable al teletrabajo y la composición de dicha relación laboral en la empresa de telecomunicaciones con el propósito de determinar la existencia de una normativa específica o aplicación del ordenamiento jurídico legal corriente. Para ello se desarrolla una investigación de campo de carácter descriptiva fundamentada en la recolección de información a través de datos proporcionados por sólo cinco (5) empresas de 36 en el

ramo de telecomunicaciones del área Metropolitana de Caracas con manejo de esta modalidad, en tal sentido, para recabar información sobre el objeto de la investigación se aplica un cuestionario al personal de las gerencias de talento humano cuyos datos permiten a las autoras determinar que el teletrabajo en Venezuela es una modalidad poco aplicada y su regulación se rige por las leyes, reglamentos y normativas que competen a un trabajador ordinario como la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento.

De esta manera las investigadoras señalan:

(...) hemos observado que en nuestro país el Teletrabajo es muy escaso, punto al cual se llega luego de indagar en el número de empresas que aplica esta modalidad. Aun cuando muestra grandes ventajas tanto para trabajadores como para las empresas o instituciones en la que se pueden mencionar: la flexibilización en los horarios, mejor satisfacción personal del trabajador al compartir mayor tiempo con su familia y su entorno. En cuanto a las empresas representa menor gasto en infraestructura, servicios y expansión. Por otra parte, en términos legales las empresas no tienen definido la figura de Teletrabajo, por tanto, este se circunscribe al hecho del trabajador que realiza desde su hogar o fuera de las empresas sus funciones sumergidas en la tecnología informativas, sistema de información y comunicación. En cuanto a la modalidad laboral que representa el teletrabajo, se llega a la conclusión que se trata de una prestación de servicio sometida al ámbito de aplicación del derecho del trabajo y dentro de éste, al trabajo bajo dependencia o subordinación dadas las características de voluntariedad, ajenidad y dependencia, la cual lleva afirmar la existencia de una relación laboral de tipo contractual entre patrono y teletrabajador. (p.131)

Otra investigación en la que se estudia el teletrabajo como medio laboral es la desarrollada por Salas, D. y Gómez, M. (2013), titulada “Alternativa del Teletrabajo como apoyo de Innovación para las Oficinas Contables de

Táchira-Venezuela”. Esta investigación parte del enfoque de factibilidad de teletrabajo para las oficina contables, para ello las autoras muestran su interés en describir la aplicación del teletrabajo en el desarrollo de las tareas o labores diarias del contador, diseñando un esquema de estudio basado en la expectación de este elemento bajo la recolección de información y análisis de datos de base primaria, contando con 12 contadores públicos de la Concordia, estado Táchira, para describir y elevar propuestas que permitan aportar información de este posible mecanismo que puede utilizar estos profesionales para mejorar el servicio prestado a sus clientes. Los resultados muestran que el teletrabajo dentro de la actividad contable es más factible si se lleva a cabo en un telecentro o un lugar apartado de la empresa con la utilización de recursos tecnológicos como: el computador portátil, el teléfono celular, el internet y los medios de comunicación online como el skipe, entre otros.

www.bdigital.ula.ve

Del análisis de la información recabada en el estudio, las autoras concluyen lo siguiente: la modalidad de teletrabajo se adapta a los diversos requerimientos de los contadores públicos ubicados en la Concordia, al auge y la constante evolución de los recursos tecnológicos en el mejoramiento de la humanidad que incentiva a probar diferentes formas de trabajar; por tanto es factible en el desarrollo de las actividades de los contadores, pues muchos de estos profesionales están dispuestos al uso de este medio laboral que en apoyo a la tecnología de la información y comunicación les permite trabajar más rápido y fácil, además de proporcionarles mayor y mejor manejo del tiempo empleado para llevar a cabo las tareas diarias así como el tiempo de descanso cumpliendo con las actividades planificadas sin el estrés del traslado al lugar de trabajo; de otra manera esta modalidad conduce a estar

siempre actualizados tanto en el área contable como tecnológica a fin de prestar un mejor servicio a los usuarios.(p.115)

Otra postura sobre el teletrabajo la conseguimos en la investigación realizada por Pernía, F. (2017), quién a través de su artículo **“EL TELETRABAJO, UNA ALTERNATIVA LABORAL EN LA GERENCIA UNIVERSITARIA”** hace un análisis interpretativo de las experiencias, ventajas y posible aplicación de esta modalidad en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMPM), partiendo del estudio de datos suministrados por los gerentes de UPEL-IMPM. Como resultado de la investigación luego del análisis de la información recabada de los actores sociales del proceso, la investigadora arguye algunas interpretaciones que llevan a percibir el teletrabajo como una opción que conduce a mejorar la actividad laboral y el uso de la tecnología de la información y comunicación como herramienta innovadora y de constante cambios a los cuales los profesionales deben adaptarse en todo momento; bajo esta óptica expresa lo siguiente:

(...) Las condiciones geográficas de la institución por estar conformada en Extensiones Académicas ubicadas en casi todos los estados permite hacer un excelente uso del teletrabajo y todas sus ventajas y beneficios tanto para la institución como para los trabajadores, al consentir la conformación de equipos de teletrabajo eficiente. El gerente universitario puede apoyarse en las herramientas virtuales de la web 2.0 hasta la actual web 7.0 para su trabajo y de esta manera promover el teletrabajo como una modalidad laboral innovadora y la conformación de equipos de teletrabajo con los trabajadores acorde con la universidad que se requiere vinculadas a las condiciones sociales, económicas y políticas del país. (p.101)

Concluye así mismo en ventaja al teletrabajo con la siguiente expresión:

(...) es lógico suponer que la habilidad de un mando para tomar decisiones crece con la experiencia. El concepto de veteranía en una organización con aquellos individuos que tienen el mayor tiempo de servicio, se funda en el valor de la experiencia y por lo tanto son los más aptos para asumir estos compromisos profesionales, tal es el caso de incorporar la modalidad laboral del teletrabajo en las funciones gerenciales que se adapten a este tipo de trabajo innovador (...) Se finaliza esta dimensión categórica sobre la incorporación del teletrabajo como una modalidad innovadora en instituciones universitarias vinculando el pasado con el futuro y concluyendo de ahí el presente que es lo que verdaderamente se tiene al momento. (p.101)

La educación universitaria ante los avances tecnológicos exhorta un gerente mediador, negociador y propulsor de la innovación en la universidad, que sepa adaptarse al cambio y tener una visión estratégica para innovar o para desarrollar nuevas formas de gestionar. El teletrabajo como una modalidad laboral innovadora es una de ellas. (p.102)

De otra manera, en aporte al presente trabajo se considera como antecedente de la investigación sobre el tema en cuestión en nuestro país el proyecto de estudio elaborado por Méndez, B. (2020) cuyo abordaje se circunscribe en un análisis descriptivo del “Panorama actual del teletrabajo en Venezuela”, como producto de la pandemia Covid-19, en este sentido, su autora hace una revisión de esta modalidad en el proceso de pandemia, en el que por decreto de cuarentena nacional muchos trabajadores debieron realizar actividades laborales desde su hogar. De tal modo la investigadora a través de la realización de una serie de entrevistas a personas que en la actualidad ejercen el teletrabajo y un grupo focal de discusión, busca elaborar una aproximación distintiva de su estatus y proyección y determinar sus ventajas y desventajas de acuerdo al grado de afectación a nivel personal, familiar y económico de los actores involucrados. Dicha información se complementa con los datos proporcionados por profesionales

con experiencia en el área laboral, de medicina ocupacional y jurídica a efecto de ofrecer recomendaciones para la práctica actual de este mecanismo de trabajo. (p.4)

Del análisis de la información recabada por la investigadora, ésta precisa que hubo un aumento exponencial del teletrabajo en Venezuela en consecuencia a la pandemia Covid-19 debido al Decreto de cuarentena que confinó a muchos trabajadores a permanecer en sus hogares, dando lugar a que la fuerza productiva buscara nuevas estrategias para dar solución al desequilibrio laboral y económico producto de tal situación; en este sentido, el avance de la tecnología de la información y comunicación marco una tendencia en la automatización de procesos, el uso de herramientas digitales y su aplicación en prácticamente todas las áreas de la economía induciendo al manejo del teletrabajo como un mecanismo alternativo en el sistema laboral.

Por su parte sostiene algunos elementos que sirven de base para la discusión y proyección de este fenómeno dentro del campo de trabajo, los cuales se derivan de la expresión y experiencia tanto de teletrabajadores, instituciones públicas y privadas como expertos.

De esta manera para muchos trabajadores, el teletrabajo aparece de forma sorpresiva en ocasión a las circunstancias que se impusieron, sin tener una preparación previa, constituyéndose en un reto debido al compromiso laboral que les obliga a incursionar de manera urgente y rápida en el uso de la tecnología de información y comunicación y mantenerse activos en el proceso productivo, así la pandemia condujo a dar saltos importantes que quizás en otro contexto hubiera tardado más.

A decir de la investigadora en el momento de evaluar los efectos favorables y desventajas del teletrabajo, éste impacta de manera positiva para muchos teletrabajadores o teletrabajadoras al tener más tiempo para compartir con la familia, además, estar en la comodidad del hogar, librarse del estrés de correr para llegar temprano al trabajo, ahorrarse la incomodidad del transporte, manejo de horario y disposición de tiempo.

En cuanto a las desventajas que se presenta con más frecuencia resalta el hecho de que el teletrabajador o teletrabajadora excede las 8 horas de jornada laboral debiendo en algunos casos trabajar hasta 12 horas, siendo las empresas del sector privado las que más incurren en estas irregularidades a lo cual se suma la falta de pago a la mayoría de los teletrabajadores de horas nocturnas y horas extra. Según el profesional en el área laboral entrevistado los derechos más vulnerados desde el teletrabajo son: horario de trabajo, condiciones de trabajo, obligaciones patronales y obligaciones del teletrabajador, bono nocturno, bono días de descanso, horas extras, inamovilidad laboral, entre otros beneficios estipulados por la ley. Por otra parte, a expresión de la socióloga entrevistada, la condición del ser humano es eminentemente social y el teletrabajo lo aísla, en ese sentido considera que el teletrabajador y la teletrabajadora no deberían laborar más de 6 horas diarias, de manera que pueda realizar actividades recreativas, culturales, deportivas y políticas, que le permita socializar en otros espacios.

También resalta la investigadora como aspecto desfavorable lo expresado por la profesional en psicología en relación a la dedicación de gran parte del tiempo al trabajo y el aislamiento, los cuales provocan en el teletrabajador o teletrabajadora ansiedad, tristeza, sensación de soledad, depresión y la dificultad para separar la vida familiar de la laboral. En los casos donde la teletrabajadora tiene niños pequeños se les complica más,

en ese sentido en la entrevista semiestructurada a la psicóloga ésta manifiesta:

En conversaciones con madres jóvenes con niños pequeños y que están con la modalidad del teletrabajo, se quejan porque su cansancio es ilimitado, sus niños no están asistiendo a clase por la pandemia y deben ayudarlos a realizar las tareas escolares, hacer las labores del hogar y cumplir con el teletrabajo, se sienten agotadas, no reciben ayuda, sienten que van a colapsar emocionalmente, que están durmiendo poco, con mucha frustración e impotencia, que están desesperada porque vuelva la normalidad, ya que podría enviar a los niños al maternal hasta que regresen del trabajo, puede concentrarse en la actividad laboral, tienen delimitado el tiempo para compartir con la familia y ayudar a las tareas escolares. En este contexto ha sido muy duro asumir todas las responsabilidades que las circunstancias han impuesto. (p.36)

Otro de los aspectos que engloba las debilidades del teletrabajo tiene que ver con la seguridad y salud del trabajador o trabajadora de lo cual para la médica ocupacional existen problemas relacionados con la salud mental como el estrés, angustia, trastornos de pánico y depresión debido a la tensión que genera para estos teletrabajadores y teletrabajadoras las condiciones laborales distintas al lugar de trabajo en la empresa, siendo en ocasiones evaluado por el producto obtenido en un tiempo determinado bajo contextos adversos que impactan en su salud mental y física cuando no se cuenta con las herramientas y el acondicionamiento necesario y suficiente para el desarrollo de las tareas impuestas tales como mobiliario ergonómico, iluminación correcta, espacio óptimo entre otros. (p.36)

Esta forma de trabajo al igual se hace frágil cuando el mal servicio de internet y el costo de los servicios telefónicos a largo plazo se convierten en

un gasto insostenible impactando con mayor fuerza al sector público por los bajos salarios que reciben los teletrabajadores. (p.35)

En cuanto a las limitantes la autora en su investigación resalta la falta de normativa legal que regule la relación entre el teletrabajador y su empleador. En estos casos la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece en la sesión Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo que mientras se promulga su respectiva Ley Especial, se igualan los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras contemplados en la LOTT. (p.34)

En orden a los elementos expuestos la autora avizora en su investigación al teletrabajo como una modalidad propagada con mayor auge tras la pandemia Covid-19, resultando un reto para muchos trabajadores, empresas e instituciones públicas que decidieron mantenerse activas en sus procesos productivos o de servicio. Es un mecanismo que ha permitido hacer uso e interactuar con los medios tecnológicos y de información dando paso al avance profesional y personal de los teletrabajadores o teletrabajadoras, a despertar destrezas y habilidades en el manejo de herramientas y programas digitales y a buscar la efectividad en la ejecución de tareas, no obstante bajo una imposición acelerada debe considerarse todos aquellos aspectos negativos que conllevan la dinámica de trabajo para corregirlos y quizás hacer de este una práctica más clara, consciente y efectiva con el respaldo y respeto de los derechos de los teletrabajadores o teletrabajadoras de forma integral con lo cual la regulación normativa se hace necesaria para proporcionar seguridad jurídica a esta modalidad.

Las anteriores investigaciones sirven de base o referencia al presente estudio al compartir una visión del teletrabajo desde la experiencia de

empleadores como empleados a lo largo del tiempo en diferentes áreas laborales con la influencia de la tecnología de la información y comunicación y bajo condiciones eventuales o de fuerza mayor como el caso de la pandemia Covid-19. Por tanto, el análisis de este elemento es importante ya que permite idear estrategias, políticas y planes en la que se puede concebir de manera formal como una herramienta cuya incorporación se haga necesaria en el mundo del trabajo y logre en éste resolver y facilitar procesos, como garantizar la efectividad y rendimiento en las actividades a desarrollar por los teletrabajadores.

Bases Teóricas

1. El teletrabajo

1.1 Definición

Etimológicamente la palabra teletrabajo está compuesta por el prefijo tele- que proviene del término griego “telos” (a distancia) lo cual significa que es el trabajo realizado en un lugar distinto a la sede de la empresa o negocio utilizando las herramientas de la tecnología de información y comunicación. (Wikcionario. sf. Teletrabajo. Recuperado de <https://es.wiktionary.org/wiki/teletrabajo#Etimolog%C3%ADa>). julio 2023.

La etimología de la palabra hace referencia a desplazar el trabajo en lugar de ser los trabajadores quienes se desplacen, como ocurría con el modelo industrial que implicó el movimiento hacia los centros de fabricación. De hecho, el teletrabajo surgió precisamente para evitar desplazamientos, aglomeraciones y problemas de movilidad al tiempo que se reducía el consumo energético en plena crisis del petróleo en los años 70 en Estados

Unidos. (Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo. s.p. Recuperado de: (<https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>)). Julio 2023.

Para designar el trabajo a distancia se usa comúnmente términos como: teletrabajo, telenetworking o telework, en Europa y telecommuting y Mobile Worker, en Estados Unidos que significa “teledesplazamiento” o “teleconmutación”, y se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones.

El teletrabajo es interpretado por distintas organizaciones, autores e instrumentos jurídicos de la siguiente manera.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) el teletrabajo consiste en:

(...) el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. En otras palabras, el teletrabajo conlleva a un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador. (p.1)

Según el Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia, se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones para alcanzar sus objetivos. (p.12)

Para Gray, Hodson y Gordon (1995; cp. por Arieta, R. y De Abreu, P. 2006) es una forma de organización laboral que conlleva a la flexibilización de condiciones laborales y cuya naturaleza radica en el desempeño de la actividad profesional sin que el trabajador esté presente en la empresa

durante una parte importante de su horario laboral. Entre sus características resalta la variedad de actividades que puede realizarse a tiempo completo o parcial y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. (p.32)

Salazar, C. (2007; cp. por Salas, D, y Gómez, M. 2013) lo define como una forma flexible de organización del trabajo; que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de TIC's para el contacto entre el trabajador y la empresa, pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física. (p. 22)

www.bdigital.ula.ve

Para Pernía, F. 2017, el Teletrabajo, es una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el propio domicilio del trabajador o en otro, siempre que sea ajeno al empleador, cuya repercusión en el mundo laboral es cada vez mayor tendiendo a la inclusión social-laboral como cultura de trabajo (p.94)

En el Libro Blanco del teletrabajo de España se concibe a esta modalidad como “una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales, desde localizaciones distintas y remotas, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones”, exigiendo de una calificación profesional, dominio de las tecnologías como ordenador, smartphones, el hard y el soft como herramientas de trabajo. El teletrabajo además posibilita a que los

empleados puedan realizar parte o toda su jornada desde su domicilio u otros lugares pudiendo llegar a la deslocalización. (2012, p.16, 21)

Del contenido de este documento se hace referencia a algunas denominaciones expresadas por diferentes organizaciones e instituciones sobre este modo laboral que valen la pena considerar por cuanto muestran características que apoyan la existencia de elementos mencionados en las definiciones anteriores, así tenemos:

Eurofound define el teletrabajo “a la forma de organización y/o de realizar el trabajo utilizando la tecnología de la información bajo un contrato de trabajo o relación contractual en lugar distinto a las instalaciones del empleador”. (p.17)

Por su parte según el Acuerdo Marco Europeo, el teletrabajo, “es un tipo de prestación que utiliza las tecnologías de la información y comunicación on línea con el empleador o cliente, desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización con la que se tiene vínculos contractuales”. (p.17). A razón de este acuerdo el teletrabajo está marcado por tres elementos fundamentales el primero de ellos la flexibilidad y seguridad en la organización del trabajo, seguido por el acoplamiento de la vida familiar con la laboral de los trabajadores y como tercer elemento la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

Otro concepto se desprende de la Ley colombiana 1221 de 2008, la cual contempla al teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste:

en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (art.2)

En torno a estas definiciones es importante resaltar ciertos componentes que conllevan a describir al teletrabajo bajo una interpretación holística y amplia, así tenemos que se trata de un trabajo realizado a distancia, es decir fuera de la sede o instalaciones de la empresa, que bien puede resultar el hogar del trabajador o trabajadora u otro distinto a este destinado por el empleador; a la condición de existencia de una relación de trabajo contractual y al uso de la tecnología de la información y comunicación como herramienta esencial para el desarrollo de las actividades laborales, sin las cuales no se podría hablar de teletrabajo.

Dichos elementos lo caracterizan como un nuevo modo o forma de trabajo que tanto empleados como empleadores convienen con el fin de beneficiarse mutuamente, hacer más flexible la actividad laboral, manejarse en cualquier área profesional, alcanzar mayor productividad y efectividad en las tareas, permitir mejor uso del tiempo al trabajador y mayor interacción y convivencia familiar. No obstante, su aplicación conlleva a la calificación profesional, la capacitación en las tecnologías de información y comunicación de muchos trabajadores y el uso de herramientas adecuadas para lograr su objetivo, pues se trata de un modelo organizacional diferente al tradicional que exige replantear las formas de comunicación interna de la organización, el cambio a la digitalización y en consecuencia la generación de nuevos mecanismos de ejecución, control y seguimiento a las tareas.

1.2 Lugar de trabajo predeterminado y teletrabajo

Un aspecto importante para entender la figura del teletrabajo a la que hace referencia la OIT, es la predeterminación del lugar en el que el trabajador o trabajadora realiza ordinariamente sus labores, en este particular “el lugar de trabajo predeterminado puede entenderse como la ubicación en que normalmente se espera que se realice el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador”(p.5); ello no implica que el trabajo en su totalidad deba realizarse cotidianamente en una ubicación única, difiriendo del concepto de lugar de trabajo principal. De tal modo que el significado de lugar de trabajo predeterminado para un trabajador o trabajadora según su ocupación, sería aquel en el que se espera realice normalmente sus actividades, así, de tratarse de un trabajador bajo dependencia con labores de oficina el lugar usual estaría comprendido en los locales del empleador, si se trata de un trabajador familiar con funciones de auxiliar o asistente, el lugar sería en donde se ubique o desarrolle las actividades del negocio familiar.

En caso de ser un trabajador o trabajadora independiente el lugar estaría constituido por el espacio en que este decida realizar sus actividades, bien en su domicilio u otro lugar, pudiendo ser el de su cliente. En este mismo contexto hay además trabajadores que deben necesariamente desempeñar su actividad laboral en espacios públicos, como los vendedores ambulantes y los agentes de policía que están de patrulla. Dichas ubicaciones pueden considerarse como el lugar de trabajo predeterminado.

Bajo este enfoque es de precisar según criterio de la OIT en su artículo “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio” lo siguiente:

Si el trabajo se lleva a cabo en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado, dicho trabajo entraría en el ámbito del trabajo a distancia o del teletrabajo. Por otra parte, si la ubicación física en la que el trabajo se realiza efectivamente es el domicilio del trabajador, ese trabajo entraría en el ámbito del trabajo a domicilio o del trabajo basado en el domicilio. (2020, p. 5)

2. El teletrabajo y su historia

2.1 Origen y evolución

La noción de teletrabajo surge en 1950 en los Estados Unidos, a raíz de los estudios realizados por Norbert Wiener entre los años (1894-1964) sobre la Cibernética, no obstante se atribuye su origen al físico Jack Nilles, (1973), quien en su preocupación de optimizar los recursos no renovables para enfrentar la crisis petrolera atravesada por los Estados Unidos en los años 70, propone como alternativa para el ahorro de combustible, reducir el desplazamiento de los trabajadores al sitio o lugar de trabajo, partiendo de la sugerencia de trasladar “el trabajo hacia el trabajador” y no el trabajador al trabajo, con ello se afrontaría la crisis de escasez de combustible evitando la movilidad innecesaria, el aglutinamiento y en su efecto la contaminación del medio ambiente provocada por el congestionamiento vehicular (Pernía, F. 2017, p.9). El trabajo de Nilles sobre la forma de laborar a distancia se implementa en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo.

Sin embargo, para este momento, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado como para que el teletrabajo pudiese llegar a ser una realidad masiva. El salto tecnológico dado en las décadas siguientes, la bajada de los costes informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo. (Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo. (s.p.). Recuperado de ([https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia legislacion-espan](https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espan).) Julio 2023.

En los años ochenta algunas compañías de los Estados Unidos, como IBM, American Express o General Electric, se lanzaron a experimentar con el trabajo remoto. Una década más tarde, con la expansión de Internet en los años 90 y los ordenadores personales, el teletrabajo empezó a considerarse como una alternativa viable al trabajo presencial al ser factible tecnológicamente. Los gobiernos comenzaron a implementarlo en sus propias administraciones y a promoverlo como parte de los planes para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral, en el caso de España con el Plan Concilia de 2006. Por su parte, en Estados Unidos se implementa con mayor auge esta modalidad permitiendo la ejecución de operaciones desde distintos lugares. En San Francisco, por ejemplo, a mediados de los 90 se favorecieron con exenciones fiscales a las empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente. (La vanguardia. Recuperado de: ([https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad consumo.html](https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html))). Julio 2023.

Cabe resaltar que antes del avance e impulso de la tecnología de la información y comunicación y aún hasta nuestros tiempos la organización

laboral se desarrolla bajo un modelo presencial e interconectado a través de la persona física en su relación empleador-trabajador, cuyas características denotan una relación de dependencia, el desarrollo o ejecución de tareas o actividades en el lugar o sitio de la empresa y el control y supervisión de un jefe que de manera directa imparte ordenes, instrucciones y directrices marcando una tendencia mayoritaria y de permanencia en ocasión a su estabilidad y protección.

Con la incorporación de la informática y formas de comunicación se da paso a nuevos recursos y oportunidades en el sistema laboral a la par de interrogantes acerca de cómo hacer el trabajo o que nueva forma de trabajo se puede implementar en virtud a las herramientas digitales y comunicacionales a la vanguardia.

www.bdigital.ula.ve

Así, la tecnología de la sociedad de la información y comunicación por un lado y los cambios en la organización del trabajo por el otro, están provocando una profunda transformación en la manera de trabajar. La economía esta globalizada y pide este cambio y la tecnología lo permite. Las empresas pueden localizarse en cualquier lugar del mundo, y las estructuras organizativas se flexibilizan. (Libro Blanco del teletrabajo en España, 2012, p.21)

La globalización de los mercados, la productividad y competitividad, obligan a las empresas a explorar nuevos rumbos y asumir nuevos retos con lo que irrumpir en novedosas formas de trabajo es parte de las estrategias y políticas que están obligados asumir, de allí que la tecnología de la información y comunicación se convierta en una herramienta importante para transformar la forma de trabajar.

A principio de 1990, surge la conocida guerra del talento que condujo a las empresas a ofrecer un incremento en el balance vida/trabajo, con el propósito de aumentar el reclutamiento y la retención de los empleados que laboran en dichas organizaciones, de tal manera que se brinda la oportunidad de trabajar desde sitios remotos para procurar el beneficio y establecer el balance vida/trabajo que tanto se anhela. (Arrieta, L. y De Abreu, D, 2006)

Para este mismo año de acuerdo a lo expresado por Aponte y Rodríguez (2002; cp. Bolívar, K. 2011), la crisis económica y mundial hace que las empresas busquen fórmulas para reducir costes ante la caída de la demanda productiva. El teletrabajo se avizora frente a esta situación como un instrumento que puede apoyar a la solución de la crisis surgiendo de su aplicación experiencias en todo el mundo que hace que la Unión Europea establezca acciones a su favor (p.73)

En este marco de narrativa, en los 90 de la mano del desarrollo tecnológico y de los sistemas de telecomunicaciones, se auspicia al teletrabajo como una herramienta de flexibilidad en la distribución de tareas y en la gestión del tiempo, de allí surgen “los horarios flexibles adaptados a la globalización, vinculados a la idea de externalizar la actividad empresarial como a la conciliación para evitar la despoblación en zonas rurales”. Recuperado de: (<https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espan>), Julio 2023.

Indudablemente el paso hacia la existencia, avance y desarrollo del teletrabajo a lo largo del tiempo ha sido concertado por el avance y adelanto de las tecnologías de información y comunicación que, a través del internet, ordenadores, equipos móviles, teléfonos inteligentes, herramientas digitales

como Skype o Zoom entre otras han permitido que se pueda trabajar desde cualquier lugar y momento.

Con el transcurrir de los años la economía mundial va experimentando transformaciones, generadas por los cambios en los mercados, las políticas implementadas en cada país y la demanda de bienes y servicios exigidas por las distintas sociedades, ello aunado a la globalización y la cibernética requieren que las empresas sean más productivas y competitivas para mantenerse activas en los mercados y crecer económicamente conllevando a la necesidad de buscar estrategias de rentabilidad y efectividad. Como producto de esta evolución no cabe duda que el sector laboral constituye uno de los recursos más importantes en la operatividad de labores y sistemas como fuente primaria del proceso productivo marcando pauta hacia el avance y éxito de las operaciones, de tal manera que se hace imperioso nuevas formas de trabajar que se conmuten a la par de los cambios del entorno y responda con mayor rapidez y eficiencia a las exigencias del nuevo mundo.

Es así como en esfuerzo a una nueva dinámica de trabajo muchas empresas iniciaron progresivamente transformaciones en la forma de laborar dando paso al teletrabajo realizado por el trabajador en su hogar o sitios destinados por el empleador, como una alternativa que permitiría al trabajador o trabajadora explorar un escenario laboral más flexible, cómodo, sin menos estrés, de mayor interacción y convivencia familiar, además de maximizar recursos al no incurrir en gastos de traslados y quizás alimentos. Por su parte para las empresas representa la reducción de costos y gastos de sus ingresos por conceptos de infraestructura, servicios, mobiliarios y equipos, menos ausentismos y riesgos laborales.

De tal manera que de forma voluntaria y en orden a estudios previos de los perfiles y capacidades de los trabajadores esta nueva forma se fue sumando y haciendo notoria hasta llegar a concertarse con el apoyo de la tecnología de la información y comunicaciones basada en el uso del internet, ordenadores, programas tecnológicos de comunicación, equipos móviles, teléfonos inteligentes entre otras herramientas como bases de trabajo a lo cual se suma la capacitación y el adiestramiento en el manejo de las herramientas digitales. Esta progresividad conduce a la exploración, práctica y perfeccionamiento de las actividades de los trabajadores a fin de innovar y adaptarse a las nuevas formas de trabajo de la mano con la automatización y sistemas tecnológicos.

En este contexto, la necesidad de innovación de muchas empresas en nuevas corrientes laborales a lo que se suman gobiernos que bajo un panorama abierto ven con interés el avance y transformación de la organización del trabajo como exigencia de la dinámica de los mercados se impulsa y diversifica el trabajo a distancia y con ello el teletrabajo.

En los últimos años el teletrabajo fue aumentando porcentualmente en países miembros de la Comunidad Europea, los Estados Unidos y en América Latina, en donde se destaca Colombia, Argentina y Costa Rica, de acuerdo a estudios realizados por empresas privadas cuya información se registra en el libro blanco del Teletrabajo en España (2012) y el Libro Blanco: ABC del Teletrabajo en Colombia (2012), esta modalidad de trabajo a distancia presenta un impacto positivo en la productividad tanto para el sector privado con un 35% como para el público con un 10% a la par que reporta aspectos de importancia como la reducción del ausentismo laboral hasta un 78%, la reducción de accidentes laborales y aumento de niveles de motivación y dedicación al trabajo.(Méndez, B, 2021,p.12).

Hacia el 2014 los países anglosajones mostraban porcentajes de teletrabajadores superiores al 30 %, mientras que en Europa era de entre el 10% y el 15 % y Francia tenía entre el 8 % y el 15 %” (Machiavelli, F. 2020. p.11)

Si bien el teletrabajo viene de años remotos, un nuevo reimpulso y avance hacia una mayor incidencia en nuestros tiempos y en particular en el año 2020 ha sido producto de la pandemia Covid-19 en razón a las medidas de confinamiento implementadas para reducir los contagios. Esta modalidad aumentó significativamente en el mundo incluso en América Latina y el Caribe, dado este acontecimiento. En este escenario tanto trabajadores como empresas debieron implementarlo rápidamente. “Los trabajadores formales, de mayor nivel de calificación, desempeñándose en ocupaciones profesionales, técnicas y administrativas se colocaron a la vanguardia en la ejecución de tareas laborales desde sus domicilios” (Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, O.I.T, 2021, p.2)

Con anterioridad a la pandemia el trabajo en el hogar o domicilio de los trabajadores tenía como propósito la conciliación entre la vida familiar y laboral, se trabajaba tanto en el domicilio como en las instalaciones de las empresas intercambiando espacios, (el trabajo a domicilio se combinaba con el trabajo en el establecimiento), ello a expectativa de trabajadores y empleadores se traduce en mejorar el rendimiento y productividad en las tareas al aprovechar y hacer mejor uso del tiempo con menos presión, evitar las llegadas tardes a la oficina, los largos desplazamientos o ausentismo, lo cual para ambas partes representa hacer mejor y más efectivo el trabajo a la par de ser más productivos. No obstante, con la pandemia el trabajo a distancia o desde el hogar de los trabajadores pasa de ser una opción planificada y voluntaria a una modalidad obligada como primera y principal

alternativa para continuar la actividad económica y relación laboral en circunstancias excepcionales.

2.2 El Teletrabajo en Europa

El teletrabajo en la Unión Europea se muestra para los años 90 y 2000 como una alternativa de flexibilización de la jornada laboral, apoyo familiar, mayor productividad y rendimiento en las tareas y actividades laborales de parte de los trabajadores, además de la irrupción en nuevas formas de hacer el trabajo con el apoyo de la tecnología de la información y comunicación como bandera de grandes innovaciones, abriendo espacio hacia un nuevo mundo de hacer negocios, modernizarse y ser más competitivos lo cual se traduce en la necesidad de transformar la visión de las empresas y la organización laboral a la par de las exigencias del mercado. Su inicio se concreta mediante acuerdos de empleadores y empleados basados en el trabajo desde el domicilio del trabajador u otro lugar disponible para tal labor, a tiempo completo o parcial y de forma alterna entre las instalaciones de la empresa, el hogar o sitio destinado para ello.

La evolución de esta modalidad en la Unión Europea se denota con mayor presencia para el 2010, relacionándose una medida de teletrabajadores por países en un rango porcentual de 5% a 32%, ubicándose en primera línea Finlandia con un 32%, Bélgica con un 30%, Suecia con 26,8%, Reino Unido con 22,3%, Alemania con 18,8%, Europa 17,7%, Francia 8,4% e Italia con un 5%. Los países nórdicos muestran con estas cifras estar más desarrollados en esta modalidad. Para 2015 se registra un mayor incremento del trabajo a distancia, en países como Dinamarca con un 38%, Francia un 23% e Italia 8%. Para el 2019 Finlandia sigue arriba con 14%, seguido de Estonia, Suecia, Dinamarca, Irlanda,

Bélgica, Austria, Eslovenia, Portugal, Alemania y Francia. (Macchiavello, F, 2020, p.12)

Datos provenientes de la “Sexta Encuesta Europea de Condiciones Laborales”, (EWCS), “informe de Eurofound” y “encuesta de Fuerza Laboral de Eurostar”, indican que el trabajo a distancia bien en el domicilio del trabajador o lugar destinado para tal cometido, obedece entre otras razones a la posibilidad de hacer uso de la tecnología de la información y comunicación en complementariedad al puesto de trabajo y nivel de digitalización. Para la (EWCS), “el porcentaje de trabajadores que realiza teletrabajo y trabaja con la TICs varía desde el 38% en Dinamarca hasta el 8% en Italia. Ocupando los primeros lugares en uso de esta modalidad, Dinamarca, Suecia, Países Bajos, Luxemburgo, Reino Unido y Francia.” (Arévalo, M. 2021, p.41)

www.bdigital.ula.ve

No obstante, con la pandemia, el teletrabajo se apodera como principal opción de las empresas y trabajadores para continuar con el flujo de operaciones y mantener el empleo, de tal modo que la pandemia provocó efectos importantes sobre este modo de trabajo incidiendo en los tipos de trabajadores según la densidad de población del territorio en el que desarrolla su actividad, tipo de hogar, nivel educativo, género y edad. (Macchiavello, F, 2020, p.42)

En cuanto a las zonas de mayor densidad poblacional su comportamiento ha registrado que el mayor trabajo se realiza en casa, no obstante, con la pandemia se marca un incremento en las zonas de menor densidad poblacional, de un 31% frente al 7% de las zonas más pobladas. En lo que respecta a variaciones observadas por tipo de hogar, los hogares con un único progenitor se muestran como de menor trabajo desde casa, en

correspondencia a los hogares con dos progenitores o sin hijo, lo cual con la pandemia da un salto de un 55% para el primero de los casos frente a un 24% para el segundo de estos.

Otro dato sobre la práctica de esta modalidad está relacionado con el nivel de estudios de los trabajadores, en este aspecto se denota que la población con mayores estudios en un 65% teletrabajaban desde su casa antes de la pandemia y un 27% con estudios intermedios manteniéndose estos datos durante la pandemia, no obstante, a razón de ésta el grupo de educación secundario, tuvo un incremento del 26%. La variable edad por su parte también muestra un cambio significativo, en tanto que antes de la pandemia se experimentó una mayor proyección de jóvenes trabajando desde casa, en relación a mayores de edad en una proporción 45%-32% modificándose estas cifras como resultado del Covid-19, así el grupo de mayor uso del teletrabajo se observó en los mayores de edad con un 25% respecto al grupo de menor edad con un 18% (Machiavelli, F, 2020, p.43)

En cuanto a las horas dedicadas a trabajar dado el hecho de realizar su jornada habitual u ocasional en el hogar, un 37% no ha visto la variación de horas laborales durante el Covid-19, sin embargo, aquellos trabajadores que usualmente realizan labores en las instalaciones debido a las tareas que desarrollan, denotan un 22,6% en la disminución de las horas de trabajo, mientras un 15,3% en su aumento.

Un aspecto no menos importante a razón de la pandemia que caracteriza el comportamiento del teletrabajo, es el porcentaje de ocupados que trabajan desde su domicilio ocasionalmente o habitualmente, este indicador en la Unión Europea demuestra según datos manejados por la

encuesta fuerza laboral de Eurostat, en periodos de tiempo que van de 2008-2019, 2019-2020 y 2020 variaciones en elevación al porcentaje de trabajadores o trabajadoras ocupados que desde su casa realizan las labores, así, para el primer período se registra una tasa promedio para los distintos países que componen la Unión Europea de 10,8%, incrementándose para el segundo de estos periodos en entre 6,9% a 8,1% puntos, en tanto que para el 2020 se sitúa en 14.1%. Ello también refleja que antes de la pandemia la media de la Unión Europea para 2019 era dos décimas superiores para los ocupados que, para las ocupadas, no obstante, para 2020 esa media es superior en 1,4 puntos para las ocupadas. (Macchiavello, F, 2020, p.45).

Ciertamente la tecnología de la información y comunicación, la posibilidad de hacer uso de herramientas que acompañan a la tecnología como el servicio óptimo de internet, computador, procesadores de capacidad media y alta, equipos móviles, teléfonos inteligentes, entre otros, así como el conocimiento, destreza en el manejo de la digitalización y la disposición hacia nuevas formas de trabajar tanto de empleadores como trabajadores, han hecho posible que muchos países de Europa irrumpen en la modalidad de trabajo a distancia incluso en el domicilio de los propios trabajadores bajo la figura de teletrabajo.

En este sentido es necesario precisar, que el teletrabajo ha estado presente en Europa antes de la pandemia en constante pero lenta elevación a razón de la visión de productividad y competitividad de las empresas que buscan mejorar la forma de trabajar para ser más rentables en tiempo y espacio y a su vez más sostenibles al disminuir gastos en servicios, inmobiliario, equipo e incluso en la incidencia de accidentes laborales. En el contexto de rentabilidad y efectividad de las tareas en ciertas ocupaciones o profesiones, técnicas, de sistemas, investigación, proyectos, estadísticas,

tanto para trabajadores como empleadores la tecnología se convierte en un gran aliado que permite manejar actividades desde cualquier espacio. Además, es una oportunidad para concertar la vida familiar con la laboral y hacer mejor y mayor uso del tiempo.

Las cifras revelan un incremento de los porcentajes de ocupados que teletrabajan en prácticamente todos los países que actualmente forman parte de la Unión Europea. Sin embargo, este aumento no se ha dado por igual, entre otros aspectos porque ya se partía de experiencias distintas en la implantación del teletrabajo. El auge no ha sido simétrico, ni entre países, ni entre áreas geográficas dentro de un país a lo que se suma las divergencias por sectores de actividad, grupos de edad y situación profesional. Por otra parte, la adaptación del sector empresarial para mantener la actividad mediante la introducción del teletrabajo también ha dependido del tamaño del establecimiento y de que con anterioridad contemplara o no el teletrabajo desde el domicilio para sus empleados.

Dentro de esta misma narrativa hay que resaltar que el mayor impulso y desarrollo de la modalidad de teletrabajo ha sido producto de la pandemia Covid-19, que en este territorio y muchos países más se convirtió en una opción impuesta para continuar en el proceso productivo, ello por su puesto trajo consigo cambios en la prospectiva y desarrollo del mundo laboral debido a su crecimiento acelerado y sin pautas definidas en distintos campos de trabajo, que conllevó al incremento del uso de las tecnologías de información y comunicación, la necesidad de mayor capacitación en el área digital y mejor conducción en las tareas a desarrollarse debiendo tanto empleados como empleadores adaptarse a las circunstancias impuestas en el medio; de allí que en Europa hay una variación en cifras que demuestran mayor trabajo en casa de profesionales, incremento de incorporación en

trabajos de personas de mayor edad, aumento de trabajadores ocupados, jóvenes y mujeres realizando labores desde el domicilio.

2.3 El teletrabajo en América Latina y el Caribe

Indudablemente durante la pandemia el trabajo desde el domicilio y el teletrabajo han sido aplicadas con mayor intensidad en gran parte del mundo y de los diversos continentes menguando los efectos negativos de la crisis de salud y por ende el confinamiento de trabajadores y cierre de empresas.

Algunos países de América Latina y el Caribe, como Colombia y Argentina antes de la pandemia muestran experiencia en el trabajo a distancia o teletrabajo. Colombia en su iniciativa de desarrollo implementó el teletrabajo como una nueva modalidad innovadora antes de la pandemia bajo la idea de inclusión social. En este país tal figura laboral ha sido regulada a través de normas y leyes del gobierno nacional, protegiendo los derechos y garantías de quienes trabajan bajo esta forma. Así

El 1° de mayo del año 2012 el presidente de la República, junto a los ministros del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, expidió el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país. (Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia, 2017)

En América del Sur, además de Colombia, Argentina ha incursionado en esta modalidad a nivel de la web de organismos gubernamentales que en orden a una política más efectiva en la ejecución de la función pública considera que el teletrabajo es una modalidad que atribuye ventajas y aportes tanto para las organizaciones que lo aplican, como para los propios

teletrabajadores, su entorno familiar y a la sociedad en su conjunto. Entre ellas mencionan: mejora la calidad de vida, ahorro de dinero y tiempo de traslado, facilita la inserción de grupos vulnerables, permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales, es una opción para evitar la excedencia y acompañar a la mujer durante la lactancia. En Argentina el crecimiento en la implementación formal de esta práctica parte del 2008 siendo uno de los países líderes a nivel latinoamericano con más de 1.800.000 oficinas en el hogar (Díaz, 2016; cp. Pernía, F 2017, p.96)

La incidencia de esta modalidad de acuerdo a la Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe (O.I.T) en 2019 se sitúa entre el 5% y 8% de un total de trabajadores dentro de los cuales el 3% se registra para los trabajadores asalariados, de otra manera el 80% del total de los trabajadores ocupados que realizaban sus actividades desde el hogar eran trabajadores independientes (2021, p.6)

A razón de la pandemia este resultado se invierte a favor de los trabajadores que desde su hogar trabajan bajo relación de dependencia, observándose en estos un alza de mayor intensidad, así en el segundo trimestre de 2020, Argentina, Chile y Costa Rica, muestran un porcentaje de entre 20 y 25% de asalariados que trabajaban desde su hogar. En Costa Rica, en el segundo trimestre de 2020 el teletrabajo registra un 74% del total del trabajo desde el hogar de los cuales un 95% concentra a los trabajadores dependientes en condición de asalariados.

En Brasil y Uruguay la concurrencia del trabajo desde el domicilio durante el 2020 fue superior en los asalariados en relación a los trabajadores independientes. Estos datos provenientes de las encuestas (PNAD), (PNADC) y PNAD COVID revelan un escenario en la que se mide la

incidencia de la modalidad de teletrabajo en el domicilio bajo el apoyo de la tecnología de la información y comunicación sobre cualquier otra actividad desarrollada también en el hogar sin el uso de las Tics.

En Perú se hizo una medición de esta modalidad para el 2020 sólo para trabajadores dependientes, pudiéndose constatar que para el segundo trimestre del 2020 alrededor de un tercio de ello se encontraban teletrabajando (Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, O.I.T, 2021, p.7)

En este contexto para América Latina y el Caribe la pandemia dio un giro en la composición y comportamiento de la fuerza laboral y organización del trabajo dada la figura de teletrabajo la cual repercutió en la categorización de trabajadores por ingresos de los países, ocupación, nivel de educación, espacio laboral, formalidad e informalidad entre otros aspectos. En este sentido, de acuerdo a la OIT (2021c, 2021d) del 8% de trabajadores a nivel mundial ocupados que realizaban sus labores desde el hogar antes de la pandemia el 80% eran independientes o por cuenta propia, de ingresos medio-bajos haciendo de este trabajo su rutina habitual o permanente; por el contrario, en países de ingresos altos más de la mitad del trabajo era realizado por trabajadores dependientes en niveles de gerencia, profesionales y técnicos.

Durante los primeros meses de pandemia, Argentina, Chile y Costa Rica registran una elevación en la proporción de trabajadores asalariados en condición de dependencia laborando desde casa entre un 20 a 25%. Costa Rica para el segundo trimestre de 2020 denotaba un 74% de trabajadores laborando desde casa de los cuales un 95% de estos eran trabajadores dependientes, así mismos registros a nivel general según tipo de ocupación

hacen ver un incremento entre 70 y 80 por ciento de trabajadores en niveles gerenciales, profesionales, técnicos, educativos tanto de empresas privadas como organismos públicos, trabajando desde el domicilio con asistencia de las Tics.

Hacia finales de 2020 y comienzos de 2021, los trabajadores asalariados trabajando desde el hogar muestran un porcentaje de mayor incidencia. “Alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre del 2020 en la región” (Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, 2021, p.9)

Otros de los factores de notoria incidencia a partir de la pandemia en estos países, es la ocupación por nivel educativo, así el nivel de mayor calificación se observó con mayor inclinación hacia realizar su trabajo desde el hogar. De tal manera,

en el segundo y tercer trimestre de 2020, entre el 40 y 60% de los ocupados dependientes con nivel educativo universitario estaban trabajando desde sus hogares mientras que en el 2019 entre el 20 y 50% del total de asalariados trabajando desde el domicilio poseía nivel educativo bajo (Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, 2021, p.11)

En relación a los trabajadores informales, en datos manejados por OIT en documento 2021a, son considerados como los de mayor afectación por la crisis de salud experimentando una reducción del 60% en el primer semestre de 2020 en sus ocupaciones, a tal efecto las posibilidades de mayor estabilidad laboral desde el domicilio estuvieron a razón de un 80% en los asalariados formales que teletrabajaban desde su hogar.

Tal como se viene exponiendo, en América Latina y el Caribe al igual que en Europa la composición laboral y la organización del trabajo ha dado un profundo cambio a razón de la pandemia Covid-19 que quizás en algunos países es más notoria que en otros de acuerdo a factores sociales, económicos y desarrollo tecnológico que experimenten y otros factores particulares a cada uno de ellos, como: ingresos, recursos disponibles, procesos productivos, posibilidad y uso de las tecnologías de la información y comunicación, nivel de ocupación en el campo de trabajo y/o nivel educativo entre otros elementos que de mayor a menor intensidad repercuten en el sistema productivo laboral, pudiendo en muchos casos contar con mayor posibilidad de innovación y asumir nuevas formas de trabajo, resultando el teletrabajo una de las alternativas más viables para el sostenimiento de la relación laboral formal.

2.4 El Teletrabajo en Venezuela

En Venezuela la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo antes de la pandemia no había alcanzado un desarrollo significativo, ni dado trazas de impulso y aplicación en el sistema laboral en grandes dimensiones, siendo notorio el trabajo presencial en los distintos sectores de producción y servicio, esto por supuesto no quiere decir que al igual que en otros países producto del avance de la tecnología de la información y comunicación fuere implementado ya que muchos trabajadores cumplían funciones o realizaban tareas de forma remota o a distancia en lugares distintos a las empresas, particularmente en sus hogares, así como desarrollaban actividades desde el hogar de forma autónoma o FreeLancer.

No obstante, producto de la pandemia Covid-19, Venezuela también tuvo que adaptarse de manera acelerada e improvisada a nuevas condiciones

laborales, esto implicó la aplicación y expansión de la modalidad de teletrabajo como alternativa en el sector público y privado a efecto de no paralizar actividades y procesos productivos, continuar con los servicios y mantener el empleo.

En septiembre de 2020 a razón de esta modalidad, se celebró en el país el seminario denominado “El Futuro del Teletrabajo en Venezuela” impulsado por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, para llevar propuestas a la Asamblea Nacional (AN) a fin de legislar sobre la materia, a tal efecto se hace ineludible tomar en consideración aspectos que en torno a este mecanismo deben regir para los trabajadores y trabajadoras en su necesidad de protección y garantía de los derechos laborales.

www.bdigital.ula.ve

A tal efecto en palabras de la viceministra para la Educación y el Trabajo para la Liberación del momento, Diva Guzmán, el teletrabajo constituye el cambio en las condiciones en las que se desarrolla una labor, es decir, hacer un trabajo a distancia, siendo como una nueva forma de organizar los espacios laborales, por tanto “Venezuela al igual que otros países como Argentina, Colombia y Perú entre otros, debe ser vanguardia revolucionaria, no se puede quedar atrás” y más aún cuando la crisis originada por el Covid-19 ha generado en empresas y trabajadores la necesidad de emprender y asumir nuevas formas de trabajo, en ocasión al confinamiento y cuarentena. De tal modo que “el trabajador debe enfrentarse a la distancia, a la tecnología y a otras condiciones de trabajo que debido a la pandemia se han acelerado” para continuar con la dinámica del proceso productivo; por tanto, desde el gobierno es necesario asumir la vanguardia y adaptar la realidad del

sistema laboral hacia las nuevas formas de trabajo incursionando con mayor efectividad en el mundo de la telemática y la TICs.

Uno de los aspectos que retoza de forma negativo en la expansión del teletrabajo en nuestro país se debe a la falta de leyes o reglamentos que de forma especial protejan a los teletrabajadores lo cual en el contexto jurídico pudiera vulnerar derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras o en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Arrieta y De Abreu (2006), afirman que “existe un vacío en cuanto a la dimensión legal, ya que hay una ausencia de marco jurídico (...) no se encuentran definidos los beneficios laborales, el estatus del empleado, régimen de seguridad social y régimen de contraprestación entre otros”. (p.42)

www.bdigital.ula.ve

Sin embargo, en apreciación del abogado Rodrigo Stefani, socio del escritorio jurídico ARAQUEREYNA, citado en el artículo “El Teletrabajo en Venezuela- ¿Realidad o Ficción?”, por Dulce Urdaneta, Grupo Milos C.A, 2020, manifiesta:

El Teletrabajo en Venezuela aún no está regulado. Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) expresa que se debe proteger a los trabajadores de manera general, tanto a los que trabajan para una empresa como a aquellos que prestan sus servicios por cuenta propia por lo que a interpretación de la norma el teletrabajo quedaría regulado de manera general. Así mismo los derechos fundamentales, como el límite de la jornada laboral, el pago de una contraprestación y la seguridad social, entre otros, son reconocidos para todos los trabajadores, incluyendo a los teletrabajadores venezolanos. Además de esto, hay leyes que protegen la privacidad, inviolabilidad del hogar y de las comunicaciones, el acceso a las tecnologías de información y comunicación, entre otros. También, forman

parte de las bases legales del teletrabajo en Venezuela, la Constitución Nacional, la Ley sobre Protección a la Privacidad de las Comunicaciones, la Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas y la Ley Especial contra Delitos Informáticos. (<https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>). Julio 2023.

Otro de los aspectos que pone en desventaja la práctica y extensión del teletrabajo en el país lo constituye el deficitario servicio de internet y telefonía móvil aunado al costo elevado de estos productos esenciales al sistema de información digital y comunicacional sobre todo cuando estos servicios deben ser costeados por el propio trabajador o trabajadora, a ello se suma el deterioro en el sistema eléctrico que impide la conectividad y procesamiento de datos de forma oportuna y efectiva. Así en el Seminario sobre Teletrabajo en Venezuela el presidente de Fedeindustria, Orlando Camacho, manifiesta que la modalidad laboral del teletrabajo se ve afectada por el bloqueo y las sanciones de las que es víctima nuestro país. Expresión de ello son las limitaciones de la señal de Internet, las licencias que requieren los empresarios para realizar ciertas actividades en las redes, y el mal servicio eléctrico. (<https://www.vtv.gob.ve/seminario-teletrabajo-venezuela-propuestas-an-materia/>)

En encuesta elaborada por Cruzsalud a 150 teletrabajadores, con la intención de investigar como este mecanismo influye en la salud de los venezolanos, se constató la siguiente información:

- Más de la mitad informó que, aunque es difícil, se están adaptando bien. Sin embargo, el 43,7% expresó que preferiría volver a trabajar en la empresa y a más de la mitad, le gustaría combinar ambas modalidades.
- Casi un 20% de los teletrabajadores venezolanos encuestados informaron que para ellos es difícil concentrarse

debido a las constantes interrupciones y que, para sus familias, la adaptación también resulta compleja.

- El 48% reportó trabajar más horas en casa que cuando lo hacía en la oficina.

- Aunque más del 71% de los encuestados son menores de 45 años, el 57% de ellos indicó tener molestias musculares y para más del 60%, ha sido complicado tener una buena rutina de alimentación, descanso y ejercicios. (<https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>). Julio 2023

3. Modalidades de Teletrabajo

Son diversos los enfoques o clasificaciones que se hacen del teletrabajo, tomando aspectos tales como: ocupación, perfil del trabajador o trabajadora, relación de dependencia e independencia en las labores, lugar o sitio de trabajo entre otras. Sin embargo, desde una óptica general se hace referencia a lo que de manera amplia han hecho mención algunos autores en investigaciones sobre este tema y en documentos en donde esta figura se ha venido estudiando, tenemos entonces una primera clasificación de acuerdo a la relación de dependencia del teletrabajador o autonomía, lugar en que realiza las actividades, frecuencia en que asiste al sitio de trabajo y forma de comunicar o transmitir la información.

a. De acuerdo a la relación de dependencia o autonomía

1. Teletrabajo autónomo o por cuenta propia

Desarrollado por trabajadores independientes, autónomos o freelancers con el uso de las TICs quienes por su cuenta realizan sus actividades sin directrices, órdenes o instrucciones de un tercero o empleador, pues ellos

son sus propios jefes y administradores, generalmente este trabajo lo realizan las personas desde su hogar o en áreas donde profesionales diferentes e independientes, pymes y emprendedores, que no comparten sector trabajan juntos en un mismo espacio físico, también denominado coworking, dentro de este grupo podemos encontrar programadores, diseñadores gráficos, reporteros, redactores entre otros.

2. Teletrabajo bajo relación de dependencia o relación contractual

Refiere aquellos trabajadores que bajo relación de dependencia trabajan en empresas u organizaciones públicas o privadas, debiendo atender órdenes e instrucciones de sus jefes o superiores jerárquicos para el desempeño de las actividades. Los teletrabajadores bajo relación de dependencia pueden a su vez desarrollar las actividades encomendadas en su hogar o coworking y generalmente están sujetos a controles y supervisión.

b. De acuerdo al lugar en que el teletrabajador o teletrabajadora desempeña las actividades o funciones

1. Teletrabajo en el domicilio

Este se desarrolla en el hogar del trabajador o trabajadora quien deberá ejecutar las tareas rutinarias de acuerdo a las funciones asignadas a su cargo, puesto de trabajo o instrucciones dada por el empleador, para ello el trabajador deberá organizar su jornada laboral a fin de cumplir con su obligación contractual y recibir la remuneración correspondiente como contraprestación de sus servicios. Esta modalidad de teletrabajo actualmente a razón del Covid-19 ha tenido mayor aplicación y proyección.

En nuestro país algunas empresas han optado por esta forma de trabajo para algunos puestos laborales, como, por ejemplo, diseñadores, administradores de redes sociales y asistentes administrativos.

2. Teletrabajo móvil

Bajo esta forma de laborar los trabajadores o trabajadoras utilizan dispositivos móviles, equipos portátiles para ejecutar sus tareas, generalmente las actividades que desarrollan les permiten realizar las actividades fuera de la empresa o ausentarse con frecuencia de la oficina, con ello nos referimos a empleados que se desempeñan como agentes de venta, promotores, cobradores, reporteros, mantenimiento informático, inspectores, entre otros.

3. Teletrabajo en oficinas satélite

Es aquel trabajo que se desarrolla en un centro distinto y distante de la empresa u organización pero que pertenece a éstas, ubicado en un perímetro cercano al hogar o vivienda del teletrabajador y cuyo propósito es evitar largos desplazamientos y llegadas tardías de los trabajadores. Generalmente estos lugares están dotados de las herramientas tecnológicas necesarias para realizar las actividades cotidianas. Por su parte pueden existir varias oficinas satélites desarrollando las mismas tareas propias de una misma etapa productiva, o bien desempeñando la misma prestación de servicio pues lo que se considera viable con estos centros es la ubicación geográfica del puesto de trabajo cercano al trabajador.

4. En Telecentros

En esta ocasión el trabajo se realiza en instalaciones ajenas a la empresa de uso general, es decir no necesariamente están habilitados para una sola empresa. Estos lugares instalados en áreas cercanas al domicilio de los trabajadores están dotados de una serie de recursos y herramientas específicas que les permiten realizar todas las actividades planeadas en un mismo lugar cumpliendo con todas las normas de higiene y seguridad que se encontraría en las empresas. Los telecentros facilitan la transmisión de datos, transferencia de información y comunicación electrónica permanente con la empresa lo cual contribuye en la organización y supervisión del trabajo, también hace posibles reuniones en determinados momentos. Recuperado de: (<https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>). Julio 2023.

www.bdigital.ula.ve

c. De acuerdo a la frecuencia en la asistencia al sitio de trabajo u oficina de la empresa, el Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia lo clasifica en

1. Teletrabajo a tiempo completo

Comprende aquellos trabajadores que mantienen una relación laboral con la organización o empresa, pero asisten esporádicamente a ésta, pues su trabajo se desarrolla a través de las TIC lo cual no requiere su presencia, salvo en casos que ameriten un contacto directo y personal

2. Teletrabajo suplementario

Este tipo de trabajador labora alternando sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella, usando las TIC para dar cumplimiento.

3. Teletrabajadores a tiempo parcial

También se trata de trabajadores bajo relación de dependencia que teletrabajan por lo menos un día a la semana. (2017, p.15)

d. De acuerdo a la trasmisión de información

1. Teletrabajo conectado o “en line”

En esta forma de teletrabajo, el trabajador se mantiene conectado al servidor de la empresa, a través de los medios telemáticos, para recibir información necesaria al desarrollo de actividades y tareas, por lo que recibe instrucciones de las labores a realizar al tiempo que envía la ejecución o resultados de las mismas. Para THIBAUT, (cp. Dugarte, M. 2002) la comunicación se puede dar en dos sentidos unidireccional o bidireccional. El primero de éstos es conocido como “one way line” o “en un solo sentido”, y permite que el teletrabajador ejecute su actividad con una terminal conectada al servidor central a la que fluyen directamente los datos, sin que tenga acceso directo a éste. Por su parte, el segundo, también conocido como “two way line” o interactivo, funciona con una terminal conectada a la red de la empresa que habilita un diálogo interactivo entre la computadora o servidor central y los diferentes ordenadores, permitiendo que tanto las directrices, como el control por parte de la empresa, se lleve a cabo en tiempo real. (p.36)

2. Teletrabajo desconectado o “off line”

En este caso no existe una conexión con el servidor de la empresa, generalmente el teletrabajador recibe a través de otros medios telemáticos las instrucciones y parámetros de las actividades a desarrollar y una vez finalizadas, envía los resultados por medios convencionales como el correo ordinario, mensajería o bien personalmente.

4. Beneficios y debilidades del Teletrabajo

Actualmente el teletrabajo se ha convertido en una opción en los escenarios laborales llegando a afrontar la difícil crisis de la pandemia y los efectos adversos producto de ésta para empleados, empleadores y la sociedad debido a las restricciones y confinamiento de gran parte de la población. Se ofrece como una solución a los retos que deben emprender muchos países para mantener en pie sus economías, el sistema productivo y la fuerza laboral; de tal manera que esta modalidad promete beneficios tanto para el teletrabajador, para las empresas e instituciones públicas y para la sociedad sin olvidar que este mecanismo en muchos países se ha venido implementando como nueva forma de trabajo bajo el principio de flexibilización de la relación laboral.

Son varios los estudios, artículos científicos e investigaciones que buscan documentar el teletrabajo enfocando los efectos favorecedores y contrarios o desventajas de su práctica y aplicación partiendo de la experiencia de los propios trabajadores, del aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación, de las exigencias para las empresas en su desarrollo, crecimiento y productividad a la par de las

exigencias de los mercados y la globalización, de allí que se haga un esbozo de aquellos aspectos de común interpretación que abordan estos elementos.

4.1 Beneficios

En cuanto a los beneficios para los trabajadores se puede resaltar lo siguiente

- Disminuye el desplazamiento diario del empleado ahorrándole tiempo y dinero.
- Conciliación de la vida familiar y laboral permitiendo mayor estado de tranquilidad al poder estar cerca de sus parientes dependientes y manejar de forma más equilibrada ambas responsabilidades.
- Reducción del estrés y mejora de la salud.
- Impulso en el desarrollo de la formación y práctica de los medios digitales como fuente de trabajo y actualización continua.
- Discrecionalidad y flexibilización en la organización de la jornada de trabajo pudiendo escoger para la ejecución de las labores cuando se tienen diversas opciones el lugar de mayor comodidad, lo que incrementa la motivación, autorrealización y por ende la efectividad y productividad en el trabajo. Disminuyen las enfermedades debidas a condiciones meteorológicas adversas y al contacto con personas con enfermedades contagiosas.
- Fomento de la inserción laboral de personas con discapacidad de movilidad y del entorno rural.

En relación a las empresas e instituciones públicas

- Abre puertas hacia comunidades más diversas, logrando generar espacios multiculturales e interdisciplinarios.
- Promueve la retención, fidelización y atracción del talento humano, al permitírsele condiciones más flexibles de trabajo y administración de su propio tiempo.
- Implica una nueva gestión de trabajo bajo herramientas digitales como modelo para las nuevas generaciones.
- Mayor productividad al incrementar y mejorar las condiciones del empleado a nivel emocional y motivacional cuando así por ejemplo se le permite trabajar en un ambiente de menor estrés y gestionar el tiempo de labores.
- Reducción de absentismo y accidentes laborales ocasionados durante el traslado hacia el puesto de trabajo.
- Posibilidad de multiplicar el talento, pudiendo disponer de equipos distribuidos geográficamente en distintos lugares que a su vez se integran en la organización como un único componente e interactúan a través de las redes y telemática.
- Direcciona cambios en los sistemas y procesos e implementa una nueva cultura laboral, liderazgo y dirección.

- Fomenta la formación y la actualización de las organizaciones y su equipo de trabajo.

- Ahorro en gastos de servicios, infraestructura, mantenimiento, alquileres entre otros.

- Disminuyen los conflictos originados por el contacto continuo entre personas.

- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo.

Beneficios para la sociedad

- Protección y conservación del medio ambiente con la reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores a la empresa.

- Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.

- Inserción de grupos vulnerables a la exclusión por algún impedimento de movilización.

- Reducción de costos por desplazamiento y ahorro energético.

- Mejora la inversión en redes y en conocimiento.

- Disminución de accidentes viales.

4.2 Desventajas

Para el teletrabajador o teletrabajadora

- Aislamiento organizacional y social al marcar el teletrabajador su espacio laboral en lugares distintos a las oficinas de la empresa o institución, perdiéndose el contacto personal y directo con jefes y compañeros, ocasionando que el trabajo colaborativo e interpersonal se vea disminuido y con ello la interacción de ideas, conocimientos, y experiencias que pueden servir a otros trabajadores para su desarrollo y desenvolvimiento. De allí que los gerentes deben mantener una rutina de contacto con el trabajador (teleconferencias, seminarios online, visitas periódicas en la empresa) y el trabajador no debe descuidar su actividad social.

- Inconveniente en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y sus avances continuos.

- Molestias y afecciones de salud al no contar con las herramientas, mobiliario y espacios acondicionados para el trabajo.

- Dificultad de concentración en las actividades a desarrollar por interferencia familiar, lo cual puede repercutir en la efectividad y productividad del trabajo.

- Uso excesivo del tiempo de trabajo y dificultad para desconectarse, generando al teletrabajador o teletrabajadora cansancio y disminución en su salud.

- Para algunos trabajadores, es difícil adaptar las actividades laborales dentro del hogar convirtiéndose este sitio en un ambiente que le genera

tensión, por tanto, prefieren realizar sus tareas en el lugar o establecimiento de la empresa o institución.

- Incertidumbre sobre condiciones laborales en materia de remuneración, beneficios, seguridad y salud, asociación y representación sindical cuando no existe una normativa que regule las condiciones de esta modalidad laboral.

- Incremento para el trabajador de gastos por concepto de electricidad, equipamiento, acondicionamiento de espacios e iluminación entre otros cuando no son reconocidos por el empleador.

Para las empresas

- Dificultad de organizar y gestionar el trabajo a distancia, pudiendo para muchos jefes no tener el control directo y una supervisión efectiva de las tareas de sus trabajadores, “así como el reto de generar ambientes de confianza donde el teletrabajador o teletrabajadora sea más autogestionario(a) en su desempeño con modelo de liderazgo compartido que genere mayor compromiso”. (Méndez, B, 2020, p.15)

- La no disposición de incursionar e innovar en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, capacitación y formación del personal para el uso correcto de estas herramientas.

- Deficiencia en el intercambio de información y toma de decisiones.

- Riesgo en el manejo de la confidencialidad de los procedimientos y la información.

- La falta de una infraestructura de servicio telefónico e internet eficiente por parte del Estado. En nuestro caso constituye una barrera en la implementación y extensión del teletrabajo el mal sistema eléctrico al igual que el Internet cuyo costo es elevado si se contrata el servicio con empresas privadas.

- La falta de normativa legal también coloca al empleador en un estado de incertidumbre corriendo el riesgo de vulnerar derechos y garantías de los trabajadores e incumplir con sus obligaciones contractuales.

- Rompimiento de la estructura jerárquica y desconcentración de responsabilidades, cuando la interconexión se realiza directamente con la máxima autoridad.

- Disociación del trabajo en equipo y dificultad para lograr que el trabajador se identifique con la cultura empresarial.

Para la sociedad:

- Disminución del contacto interpersonal e intercambio cultural, de valores y principios, pudiendo generar un debilitamiento en la trasmisión de sentimientos, afección, solidaridad, ayuda mutua como elementos de convivencia y bienestar social.

4.3 Perfil del teletrabajador o teletrabajadora

Para los autores DI MARTINO y WIRTH, (cp. Dugarte, M. 2002), las profesiones a las que más se presta el teletrabajo son en primer lugar, las que recurren en gran medida a la ofimática y pueden dividirse en dos grupos

principales: por un lado, las labores administrativas y de secretaría, y por otro, las tareas de tipo técnico, de gestión o de especialización. El primer grupo comprendido principalmente por mujeres mientras que el segundo lo integran predominantemente hombres, ello por supuesto no quiere decir que sea una condición que caracterice al teletrabajo, pues los cargos y perfiles de estos vienen dados de acuerdo a la naturaleza y estructura de cada organización y las competencias de sus empleados que deseen o se haga necesario incursionar en esta modalidad. (p.57)

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en el documento Manual de buenas prácticas en teletrabajo 2011, este mecanismo requiere para su éxito de aptitud individual, psíquica y social de los actores del proceso laboral, así como la determinación de funciones y características del puesto que desempeña la persona empleada, aunado a las características de personalidad, cualidades y competencias que se necesitan del trabajador o trabajadora para que ocupe dicho puesto, ello permitirá definir la viabilidad de aplicación de esta modalidad y la posibilidad que su desarrollo sea en el domicilio del trabajador o trabajadora o en otro lugar dispuesto por la empresa.

Por su parte como sugerencia para incrementar las posibilidades de satisfacción y fomento del teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo apunta a considerar algunos factores o elementos que deben visibilizarse al momento de asumirlo, bien por iniciativa de la empresa o por el propio trabajador o trabajadora, a tal efecto se hace necesario:

- La Seguridad, autonomía, autocontrol, pro actividad e iniciativa del trabajador o trabajadora.

- Capacidad de proceder solo, sin supervisión y capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados.
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades.
- Disciplina, sistematicidad y orden.
- Capacidad de gestionar la comunicación.
- Capacidad de autogestionar el tiempo.
- Alto grado de compromiso.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral. (p.20)

www.bdigital.ula.ve

5. El teletrabajo y la tecnología de la información y comunicación

La tecnología de información y comunicación en los actuales momentos se ha convertido en un elemento estratégico y necesario en medio de la transformación económica y política de muchos países, cuyos mercados exigen la celeridad y efectividad en los procesos a fin de mejorar operaciones, negociaciones, productividad y eficiencia, por lo que podría decirse que los medios tecnológicos que integran las TIC's, son recursos que cada vez se incorporan más en la sociedad permitiendo la introducción de estas en todas las actividades humanas y en todos los ámbitos socioeconómicos teniendo como beneficio la interconexión entre las personas e instituciones a nivel mundial a gran velocidad. Por lo que son

esenciales pues permiten difundir la información ya elaborada y lista para ser utilizada. (Salas, D y Gómez, M. 2017, p.4)

El documento sobre teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella, hace un enfoque de la digitalización, como un proceso sociotécnico de alcance individual, organizacional, social y mundial, además de multisectorial que permite convertir la información analógica en digital. En el marco del trabajo y el espacio en que se desarrolla las actividades, “se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración”. (OIT, 2020, p.8)

Para Pernía, F. 2017 en el momento en que la informática se ha apoderado de las actividades cotidianas, ha hecho posible el contacto y acceso a novedosos recursos, dando oportunidad al sector trabajador de realizar sus labores bajo nuevos esquemas con el uso de herramientas de mayor avance propiciando cambios en la organización laboral y trabajo a distancia o basado en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. De esta manera se apodera en el campo laboral el teletrabajo como alternativa de potencial desarrollo que junto a la telemática muestran nuevas formas de trabajar con mayor eficiencia, flexibilidad y motivación. En ocasión a ello expresa:

Las experiencias institucionales en Teletrabajo han sido muchas, al tiempo que en los años 80 esta modalidad laboral se conformaba como un *autoempleo*, debido a presiones personales por parte de los trabajadores para permanecer en el hogar o por querer empezar un negocio propio invirtiendo poco capital en él. En este sentido, el crecimiento del Teletrabajo puede corresponder tanto al incremento del

autoempleo, como a la actividad institucional que el clima político favorecía. Por otra parte, en los escenarios organizacionales, la complejidad creciente de la gerencia moderna ha obligado a buscar nuevas competencias gerenciales para manejar la organización del Siglo XXI (...) (p.89)

De acuerdo a la conceptualización de Márquez P. (2008; cp. Salas, D. y Gómez (2017) se define las TIC´s,

al conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con los ordenadores, internet, la telefonía, los "más media", las aplicaciones multimedia y la realidad virtual. Estas tecnologías básicamente nos proporcionan información, herramientas para su proceso y canales de comunicación. (p.4)

En este contexto las TICs, son recursos que han abierto las puertas al teletrabajo permitiendo su extensión y aplicación desde cualquier lugar del mundo una vez que se cuente con las plataformas necesarias y las herramientas adecuadas para su impulso y mantenimiento en el tiempo.

De acuerdo al Libro Blanco ABC del Teletrabajo en Colombia, el teletrabajo lleva implícito el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones como elementos indispensables y necesarios para su desarrollo. "En este aspecto se debe considerar que al hablar de tecnología se está hablando de una combinación entre infraestructura, dispositivos, contenidos y aplicaciones, y en consecuencia de su uso y apropiación efectivos para alcanzar las metas organizacionales". (2020, p.26)

A razón del Libro Blanco ABC del Teletrabajo en Colombia,

La infraestructura soporta las operaciones básicas de la organización. En ella se cuentan los servidores, las plataformas de trabajo y los sistemas que permiten la interconexión. Los dispositivos corresponden a todos aquellos aparatos que median la conexión entre la organización y el trabajador, aquí es cada vez más amplio el espectro de posibilidades abarcando desde computadores portátiles hasta teléfonos inteligentes cada vez más compatibles con aplicaciones de teletrabajo. (2020, p.27)

En este orden de ideas, las empresas utilizan como mecanismo de trabajo el uso y aprovechamiento por parte de los trabajadores de sus propios dispositivos que se conectan a través de sistemas de información manejados por estas, permitiendo un mejor servicio y reducción de gastos por equipos o dispositivos móviles. De allí que la tendencia tal como se expresa en el ABC del teletrabajo en Colombia es la imposición en las oficinas del mundo en materia de dispositivos “Bringn Your Own Device – BYOD”- lo cual traducido al español significa “trae tu propio dispositivo”

En una organización que espera adoptar el trabajo móvil, se deben considerar los requerimientos tecnológicos de cada uno de los cargos y perfiles de trabajo existentes en ella. Lo importante es tener en cuenta que las necesidades de comunicación e interacción de un operario de planta son distintas a las de un miembro del equipo comercial, por ejemplo, y que la tecnología ha de adaptarse a cada uno de ellos y no al contrario. (Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia, 2020, p.28)

El teletrabajo flexibiliza la inversión en materia de tecnología por cuanto puede contratarse de acuerdo al crecimiento del negocio. A mayor demanda es posible proveer instalaciones a un mayor número de dispositivos-empleados; frente a una baja en el negocio que impele a desconectarlos sin generar mayor traumatismo.

En una organización que espera adoptar el trabajo móvil, se deben considerar los requerimientos tecnológicos de cada uno de los cargos y perfiles de trabajo existentes en ella. Lo importante es tener en cuenta que las necesidades de comunicación e interacción de un operario de planta son distintas a las de un miembro del equipo comercial, por ejemplo, y que la tecnología ha de adaptarse a cada uno de ellos y no al contrario.

Como producto de la pandemia, la digitalización ha marcado mayor espacio en su uso y ritmo, las empresas de manera acelerada y casi obligada han adoptado las tecnologías de la información y comunicación, ofreciendo oportunidades para que los empleados sigan laborando desde sus casas. “La digitalización ya estaba produciendo cambios importantes en la forma de organización del empleo y los lugares de trabajo con las previsiones normativas, competencias y bienestar de los trabajadores” (OIT, 2020, p.8). No obstante, siendo la digitalización en muchos países una herramienta que ha logrado resolver problemas y promover avances dentro de sus economías, campo laboral y la sociedad debe contar con condiciones que hagan posible su aplicación y extensión, pues en expresión de Gómez, Moya, J. (2020; cp. OIT, 2020 “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y Después”)

La digitalización no se ha extendido uniformemente en todo el mundo, algunas regiones se enfrentan a la falta de banda ancha, conexión a internet y herramientas de TIC disponibles para permitir el teletrabajo, por ejemplo, solo una cuarta parte de la población de África Subsahariana tiene acceso a Internet y solo la mitad en el Magreb a diferencia de los países Europeos que su uso se extiende a cuatro quintas partes de la población, además se hace presente en muchos países los constantes cortes eléctricos y el mal servicio de internet que dificulta la transmisión de datos. De tal forma que la digitalización para éstos se convierte en proceso complejo y

de difícil manejo para lograr el trabajo móvil, a distancia o teletrabajo, por lo que necesariamente se debe contar con los soportes indispensables que apoyen las nuevas formas laborales e impulsen la tecnología como fuente de desarrollo de las sociedades de la nueva era. (p.9)

6. Un modelo de gestión desde la figura laboral del teletrabajo

El teletrabajo se preceptúa como un nuevo modelo para realizar las actividades laborales en tiempo y espacio distinto al convencional bajo el uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación como elemento de apoyo. En el medio organizacional el teletrabajo va de la mano de la capacidad y necesidad de cada empresa, además de la capacidad y adaptabilidad de su personal, por tanto no existe una referencia única que haga rígida su aplicación, sin embargo en los actuales momento cuando la producción, la competitividad y rentabilidad de las empresas deben mantenerse en la cúspide de los mercados y la gestión gubernamental e institucional continuar con sus actividades, el impulso hacia las transformaciones del sistema laboral se orienta al teletrabajo como alternativa para cumplir con los objetivos organizacionales.

Es indudable que el desarrollo del trabajo mediante el método de teletrabajo conlleva a elementos esenciales como la tecnología de información que permite el procesamiento de datos físicos en digitales, así como el soporte y resguardo de los mismos y la comunicación como medio de entendimiento, diálogo, intercambio de conocimientos, toma de decisiones, mecanismo de ejecución de actividades, socialización e integración de equipos. El primero de estos componentes constituye la plataforma a través de la cual se materializa las tareas encomendadas

esencialmente constituidos por ordenadores, tabletas, programas digitales, equipos móviles, mensajería digital y como canal de conexión el internet e intranet; por su parte la comunicación permite la interacción de los miembros del equipo, el flujo continuo de información y la eficacia en las operaciones, así mismo da lugar a la socialización, la confianza, compromiso, motivación y transparencia en el trabajo; de allí que los equipos cuyos miembros están teletrabajando y dependan en gran medida de la comunicación digital deberán ser lo más claros en sus mensajes y manejar leguajes de fácil entendimiento.

Siendo el aislamiento un hecho que hace distintivo al teletrabajo a tiempo completo, la Organización Internacional del Trabajo recomienda la comunicación permanente de los empleados con sus supervisores, colegas y la organización, a fin de evitar el estrés y la ansiedad sobre todo en los momentos de pandemia, por tanto es fundamental mantener un equilibrio en lo que es el trabajo y las interacciones sociales mediante espacios on line que den lugar al entretenimiento y comunicación de aspectos distintos al trabajo. (2020c, p.25)

En consideración a las TICs como base del teletrabajo y en expresión del Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia estás,

influyen en el incremento de la productividad en aquellos sectores que no producen nuevas tecnologías pero que las utilizan de una manera intensiva. No obstante, es necesario concentrarse en un contexto adecuado que posibilite su utilización eficiente, es decir, tanto empresa como trabajadores deben adaptarse a nuevas formas organizativas y aprovechar las ventajas que brinda el uso de las TIC. (2017, p.24)

En la actualidad, ante otra crisis global, a decir el Covid-19, el teletrabajo se posesiono como alternativa extendiéndose tanto en el sector público como privado resultando preceptor para que gobiernos, empresas y organizaciones, estudien su factibilidad y oportunidad de implementación formal bajo regulaciones normativas que proporcione seguridad jurídica a los autores del proceso laboral; si bien a expresión de Jack Nilles hace casi medio siglo. “El experimento ya está hecho”. Gran parte del mundo está o ha estado teletrabajando durante varias semanas. Ahora es el momento de analizar los resultados. ¿Formará parte el teletrabajo de la esperada “nueva normalidad”?

Recuperado

de:

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>(s.p). Julio 2023

www.bdigital.ula.ve

No cabe duda que muchos países, empresas e instituciones no están preparadas para implementar el teletrabajo de manera general y única y para muchos gobiernos se tornaría en un tema de discusión y análisis dado el manejo y uso de la tecnología a gran escala, así como sus economías para la inversión en estas y en el área de servicio como soporte para su aplicación; no obstante hay empresas que por su interés, beneficio y capacidad, esta modalidad se desarrolla de forma rutinaria, resultando efectiva en el cumplimiento de actividades y tareas cuando sus trabajadores o empleados fuera del lugar de la empresa, organización o institución en tiempo completo llevan a cabo la jornada laboral.

La Organización Internacional del Trabajo en su documento “El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella”, reporta un proceso de transformación de la organización laboral hacia otras

modalidades de forma más consciente y clara en su uso y aprovechamiento en razón a la debida seguridad y protección ante la pandemia, Así expresa:

En muchos países, los Gobiernos adoptaron medidas de confinamiento y de teletrabajo ante la situación de emergencia. Los interlocutores sociales a menudo no participaban en la negociación o elaboración de acuerdos de teletrabajo, salvo unos pocos países en los que estos procesos están profundamente arraigados en las organizaciones existentes a todos los niveles, como en Alemania y los países nórdicos. En el futuro, será imperativo garantizar que los interlocutores sociales desempeñen un papel central para aprovechar las enseñanzas extraídas durante las dos primeras fases de la respuesta inicial a la pandemia y de la transición del trabajo en la oficina al teletrabajo, y aplicar estas lecciones para revisar las políticas de teletrabajo existentes o iniciar otras nuevas. (2020, p.27)

www.bdigital.ula.ve

En secuencia a lo expuesto Puentes, S. (1998; cp. Durante, M. 2002) en su investigación, refiere al estudio llevado a cabo por Management Technolog y Associates and Brameur en el cual hace mención a cuatro aspectos esenciales que debe comprender las políticas y programas del teletrabajo, en tal sentido es necesario dentro del contexto organizacional, 1) estudiar la posibilidad que esta modalidad sea la más idónea para lograr efectivamente que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas; 2) implementar el trabajo en red electrónica soportada por herramientas tales como:(correo electrónico, discusiones online, boletines, pizarras y bibliotecas electrónicas, etc.); 3) la estructura jerárquica debe deslizarse hacia una cultura colaborativa y de mayor autonomía para que el teletrabajador pueda pensar, actuar y tomar decisiones por sí mismo, donde se evalúe el resultado del trabajo y no la presencia; 4) adaptación del lugar de trabajo, así debe tomarse en consideración las condiciones de seguridad y salud física y psicológica del trabajador en caso de realizar las actividades laborales en

su hogar, de manera que no se haga difícil e infructuoso trabajar desde este espacio; pues no sería posible un lugar donde existan excesivos ruidos, problemas con electricidad, de internet, mobiliario inadecuado, espacios reducidos, vecinos escandalosos, cuidado de niños o familiares, entre otros. (p. 59)

Para la Organización Internacional del Trabajo, esta modalidad puede fomentarse y aplicarse en un mayor número de países tanto en el sector privado como público luego de la pandemia mediante una política de teletrabajo fundamentada en la experiencia que esta implica para empleados y empleadores durante este proceso, tomando en consideración elementos positivos y negativos y todos aquellos aspectos que hagan posible o formen barreras en su aplicación, en tal sentido es fundamental hacer una revisión de la tecnología digital en su uso, inversión y capacitación para un trabajo más eficiente, la adaptabilidad, aceptación, formación y enseñanza de los propios trabajadores; las previsiones de salud y riesgos laborales para la protección del teletrabajador o teletrabajadora dentro del espacio y tiempo en que realiza las actividades, sobre todo aquellos que presentan mayor riesgo de desarrollar problemas de salud, mujeres embarazadas, con niños en sus hogares o personas en condiciones de cuidado especial.

Es necesario además evaluar los perfiles, funciones y competencias dentro de la empresa a fin de organizar jornadas mixtas, combinando el teletrabajo con días de trabajo en el lugar de la empresa, además de la implementación de controles y supervisión de actividades y necesidades, lo cual requiere de un contexto normativo que regule de manera especial y en todos sus aspectos esta figura tal cual como en el trabajo presencial o en el lugar de oficina.

En este orden de ideas la Organización Internacional del Trabajo plantea algunas medidas para ayudar a fomentar un entorno propicio para el teletrabajo tanto en empresas privadas como en organizaciones públicas, las cuales deben ser consideradas por los responsables de las políticas en materia laboral a fin de beneficiar a empleados como empleadores; de tal manera es importante a criterio de la OIT:

- Supervisar y evaluar la adopción de los incentivos financieros propuestos, así como el impacto de los esfuerzos desplegados en materia legislativa durante las etapas iniciales de la pandemia, aprender de estas enseñanzas y seguir avanzando sobre la base de los éxitos a fin de brindar un mejor apoyo a los empleadores para implementar el teletrabajo de manera efectiva.
- Si aún no lo han hecho, las autoridades nacionales deberían revisar sus planes operativos para hacer frente a la pandemia COVID-19 en lo que respecta a la prevención y mitigación de las repercusiones sociales de la crisis, el teletrabajo y las esferas que pueden afectar de manera desproporcionada a los grupos vulnerables, como las mujeres, los ancianos, las personas con discapacidad, los migrantes, las familias monoparentales, etc.
- Diálogo social: Por último, pero no menos importante, es imperativo que los responsables de la elaboración de políticas hagan participar a los interlocutores sociales en las evaluaciones de las enseñanzas que pueden extraerse de la fase actual de la pandemia en lo que respecta a la forma en que la dirección y los trabajadores hicieron la transición al teletrabajo para ajustar, según sea necesario, las políticas de teletrabajo existentes o iniciar nuevas políticas. (2020, p.28)

Es importante destacar que un modelo de gestión de teletrabajo, se puede impulsar y fortalecer o debilitar y dejar como una opción transitoria de acoplamiento laboral ante la crisis, según el interés, trabajo y experiencias

de los actores sociales del proceso laboral, lo cual implica atención y apoyo de los gobiernos del mundo que den curso a la instalación, mantenimiento y avance de los recursos tecnológicos, a las regulaciones normativas que contemplen esta figura como una forma viable y posible de trabajar y a la expectativa tanto de empleadores como empleados de hacer de la tecnología de la información y comunicación un canal que haga más flexible, cómodo y eficiente el trabajo cuyos resultados proporcionen beneficios mutuos. No hay que negar que la tecnología está presente y hay que avanzar en su uso y aprovechamiento a fin de generar esta y otras nuevas formas de trabajo a la par de concebir un sistema laboral mixto que cubra las expectativas de las nuevas realidades sociales y económicas del sistema productivo marcadas por la globalización y los mercados. Todo ello sin dejar a un lado la necesaria enseñanza, formación y capacitación del talento humano a fin de mantenerse en una línea de avance la producción y efectividad de las tareas ante los desafíos que genera el uso de herramientas y programas digitales, de tal manera que nuevas formas de trabajar den paso a la inclusión y no a la exclusión laboral por falta de manejo o dominio de estas herramientas.

7. Experiencia y acciones de empresas e instituciones públicas durante la pandemia Covid-19 en aplicación del teletrabajo como alternativa de la organización laboral

A razón de la pandemia Covid-19 gobiernos y empresas emprendieron diversas acciones a favor del teletrabajo a fin de continuar con las labores necesarias e indispensables para el mantenimiento de la fuerza de trabajo y sistema productivo, tomando en consideración aspectos tecnológicos, de capacitación a trabajadores, atención al estado de salud, motivación, inclusión, protección laboral e interacción y comunicación permanente.

Algunas de estas experiencias en el mundo son recopiladas en el documento de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19” siendo parte de estas prácticas las siguientes:

En Nueva Zelanda, empresa de servicios financieros, registra antes de la pandemia un 1% de trabajo en casa, transformándose a un 100% por ciento durante la pandemia, lo cual condujo a que generara estrategias efectivas a fin de mantener un equilibrio entre la productividad y resultados en ocasión a la implementación del teletrabajo a gran escala; para ello inicia su política de capacitación de su personal bajo un esquema de comunicación constante de jefes-empleados a fin de interactuar y conocer la marcha, experiencias, dificultades y beneficios de esta modalidad permitiendo a la misma empresa considerar y orientar la forma de hacer el trabajo luego de pandemia. De esta manera, se plantea que un tercio de la fuerza laboral vuelve al teletrabajo ocasional, otro tercio utilizará esta modalidad cada quince días, y otro tercio lo utilizará dos o tres días por semana. (p.8)

En Camerún para dar continuidad a la labor pública, el gobierno como apoyo a los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de sus actividades desde casa, invirtió en módems, programas informáticos y memorias UBS, además de crear una plataforma de videoconferencia con servicio de mensajería integrado. (p.9)

En Japón, empresa de telecomunicaciones inicia la modalidad de trabajo a distancia desde 2016 incorporando el uso de robots avatar para fomentar el teletrabajo a domicilio bajo el concepto de permitir a los trabajadores mejor cuidado y crianza de hijos o atención de padres ancianos. Para el 2020, instruye a sus empleados trabajar en casa para evitar contagios por Covid-

19, haciendo que las actividades laborales se ejecuten mediante el acompañamiento de los robots, así a través de estos los compañeros de trabajo pueden comunicarse con sus colegas vía remota mediante la instalación de un teléfono o un iPad. Estas máquinas son operadas por el propio trabajador permitiéndole interactuar, asistir a reuniones y participar a través de medios visuales y auditivos, incluso lenguaje no verbal. (p.10)

En Estados Unidos, Reino Unido, Países Bajos Dinamarca y China, empresa mundial de electrónica de consumo de productos de streaming, (transmisión) tras el confinamiento maneja las comunicaciones tanto en materia laboral como de equipo a través del internet. El uso de la plataforma Slack o mensajería que conecta a las personas con la información que necesita, es decir que reúne a las personas para que trabajen como un equipo unificado se convierte en herramienta principal de comunicación a efecto de interactuar en materia de trabajo pero también en aspectos social permitiendo a los teletrabajadores o teletrabajadoras compartir momentos, espacios, experiencias, ideas y cualquier información distinta a la laboral; de tal forma que se instauró en ciertas horas espacios a través del sitio web destinados para el entretenimiento, recreación y esparcimiento. (p.11)

En África (Senegal, Ghana, Nigeria, Kenya, Uganda, Tanzania, Etiopía, Sudáfrica) una empresa de mercados digitales, durante la pandemia implementa el teletrabajo como modalidad novedosa impulsando la apertura del proceso de capacitación de empleados en el uso de varias herramientas de videoconferencia (Skype, Zoom, Google Hangouts y WhatsApp) ofreciendo a su vez la posibilidad a los empleados de elegir entre estas plataformas según la disponibilidad de Internet y la calidad de la llamada a fin de hacer más efectivo, cómodo y menos estresante este mecanismo al tratarse de una nueva forma de trabajo.

Para romper el aislamiento de los miembros del equipo y reforzar el aspecto social del trabajo, hicieron a diario llamadas de vídeo en grupo por la mañana y por la tarde, dirigidas por el director general con la participación de todo el equipo, en la que los líderes de las unidades operativas se turnaban en las actualizaciones. Para los empleados que tenían dificultades con la velocidad y la tecnología de Internet, la empresa distribuyó una lista de contactos a los empleados, para que pudieran comunicarse directamente con el colega adecuado y recibir una recarga de móvil, conseguir soporte técnico o el reembolso de gastos (Nzekwe, 2020; cp. OIT, 2020. p.12).

En China, una empresa de tecnología de internet, como medida ante la pandemia, apoya a sus teletrabajadores mediante la conexión de línea telefónica permanente para asistir y orientar tanto a éstos como a su familia en el manejo de las emociones por la cuarentena, a tal efecto facilita información y acompañamiento a través de cursos dictados por psicólogos y consultores que minimicen los resultados desfavorables de la pandemia. (OIT, 2020, p.14)

En Portugal la Dirección General de Administración y Empleo Público durante la pandemia COVID-19, en colaboración con las universidades de ese país, pusieron a disposición un módulo de formación y capacitación gratuito en línea con el propósito de interactuar, formar y generar en los trabajadores habilidades para lograr el trabajo a distancia de manera flexible y autónoma permitiendo al teletrabajador o teletrabajadora gestionar y administrar las horas de trabajo. Dicho módulo de capacitación también fue utilizado para mejorar las aptitudes de los empleados que realizan trabajos manuales no compatibles con el teletrabajo. Esta experiencia condujo al gobierno portugués a mantener este mecanismo en línea disponible tanto

para los empleadores como para los trabajadores con posibilidades de ser ampliada en el futuro.

Cabe destacar que parte de estas experiencias han conducido a la reflexión de gobiernos, empresas y organizaciones públicas sobre el manejo del sistema laboral a través de diferentes mecanismos o formas de trabajo, resultando el teletrabajo para muchos empleadores y empleados una opción de gran efectividad en correspondencia a procesos, mecanismos y políticas organizacionales así como cargos, profesión y competencias laborales; mostrándose como un componente de gran utilidad y potencialidad en su significado y representación dentro de la organización laboral y en el desempeño de tareas y funciones, lo cual da luces a su posicionamiento y fomento a la par del acoplamiento y perfeccionamiento en conexión a tecnologías y su avance. En consecución a la idea precedente es importante evocar que no todo trabajo es compatible con la digitalización de allí que surja la necesidad de incorporar a trabajadores a sus labores cotidianas a través del método tradicional o presencial. De tal manera se puede decir que hoy día como producto del Covid-19 se apunta a un sistema laboral más flexible, a la reorganización de este bajo un modelo más eficiente en la ejecución y cumplimiento de tareas y al uso de herramientas digitales como instrumento de desarrollo y mejoramiento de procesos e información.

8. Instituto de Proyectos Especiales

El Instituto de Proyectos Especiales (IPE) es una institución de carácter público, creado y luego adscrito al Ministerio del Poder Popular de Planificación teniendo como propósito impulsar el cambio integral del Estado Bolivariano de Mérida, mediante el desarrollo de proyectos especiales en infraestructura, ciencia y tecnología, de acuerdo a las necesidades

planteadas por los órganos rectores y sociedad en general, de allí que este tenga por fin la planificación, desarrollo y ejecución de proyectos especiales en estas y otras áreas para el desarrollo de la ciudad de Mérida y sus municipios.

Forma parte de sus objetivos la creación, desarrollo, ejecución, planificación, gestión y administración de proyectos especiales y de acciones urbanísticas, arquitectónicas, paisajistas, ingenieriles, científicas y tecnológico de carácter extraordinario y de gran envergadura.

El Instituto de Proyectos Especiales cuenta con una Presidencia quien ejerce la gestión y administración del ente, así como gerencias y oficinas en apoyo al logro y ejecución de los objetivos institucionales, además cuenta con una unidad de auditoría interna que tiene por fin examinar y evaluar los controles y operaciones realizadas por la administración activa.

La nómina de este instituto está comprendida por 36 trabajadores, los cuales funcionalmente ocupan cargos de dirección, administrativos y obreros en las diferentes gerencias, oficinas y unidades conformadas de la siguiente manera:

- Presidencia
- Despacho
- Gerencia General
- Gerencia de Gestión Administrativa
- Gerencia de Planificación Estratégica
- Gerencia de Talento Humano
- Gerencia de Proyectos Especiales.

- Oficina de Atención al Ciudadano
- Unidad de Auditoría Interna

www.bdigital.ula.ve

Definición de términos básicos

Cuadro1: términos básicos

Termino	Definición
Covid-19	“Enfermedad respiratoria contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2, que se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla, al tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos, los signos y síntomas más frecuentes son fiebre, tos y dificultad para para respirar”. (https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19)
Eficiencia	“Es la capacidad de disponer de alguien o algo para conseguir el cumplimiento adecuado de una función”. (https://es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia)
Efectividad	“es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente” (https://es.wikipedia.org/wiki/Efectividad)
Empleador	“Es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”. (https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador)
Empleado	“Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.”(https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador)
Empresa	“Agente que organiza con eficiencia los factores económicos para producir bienes y servicios para el mercado con el ánimo de alcanzar ciertos objetivos, es decir, como un conjunto (sistema) de elementos humanos, técnicos y financieros, ordenados según determinada jerarquía o estructura organizativa y que dirige una función directiva o empresario” https://es.wikipedia.org/wiki/Empresa
Flexibilidad laboral	“La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los derechos laborales, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores”. (https://economipedia.com/definiciones/flexibilidad-laboral.html)
Institución pública	“Es una organización establecida o fundada para desempeñar una función de interés público” (https://es.wikipedia.org/wiki/Instituci%C3%B3n)
	“La productividad laboral o productividad por hora trabajada se define como el aumento o disminución de los rendimientos en

Productividad laboral	función del trabajo necesario para el producto inicial". https://es.wikipedia.org/wiki/Productividadologia
Rendimiento	“Se refiere aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización”. (http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html)
Tecnología de información y comunicación	“Es un término extensivo para la tecnología de la información (TI) que enfatiza el papel de las comunicaciones unificadas, a integración de las telecomunicaciones (líneas telefónicas y señales inalámbricas) y las computadoras, así como el software necesario, el middleware, almacenamiento, sistemas audiovisuales y producción audiovisual, que permiten a los usuarios acceder, almacenar, transmitir y manipular información”. https://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas_de_la_informaci%C3%B3n_y_la_comunicaci%C3%B3n
Teletrabajo	“El teletrabajo o trabajo a distancia es una modalidad de trabajo tanto por cuenta ajena como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs)”. (https://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo)
Teletrabajador o teletrabajadora	“Es aquella persona que utiliza la telemática para la realización de su profesión. Esta actividad se realiza fuera del establecimiento empresarial. El aspecto principal del teletrabajador es tener mayor independencia en la realización del trabajo”. https://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajador
Trabajo	“Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas”. https://www.significados.com/trabajo/

Fuente: Morales (2023)

Bases Legales

Cuadro 2: bases legales

Artículo	Contenido
204 (LOTTT,2012)	“Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en correspondencia y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título
209 (LOTTT,2012)	“Trabajador o trabajadora a domicilio es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo”

Fuente: Morales (2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A objeto de dar un enfoque a la presente investigación y orientar su estructura y finalidad hacia el estudio del teletrabajo como elemento de desarrollo de la actividad laboral en el proceso social trabajo el cual toma fuerza tras la Pandemia Covid-19, se planteó en este capítulo las técnicas y procedimientos que permiten alcanzar los resultados deseados en base a los objetivos propuestos. De esta manera se precisó el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra objeto de estudio, la definición y operacionalización de variables, instrumentos de recolección de datos y técnicas de análisis de los mismos que en su conjunto permitieron abordar el fenómeno desde su naturaleza conceptual y práctica y desde los propios autores del proceso cuya experiencia y vivencia representa información clave y confiable en los distintos aspectos estudiados. En tal sentido se describe de manera sistemática el método a través del cual se fundamentó y desarrolló la presente investigación.

Tipo y Diseño de la Investigación

El presente trabajo se desarrolla bajo una investigación de nivel descriptivo, ya que de acuerdo a su planteamiento lo que se busca es

observar fenómenos tal como se ven en la realidad o contexto natural para luego hacer un análisis de ellos. Los estudios descriptivos nos permiten determinar las regularidades empíricas de las variables objeto de estudio a través de las cuales se intenta establecer ciertas caracterizaciones mediante el procesamiento de datos e información las cuales a su vez pueden servir como base o complemento para investigaciones que requieran un mayor grado de profundidad.

En este orden de ideas Arias, (2006) define la investigación de nivel descriptivo como:

(...) la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación, se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p.24)

Para Castro, F. (2003), “las investigaciones descriptivas, como su nombre lo indica se utilizan cuando el fin de la investigación es el de describir el objeto estudiado, mediante su caracterización”. (p. 59)

Hurtado (2000), por su parte señala a la investigación descriptiva como aquella que tiene por objeto lograr la descripción y caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular. Para esta autora la importancia de la investigación descriptiva radica en que constituye la base para estudios de mayor profundidad. (...) “En la medida en que existan descripciones precisas de los eventos se puede avanzar a niveles mayores de complejidad como el comparativo, el explicativo, el proyectivo o el evaluativo”. (p.223-224)

A expresión de Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. En este tipo de estudio no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones existentes no provocadas intencionalmente por el investigador. (p.80)

Para estos autores la finalidad del investigador consiste en:

(...) describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.80)

De tal forma que la investigación estuvo orientada a caracterizar y determinar atributos del teletrabajo en el sistema laboral y su influencia tanto en los teletrabajadores como en las empresas al posesionarse en nuestros tiempos como una alternativa dentro de las modalidades de trabajo, en este contexto el estudio se enmarcó en el análisis de elementos subyacentes a la relación laboral a distancia o desde el domicilio del trabajador que en efecto a una situación real y preexistente responde a resultados y comportamientos de índole laboral, social, profesional, tecnológicos y familiares que inciden de manera directa en la efectividad y productividad del trabajo, por consiguiente se pretendió medir y analizar variables implícitas y de efecto directo al fenómeno estudiado mediante la recolección, organización, sistematización y análisis de la información que lo caracteriza y así determinar su comportamiento en aspectos de la vida del

teletrabajador o teletrabajadora y su incidencia en la organización del trabajo.

Según el diseño la investigación se enfocó en un estudio de campo a través del cual se construye la información de los datos suministrados de fuente directa por los sujetos involucrados en la relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, es decir de las vivencias y experiencias de los propios teletrabajadores que de manera organizada o por circunstancias ajenas a su voluntad en este caso por la pandemia Covid- 19 han incursionado de forma espontánea u obligatoria a desarrollar dicho mecanismo de trabajo.

Bajo este argumento la investigación de campo o diseño de campo según Arias, (2006) consiste:

(...) en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p.31)

Por su parte, Bautista (2009) señala que en las investigaciones de campo los datos son tomados de fuentes vivas, en contacto directo con los sujetos involucrados con la problemática o situación en estudio, generalmente se realizan en un espacio natural donde se realizan las observaciones. En este tipo de estudio el investigador no tiene como objetivo manipular las variables como las investigaciones experimentales. (p.28)

Para Hurtado, (2001: c.p. Bautista 2009) “la investigación de campo puede ser de carácter exploratorio, descriptivo, comparativo, analítico,

explicativo, predictivo, proyectivo interactivo, confirmatorio o evaluativo”.
(p.28)

En orden a los conceptos señalados se puede colegir que las investigaciones de campo son las que se realizan en el lugar objeto de estudio o con la intervención directa de los sujetos involucrados en el tema de investigación. A tal efecto la investigadora, captó la información de parte de los propios actores del proceso al dirigirse al sitio para la recolección de los datos de interés, los cuales son llamados datos primarios.

En este sentido a fin de dar respuesta a los objetivos planteados la investigación se encauzó en la recolección y uso de la información suministrada de fuente primaria o sujetos involucrados de forma directa en el fenómeno en estudio, es decir de los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales que han venido desarrollando sus actividades laborales desde su domicilio, así mismo de la información proporcionada de especialistas en materia laboral y salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo con experiencia en el área en estudio.

Por otra parte, la investigación apunta al manejo e interpretación de la información hacia la caracterización de las variables planteadas como elementos de percepción de los atributos del teletrabajo dentro de la perspectiva de los estudios cualitativos, cuyo propósito tiende a la comprensión de los procesos sociales y la incidencia que comporta sus elementos en los sujetos en estudio respondiendo a conductas, percepciones y conceptualizaciones que sirven de base o punto de referencia para el abordaje de realidades subjetivas e intersubjetivas de escenarios humanos.

Para Chavarría (2011),

(...) el fenomenólogo, busca la comprensión de los hechos mediante métodos cualitativos que le proporcionen un mayor nivel de comprensión de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de las personas. El lenguaje científico se fundamenta en la demostración objetiva de la causalidad lineal, pero ya se ha mostrado que no existe una separación sujeto-objeto, ya que las condiciones de observación (escogidas por el investigador) siempre determinan lo observado. Sistematizar resultados en entornos vivos, donde hay consecuencias de la indagación para las personas involucradas. El estudio cualitativo es un proceso más difícil, largo e incierto que los de los estudios cuantitativos donde no se requiere ese grado de sensibilidad que exigen los estudios sociales. Los estudios cualitativos se prefieren por sus propiedades explicativas y su poder exploratorio ayuda a esclarecer los resultados obtenidos en investigaciones cuantitativas o generar teorías (que más tarde se deben de confirmar con los métodos cuantitativos) en campos poco explorados.

De otra manera a expresión de Rusque (2003: c.p Sandoval, 1996), los estudios cualitativos consideran la manera en que hombres y mujeres construyen su realidad social en procesos interactivos que forman parte de su día a día, cuestión que reivindica el abordaje de las realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimiento científico, y el estudio de la vida cotidiana como el escenario de constitución y desarrollo de los distintos planos que configuran e integran las realidades humanas. (p.64)

La investigación cualitativa busca la comprensión de los procesos sociales más que su predicción, en un intento de dar cuenta de la realidad social y comprender su naturaleza (...) “En ellas se muestran más adecuados todos aquellos instrumentos analíticos que descansan en la interpretación” (...) (Iñiguez, 2004, p. 58.)

Para Banister y cols. (1994: c.p. Wiesenfeld, 2000) “Al explorar, elaborar y sistematizar los significados asociados al fenómeno, problema o tópico de estudio, la investigación cualitativa busca capturar el sentido atribuido a las tramas de realidades que se entretajan en la cotidianidad”. (p.86)

A razón de contenido “la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad”. (Hernández, 2010. p.16)

Bajo este concepto el mismo autor señala a los planteamientos cualitativos como aquellos que buscan profundizar en los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de sus participantes, haciéndose abiertos y expansivos, en tanto que toman fuerza y argumento por el aporte de la experiencia, permitiendo valorar procesos y generar teorías fundamentadas en sus percepciones y vivencias. (p.376)

De tal manera que la presente investigación como perspectiva de trabajo atendió a la percepción y concepción del fenómeno estudiado considerando la experiencia y vivencia de los trabajadores que asumieron una relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, cuyo aporte representan información útil y sustentable al propósito del estudio con el cual se alimenta y crean referenciales en torno a este mecanismo que representa una alternativa y nuevo modo de concepción del sistema laboral en nuestro ambiente, permitiendo a su vez advertir el comportamiento y trayectoria de nuevas realidades en el mundo del trabajo y realizar estudios de mayor profundidad sobre este tema.

Población y Muestra

Población

Una vez establecido el problema de la investigación y los objetivos a través de los cuales se buscaron obtener respuestas para describir y analizar el fenómeno objeto de la investigación, se hace necesario concretar el ámbito de aplicación del estudio definiendo una población y seleccionando la muestra.

En este sentido la población constituye todos los elementos de interés o el universo a los que se desea someter a un estudio específico para obtener ciertos resultados. Hurtado, (2004) describe la población al conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación". (p.147)

En afinidad a esta apreciación Aktouf (2001) la define como el conjunto no diferenciado de elementos entre los cuales se seleccionan aquellos con los que se realizan las observaciones. (p.76)

El concepto de población se asocia con la unidad objeto de estudio, conjunto o agrupación de personas u objetos con características comunes. Arias (2006) señala a la población como: "un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, quedando delimitada por el problema y los objetivos del estudio". (p.81)

En este sentido Ramírez (1999) señala que la población finita es “Aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total” agregando que la población es finita “cuando el investigador cuenta con el registro de todos los elementos que conforman la población de estudio”. (p.93)

En observación a la descripción del concepto de población, teniendo por fin en esta investigación el análisis de elementos apreciativos y descriptivos de trabajadores o trabajadoras cuyas actividades o tareas han sido desarrolladas a través de la modalidad de teletrabajo en el domicilio durante la pandemia, se puede deducir que la población del presente estudio es finita una vez que según información directa suministrada de la Gerencia de Talento de Recursos Humanos del IPE, muchos de sus trabajadores utilizaron y utilizan actualmente la modalidad de teletrabajo a domicilio contando éste con características comunes e identificativas como el desarrollo de las actividades laborales en el hogar de los trabajadores y el uso de la tecnología. Por otra parte, es finita en cuanto se conoce la cantidad de población que la integra sobre la cual se puede extraer una muestra representativa; así la nómina del Instituto de Proyectos Especiales de trabajadores y trabajadoras que laborar en dicha institución comprende 36 trabajadores de los cuales 28 identificados como personal de dirección y administrativo desarrollaron actividades a tiempo total y parcial desde sus hogares en Pandemia y luego de esta.

Muestra

Según Arias, (2006) “La muestra es un subconjunto representativo y finito

que se extrae de la población accesible”, a decir es una porción significativa de los individuos que se van a estudiar y que representa a la población en general. (p.83)

Para Sabino (2002), “una muestra, en un sentido amplio, no es más que eso, una parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo”. (p.82); este mismo autor señala:

(...) no todas las muestras resultan útiles para llevar a cabo un trabajo de investigación. Lo que se busca al emplear una muestra es que, observando una porción relativamente reducida de unidades, se obtengan conclusiones semejantes a las que se lograría si se estudiase el universo total. Cuando una muestra cumple con esta condición, es decir, cuando nos refleja en sus unidades lo que ocurre en el universo, la llamamos muestra representativa. (p.82)

Al conocer el significado de muestra se hace necesario ahora puntualizar sobre su selección que de forma particular corresponde a los individuos-trabajadores objeto de estudio directo o referenciales, en este sentido como lo señala Palella y Matins (2006) “cuando el investigador selecciona una muestra, está obligado a describir los mecanismos que aplicará para obtenerla, lo cual se denomina muestreo”. (p.120)

De tal manera que el muestreo representa el procedimiento de selección para conseguir la parte o porción de población objeto de estudio, al respecto Morles V. (1992) al referirse al proceso de muestreo hace una clasificación de éste en las siguientes categorías, aleatorios o probabilísticos y no aleatorios o empíricos pudiendo ser el primero de ellos simple, sistemático, estratificado y por conglomerado, mientras que el segundo razonado, por cuotas y circunstancial. (p.54)

En este mismo orden de ideas Sabino 2002 divide las muestras en probabilísticas y no probabilísticas.

En el primer tipo la característica fundamental es que todo elemento del universo tiene una determinada probabilidad de integrar la muestra, y que esa probabilidad puede ser calculada matemáticamente con precisión. En las muestras no probabilísticas ocurre lo contrario y el investigador procede en cierta forma a ciegas, pues no tiene una idea del error que puede estar introduciendo en sus apreciaciones. Las muestras no probabilísticas más utilizadas son las llamadas accidentales, por cuotas o intencionales. (p.83)

Por tanto, luego de considerar la población total con que cuenta el Instituto de Proyectos Especiales se pasó a determinar la parte, porción o muestra de la población que representó el objeto en estudio, elaborando para ello un cuadro de nómina de los trabajadores y trabajadoras del IPE a fin de conocer en las distintas Gerencias, Oficinas u Unidades que realizan actividades laborales desde el hogar bajo la modalidad de teletrabajo.

En base a mantener una muestra representativa y confiable a efecto de lograr el análisis esperado con fundamento a las propias experiencias, opiniones y recomendaciones de los trabajadores o trabajadoras, se aplicó en el proceso de selección un muestreo no probabilístico que a entender de Arias (2006), en este procedimiento se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra. (p.84) Así mismo de la clasificación que Arias da a esta categoría se consideró el Muestreo intencional u opinático, el cual obedece a la escogencia de elementos con base al criterio y juicio del investigador.

En correspondencia a lo planteado la muestra se constituyó por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que de acuerdo a la información

suministrada por el Instituto de Proyectos Especiales en planilla de nómina realizaron y/o realizan actividades laborales desde su hogar obedeciendo tal práctica a circunstancias definidas y condiciones específicas tales como: desarrollo de actividades laborales bajo relación de dependencia en ocasión a la Pandemia Covid-19 y luego de ésta, uso de la tecnología y comunicación Tics, como herramienta necesaria para el desarrollo de dichas actividades en el domicilio y cargos administrativo cuyo cumplimiento hace necesario el uso de la tecnología y comunicación.

Para decidir sobre el tamaño de la muestra seleccionada de la población se consideró el costo, el tiempo y esfuerzo empleado en la recolección de los datos; por lo tanto, si la muestra es muy grande, se desperdician costos, tiempo y talento. Por el contrario, si el número de observaciones incluidas en la muestra es muy pequeño, compramos información inadecuada por el tiempo y esfuerzo empleado, ello disminuye la utilidad de la información y se realiza un mal gasto. En este sentido, atendiendo a lo señalado por Arias (2006) en cuanto a criterio para establecer el tamaño de la muestra, éste citando a Ramírez (1999) apoya como medida para investigaciones sociales, trabajar aproximadamente con un 30% de la población. (p.87)

De tal manera que del total de población constituida por 28 trabajadores y trabajadoras que laboraron en pandemia y luego de esta de forma parcial se procedió aplicar el porcentaje antes citado, es decir 30%, con lo cual la muestra estuvo comprendida en números enteros por nueve (9) trabajadores a los cuales a criterio de la investigadora se sumaron tres (3) trabajadores para obtener una muestra más amplia. La escogencia de estos trabajadores se realizó de forma intencional abordando las distintas Gerencias, Oficinas y Unidades en número de teletrabajadores de acuerdo a su composición y bajo los parámetros y condiciones antes señaladas a fin de manejar una

información confiable, cierta y de utilidad. De tal modo que la muestra estuvo comprendida por dos (2) Gerentes a saber: Gerente(a) de Planificación Estratégica y Gerente(a) de Talento Humano; un (1) trabajador o trabajadora adscrita a la gerencia de Talento Humano, un (1) trabajador o trabajadora adscrita a la Gerencia General, un (1) trabajador o trabajadora adscrita a la Gerencia de Planificación Estratégica, tres (3) trabajadores o trabajadoras adscrita a la Gerencia de Gestión Administrativa, tres (3) trabajadores o trabajadoras adscritos a Proyectos Especiales; un (1) Asesor.

Se presenta a continuación cuadro de nómina de los trabajadores y trabajadoras que laboran en el Instituto de Proyectos Especiales que trabajaron durante pandemia Covid-19 bajo la modalidad de teletrabajo y que actualmente de forma parcial hacen uso de este mecanismo comprendiendo en su conjunto la población total y muestra del estudio sobre la que se seleccionó la cuota o porción para la aplicación del instrumento.

Cuadro 3: trabajadores y trabajadoras del IPE

NÓMINA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL IPE				
Gerencia, Oficina o Unidad (1)	N° T/t (2)	Descripción del Cargo (3)	T/t-t (✓) (4)	MT/t-t (5)
PRESIDENCIA	3	PRESIDENTA	✓	
		JEFE DE DESPACHO	✓	
		ASISTENTE	✓	
GERENCIA GENERAL	2	GERENTE GENERAL	✓	
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	✓	✓
CONSULTORIA JURIDICA	2	CONSULTOR JURIDICO	✓	✓
		ANALISTA JURIDICO	✓	
GERENCIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	4	GERENTE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	✓	
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	✓	✓
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	✓	✓
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	✓	✓
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	4	GERENTE DE PLANIFICACION	✓	✓
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	✓	✓
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	3	GERENTE DE TALENTO HUMANO	✓	✓
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	✓	✓
GERENCIA DE PROYECTOS ESPECIALES	14	GERENTE DE PROYECTOS ESPECIALES	✓	
		JEFE (E) DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS	✓	
		JEFE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN	✓	
		ANALISTA INTEGRAL	✓	✓
		ANALISTA INTEGRAL	✓	✓
		ANALISTA INTEGRAL	✓	✓
		ANALISTA INTEGRAL	✓	
		ANALISTA INTEGRAL	✓	
		ANALISTA INTEGRAL	✓	
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	2	COORDINADOR DE OAC	✓	
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA	2	AUDITOR INTERNO	✓	
		ABOGADO FISCAL	✓	

Fuente; Autora de la presente investigación 2023

Leyenda: N° T/t (2) = Número total de Trabajadores o Trabajadoras; T/t-t (✓) (4) =Trabajadores/trabajadoras que teletrabajan; MT/t-t (5) = Muestra de trabajadores o trabajadoras que teletrabajan.

Definición y operacionalización de variables

Sistema de variables

El sistema de Variables está conformado por las variables establecidas en los objetivos específicos de la investigación a este respecto afirma Rodríguez (2006) que el sistema de variables está conformado por “aquellos datos o elementos susceptibles a cambios y por ende pueden ser medidas.” (p.1)

Arias (2006) plantea que un sistema de variables es: “El conjunto de características cambiantes que se relacionan según su dependencia o función en una investigación.” (p.109)

Ahora bien, para Tamayo y Tamayo (2006) Variable es “el aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores (símbolo al cual se le asignan valores o números).” (p.224)

Para Rodríguez (2006) la definición conceptual de la variable es:

La expresión más general y abstracta en que puede manifestarse el acontecimiento o fenómeno a estudiar por lo tanto no es observable ni medible empíricamente a lo sumo es una expresión conceptual que amerita una definición para su entendimiento en el marco en que se va a manejar la investigación. (p.5)

Arias (2006) expresa su concepto sobre variable como: “Una característica o cualidad; magnitud o calidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de

análisis, medición, manipulación o control en una investigación.” (p 57)

En tal sentido se presenta a continuación cuadro de conceptualización de variables que servirán de elementos para caracterizar y analizar aspectos que describen y fundamentan los objetivos del presente trabajo especial de grado como canal de desarrollo del tema planteado. En construcción a estas variables se busca su operacionalización a fin de llevar los conceptos a términos de fácil observación y medición tal como lo señala Arias, al relacionarlo al proceso transformador de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, a través de dimensiones e indicadores. (2006, p.63), de tal manera que el cuadro de operacionalización de las mismas se introduce tomando en consideración las dimensiones y conceptos que explican y describen el alcance de cada objetivo y la técnica para lograrlo.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 4: Conceptualización de la Variable

Objetivo Específico	Variable	Conceptualización
Identificar los trabajadores que desarrollan actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo en instituciones públicas. (Caso: Instituto de Proyectos Especiales) para el período 2021-2022	Trabajadores o trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales que ejecutan sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo para el periodo 2021-2022	Actividades laborales desarrolladas bajo la modalidad de teletrabajo por trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales.
Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo.	Efectividad y rendimiento de las actividades laborales desarrolladas a través de la modalidad de teletrabajo.	Resultado de las actividades laborales desarrolladas por trabajadores y trabajadoras a través de la modalidad de teletrabajo.
Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022	Impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores o trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el período 2021-2022	Efectos del teletrabajo a nivel personal y profesional en los trabajadores o trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales

Fuente: La autora de la presente investigación 2023

Cuadro 5: Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento	Ítems
Identificar los trabajadores que desarrollan actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo en instituciones públicas. (Caso: Instituto de Proyectos Especiales para el período 2021-2022)	Teletrabajador o Teletrabajadora	Área de desempeño	Encuesta	Cuestionario (TIPE)	1
		Teletrabajo en el domicilio			2
	Actividad laboral	Tipo de Actividad			3
		Frecuencia			4
Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo.	Efectividad en el desarrollo de las actividades laborales	Automatización	Encuesta	Cuestionario (TIPE)	5
		Sistemas y programas digitales			6
		Conectividad			7
		Comunicación			8
	Rendimiento	Recursos y medios físicos para el desarrollo de las actividades			9
		Eficiencia			10

Continuación) Cuadro 5: Operacionalización de las Variables

Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022	Impacto personal	Salud física y emocional:	Encuesta	Cuestionario (TIPE)	
		Incidencia			1, 12
		Elementos de repercusión (entorno físico y ambiental)	Entrevista	Guía de entrevista (EAS)	2
		efectos			3
	Rendimiento y productividad			4	
	Impacto profesional	Seguridad jurídica y laboral:	Entrevista	Guía de entrevista (EAL)	
		Contratación			1
		Derechos laborales			2
		Salud y seguridad laboral	Encuesta	Cuestionario (TIPE)	3
		Preferencia laboral			4,16
		Inclusión			5
		Innovación	Encuesta	Cuestionario (TIPE)	11
		Crecimiento			13
		Facilidad en la ejecución de tareas			14
		Aprendizaje			15

Fuente: La autora de la presente investigación 2023: (TIPE: Trabajador(a) Instituto de Proyectos Especiales) (EAS: Especialista Área Salud) (EAL: Especialista Área Laboral). Nota el ítem 12 y 16 corresponde al cuestionario

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias (2006), “Se entiende por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Para Tamayo (2006), los instrumentos son “Ayudas o elementos que el investigador constituye para la recolección de datos a fin de facilitar la medición de los mismos” (p.81). En este sentido, se define al cuestionario como: (...) “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (Arias, 2006, p.74). Por su parte, la entrevista según este mismo autor “es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara” entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener información requerida.” (p.73)

En el presente estudio las técnicas utilizadas fueron la entrevista y la encuesta; mientras que los instrumentos fueron la guía de entrevista y cuestionario.

El instrumento utilizado en la entrevista dirigida a especialistas en el área de salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo y laboral fue identificado como Guía de Entrevista (EAS, Anexo A) y Guía de Entrevista (EAL, Anexo B), siendo estructuradas de acuerdo con las dimensiones e indicadores establecidos en el Cuadro 5, Operacionalización de Variables. La primera de ésta se acompañó de cuatro (4) ítems de respuestas abiertas y selección múltiple, la segunda de ellas estuvo constituida por cinco (5) ítems organizados para respuestas dicotómicas cerradas de (Si-No) y selección

Múltiple; en ambos casos los entrevistados pudieron extender sus respuestas a un análisis breve para complementar opiniones y criterios.

El instrumento utilizado para abordar a los trabajadores del Instituto de Proyectos Especiales, fue el cuestionario (CIPE, Anexo C) contentivo de dieciséis (16) ítems, de respuestas dicotómica cerradas de (Si-No), abiertas y selección múltiple. Este instrumento se aplicó con la finalidad de obtener datos acerca de la efectividad, rendimiento y productividad de las actividades laborales desarrolladas a través del teletrabajo en el domicilio de funcionarios y empleados del Instituto de Proyectos Especiales durante la pandemia y luego de ella, comprendido en el período de 2020 a 2022.

Validación del Instrumento

Partiendo que la recolección de datos es esencial a la investigación para comprobar los fenómenos que se suscitan y demostrar la factibilidad del estudio; se debe hacer referencia a que los instrumentos: guía de entrevista y cuestionario, utilizados para llevar a cabo las entrevistas y la encuesta fueron examinados por profesionales expertos que garantizaron que los mismos fueron estructurados, formulados y redactados adecuadamente.

Para Aroca, (1999 cp. Bolívar, 2011) el juicio de expertos consiste en seleccionar un número impar de (3 ó 5) jueces (personas expertas o muy conocedoras del asunto que se investiga), quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento, con la finalidad que los mismos se adecúen directamente a cada uno de los objetivos propuestos para la investigación. (p.125)

Ortiz, (2004) expresa que la validez: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide una variable que pretende medir. El concepto validez pueden tener diferentes tipos de evidencia: (a). relacionada al contenido (b). Relacionada con el criterio (c). Relacionada con el constructo.” (p.159).

Sin duda pues, la validez es una conceptualización de la cual puede tenerse diferentes puntos de vista, o lo que es igual, diferentes evidencias. Cabe destacar, que la validación no es más que la medición de lo que el instrumento desea evaluar o lo que se conseguirá con su medición.

La validación se realizó tomando en cuenta el diseño metodológico, el contenido y la actividad de campo relacionada al tema en estudio. La validación sirve para medir si realmente el instrumento utilizado corresponde con las variables manejadas en la investigación.

Ahora bien, en el presente trabajo se empleó la validez de contenido, de tal forma que se sometieron los instrumentos, guía de entrevista y cuestionario, elaborados por la investigadora a un juicio de expertos. Para ello se construyó y entregó una Matriz de Expertos a los especialistas seleccionados de acuerdo a la experiencia y conocimiento sobre el tema a fin de evaluar cada uno de los ítems presentes en la Guía de Entrevista (EAS, Anexo A), (EAL, Anexo B) y cuestionario. (CIPE, Anexo C), quienes examinaron la claridad y congruencia que estos poseían en relación a los objetivos planteados en esta investigación.

En este sentido, los instrumentos aplicados fueron revisados previamente por medio del juicio de tres (03) expertos:

- Un (01) Experto de Contenido: Especialista en el área de seguridad y salud en el trabajo, vinculado con el tema de estudio, quien verifico el contenido del instrumento a fin de determinar la suficiencia de sus elementos para obtener la información deseada.
- Un (01) Experto metodológico: el cual se aseguró que el cuestionario estuviese diseñado de acuerdo a las variables objeto de estudio y que se correspondieran con los objetivos de la investigación.
- Experto Abogado posee amplios conocimientos teóricos y prácticos sobre la materia relacionada con las relaciones laborales y modalidades de trabajo.

www.bdigital.ula.ve
**Descripción de los procedimientos para la ejecución de la
investigación. Técnica de análisis de datos**

Los procedimientos desarrollados para la realización del presente estudio fueron los siguientes:

- Se realizó un análisis de los antecedentes anteriores a esta investigación relacionados con el tema, trabajos especiales de grados, tesis.
- Se efectuó una revisión de la literatura existente relacionada al tema.
- Se revisaron documentos y registros existentes que pudieran coadyuvar a tener una visión más clara.

- Se procedió a la elaboración del presente marco teórico tomando en cuenta los recursos disponibles existentes. (Fuentes primarias, secundarias, bibliográficas, legales, documentos, trabajos anteriores y fuentes electrónicas - páginas Web como mera referencia)
- Con la ayuda de textos metodológicos tales como: El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica de Arias, (2006). El Proceso de la Investigación de Carlos Sabino, (2002). Metodología de la Investigación de Hernández, Fernández y Batista, (2010) y Metodología de la Investigación Holística de Hurtado, J. (2000), se elaboró y justificó el marco metodológico del estudio.
- Se realizó conversatorio previo con la Gerente de Talento Humano del Instituto de Proyectos Especiales con el objeto de determinar la aplicación de la modalidad de teletrabajo en dicha institución durante la pandemia y luego de ésta pudiéndose verificar la factibilidad de la investigación de campo toda vez que el teletrabajo fue implementado a fin de dar continuidad a las actividades programadas y desarrolladas por el IPE.
- Posteriormente se aplicó la Guía de Entrevista (EAS) a un especialista en el área de salud ocupacional seguridad e higiene en el trabajo, la cual se estructuró de acuerdo con las dimensiones e indicadores establecidos en el Cuadro 5, Operacionalización de Variables. Para ello se diseñaron cuatro (4) ítems de respuestas abierta y selección múltiple, Guía de Entrevista (EAL) a un especialista en el área laboral, contentiva de cinco (5) ítems de respuesta dicotómica cerradas (Si-No) y abiertas; y un cuestionario (CIPE) dirigido a los trabajadores bajo modalidad de teletrabajo del Instituto de Proyectos Especiales comprendido por dieciséis (16) ítems, de respuesta dicotómica cerradas de (Si-No), abiertas y selección múltiple. Estos instrumentos se

aplicaron con la finalidad de obtener datos acerca del teletrabajo y sus implicaciones tanto para los trabajadores como para las empresas los cuales constituyen elementos importante a efecto de determinar los beneficios o desventajas que esta modalidad implica para el teletrabajador que realiza su jornada desde el hogar, así como para las empresas en cuanto a rendimiento y productividad de las actividades desarrolladas fuera de la empresa por parte de sus empleados.

- En el capítulo IV de la presente investigación se presentan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a los especialistas del área de salud ocupacional seguridad e higiene en el trabajo con el propósito de analizar las incidencias y efectos del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador o teletrabajadora y por consiguiente su repercusión en el rendimiento y productividad de las actividades y tareas laborales; así mismo a la condición jurídica del teletrabajo para los teletrabajadores y teletrabajadoras una vez que no se encuentra regulada de manera especial en nuestra legislación. Por otra parte, se muestran los resultados obtenidos de la información suministrada por los trabajadores del IPE a quienes se les aplicó el instrumento (CIPE)

Finalmente se elaboró el capítulo V contentivo de las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los instrumentos documentales de consulta, resultado de la información recabada de los autores del proceso investigativo, en este caso los propios trabajadores permitiendo elevar juicio u opinión sobre esta figura laboral que se arraigó con mayor fuerza en diversos países del mundo y en nuestro país producto del Covid-19 pretendiendo así aportar conocimientos y experiencias de base a nuevas investigaciones sobre dicho tópico o similares a éste que permitan

profundizar sobre las perspectivas e implicaciones del teletrabajo para los autores del proceso laboral y la sociedad.

Las fuentes utilizadas en el desarrollo del estudio se expresaron a lo largo del marco teórico y del cuerpo de la presente investigación, constituido por trabajos especiales de grados, tesis, bibliografía de textos relacionados con la materia consultada y leyes. En cuanto al resguardo de la información se respaldó la misma en el dispositivo de almacenamiento, disco duro, de la computadora personal de la investigadora y en cuaderno de apuntes y notas donde diversos datos quedaron asentados.

Técnica de análisis de datos:

Según Sabino 2002, “los datos son cada uno de los elementos de información que se recoge durante el desarrollo de una investigación y sobre la base de los cuales convenientemente sintetizados se pueden extraer conclusiones de relevancia en relación al problema inicial planteado.”(p.81), para Sabino, una vez que se recolectan los datos el investigador deberá procesarlos para extraer las conclusiones que permitirán dar respuesta a los objetivos planteados, no obstante para ello se hace necesario organizarlos colocando en orden el cúmulo de información lo cual comprende el procesamiento de los datos. Así a expresión de este autor,

al finalizar las tareas de recolección, el investigador quedara en posesión de un cierto número de datos, a partir de los cuales será posible sacar las conclusiones generales que apunten a esclarecer el problema formulado en los inicios de la investigación. Pero esa masa de datos, por sí sola, no nos dirá en principio nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de

actividades tendientes a organizarla, a poner orden en todo ese multiforme conjunto. (2002, p.108)

De tal manera que una vez recabada la información a través de la aplicación de los instrumentos: Guías de Entrevistas y Cuestionario se procedió a revisar y ordenar la misma en cuadro Excel en secuencia a los ítems que comprende cada uno de estos instrumentos para su agrupamiento a fin de hacer más fácil el proceso de análisis.

Es conveniente anotar, que los datos recabados a través del cuestionario aplicado a los teletrabajadores y teletrabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales que formaron la muestra se analizaron y procesaron de acuerdo a la técnica de interpretación porcentual representada mediante gráficos demostrativos que se elaboraron considerando las respuestas expresadas por los participantes para lograr el estudio de los resultados y consecución de los objetivos planteados, ello se acompañó de las correspondientes tablas que permitieron expresar por ítems la frecuencia o número de repeticiones de las respuestas para determinar su porcentaje

El examen de tal información conllevó al siguiente procedimiento:

- Revisión de cada cuestionario para verificar que sus respuestas fueron dadas correctamente y en su totalidad de conformidad al instructivo de llenado.
- Organización de los datos según ítems y descarga de los mismos en Excel de acuerdo a cada objetivo específico a fin de realizar el análisis e interpretación de la información permitiendo con ello identificar el uso de la

modalidad de teletrabajo de parte de los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales, la efectividad de esta modalidad en el rendimiento y productividad de las actividades encomendadas en beneficio de la institución y el impacto personal y profesional que su práctica ocasiona en el teletrabajador o teletrabajadora.

- En examen a los diversos elementos que caracterizan y forman parte del teletrabajo y reconociendo sus fortalezas y debilidades fue factible inducir la aceptación e interés de parte de los trabajadores y trabajadoras del uso de esta modalidad como mecanismo laboral.

- En cuanto a la Guía de Entrevista se elaboraron cuadros resumen vinculando las preguntas realizadas a cada especialista con el criterio u opinión respecto a cada uno de los puntos que le fueron planteados sobre el tema en estudio facilitando la interpretación y análisis de los resultados en correspondencia a los objetivos de la investigación.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Aspectos Generales

Para desarrollar la presente investigación y lograr el cumplimiento de los objetivos planteados se aplicó como instrumento una Guía de Entrevista (EAS) dirigida a un(a) especialista en materia de salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo y una Guía de Entrevista (EAL) dirigida a un(a) especialista legal en materia laboral. La primera de estas se estructuró de acuerdo con las dimensiones e indicadores establecidos en el Cuadro 5, Operacionalización de Variables en cuatro (4) ítems de respuestas abiertas y selección múltiple, mientras que la segunda consto de cinco (5) ítems de respuestas dicotómicas de (Sí-No) acompañadas cada una de ellas de respuestas abiertas. Estas últimas se muestran en cuadro descriptivo en el que se expone el criterio emitido por los(as) especialistas sobre el teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora en análisis a las preguntas realizadas.

Así mismo se aplicó un cuestionario dirigido a los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales (TIPE) estructurado por dieciséis ítems de respuestas dicotómica cerradas de (Si-No), selección múltiple y abiertas. Las respuestas a las preguntas abiertas para mayor comprensión se expusieron en cuadro descriptivo por cada encuestado a fin

de dar a conocer la opinión y consideración de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la incidencia de la modalidad de teletrabajo a nivel personal y profesional; en su salud física y emocional, así como su preferencia laboral a efecto de procurar y obtener mayor rendimiento y mejores resultados en la ejecución de las actividades laborales bajo sus responsabilidades.

www.bdigital.ula.ve

Presentación de los Resultados

Entrevista aplicada a un especialista en materia de salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo

Cuadro 6: Entrevista (EAS)

Entrevista a un especialista en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene en el Trabajo				
Objetivo	Ítems	Respuesta	Respuesta	Respuesta (a)
		Pregunta		
Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022	1	Incidencia del teletrabajo en el domicilio en la salud física y emocional de los trabajadores o trabajadoras	El teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora incide positiva y negativamente.	
	1(a)	Incidencia del teletrabajo en el domicilio en la salud física y emocional de los trabajadores o trabajadoras		De manera positiva se puede considerar que facilita la inclusión en el empleo de un sector de la población como son los discapacitados apoyándolos en su salud emocional al poder

Continuación Cuadro 6

<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>2</p>	<p>Elementos del entorno físico presentes en el domicilio del teletrabajador o teletrabajadora que repercuten en su salud física y emocional</p>	<p>Iluminación, ventilación, nivel sonoro, equipamiento informático, mobiliario en particular mesas y sillas de trabajo, sistema eléctrico, todo ello dependerá del nivel de vida del trabajador y de lo exigido por las normas para proveerlos de condiciones y materiales adecuados.</p>	<p>ocupasen en el medio laboral; disminuye el estrés en ocasión a los traslados al mismo tiempo que pueden organizar las actividades para realizar sin tanta presión las tareas del hogar y las laborales producto de la flexibilización del horario. En lo negativo se presentan factores psicosociales y ergonómicos que pueden afectar la salud, tales como largas horas de cargas de trabajo adoptando el trabajador posiciones incorrectas que le pueden afectar su salud física, además que la prolongación de estas actividades puede conducir al cansancio extremo y falta de concentración. De igual forma se tiene como elemento adverso el aislamiento social, falta de actividad física y conflictos interfamiliares.</p>
--	----------	--	--	---

Continuación Cuadro 6

<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>3</p>	<p>Efectos o consecuencia de los elementos del entorno físico en la salud física y emocional del teletrabajador o teletrabajador en el domicilio</p>	<p>El no contar el trabajador o trabajadora con condiciones óptimas de trabajo puede generar en este estrés laboral, ansiedad, angustia, depresión y sufrimiento, lo que además se puede asociar con el encierro y conflictos en el hogar al no poder desvincular las responsabilidades domesticas con las laborales. El exceso de trabajo puede provocar alteraciones del sueño lo que impide un correcto descanso, por lo que esta modalidad puede estar enmarcada en un contexto de alta tensión.</p>	
<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>4</p>	<p>Rendimiento y productividad del trabajador o trabajadora que labora bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio.</p>	<p>La flexibilidad y autonomía del trabajador o trabajadora bajo esta modalidad incide positivamente en su satisfacción y motivación lo que repercute en una mejor productividad y rendimiento en sus actividades laborales, aunado a ello el contar con los medios, herramientas y equipos de trabajo adecuados le facilita desarrollar dichas tareas en tiempo oportuno y de manera eficiente al minimizar el número de pausas y maximizar la concentración. En otro sentido el teletrabajo favorece a las instituciones o empresas al tener mayor ahorro en términos de costos y espacio y menor rotación de personal.</p>	

Entrevista aplicada a un especialista legal en materia laboral

Cuadro 7: Entrevista (EAL)

Entrevista a un especialista legal en materia laboral				
Objetivo	Ítems	Respuesta Pregunta	Respuesta	Respuesta (a)
Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022	1	Conceptualización de la contratación laboral bajo modalidad de teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras en enfoque a la relación laboral y sus elementos	La modalidad de teletrabajo se presenta como un desafío para el contenido de la LOTT, la pandemia mostró otra realidad posible de relaciones laborales. El teletrabajo modifica en esencia las formas tradicionales de relación de trabajo, traspasa la concepción tradicional, ameritando una ley especial tomando como base el título IV de la LOTT ya que debería estipularse aspectos como la jornada laboral, responsabilidades del patrono, (art.43) el contenido del contrato de trabajo, condiciones dignas del trabajo previstas en el (art.157) dentro del cual cabe regular lo concerniente al teletrabajo. y su medición a través de resultado.	

(Continuación) Cuadro 7

<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>2 a</p>	<p>¿Se garantizan los derechos contemplados en la legislación laboral tales como: salario, Jornada de trabajo, horas extras, descanso, vacaciones, organización sindical, ¿entre otros para los trabajadores y trabajadoras que laboran bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio?</p> <p>Criterio u opinión sobre los elementos o condiciones que conllevan a considerar tal respuesta</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Las normas de trabajo mencionadas merecen una especial categorización legal, se podrían generar normas sui generis, en este particular es urgente tomar en cuenta aspectos como bienestar, seguridad, confort. De otra manera la ergonomía es un aspecto que debe regularse en el teletrabajo lo cual conllevará a la revisión o consideración de la productividad, eficiencia, rendimiento, entrenamiento y selección de personal. Siendo importante estos dos últimos puntos debido a que no todas las personas estarán dispuestas o serán las adecuadas para responder a este sistema de trabajo</p>
<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>3 a</p>	<p>¿Se garantizan los derechos correspondientes a la salud, seguridad laboral y ambiental bajo la modalidad de teletrabajo en el domicilio?</p> <p>Criterio u opinión sobre los elementos o condiciones que conllevan a considerar tal respuesta</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>No, debido a que son aspectos no contemplados en la normativa laboral. Urge regular la ergonomía, ello no sólo se refiere a la adaptación de aspectos físicos a las particularidades del trabajador, también implica la adecuación de otros elementos que influyen en la realidad psicosocial. La Ley debe ser moderna considerar factores del entorno laboral como: ambiente, descanso, puestos de trabajo y gestión de tiempo, entre otros.</p>

(Continuación) Cuadro 7

<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>4</p>	<p>¿Los trabajadores o trabajadoras se sienten inclinados favorablemente al uso de la modalidad del teletrabajo en su domicilio?</p>	<p>Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	<p>Depende del tipo de trabajo, especialmente cuando se hace uso del computador, internet, WhatsApp, redes sociales, inteligencia artificial, de manera que el tiempo y los resultados o cumplimiento de objetivos laborales se puedan lograr. También depende de la voluntad, disciplina organizacional, rendimiento y productividad del trabajador o trabajadora. Es importante resaltar que esta modalidad permite a ciertas personas una mejor gestión del tiempo y del espacio.</p>
<p>Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022</p>	<p>5</p>	<p>¿El teletrabajo fomenta la inclusión laboral?</p>	<p>Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	<p>Resulta inclusivo, responde a los derechos humanos. Garantiza que personas con condiciones especiales puedan desempeñar trabajos de forma remota. Promueve como lo establece la OIT el trabajo decente, además permite conciliar de forma armónica la vida personal y profesional simultáneamente, se reduce el gasto para el trabajador y del estrés. Los trabajadores tienen más tiempo libre, mayor flexibilidad de las ofertas de trabajo favoreciendo de esta manera a un mayor número de ellos.</p>

Presentación de los Resultados

Cuestionario aplicado a los teletrabajadores y teletrabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales-municipio Libertador del estado Mérida.

Cuál de los siguientes cargos desempeña usted en el Instituto de Proyectos Especiales (IPE)

Cuadro 8

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Direccion	0	0%
Gerencia	2	17%
Investigacion	3	25%
Administrativo	6	50%
asesoria	1	8%
auditoria	0	0%
TOTAL	12	100%

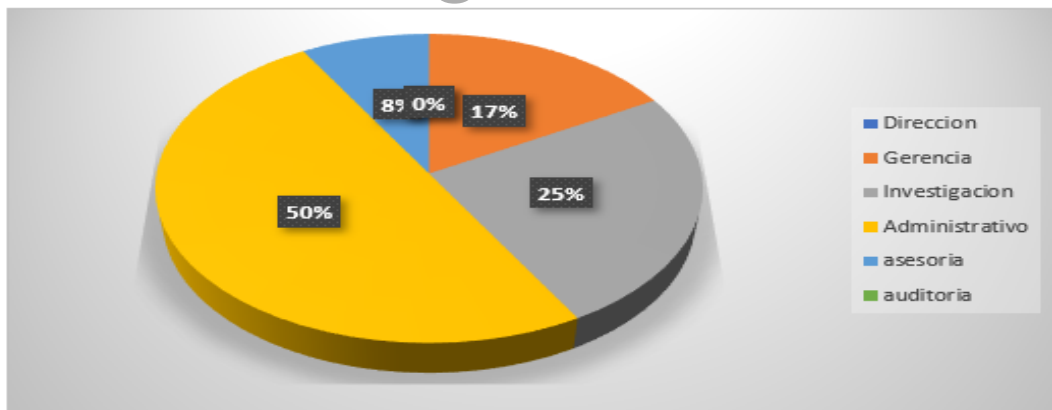


Gráfico 1. Cuál de los siguientes cargos desempeña usted en el IPE.

De la muestra seleccionada de los teletrabajadores y teletrabajadoras del IPE, se distingue que tal modalidad es empleada en las diversas gerencias, unidades o departamento del Instituto, pudiéndose apreciar que un 50 % está

representado por trabajadores y trabajadoras de nivel administrativo, seguido por un 25% en el área de investigación, un 17% en cargos de gerencia y finalmente un 8% en asesoría.

¿Durante la Pandemia Covid-19 y luego de ésta dio cumplimiento a las actividades correspondientes a su cargo a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio?

Cuadro 9

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100%
No	0	0%
TOTAL	12	100%

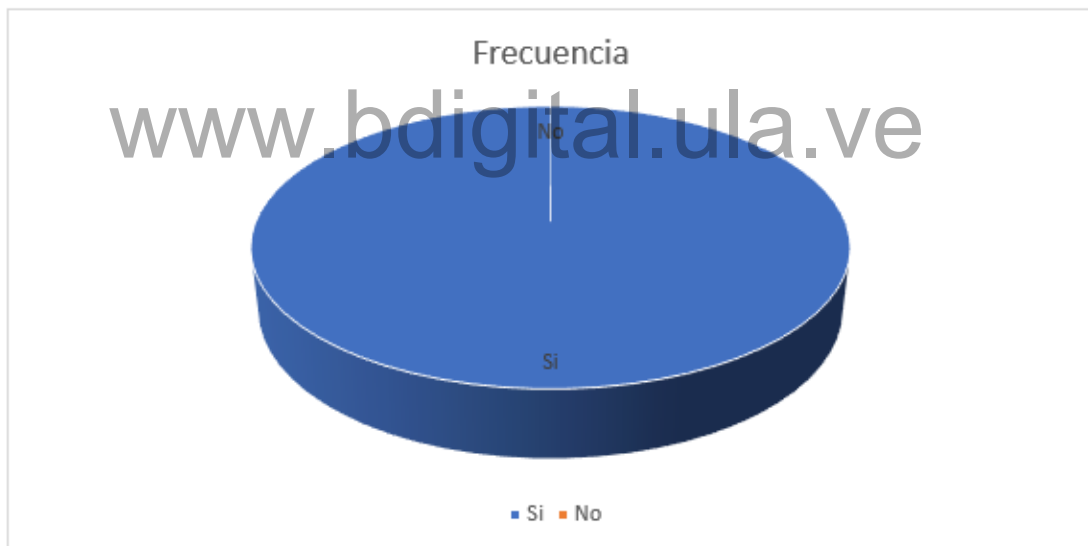


Gráfico 2. ¿Durante la Pandemia Covid-19 y luego de ésta dio cumplimiento a las actividades correspondientes a su cargo a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio?

El 100% de los trabajadores y trabajadoras encuestados respondieron que efectivamente llevaron a cabo las actividades laborales correspondientes a su cargo en el domicilio, y aún luego de Pandemia en ocasión al temor de exposición al contagio o propagación del virus, tomando como esencial protección la salud personal y de la familia; aunado a ello la presencia de circunstancias del entorno tal como dificultad de usar transporte público e imposibilidad de movilización por medios propios indujeron a continuar con las actividades de trabajo desde el hogar.

A cuál de los siguientes incisos corresponde las actividades laborales ejecutadas por usted a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio

Cuadro 10

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Direccion	0	0%
Gerencia	2	17%
Investigacion	3	25%
Administrativa	6	50%
asesoria	1	8%
auditoria	0	0%
TOTAL	12	100%

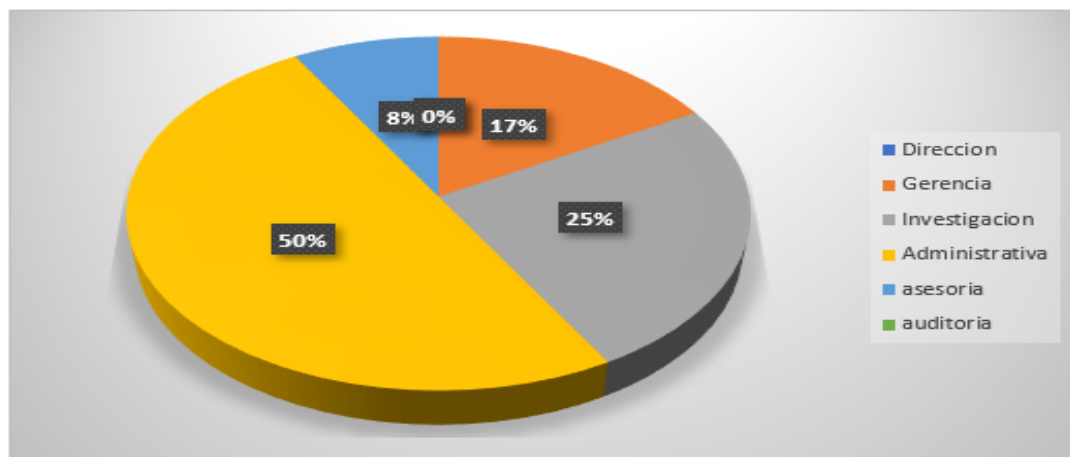


Gráfico 3. A cuál de los siguientes incisos corresponde las actividades laborales ejecutadas por usted a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio.

Se denota en correspondencia al cuadro 8 que el 50% de las actividades laborales están relacionadas a tareas de orden administrativo, un 25% de investigación, 17% gerencia y 8% asesoría.

Con que frecuencia realizó las tareas o actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo

Cuadro 11

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Diariamente	1	8%
Menor a tres días	6	50%
Mayor a tres días	5	42%
TOTAL	12	100%

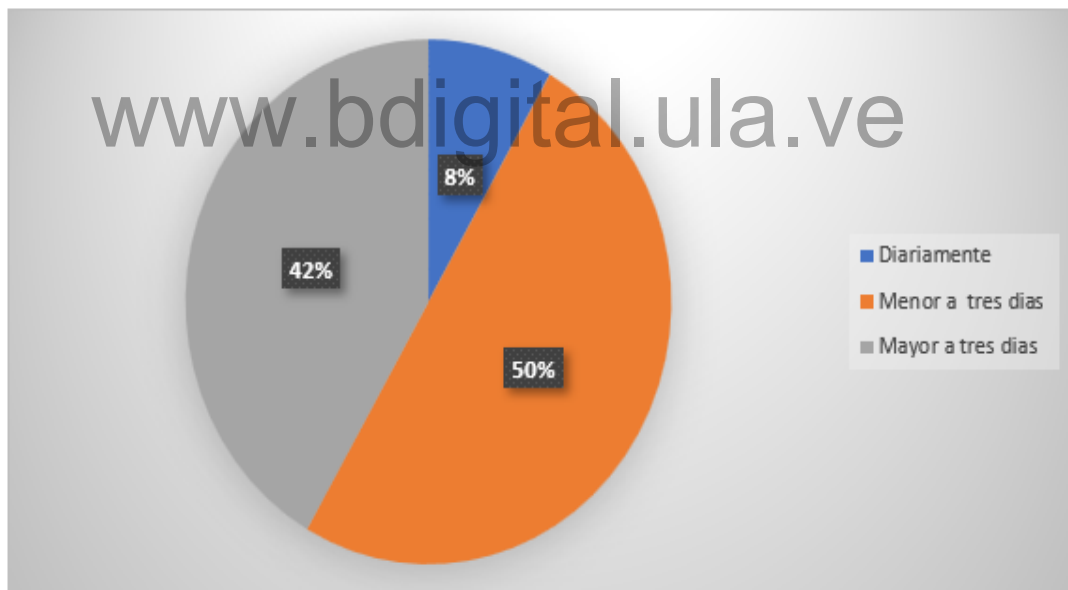


Gráfico 4. Con que frecuencia realizó las tareas o actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo

En cuanto a la periodicidad o frecuencia en la ejecución de tareas o actividades laborales desde el domicilio, del total de la muestra, el 50% de

los trabajadores laboraron menos de tres días a la semana bajo la modalidad de teletrabajo, un 42% más de tres días y un 8% diariamente.

¿Cuenta con tecnología digital para realizar sus actividades desde el domicilio?

Cuadro 12

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	92%
No	1	8%
TOTAL	12	100%

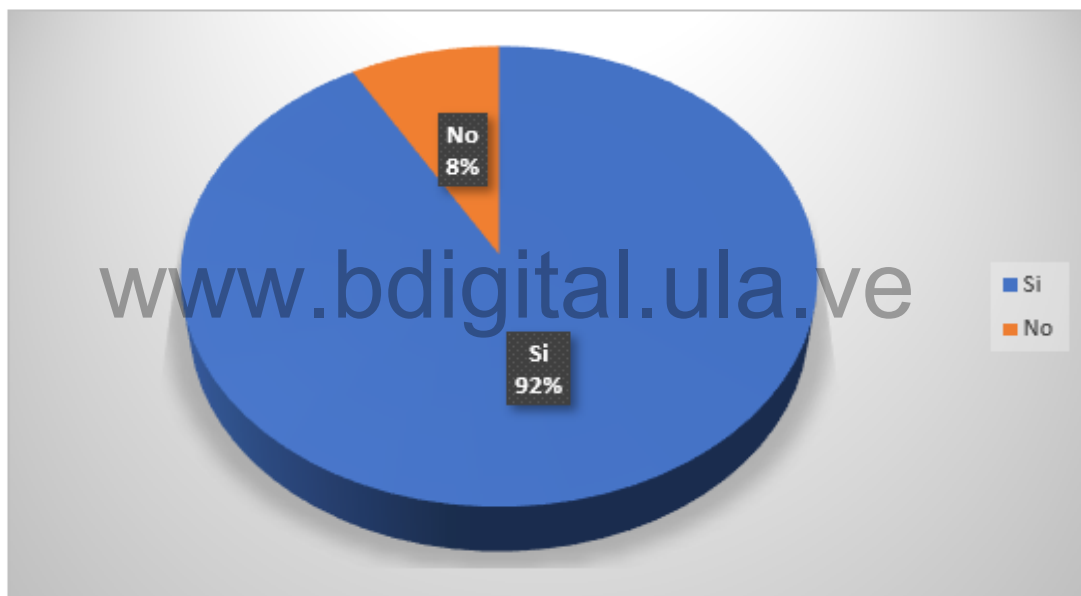


Gráfico 5. ¿Cuenta con tecnología digital para realizar sus actividades desde el domicilio?

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras con un 92% cuentan con tecnología digital, es decir cuentan con herramientas, dispositivos y recursos digitales tales como computador de oficina o portátil y programas necesarios para realizar las actividades laborales desde su domicilio. No obstante, un

8% de estos no cuentan con tales herramientas para desarrollar con efectividad sus labores, dificultándoles el cumplimiento de las mismas.

¿Hace uso de algún sistema o programa digital que le permita realizar con facilidad y efectividad las actividades o tareas de trabajo desde el domicilio?

Cuadro 13

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	67%
No	4	33%
TOTAL	12	100%

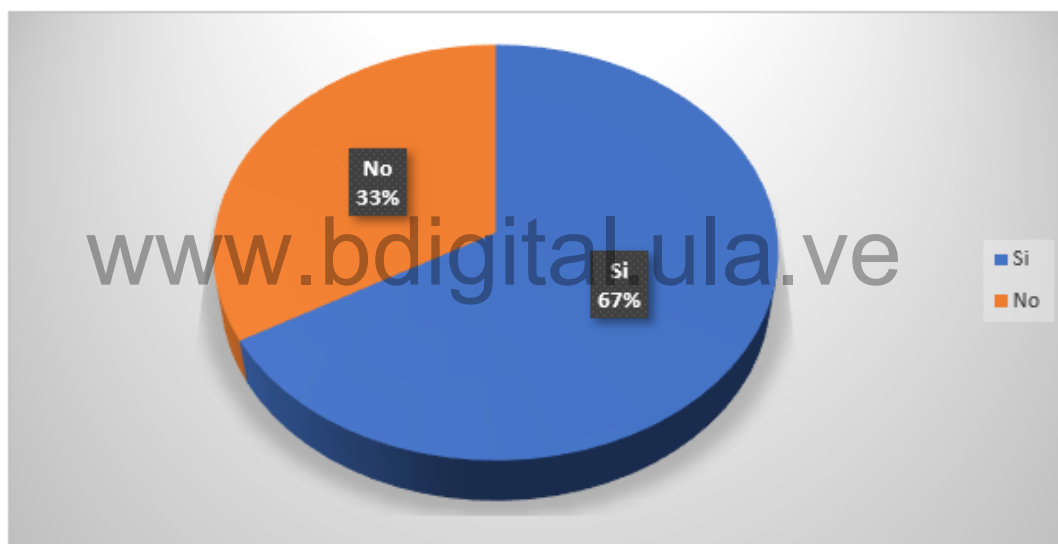


Gráfico 6. *¿Hace uso de algún sistema o programa digital que le permita realizar con facilidad y efectividad las actividades o tareas de trabajo desde el domicilio?*

Ocho de los teletrabajadores y teletrabajadoras encuestados representados por un 67% hacen uso de sistemas y programas digitales que le son necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. Mientras que

cuatro teletrabajadores representados por un 33% indicaron no hacer uso de ningún sistema o programa.

¿Cuenta con Internet como canal de trasmisión de la información requerida?

Cuadro 14

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	83%
No	2	17%
TOTAL	12	100%

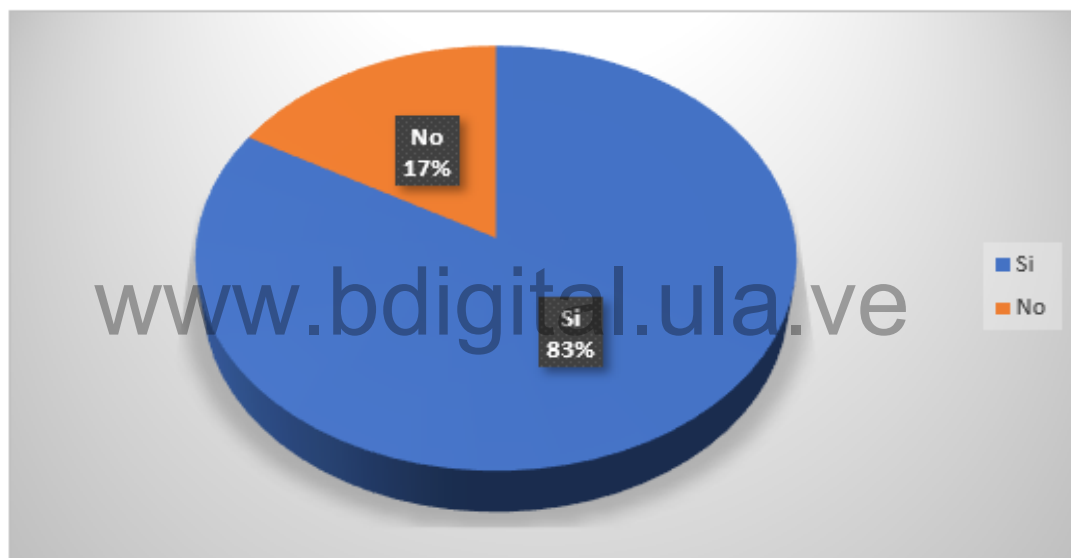


Gráfico 7. ¿Cuenta con Internet como canal de trasmisión de la información requerida?

De los trabajadores y trabajadoras encuestados el 83% cuenta con internet y 17% no cuenta con esta herramienta lo cual hace difícil cumplir con las actividades laborales desde el hogar.

¿Considera que en la modalidad de teletrabajo la comunicación con jefes y compañeros a fin de intercambiar ideas, resolver situaciones laborales, coordinar actividades, tomar decisiones entre otras se produce de forma continua, clara y sencilla?

Cuadro 15

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75%
No	3	25%
TOTAL	12	100%

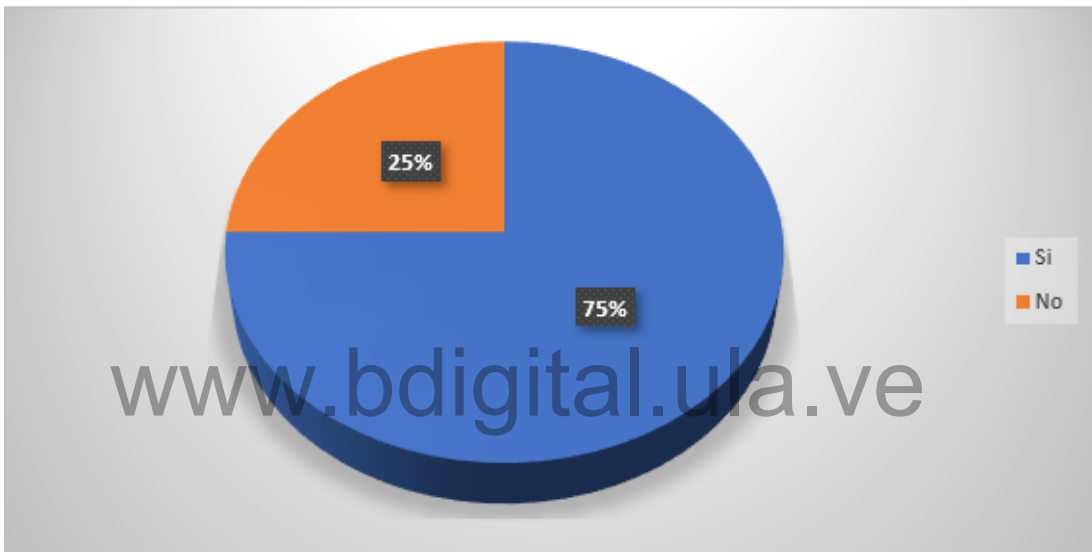


Gráfico 8. ¿Considera que en la modalidad de teletrabajo la comunicación con jefes y compañeros a fin de intercambiar ideas, resolver situaciones laborales, coordinar actividades, tomar decisiones entre otras se produce de forma continua, clara y sencilla?

El 75% de los trabajadores y trabajadoras respondieron que la comunicación con jefes y compañeros a fin de intercambiar ideas, resolver situaciones laborales, coordinar actividades y tomar decisiones bajo la modalidad de teletrabajo se produce de manera continua, clara y sencilla. Mientras que el 25% considera que aun cuando existan herramientas de

comunicación como móviles y correos electrónicos, la comunicación directa y personal con jefes y compañeros es más entendible y clara, además se pueden intercambiar ideas, criterios, aclarar dudas y tomar decisiones con mayor facilidad.

Cuenta en su domicilio con un entorno físico provisto de ciertas condiciones de seguridad y salud tales como

Cuadro 16

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Espacio organizado y limpio	12	100%
Espacio amplio	10	83%
Suficiente ventilación	12	100%
Adecuada iluminación	11	92%
Mobiliario y equipo de oficina ergo	7	58%
Bajo nivel de ruido	8	67%
Ninguno	0	0%
TOTAL	12	100%

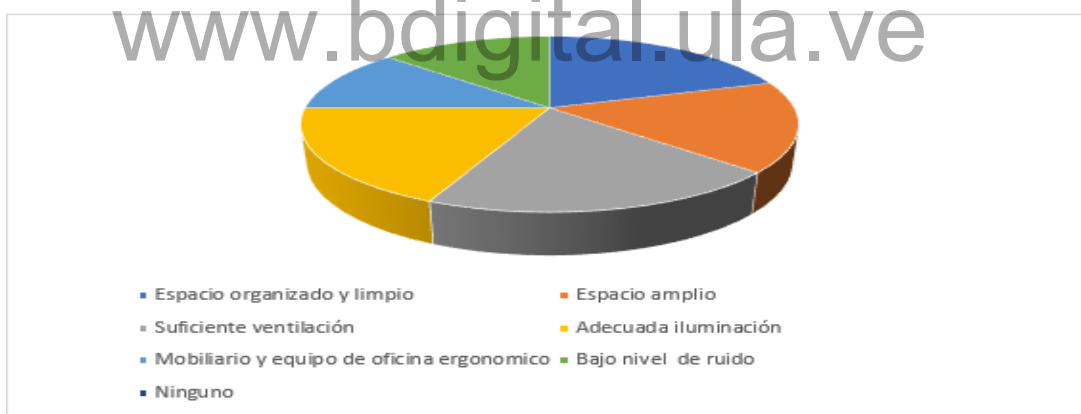


Gráfico 9. Cuenta en su domicilio con un entorno físico provisto de ciertas condiciones de seguridad y salud tales como

Del total de la muestra tomada para cada una de las alternativas se obtuvo el siguiente resultado: de doce encuestados en esta misma cantidad cuentan con un espacio organizado y limpio en su domicilio, 10 cuentan con espacio amplio, 12 con suficiente ventilación, 11 con adecuada iluminación, 7

con mobiliario y equipo de oficina ergonómico, 8 bajo nivel de ruido. Mientras que ninguno de los trabajadores está desprovisto del total de las 6 condiciones o variables manejadas.

¿Considera que logra cumplir con efectividad las actividades laborales desde su domicilio?

Cuadro 17

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75%
No	3	25%
TOTAL	12	100%

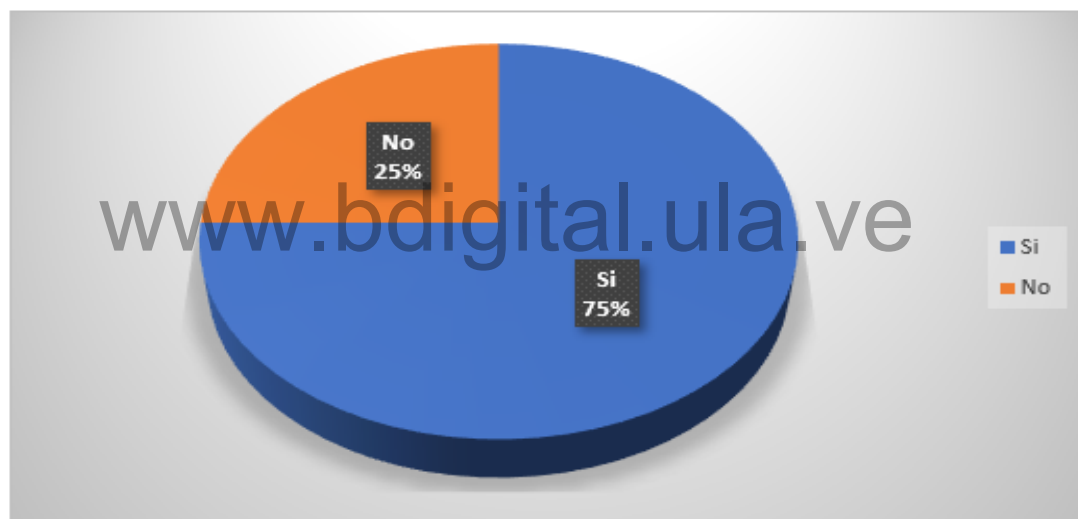


Gráfico.10 ¿Considera que logra cumplir con efectividad las actividades laborales desde su domicilio?

El 75% de los trabajadores y trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo logran con efectividad el cumplimiento de las actividades laborales desde el domicilio. No obstante, el 25% de los trabajadores y trabajadoras consideran que las actividades desde el hogar no logran tener el resultado esperado.

¿A su criterio el teletrabajo en el domicilio es un modelo novedoso de llevar a cabo las actividades laborales fuera de la empresa?

Cuadro 18

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	83%
No	2	17%
TOTAL	12	100%

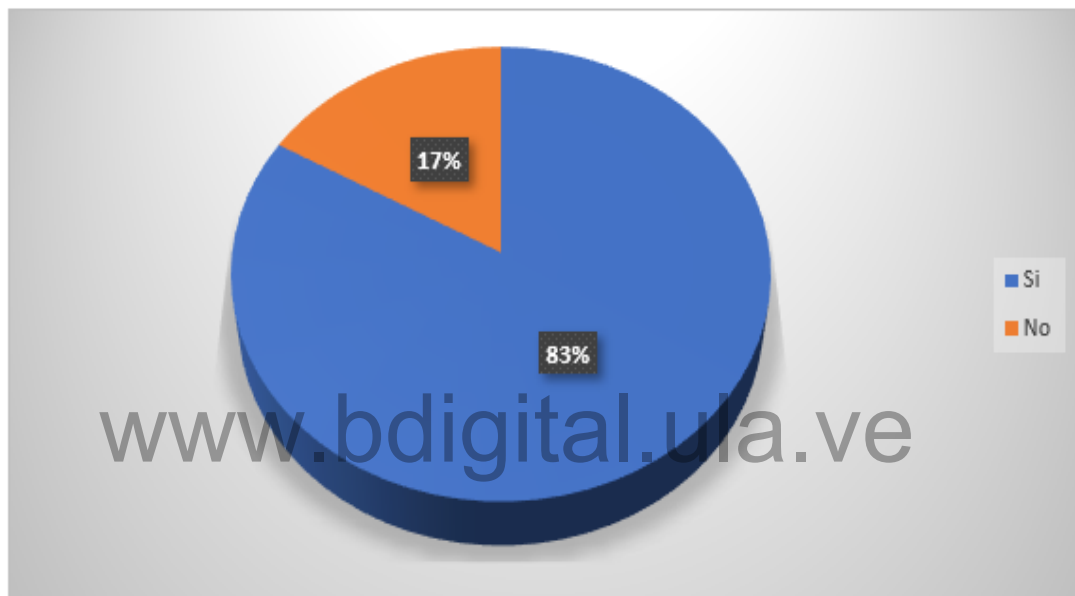


Gráfico 11. ¿A su criterio el teletrabajo en el domicilio es un modelo novedoso de llevar a cabo las actividades laborales fuera de la empresa?

Sobre este aspecto el 83% de los trabajadores y trabajadoras objeto de estudio respondieron afirmativamente. En este mismo particular para el 17% de los trabajadores y trabajadoras tal modalidad no es un modelo novedoso por cuanto en oportunidades lo han venido desarrollando antes de pandemia.

¿Considera que el teletrabajo en el domicilio influye en su salud física y emocional?

Cuadro 19

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Proporciona beneficios	3	25%
Presenta desventajas	3	25%
Ambas	4	33%
Ninguna	2	17%
TOTAL	12	100%

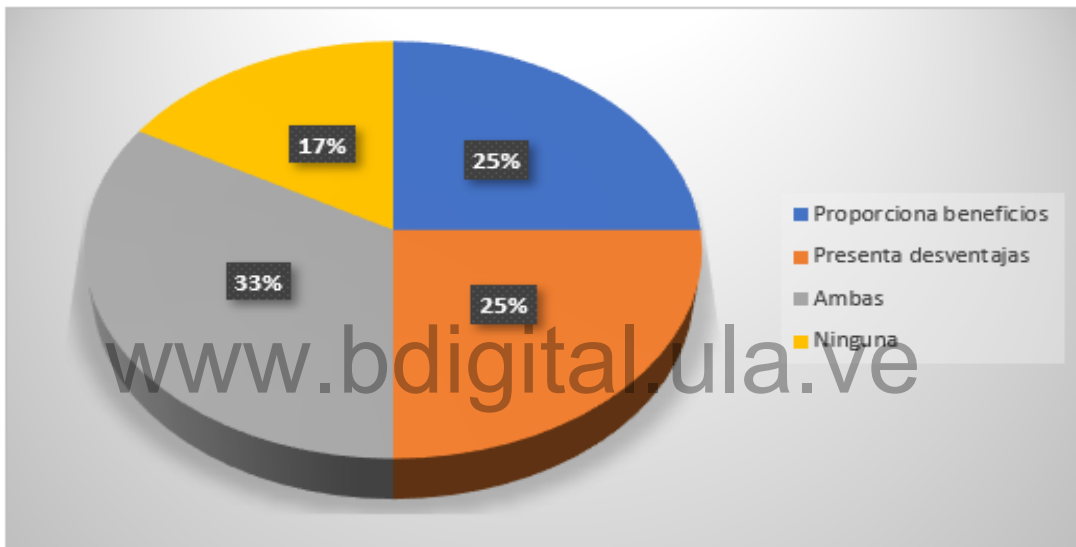


Gráfico 12. ¿Considera que el teletrabajo en el domicilio influye en su salud física y emocional?

Del 100% de los trabajadores y trabajadoras, el 33% manifiesta que aporta tanto beneficios como desventajas en la salud física y emocional, un 25% indica que proporciona beneficios y un 25% se inclina en contrario que presenta desventajas. Por otra parte, un 17% considera que ni proporciona beneficios ni desventajas.

¿La modalidad de teletrabajo en el domicilio le ha permitido crecer y desarrollarse profesionalmente?

Cuadro 20

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75%
No	3	25%
TOTAL	12	100%

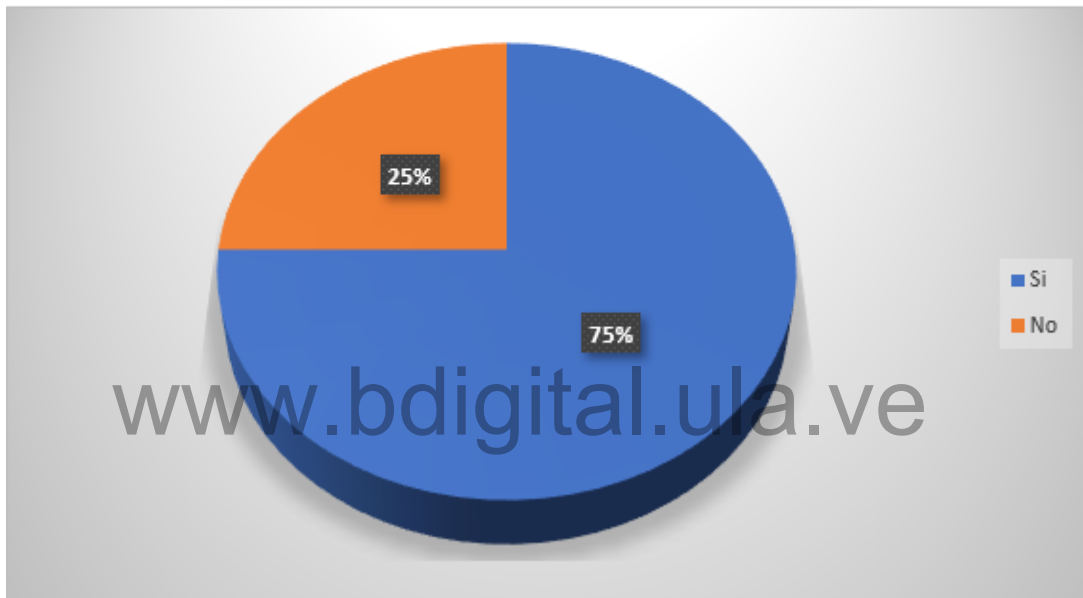


Gráfico 13. ¿La modalidad de teletrabajo en el domicilio le ha permitido crecer y desarrollarse profesionalmente?

El 75% de los trabajadores y trabajadoras del IPE, consideran que esta modalidad les ha permitido crecer profesionalmente. No obstante, el 25% de los trabajadores y trabajadoras manifestaron que esta modalidad no aporta al crecimiento profesional.

¿Realiza fácilmente las tareas o actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo en el domicilio?

Cuadro 21

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75%
No	3	25%
TOTAL	12	100%

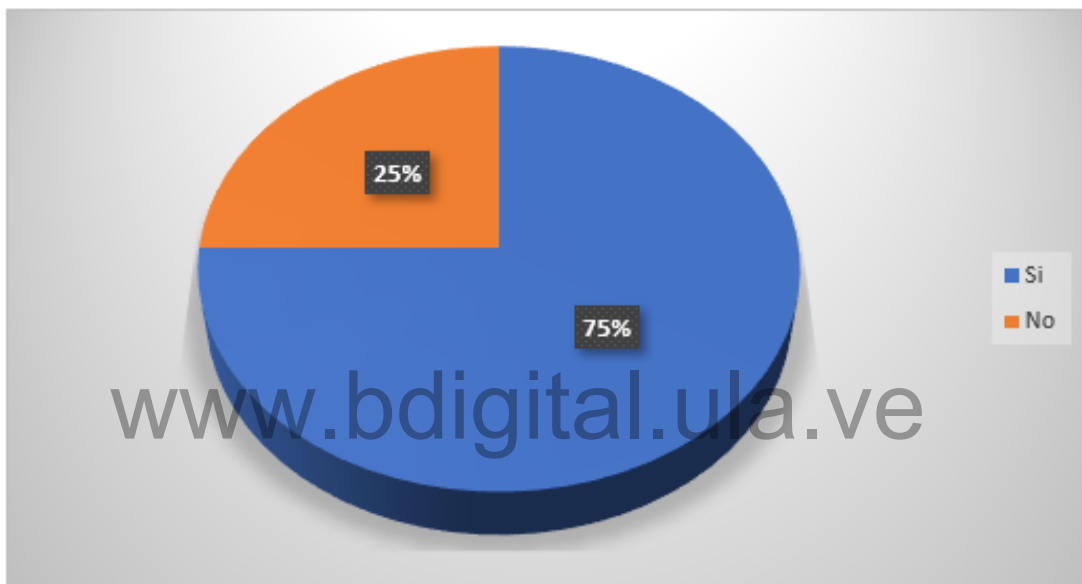


Gráfico 14. ¿Realiza fácilmente las tareas o actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo en el domicilio?

Sobre este aspecto el 75% de los trabajadores y trabajadoras señalaron su facilidad de ejecución de las tareas o actividades laborales en su hogar, más no así el 25% de estos quienes indicaron que no es fácil realizar dichas actividades en su domicilio por interrupciones y falta de concentración producto en ocasiones de la interferencia de asuntos familiares y en particular por la carencia de herramientas digitales.

¿La modalidad de teletrabajo en su domicilio ha sido una oportunidad para incursionar y aprender otra forma de ejecutar las actividades laborales?

Cuadro 22

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75%
No	3	25%
TOTAL	12	100%

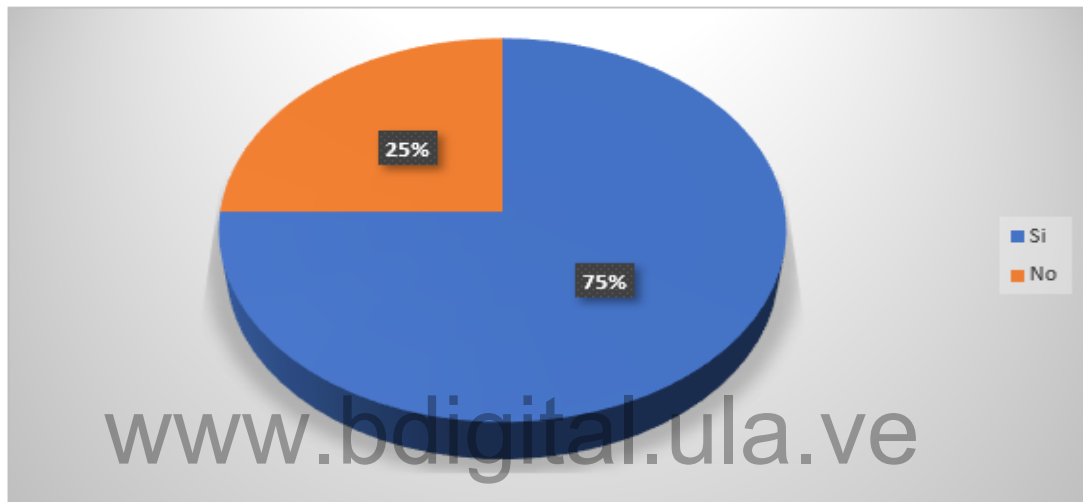


Gráfico 15. ¿La modalidad de teletrabajo en su domicilio ha sido una oportunidad para incursionar y aprender otra forma de ejecutar las actividades laborales?

El 75% de los trabajadores y trabajadoras afirman que el teletrabajo en el domicilio es una nueva forma de llevar a cabo las actividades laborales desde el hogar; mientras que el 25% considera lo contrario.

Qué modalidad laboral prefiere usted para realizar las actividades y tareas correspondiente a su cargo

Cuadro 23

Unidad de Analisis	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	25%
Teletrabajo en el domicilio	0	0%
Ambas	9	75%
TOTAL	12	100%

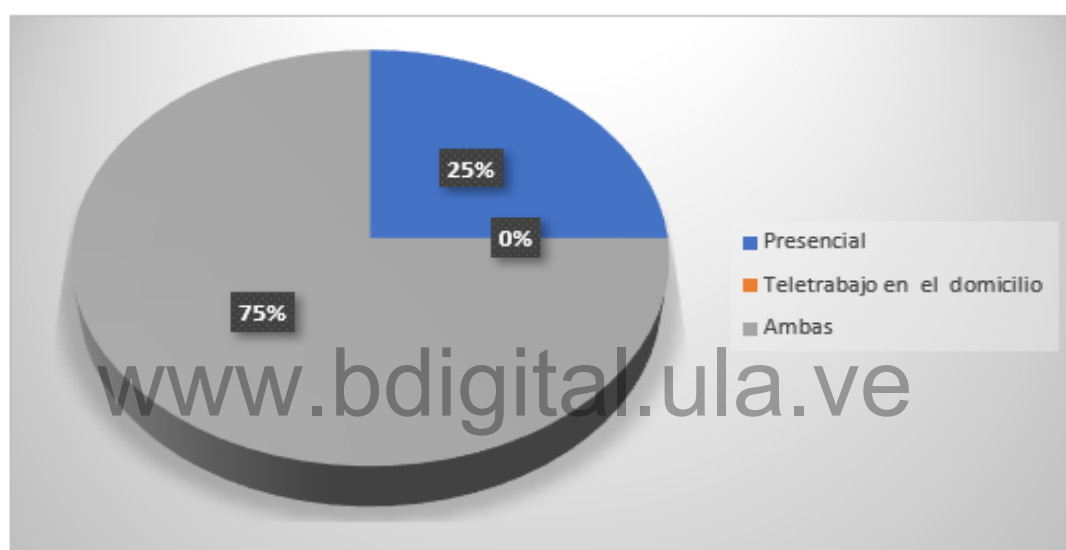


Gráfico 16. Qué modalidad laboral prefiere usted para realizar las actividades y tareas correspondiente a su cargo

En relación a este ítem el 75% de los trabajadores y trabajadoras que teletrabajaron desde el domicilio en pandemia y poco después de esta manifiestan tener preferencia por ambas modalidades, es decir tanto presencial como en su domicilio. Por su parte el 25% de los trabajadores tiene como preferencia desarrollar su trabajo en el lugar de la institución o de forma presencial. En cuanto a la preferencia de llevar a cabo las actividades

laborales en el domicilio del trabajador o trabajadora, ninguno de los encuestados asintió en favor a esta.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 24

Encuestado 1			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Ningún programa de la institución, hago uso de Word	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Permite compartir más tiempo en familia y mayor desenvolvimiento en las tareas	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Ayuda al crecimiento profesional por cuanto es necesario actualizarse y aprender cosas nuevas	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Tanto presencial como en el domicilio, pues facilita gestionar el tiempo y realizar varias actividades tanto personales como laborales.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 25

Encuestado 2			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	No hace uso de sistemas o programas.	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Permite compartir más tiempo en familia y mayor desenvolvimiento en las tareas	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Si conlleva a estar actualizado en las redes y en el tema	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Tanto presencial como en el domicilio, por cuanto permite hacer diversas tareas.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 26

Encuestado 3			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	No hace uso de algún sistema o programa para realizar las actividades de trabajo	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	A Través de internet y Teléfono móvil	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Ayuda a estar más en familia, en cuanto a salud ayuda en el descanso, siendo este mayor	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Ayuda al crecimiento profesional por cuanto es necesario actualizarse y aprender cosas nuevas	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Tanto presencial como en el domicilio. En el hogar en razón a mayor descanso. Presencial por cuanto se interactúa con los compañeros

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 27

Encuestado 4			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Word/Excel	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil y correo electrónico	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Presenta desventajas en razón a la carencia de herramientas como el internet e interrupción continua del servicio eléctrico; además el aislamiento es prolongado sumándosele la soledad	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	No aporta al crecimiento profesional pues existe la necesidad de contrastar ideas con los compañeros, además la falta de herramientas como el internet y servicio eléctrico complica las tareas y no hay buena concentración al realizar el trabajo	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Presencial en ocasión al acceso a internet, a archivos y expedientes, e interrelación con los compañeros

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 28

Encuestado 5			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	ArcGis	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	WhatsApp, Email	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Presenta desventajas ya que se tiende a la inactividad o falta de actividad física, apatía y malos hábitos de alimentación	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Aporta al uso del tiempo en estudios y cursos, tiempo en prácticas personales y simplificación del conocimiento	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Presencial porque se cuenta con el equipamiento para trabajar, se fraterniza con los compañeros y permite mayor movilidad en ocasión al traslado del hogar al instituto, sin embargo, también se puede alternar en el domicilio.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 29

Encuestado 6			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Auto- CaD, Lulo wing y Revit	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	WhatsApp grupal	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	No influye en la salud	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Permite flexibilidad de horario para realizar estudios a distancia	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Tanto presencial como en el domicilio, en este último existe mayor flexibilidad del horario y reducida movilidad.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 30

Encuestado 7			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Sistema de Información Geográfica	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Correo Electrónico, WhatsApp, llamada telefónica.	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Si influye de manera desfavorable en razón a la vinculación de la vida familiar con la laboral, y gestión del tiempo, aunado a ello fomenta el sedentarismo.	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	No por cuando existe dificultad para gestionar el tiempo para lo laboral, se debilita las relaciones humanas y profesionales y no se logra realizar las actividades adecuadamente por deficiencia de los servicios como electricidad e internet	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Presencial al contar con un espacio óptimo de trabajo, herramientas adecuadas y optimización del tiempo.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 31

Encuestado 8			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Excel, Microsoft	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	WhatsApp grupal, video conferencia, y correo electrónico	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Si influye, en ocasiones se combinan las actividades laborales con la del hogar. Para facilitar la ergonomía y tranquilidad cuando el espacio no es adecuado se hace necesario intervalos de descanso. Un aspecto que produce estrés es la deficiencia del servicio eléctrico e internet que retrasa la entrega de actividades	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Aporta al aprendizaje de herramientas tecnológicas, en la organización mejor del tiempo en adecuación al calendario laboral, y tener mejor comunicación con compañeros y pares laborales.	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Tanto presencial como en el domicilio. En la oficina permite una relación abierta con compañeros y la oportunidad de ampliar logros. En el hogar contribuye al ahorro de combustible

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 32

Encuestado 9			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.(a)	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	No hago uso de programas.	8.(a)	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil, correo electrónico	12.(a)	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Proporciona beneficios en la salud al cuidarse más a sí mismo y a la familia. Se trabaja con mayor tranquilidad lo que evita el estrés	13.(a)	Crecimiento y desarrollo profesional	Se adquiere conocimientos vía digital, se busca mejorar el trabajo que corresponde	16.(a)	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	En el domicilio y también presencial a fin de interactuar con los jefes y compañeros, al igual es necesario para salir de casa lo cual hace bien

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 33

Encuestado 10			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.a	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Google	8.a	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil a través de llamadas, WhatsApp, correo electrónico y mensajería	12.a	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Si influye, pues permite organizarse con mayor tranquilidad en la ejecución de las actividades, pero también afecta el encierro	13.a	Crecimiento y desarrollo profesional	Uso de recursos digitales, adquisición de conocimientos en esta área	16.a	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Ambas, sin embargo se cuenta con mejores herramientas de trabajo en el lugar de trabajo.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 34

Encuestado 11			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.a	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	Word/ Excel	8.a	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil	12.a	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	No Respondió	13.a	Crecimiento y desarrollo profesional	Ayuda al crecimiento profesional por cuanto es necesario actualizarse y aprender cosas nuevas	16.a	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Presencial, por no contar con ningún mecanismo o herramienta de trabajo en el hogar usadas para realizar las actividades correspondientes.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Cuadro 35

Encuestado 12			Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo en el domicilio											
Objetivo: 2 Describir la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo						Objetivo: 3 Caracterizar el impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022								
Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta	Ítems	Pregunta	Respuesta
6.a	Sistema o programa utilizado para el desarrollo de las actividades	No hace uso de ningún sistema o programa digital	8.a	Medios para la comunicación con jefes y compañeros utilizados	Teléfono móvil a través de llamadas, WhatsApp, correo electrónico y mensajería de texto.	12.a	Influencia del teletrabajo en la salud física y emocional del teletrabajador	Permite compartir más tiempo con los hijos y reducir el estrés	13.a	Crecimiento y desarrollo profesional	Se aprovecha para realizar cursos	16.a	Preferencia laboral para el desarrollo de actividades y tareas	Tanto presencial como en el domicilio. Presencial por la fluidez de la información; en el domicilio por la flexibilidad de horarios y reducción de gastos.

Elaborado por la autora de la presente investigación 2023

Análisis de la información

Es indudable reconocer que el trabajo constituye uno de los elementos de mayor peso para el desarrollo de las organizaciones bien en su carácter público o privado, los trabajadores y trabajadoras son piezas fundamentales hacia el avance de las economías de la sociedad y progreso de los pueblos. En cualquiera de las disciplinas, especializaciones o labores que se desempeñen su aporte no puede desdibujarse del cuadro de la retórica vanguardista que explora nuevos retos, caminos y exigencia en el mundo laboral.

A través de la historia se ha reflejado diversas formas de explotación del trabajo, desde las más desprovistas de justicia y desatención a los valores humanos hasta las más decentes y revestidas de seguridad jurídica, igualdad y no discriminación lo cual en esfuerzo a las luchas de trabajadores, instituciones de orden laboral y de estructura internacional como la OIT, buena disposición e interés de diversos países ha venido inclinándose hacia estas últimas, proponiendo y aplicando mejores y mayores condiciones y garantías para el componente laboral reconociéndolo como uno de los recursos más valiosos dentro del proceso productivo, en atención al talento y su aporte al crecimiento y productividad de los estados.

En este sentido se hace básico la protección de los derechos que comportan las actividades laborales en el contexto de una relación contractual a través de la norma considerando aspectos tanto remunerativos como de bienestar y desarrollo del trabajador o trabajadora a nivel de salud, seguridad social y ambiental en el lugar de trabajo que le proporcione seguridad económica, jurídica y social para sí mismos y su familia. De tal

manera que para nuestra legislación factores tales como estos constituyen elemento de regulación, por tanto el Estado ha creado dentro del derecho positivo instrumentos normativos tomando todos aquellos aspectos de interés para los trabajadores en esta materia atinando como base la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en cuyo contenido se consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar en un plano de igualdad entre hombres y mujeres, por lo que es deber de éste tomar medidas para que toda persona pueda tener ocupación productiva y adaptada a sus condiciones, considerando el trabajo como un hecho social que amerita de protección.

Por su parte a razón de la norma suprema las leyes laborales deben contener disposiciones que mejoren las condiciones de los trabajadores, sobre la base de los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad, irrenunciabilidad e interpretación más favorable al trabajador.

En igual contexto orienta los principios sobre seguridad, higiene y ambiente de trabajo; jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones remuneradas; salario suficiente, salario mínimo, igualdad salarial, participación en los beneficios de la empresa, inembargabilidad y pago del salario; prestaciones sociales por antigüedad y cesantía, estabilidad en el trabajo, libertad sindical y protección de inamovilidad para promotores y responsables sindicales, negociación colectiva y solución de conflictos laborales, huelga y derecho de crear asociaciones de carácter social y cooperativo.

En integración a estos principios constitucionales las leyes laborales en su carácter de orgánicas o especiales amplían y desarrollan todos

aquellos derechos, beneficios y garantías para el trabajador o trabajadora vinculados a una relación laboral incluso desarrollan aspectos del trabajo cuando se ejerce de manera independiente; en este sentido bien puede predecirse las condiciones que envuelven al trabajador en su condición jurídica. No obstante la dinámica laboral, la tecnología y los medios digitales han dado lugar como es sabido a otras formas de trabajo diferentes a la tradicional en la que el trabajador o trabajadora bajo dependencia debía realizar sus actividades en el centro u oficina de la empresa; así emerge el teletrabajo como una opción para varias organizaciones; mientras que para otras es vinculante en razón a la pandemia Covid-19 que obligó a incursionar en este medio tanto a empleados como empleadores del sector público y privado.

El teletrabajo y el derecho positivo en Venezuela

En torno al aspecto jurídico del teletrabajo en la legislación venezolana a fin de caracterizar el impacto personal y profesional en los trabajadores y trabajadoras que llevan a cabo actividades laborales desde el hogar en el caso específico trabajadores y trabajadoras del IPE, Blanco (2023) especialista en derecho del trabajo entrevistada ante la conceptualización de la contratación bajo modalidad de teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras en enfoque a la relación laboral y sus elementos conviene en considerar a esta figura como un desafío para el contenido de la LOTT, una vez que la pandemia mostró otra realidad posible de relaciones laborales. El teletrabajo modifica en esencia las formas tradicionales de relación de trabajo, traspasa la concepción tradicional, ameritando una ley especial teniendo como base el título IV de la ley sustantiva ya que debe

estipularse aspectos como la jornada laboral, responsabilidades del patrono, (art.43) el contenido del contrato de trabajo y condiciones dignas del trabajo previstas en el (art.157).

En cuanto a la tutela de los derechos contemplados en la legislación laboral tales como: salario, Jornada de trabajo, horas extras, descanso, vacaciones, organización sindical, entre otros para los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio en apreciación de Blanco, no están garantizados de manera expresa. En este aspecto las normas de trabajo merecen una especial categorización legal que incluya todos estos elementos, en este particular se podrían generar normas sui generis, además se hace necesario consagrar aspectos como bienestar, seguridad, confort. De otra manera la ergonomía es un aspecto que debe regularse en el teletrabajo lo cual conllevará a la revisión o consideración de la productividad, eficiencia, rendimiento, entrenamiento y selección de personal.

Otro de los aspectos objeto de estudio en la presente investigación corresponde a la garantía normativa del derecho a la salud, seguridad laboral y ambiental bajo la modalidad de teletrabajo en el domicilio, lo cual en respuesta dada por la entrevistada, tampoco están previstos de manera especial, debido a que son aspectos no contemplados en la normativa laboral, pero dada las circunstancias de la nueva laboralidad en sus diversas modalidades es necesario integrarlos, así por ejemplo, urge regular la ergonomía, ya que no sólo se refiere a la adaptación de aspectos físicos a las particularidades del trabajador, sino también implica la adecuación de otros elementos que influyen en la realidad psicosocial. Además, la ley debe ser moderna considerando los factores del entorno de trabajo tales como:

condiciones, ambiente, descanso, puestos de trabajo y gestión de tiempo, entre otros.

Sobre la inclinación de los trabajadores o trabajadoras hacia el uso de la modalidad del teletrabajo en su domicilio como elemento de estudio a consideración de la especialista laboral, existen factores que pudieran favorecer o no la tendencia de llevar a cabo las actividades desde el hogar, en este sentido juega un papel importante la seguridad jurídica, condiciones de trabajo y tipo de trabajo especialmente los que tienen que ver con el uso de computador, internet, WhatsApp, redes sociales, inteligencia artificial, de manera que el tiempo y los resultados o cumplimiento de objetivos laborales se puedan lograr. También depende de la voluntad, disciplina organizacional, rendimiento y productividad del trabajador o trabajadora. En correlación a este criterio para la Organización Internacional del Trabajo (2011), este mecanismo requiere para su éxito de aptitud individual, psíquica y social de los actores del proceso laboral, así como la determinación de funciones y características del puesto que desempeña la persona empleada, aunado a las características de personalidad, cualidades y competencias que se necesitan del trabajador o trabajadora para que ocupe dicho puesto, ello permitirá definir la viabilidad de aplicación de esta modalidad y la posibilidad que su desarrollo sea en el domicilio del trabajador o trabajadora o en otro lugar dispuesto por la empresa.

En este mismo aspecto según lo expuesto por los trabajadores y trabajadoras del IPE al preguntarles sobre la preferencia laboral en la ejecución de las actividades, correspondiente al ítem 16 del cuestionario se obtiene el siguiente resultado el 75% de los trabajadores y trabajadoras que teletrabajaron desde el domicilio en Pandemia y poco después de esta manifiestan tener preferencia por ambas modalidades, es decir tanto

presencial como en su domicilio. La inclinación hacia el trabajo presencial para los trabajadores y trabajadoras tiene acogida por la mayor interrelación que se genera con jefes y compañeros, así como la integración grupal, fluidez de la información, oportunidad de cumplir con mayor facilidad las metas y logros institucionales, romper la rutina y poder salir para evitar el estrés por encierro, además de contar con mejores equipos y herramientas de trabajo en la oficina. Por su parte el interés de llevarse a cabo en el domicilio se soporta por la flexibilidad de la jornada laboral, mejor gestión del tiempo para realizar otras actividades distintas a las laborales y menor gasto por movilización. En menor porcentaje, es decir 25%, los trabajadores y trabajadoras tiene como preferencia desarrollar sus actividades en el lugar de la institución o de forma presencial en razón al acceso a mejores herramientas digitales, equipos de oficina y espacio de trabajo logrando optimizar el tiempo y obtener mejores resultados en la ejecución de las tareas, permite fraternizar con los compañeros y se logra desvincular las obligaciones del hogar con las laborales. En cuanto a la preferencia de llevar a cabo las actividades laborales de manera exclusiva en el domicilio del trabajador o trabajadora, ninguno de los encuestados asintió en favor a esta. De tal forma que para la mayoría de los trabajadores o trabajadoras ambas modalidades pueden concurrir en relación a las actividades, funciones y responsabilidades que se tenga dentro de la institución y de conformidad a lo acordado con jefes y director(a).

En consonancia a esta información vale traer a colación algunos elementos que en ventaja o desventaja llevan a los trabajadores o trabajadoras a inclinarse por preferir el trabajo en el domicilio o presencial en el lugar de oficina de la empresa o institución; en aval al primero de estos puede inferirse en similitud a lo expresado por los trabajadores y trabajadoras del IPE, lo descrito por (Méndez, 2020), al decir que el

teletrabajo evita el desplazamiento diario del empleado ahorrándole tiempo y dinero, concilia la vida familiar y laborar permitiendo mayor estado de tranquilidad al poder estar cerca de sus parientes y manejar de forma más equilibrada ambas responsabilidades, reduce el estrés mejorando la salud, impulsa al desarrollo de la formación y práctica de los medios digitales como fuente de trabajo y actualización continua, flexibiliza la jornada de trabajo pudiendo escoger para la ejecución de las labores cuando se tienen diversas opciones el lugar de mayor comodidad incrementando la motivación, autorrealización y por ende la efectividad y productividad en el trabajo.

En cuanto inclinarse hacia el trabajo en el lugar de la empresa o institución coincide con el aislamiento organizacional y social perdiendo el contacto personal y directo con jefes y compañeros, viéndose disminuido el trabajo colaborativo e interpersonal y con ello la interacción de ideas, conocimientos y experiencias que pueden servir a otros trabajadores para su desarrollo y desenvolvimiento, inconveniente en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y sus avances continuos. Dificultad de concentración en las actividades a desarrollar por interferencia familiar, lo cual puede repercutir en la efectividad y productividad del trabajo, dificultad de adaptación de las actividades laborales dentro del hogar convirtiéndose este sitio en un ambiente de tensión, también puede generarse molestias y afecciones de salud al no contar con las herramientas, mobiliario y espacios acondicionados para el trabajo.

Otro de los puntos que conduce al análisis del objetivo sobre el impacto personal y profesional del teletrabajo es la inclusión del trabajador al campo laboral a partir de la modalidad de teletrabajo en el domicilio lo cual para la especialista en materia legal entrevistada dicha condición conlleva

efectivamente a la inclusión de trabajadores y trabajadoras a mayores y mejores oportunidades laborales favoreciendo el derecho humano fundamental al trabajo, así mismo fortalece el derecho a la igualdad en el trabajo y no discriminación considerando de manera particular a las personas con condiciones especiales a que puedan desempeñar trabajos de forma remota, en este sentido promueve como establece la OIT el trabajo decente.

En análisis a los elementos antes expuestos tomando como referencia los antecedentes y bases teóricas de la presente investigación sobre el teletrabajo y su regulación en nuestro país, claramente se hace notar la falta de disposiciones legales sobre esta figura; de allí que los diversos estudios sobre la materia han determinado un vacío en la legislación venezolana de normas que estipulen en las distintas formas o condiciones esta modalidad; sólo se establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en el artículo 204 la creación de disposiciones legales que rigen las modalidades especiales dejando abierta la posibilidad de regulación de dicho mecanismo mediante ley especial con la participación de los actores del proceso social trabajo sobre todo trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales.

Para Arrieta y De Abreu (2006), existe un vacío en cuanto a la dimensión legal, ya que hay una ausencia de marco jurídico, en este sentido no se encuentran definidos los beneficios laborales, el estatus del empleado, régimen de seguridad social y régimen de contraprestación entre otros, así al no existir regulación sobre esta modalidad a nivel legal debe verse como una prestación de servicio sometida al ámbito de aplicación del derecho del trabajo y dentro de esta al trabajo bajo dependencia o subordinación dadas las características de voluntariedad, ajenidad y dependencia, la cual lleva

afirmar la existencia de una relación laboral de tipo contractual entre patrono y teletrabajador.

En esta misma dirección para Urdaneta el teletrabajo en Venezuela aún no está regulado. Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) expresa que se debe proteger a los trabajadores de manera general, tanto a los que trabajan para una empresa como a aquellos que prestan sus servicios por cuenta propia por lo que a interpretación de la norma el teletrabajo quedaría regulado de manera general. Así mismo los derechos fundamentales, como el límite de la jornada laboral, el pago de una contraprestación y la seguridad social, entre otros, son reconocidos para todos los trabajadores, incluyendo a los teletrabajadores venezolanos. Además de esto, hay leyes que protegen la privacidad, inviolabilidad del hogar y de las comunicaciones, el acceso a las tecnologías de información y comunicación, entre otros. También forman parte de las bases legales del teletrabajo en Venezuela, la Constitución Nacional, la Ley sobre Protección a la Privacidad de las Comunicaciones, la Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas y la Ley Especial contra Delitos Informáticos.

En este mismo orden de ideas, para Méndez (2020) debido al vacío legal sobre la modalidad de teletrabajo, se igualan los derechos de los trabajadores y trabajadoras bajo dependencia contemplados en la LOTTT.

Haciendo abstracción del contenido de la ley laboral dados los elementos que marcan la relación de trabajo bajo dependencia y en oficio a la forma y espacio en el que se desarrollan las actividades del teletrabajo en el domicilio puede apreciarse del artículo 209 LOTTT una similitud del trabajo a domicilio con el teletrabajo toda vez que en su contenido define al

trabajador o trabajadora a domicilio como toda persona que ejecuta por cuenta ajena, bajo dependencia, de manera remunerada y sin supervisión directa labores desde su hogar o casa, para lo cual puede utilizar materiales, equipos u herramientas propias o suministradas por el empleador mostrando así elementos característicos en cuanto a concepto y descripción del teletrabajador o teletrabajadora cuando realiza desde su hogar o casa actividades de trabajo por cuenta ajena, bajo relación de subordinación, mediante una remuneración y sin control o supervisión directa. Por su parte este mismo artículo preceptúa la garantía de estos trabajadores a gozar de los derechos correspondientes a la seguridad social.

De otra manera el artículo 209 ratifica el contenido del artículo 204 de la LOTTT cuando en su parte final ordena la creación de una ley especial que regule todo lo relativo al trabajo de modalidades especiales en este caso, el trabajo a domicilio.

El teletrabajo y su incidencia en la salud del trabajador o trabajadora

Otro de los aspectos objeto de análisis en el presente estudio se enmarcó en determinar la incidencia del teletrabajo en la salud física y emocional de los teletrabajadores o teletrabajadoras siendo analizadas las variables que conducen a dar respuesta al objetivo sobre la caracterización del impacto personal y profesional del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales para el periodo 2021-2022, a través de la opinión transmitida por estos en el cuestionario aplicado, así mismo del contenido de los diversos estudios e investigaciones sobre este tema a lo largo del marco conceptual y luego de haberse aplicado el instrumento de guía de entrevista a una especialista en medicina ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo.

En tal sentido partiendo de la postura sostenida por la especialista en medicina ocupacional y del trabajo, la modalidad de teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora incide positiva y negativamente lo cual depende de diversos factores o elementos con los que el trabajador o trabajadora pueda conseguirse o manejar en su función de trabajo; en este particular la salud tanto física como emocional puede verse favorecida o afectada de acuerdo al entorno físico en que se realizan las actividades laborales, además de las circunstancias que lo llevan a trabajar desde su hogar, de tal forma que para el confort, seguridad buena salud física y estabilidad emocional debe contar en su espacio físico con elementos tales como: buena iluminación, suficiente ventilación, adecuado nivel sonoro, equipamiento informático, mobiliario en particular mesas y sillas de trabajo, sistema eléctrico, herramientas y materiales necesarios a la actividad que desarrolla a fin de garantizarles condiciones óptimas de trabajo en su domicilio. Además, debe contar con un ambiente tranquilo, de fácil concentración en sus tareas, equilibrio de responsabilidades familiares y laborales, descanso y mejor gestión del tiempo para realizar actividades propias y familiares.

El no contar el trabajador o trabajadora con condiciones adecuadas de trabajo puede generar en este estrés laboral, ansiedad, angustia, depresión y sufrimiento, que puede agravarse a causa del encierro, poca socialización y conflictos en el hogar al no poder desvincular las responsabilidades domésticas con las laborales.

El exceso de trabajo de igual forma puede provocar alteraciones del sueño lo que impide un correcto descanso, por lo que esta modalidad puede estar enmarcada en un contexto de alta tensión.

Para la especialista entrevistada dadas las condiciones favorables en el medio físico de trabajo, la flexibilidad de la jornada laboral y autonomía del trabajador o trabajadora, esta modalidad puede repercutir positivamente en su satisfacción y motivación lo que a su vez incide en una mejor productividad y rendimiento en las actividades laborales, aunado a ello el contar con los medios, herramientas y equipos de trabajo adecuados le facilita desarrollar dichas tareas en tiempo oportuno y de manera eficiente al minimizar el número de pausas y maximizar la concentración.

Este tópico también ha sido objeto de estudios, artículos científicos e investigaciones que buscan documentar el teletrabajo enfocando los efectos favorecedores y contrarios o desventajas de su práctica y aplicación partiendo de la experiencia de los propios trabajadores. En cuanto a la incidencia en la salud se puede extraer a razón de lo señalado por la OIT que este mecanismo repercute de forma positiva o negativa en la medida de que las condiciones y circunstancias tanto materiales como del trabajador o trabajadora le afecte en bien o en adversidad; de tal forma que disponer de los medios necesarios, un ambiente físico idóneo, manejo de la tecnología digital, buena comunicación, concentración, fácil manejo del tiempo, descanso adecuado, equilibrio en las actividades laborales y familiares, perfil adecuado, buena disposición entre otros le sería de provecho tanto para sí mismo como para la empresa u organizaciones en alcance de las metas planteadas y en ejecución de actividades encomendadas. De lo contrario el no estar provistos de condiciones adecuadas para llevar a cabo las tareas laborales desde el hogar provoca en estos molestias y afecciones de salud marcadas por la alta tensión, desmotivación, apatía y depresión, así como enfermedades físicas producto del uso inadecuado de herramientas o de no contar con algunas de estas.

Por otra parte, del cuestionario aplicado a los trabajadores y trabajadoras del IPE en relación a los ítems 9, 12 y 12.a sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e influencia del teletrabajo en la salud física y emocional se dispuso de la información que se describe; en relación a la provisión de condiciones de seguridad y salud en el domicilio del trabajador o trabajadora tales como espacio organizado y limpio, espacio amplio, suficiente ventilación, adecuada iluminación, mobiliario y equipo de oficina ergonómicos, bajo nivel de ruido, del total de la muestra tomada para cada una de las alternativa de doce encuestados cuentan en su totalidad con un espacio organizado y limpio en su domicilio, 10 cuentan con espacio amplio, 12 con suficiente ventilación, 11 con adecuada iluminación, 7 con mobiliario y equipo de oficina ergonómico, 8 bajo nivel de ruido. Mientras que ninguno de los trabajadores está desprovisto del total de las 6 condiciones o variables manejadas. En este sentido es elocuente enfatizar la importancia que para los trabajadores o trabajadoras significa la provisión de herramientas, materiales, equipos adecuados y un espacio físico dotado de los insumos requeridos y acorde al desarrollo de las actividades que le corresponden, ello constituye un factor psicosocial y determinante de la salud para quien labora bajo la modalidad de teletrabajo bien de manera favorable al lograr trabajar en condiciones óptimas y equilibrio de responsabilidad o en desventaja cuando ninguno de los elementos están presentes para alcanzar los objetivos propuestos.

En este orden de ideas ante la pregunta correspondiente al ítem 12 y 12.a realizada a los trabajadores y trabajadora del IPE sobre los beneficios en la salud física y emocional, desventajas o ambas de la modalidad de teletrabajo; del 100% de los trabajadores y trabajadoras encuestados, el 33% manifiesta que aporta tanto beneficios como desventajas en la salud física y emocional, un 25% indica que proporciona beneficios y un 25% considera

que presenta desventajas. Por otra parte, un 17% considera que ni proporciona beneficios ni desventajas.

En cuanto a los aspectos más resaltantes que inciden en la salud física y emocional algunos trabajadores destacan como elementos positivos la flexibilidad del horario, mejor gestión de tiempo, reducción del estrés, mayor integración y atención a la familia y, menor gasto por movilización. Como elementos contrarios a estos, hay quienes consideran que las desventajas se presentan en ocasión al encierro, falta de interrelación personal con compañeros, poca actividad física, soledad, depresión, horas de trabajo extras, interferencias de la vida familiar con la laboral, condiciones físicas y ergonómicas inadecuadas, apatía y ocio. **(Referencia Ítems 12. (a) de los cuadros de respuestas abiertas dadas por los trabajadores encuestados).**

Sobre este particular se trae a colación lo expuesto en el marco conceptual sobre los beneficios y desventajas que esta modalidad presenta para los trabajadores, de tal manera como lo expresan los teletrabajadores del IPE se puede relucir la disminución del desplazamiento ahorrando tiempo y dinero, conciliación de la vida familiar y laborar permitiendo mayor estado de tranquilidad al poder estar cerca de su familia y manejar de forma más equilibrada ambas responsabilidades, flexibilización en la organización de la jornada de trabajo, reducción del estrés mejorando la salud entre algunos de los beneficios generados a través de su práctica. No obstante en cuando a las debilidades o desventaja se presenta el aislamiento organizacional y social obstaculizando el contacto personal y directo con jefes y compañeros e interrumpiendo el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias para mejor desenvolvimiento, carencia de herramientas, mobiliario y espacios acondicionados para el trabajo lo cual incide en la

salud física así como emocional en razón a las enfermedades ocupacionales que se pueden generar aunado al estrés y angustia que provoca el no trabajar de forma adecuada. En igual situación se muestra como desventaja el inconveniente en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y sus avances continuos, dificultad de concentración en las actividades a desarrollar por interferencia familiar, que puede repercutir en la efectividad y productividad del trabajo, además de la prolongación de la jornada laboral que conlleva a la disminución del descanso ocasionando debilitamiento de la salud.

Análisis de datos

Cuestionario aplicado a los trabajadores y trabajadora del Instituto de Proyecto Especial

A fin de dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación enmarcados en la identificación de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo en instituciones públicas. (Caso: Instituto de Proyectos Especiales) para el período 2021-2022, descripción de la efectividad y rendimiento de las actividades laborales llevadas a cabo a través de la modalidad de teletrabajo y caracterización del impacto personal y profesional de esta modalidad en los trabajadores y trabajadoras, se analizan los resultados correspondiente a los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6.a, 7, 8 y 8.a, 10, 11, 13 y 13.a, 14 y 15 del cuestionario aplicado a los propios trabajadores y trabajadoras armonizando y contrastando con los antecedentes y marco conceptual teorías y criterios sobre alguno de los aspectos en él incluidos.

Se debe iniciar explicando que uno de los hechos o situaciones que llevaron a incursionar y desarrollar actividades laborales desde el domicilio de los trabajadores y trabajadoras para el 2019-2020 se derivó de la pandemia Covid-19 orientando tanto a empresas como instituciones privada y públicas a volcar su forma laboral de manejo presencial en el lugar de la oficina a esta nueva tendencia de teletrabajo en el domicilio con el fin de proseguir con el cumplimiento y funcionamiento de sus operaciones. De tal manera y de forma particular se pudo constatar de los resultados obtenidos en aplicación al cuestionario a los trabajadores y trabajadoras del IPE que el 100% de estos migraron hacia la modalidad de teletrabajo llevando a cabo las actividades laborales correspondientes a su cargo en el domicilio persistiendo esta condición aún luego de pandemia dado al temor de exposición al contagio o propagación del virus, tomando en este caso como esencial protección la salud personal y de la familia; aunado a ello la presencia de circunstancias del entorno tales como dificultad de usar transporte público e imposibilidad de movilización por medios propios indujeron a continuar con las actividades de trabajo desde el hogar.

Seguidamente se presenta en el ítem 1 de la muestra seleccionada que tal modalidad de trabajo es empleada en las diversas gerencias, unidades o departamento del Instituto de Proyectos Especiales, de lo cual un 50% está representado por trabajadores y trabajadoras de nivel administrativo, seguido por un 25% en el área de investigación, un 17% en cargos de gerencia y finalmente un 8% en asesoría. En correlación a este ítem, el ítem 3 muestra que el 50% de las actividades laborales están relacionadas a tareas de orden administrativo, 25% de investigación, 17% gerencia, 8% de asesoría. En cuanto a las actividades de dirección enmarcadas en la coordinación y orientación de tareas dirigida a los trabajadores, así como ejecución de

procesos administrativos necesarios e impostergable para la operatividad de la institución no registra porcentaje alguno ya que fueron desarrolladas en su mayoría en el lugar de trabajo por su directora y algunos gerentes; de igual manera no se registra datos de las actividades realizadas por la unidad de auditoría en virtud al alcance y propósito de su función de control fiscal que requiere la exhibición de documentos y presencia del personal administrativo para el suministro de información. Estos resultados obedecen a que el personal tanto administrativo como de investigación fácilmente puede realizar sus actividades desde el hogar, no obstante los funcionarios de Dirección y Gerencias dada la responsabilidad de tareas y obligaciones, en tiempo de pandemia debieron con frecuencia asistir al lugar de trabajo, en lo que atañe al personal de asesoría en igual situación a los trabajadores administrativos y de investigación pudieron realizar las actividades bajo su responsabilidad en el domicilio.

www.bdigital.ula.ve

Cabe mencionar tal como lo enuncia DI MARTINO y WIRTH, (cp. Dugarte, M. 2002), las profesiones a las que más se presta el teletrabajo son en primer lugar, las que recurren en gran medida a la ofimática que incluye las labores administrativas y de secretaría así como las tareas de tipo técnico, de gestión o de especialización(...) ello por supuesto no quiere decir que sea una condición que caracterice al teletrabajo, pues los cargos y perfiles de estos vienen dados de acuerdo a la naturaleza y estructura de cada organización y las competencias de sus empleados que deseen o se haga necesario incursionar en esta modalidad. (p.57)

Para la Organización Internacional Los trabajadores formales, de mayor nivel de calificación, desempeñándose en ocupaciones profesionales, técnicas y administrativas producto del Covid-19 se colocaron a la vanguardia en la ejecución de tareas laborales desde sus domicilios” (Serie

Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, O.I.T, 2021, p.2). De otra manera para la OIT este mecanismo adoptó para su éxito el manejo de condiciones internas al trabajador como aptitud individual, psíquica y social, así como la determinación de funciones y características del puesto que desempeña la persona empleada, aunado a las características de personalidad, cualidades y competencias que se necesitan del trabajador o trabajadora para que ocupe dicho puesto, ello permitirá definir la viabilidad de aplicación de esta modalidad y la posibilidad que su desarrollo sea en el domicilio del trabajador o trabajadora o en otro lugar dispuesto por la empresa.

En cuanto a la periodicidad o frecuencia en la ejecución de tareas o actividades laborales desde el domicilio, del total de la muestra, el 50% de los trabajadores laboraron menos de tres días a la semana bajo la modalidad de teletrabajo, un 42% más de tres días y un 8% diariamente. Dentro de este escenario puede apreciarse que el 50% está representado en su mayoría por trabajadores de investigación y en menor cantidad por personal administrativo; en el segundo de este porcentaje es decir 42% se ubican trabajadores administrativos y de asesoría; mientras que en el menor porcentaje correspondiente al 8% a personal o trabajadores de dirección específicamente Director(a) y Gerentes lo cual se infiere de la información recabada en los cuadros 8 y 10 en relación al cargo desempeñado y actividades bajo responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras encuestados o encuestadas. Este hecho responde a que existen operaciones y procedimientos administrativos que ameritan de mayor atención y control y cuya necesidad de ejecución no puede postergarse, por lo que es necesario la intervención en mayor tiempo de trabajadores tanto de dirección y gerencia como administrativos y asesores para que en coordinación puedan

llevar a cabo las actividades laborales de manera oportuna y efectiva desde el hogar bajo la modalidad de teletrabajo.

En relación a la tecnología digital y su disposición, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras con un 92% cuentan con ésta, es decir cuentan con herramientas, dispositivos y recursos digitales tales como computador de oficina o portátil y programas necesarios para realizar las actividades laborales desde su domicilio. No obstante, un 8% de estos no cuentan con tales herramientas para desarrollar con efectividad sus labores, dificultándoles el cumplimiento de las mismas. Para Pernía, F. 2017 en el momento en que la informática se ha apoderado de las actividades cotidianas, ha hecho posible el contacto y acceso a novedosos recursos, dando oportunidad al sector trabajador de realizar sus labores bajo nuevos esquemas con el uso de herramientas de mayor avance propiciando cambios en la organización laboral y trabajo a distancia o basado en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. De esta manera se apodera en el campo laboral el teletrabajo como alternativa de potencial desarrollo que junto a la telemática muestran nuevas formas de trabajar con mayor eficiencia, flexibilidad y motivación.

En este mismo contexto en el Libro Blanco ABC del Teletrabajo en Colombia, se plantea como elemento esencial en la práctica del teletrabajo el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones las cuales son necesarias para su desarrollo. (...) “Al hablar de tecnología se está hablando de una combinación entre infraestructura, dispositivos, contenidos y aplicaciones, y en consecuencia de su uso y apropiación efectivos para alcanzar las metas organizacionales”.(2020, p.26), en este sentido la tecnología digital acompaña al teletrabajo siendo su principal y única herramienta; a la vez que el trabajador o trabajadora debe contar con

todos sus componentes para su aplicación y práctica y con ello la eficiencia, productividad y rendimiento de las actividades que desarrollan a través de estas.

En el uso de sistemas o programa digital que permitan realizar con facilidad y efectividad las actividades o tareas de trabajo a los trabajadores desde el domicilio, ocho de los teletrabajadores y teletrabajadoras encuestados representados por un 67% hacen uso de sistemas y programas digitales que le son necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. Mientras que cuatro teletrabajadores representados por un 33% indicaron no hacer uso de ningún sistema o programa. Dentro de los sistemas y programas indicados por quien hace uso de los mismos se encuentran: el Sistema de Información Geográfico, Auto-CaD, Lulowing, Revit, ArcGis, y herramientas como Word y Excel del programa Microsoft Office. En observación a esta información obtenida de los ítems 1 y 3 del cuestionario, se distingue que la aplicación del Sistema de Información Geográfico y programas de uso específico son manejados por trabajadores y trabajadoras del área de investigación dadas las tareas que le son atribuidas y especialización de las actividades. En cuanto a las herramientas de oficina para procesar información a través del programa Microsoft Office, son de uso de gerentes y personal administrativo, lo cual indica que los trabajadores hacen uso de las herramientas que de acuerdo a su actividad le es accesible y útil, más no existe de parte de la institución un sistema o programa diseñado que abarque o englobe las distintas actividades que en ella se desarrolla, bajo este esquema es importante resaltar tal como se expresa en el Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia, (2020) la necesidad de adoptar el trabajo móvil a cada uno de los cargos y perfiles existentes, de allí que las organizaciones deben considerar los

requerimientos tecnológicos a cada uno de estos de manera que la tecnología sea adaptada conforme a sus demandas y no al contrario.(p.28)

El internet como canal de comunicación constituye otro factor importante al momento de recibir, procesar y transmitir información y en este particular de los trabajadores y trabajadoras del IPE encuestados el 83% cuenta con internet y 17% no cuenta con esta herramienta lo cual hace difícil cumplir con las actividades laborales desde el hogar.

Es claro indicar que en ocasión a la pandemia la digitalización ha marcado mayor espacio en su uso y ritmo, las empresas de manera acelerada y en ocasiones obligadas han adoptado las tecnologías de la información y comunicación, ofreciendo oportunidades para que los empleados sigan laborando desde sus casas. Así bajo la marca de la nueva era digital el mundo laboral dio un cambio en su forma de realizar el trabajo. No obstante, siendo la digitalización en muchos países una herramienta que ha logrado resolver problemas y promover avances dentro de sus economías, campo laboral y la sociedad debe contar con condiciones que hagan posible su aplicación y extensión, pues en expresión de Gómez, Moya, J. (2020; cp. OIT, 2020 “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y Después”) La digitalización no se ha extendido uniformemente en todo el mundo, algunas regiones se enfrentan a la falta de banda ancha, conexión a internet y herramientas de TIC disponibles para permitir el teletrabajo,(...) además se hace presente en muchos países los constantes cortes eléctricos y el mal servicio de internet que dificulta la trasmisión de datos. De tal forma que la digitalización para éstos se convierte en proceso complejo y de difícil manejo para lograr el trabajo móvil, a distancia o teletrabajo, por lo que necesariamente se debe contar con los soportes indispensables que apoyen las nuevas formas laborales e impulsen la

tecnología como fuente de desarrollo de las sociedades de la nueva era. (p.9).

Otro de los aspectos no menos importante en las relación de trabajo está vinculado a la comunicación directa, fluida, sencilla, precisa y entendible entre jefes y empleados y entre compañeros, de allí que las formas laborales en su avance y digitalización deben colocar en aviso los cambios hacia nuevos mecanismos de comunicación; en este sentido el 75% de los trabajadores y trabajadoras respondieron que la comunicación con jefes y compañeros a fin de intercambiar ideas, resolver situaciones laborales, coordinar actividades y tomar decisiones bajo la modalidad de teletrabajo se produce de manera continua, clara y sencilla, haciendo uso del correo electrónico, video conferencia, llamadas telefónicas, grupo de WhatsApp entre otros, (ver ítems 8. (a)). Mientras que el 25% considera que aun cuando existen herramientas de comunicación como móviles y correo electrónico, la comunicación directa y personal con jefes y compañeros es más entendible y clara, además se pueden intercambiar ideas, criterios, aclarar dudas y tomar decisiones con mayor facilidad.

En la esfera de las comunicaciones se trae a colación el pensamiento utilizado por Chiavenato (2000) al referirse a este medio como el canal de unión y entendimiento de las personas a través de la información que se quiere transmitir; a tal efecto, (...) “La comunicación implica transferencia de información y significado de una persona a otra; es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra” (...) “Es la manera de relacionarse con otras personas a través de datos, ideas, pensamientos y valores. “La comunicación une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos”. (p.87). Por su parte señala que es: “el intercambio de información entre personas, significa volver común un mensaje o una

información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social”. De otro modo a expresión del autor citado para que exista comunicación es necesario que el destinatario de ésta la reciba y la comprenda. (Chiavenato, 2006, p.110).

En este contexto las TICs, son recursos que han abierto las puertas al teletrabajo permitiendo su extensión y aplicación desde cualquier lugar del mundo una vez que se cuente con las plataformas necesarias y las herramientas adecuadas para su impulso y mantenimiento en el tiempo. A razón de ello la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, acompañado de ordenadores, internet, telefonía, aplicaciones multimedia y realidad virtual proporcionan información y abren el canal de comunicación.

En aquellos aspectos de carácter perceptivo vale además la aptitud, disposición y valoración de los trabajadores al enfrentar nuevos retos laborales que les orienta al manejo, conocimiento, adaptación y ejecución favorables de las actividades de trabajo; a tal efecto en repuesta al ítem 10 del cuestionario sobre el cumplimiento efectivo de las actividades laborales desde el domicilio, el 75% de los trabajadores y trabajadoras logran con efectividad cumplir con las actividades correspondiente a su cargo en función a contar con sistemas, programas y herramientas digitales que le permiten su ejecución y condiciones tales como espacio organizado y limpio, espacio amplio, suficiente ventilación, adecuada iluminación, mobiliario y equipo de oficina ergonómico y bajo nivel de ruido que contribuyen a un mejor desenvolvimiento y concentración al momento de teletrabajar. No obstante, el 25% de los trabajadores y trabajadoras consideran que las actividades desde el hogar no logran tener el resultado esperado por no

contar con alguno o varios de estos elementos que le faciliten cumplir con el interés o cometido institucional.

En orden a la apreciación de los trabajadores sobre esta modalidad para realizar las actividades laborales, es decir si le resulta un modelo novedoso o ya identificado y aplicado por estos el 83% de los trabajadores y trabajadoras objeto de estudio respondieron afirmativamente en ocasión a que las responsabilidades laborales se venían asumiendo de modo presencial en el lugar de la Institución, teniendo como suceso o hecho generador del cambio en la forma de trabajar la pandemia del Covid-19 quien propició el aislamiento social y dio entrada al teletrabajo en el hogar como modalidad laboral a fin de dar continuidad a las actividades y funcionamiento del IPE. En este mismo particular para el 17% de los trabajadores y trabajadoras tal modalidad no es un modelo novedoso por cuanto en oportunidades lo han venido desarrollando antes de pandemia.

En contexto a la incidencia del teletrabajo en el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras del IPE el 75% considera que la modalidad precedente les ha permitido su crecimiento profesional en tanto les ha orientado al aprendizaje y uso de recursos digitales, manejo de herramientas tecnológicas, así como simplificación de las actividades. A su vez ha permitido incursionar y experimentar otra forma de llevar a cabo las tareas de trabajo. Por otra parte, brinda la oportunidad de gestionar y aprovechar el tiempo en la práctica de estudios a distancia que facilita la capacitación. No obstante el 25% de los trabajadores y trabajadoras manifestaron que esta modalidad no aporta al crecimiento profesional por la necesidad de contrastar ideas y experiencias con los compañeros, además de aclarar dudas y hacer correcciones, de esta manera se debilitan las relaciones humanas y profesionales; en otro sentido la falta de herramientas

como el internet y el mal servicio eléctrico son desventajas al momento de realizar el trabajo en el hogar perdiéndose la continuidad y concentración en su ejecución. **(Referencia Ítems 13. (a) de los cuadros de respuestas abiertas dadas por los trabajadores encuestados)**

En interrelación al ítem 11 y 13, sobre la representación del teletrabajo en la incursión y aprendizaje de otras formas de ejecutar las actividades laborales, el 75% de los trabajadores y trabajadoras afirman que el teletrabajo en el domicilio es una nueva forma de llevar a cabo las actividades laborales desde el hogar; mientras que el 25% considera lo contrario dado que en el medio de la laboralidad y bajo relación de trabajo existen empresas e instituciones privadas y públicas que han venido desarrollando esta modalidad incluso antes de la pandemia Covid-19.

www.bdigital.ula.ve

En concatenación a este elemento y sobre el aspecto relativo a la facilidad de ejecución de tareas o actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo en el domicilio el 75% de los trabajadores y trabajadoras señalaron la facilidad de ejecución de las tareas o actividades laborales en su hogar, más no así el 25% de estos quienes indicaron que no es fácil realizar dichas actividades en el domicilio por interrupciones y falta de concentración producto en ocasiones de la interferencia de asuntos familiares y en particular por la carencia de herramientas digitales.

A toda luz para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del IPE el teletrabajo ha sido una forma novedosa de incursionar en el medio laboral permitiendo el crecimiento profesional y personal al fomentar y exigir el manejo de herramientas digitales y de comunicación, así como la posibilidad de gestionar y administrar el tiempo para realizar estudios de capacitación y aprendizaje en el área tecnológica o de especialización en competencia a

sus atribuciones y funciones. Además, representa un reto poder asumir una modalidad distinta de trabajo que si bien para algunos es novedosa para otros ha sido una aplicación remota.

Indudablemente la pandemia ha sido causa de su incursión acelerada o no planificada lo que deja visos de debilidades y desventajas como el no considerar la provisión de herramientas, elementos materiales, medio ambiente y de seguridad para el trabajador o trabajadora al momento de realizar las tareas desde su domicilio, de allí que algunos de estos no cuenten con instrumentos digitales y de trabajo adecuadas y exigibles para las actividades a desarrollar o que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo no sean las más óptimas.

De otra manera la facilidad de llevar a cabo las actividades a través del teletrabajo en el domicilio depende tanto de los medios con que cuente los trabajadores, su accesibilidad, disposición y buen funcionamiento, como las condiciones de ambiente y seguridad que le rodea; así mismo tal circunstancia está sujeta a la capacidad, conocimiento y destreza en el manejo de las herramienta digitales, y a la aptitud positiva, interés y entusiasmo del trabajador o trabajadora en asumir esta modalidad con lo cual se garantiza el resultado esperado y por ende el éxito de este mecanismo para las partes involucradas en el procesos social trabajo.

Haciendo referencia a lo expuesto por Puentes, S. (1998; cp. Dugarte, M. 2002) para incorporar el teletrabajo a domicilio es necesario estudiar su factibilidad y posibilidad en base a considerar la idoneidad de esta modalidad para lograr efectivamente que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas, implementar el trabajo en red electrónica soportada por herramientas tales como:(correo electrónico, discusiones online, boletines,

pizarras y bibliotecas electrónicas, etc.), generar una cultura colaborativa y de mayor autonomía para que el teletrabajador pueda pensar, actuar y tomar decisiones por sí mismo, donde se evalúe el resultado del trabajo y no la presencia además de la adaptación del lugar de trabajo, tomando en consideración las condiciones de seguridad y salud física y psicológica del trabajador en caso de realizar las actividades laborales en su hogar, de manera que no se haga difícil e infructuoso trabajar desde este espacio; pues no sería posible un lugar donde existan excesivos ruidos, problemas con electricidad, de internet, mobiliario inadecuado, espacios reducidos, vecinos escandalosos, cuidado de niños o familiares, entre otros. (p. 59)

A criterio de la Organización Internacional del Trabajo, para fomentar esta modalidad se debe tomar en consideración sus elementos positivos y negativos y todos aquellos aspectos que hagan posible o formen barreras en su aplicación, en tal sentido es fundamental hacer una revisión de la tecnología digital en su uso, inversión y capacitación para un trabajo más eficiente, la adaptabilidad, aceptación, formación y enseñanza de los propios trabajadores; las previsiones de salud y riesgos laborales para la protección del teletrabajador o teletrabajadora dentro del espacio y tiempo en que realiza las actividades, sobre todo aquellos que presentan mayor riesgo de desarrollar problemas de salud, mujeres embarazadas, con niños en sus hogares o personas en condiciones de cuidado especial. Además, se hace necesario evaluar los perfiles, funciones y competencias dentro de la empresa a fin de organizar jornadas mixtas, combinando el teletrabajo con días de trabajo en el lugar de la empresa.

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Resulta claro que el teletrabajo es un mecanismo laboral cuya aplicación se ha mostrado de manera progresiva en el tiempo irrumpiendo en diversas organizaciones públicas y privadas bien por constituirse en una práctica de avance hacia mejores formas de llevar a cabo el trabajo o como una alternativa provisional o temporal en la ejecución de distintas actividades o tareas para algunos trabajadores. Ello implica la adaptación de plataformas y técnicas que favorecen su implementación, de allí el manejo de la tecnología de la información y comunicación con sus derivados como el uso de computadoras de gran capacidad, el internet, equipos digitales y de comunicación entre otros.

Actualmente el teletrabajo se ha convertido en una opción en el escenario laboral llegando a afrontar la difícil crisis de la pandemia y los efectos adversos producto de ésta para empleados, empleadores y la sociedad debido a las restricciones y confinamiento de gran parte la población. Se ofrece como una solución a los retos que deben emprender muchos países para mantener en pie sus economías, el sistema productivo y la fuerza laboral; de tal manera que esta modalidad promete beneficios tanto

para el teletrabajador, para las empresas e instituciones públicas y para la sociedad sin olvidar que este mecanismo en muchos países se ha venido implementando como nueva forma de trabajo bajo el principio de flexibilización de la relación laboral.

En nuestro país el teletrabajo para muchas empresas, instituciones y trabajadores o trabajadoras no estuvo concebido como una tendencia urgente y necesaria de ejecutar las actividades laborales en el hogar o sitio destinado para ello, toda vez que en la concepción cultural, social y laboral predomina la forma tradicional de desarrollar las actividades correspondientes al empleado o empleada en el lugar o sitio de la empresa. Para los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales este mecanismo es novedoso en cuanto a la forma de ejecutar el trabajo o actividades laborales.

En este orden de ideas el impulso y concertación de esta modalidad para los trabajadores del IPE se da en ocasión a la pandemia Covid-19, en cuyo contexto laboral al igual que muchas empresas e instituciones conllevó a reinventarse otras formas de trabajar, asumir responsabilidades y mantenerse en funcionamiento; con ello se da un salto a la innovación y adecuación de técnicas inusuales generando estrategias que logran hacer posible la ejecución de actividades, cumplimiento de tareas, sostenimiento de la institución y mantenimiento del empleo. Para los trabajadores y empleadores significa sumergirse en un medio desafiante e improvisado y de rápido aprendizaje de sistemas informáticos y de comunicación que resulta todo un reto para mantenerse en pie.

En cuanto a la aplicación del teletrabajo es de posible convergencia en diversas áreas de desarrollo laboral, en este sentido su implementación

puede abordar a empresas o instituciones públicas y privadas de distintos ramos o servicios, así como trabajadores y trabajadoras en el desempeño de diferentes cargos y funciones que no requieran su presencia en el lugar u oficina de la institución; de tal forma que el Instituto de Proyectos Especiales logra implementar esta modalidad en diversas áreas y departamentos e incluir a trabajadores y trabajadoras a nivel gerencial, administrativo, investigación y asesoría.

Otros de los aspectos planteados para el desarrollo de los objetivos del presente estudio marcado por la efectividad y rendimiento de las actividades laborales bajo el mecanismo de teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora, una vez abordado conllevó a la caracterización de diversos componentes que de manera directa o indirecta influyen en la ejecución efectiva y satisfacción de las tareas laborales tanto para empleados como empleador; así algunos de los trabajadores o trabajadoras del IPE al contar con las herramientas, conocimientos y manejo de los medios tecnológicos y de comunicación convienen que el uso de este mecanismo se constituye en un medio idóneo para llevar a cabo las actividades laborales siendo efectivo en cuanto al logro de las tareas atribuidas en distintos niveles de competencia, mientras que para otros resulta inoficioso e infructuoso.

De modo que la modalidad de teletrabajo para los trabajadores y trabajadoras del IPE tiene resultados positivos o negativos de acuerdo a la forma en que se desarrolla, recursos con que cuentan y las estrategias aplicadas por empleadores, pues si bien, en ocasiones puede tornarse placentero, cómodo y descansado, en otras ocasiones puede resultar estresante, complejo y frustrante cuando condiciones de comodidad, uso de herramientas inadecuadas, falta de comunicación e información clara, horas extras de trabajo, dificultad para desligarse de este, poca destreza en el

manejo de programas y uso de tecnología, escasa interacción laboral e interferencia de la vida familiar con la laborar entre otros, hace difícil esta forma de trabajo.

En lo atinente a la protección jurídica del teletrabajo se hace necesario concluir sobre ciertos aspectos que influyen en la inserción formal y continuidad de esta modalidad. Así en el campo legal se denota que no existe en la legislación venezolana una normativa que lo rija de manera específica e integral pudiendo entenderse a razón de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras como una de las modalidades especiales de condiciones de trabajo cuyo establecimiento y ordenamiento debe sujetarse a una ley especial aún no vigente.

En interpretación a la norma buscando revestir esta modalidad de seguridad y protección jurídica dada la composición de sus elementos tales como voluntariedad, dependencia o subordinación, ajenidad y pago de un salario de acuerdo al artículo 209 de la LOTTT los teletrabajadores y teletrabajadoras estarían provistos de los derechos y garantías que corresponde a los trabajadores y trabajadoras a domicilio cuando el teletrabajo se realiza en el hogar, elucidación que puede manejarse a partir de la definición dada al trabajador o trabajadora a domicilio de cuyo contenido se induce que se trata de aquellas personas que ejecutan por cuenta ajena, bajo dependencia, de manera remunerada y sin supervisión directa labores desde su hogar o casa, para lo cual puede utilizar materiales, equipos u herramientas propias o suministradas por el empleador. Por su parte este mismo artículo preceptúa la garantía de estos trabajadores a gozar de los derechos correspondientes a la seguridad social.

Sin embargo, resulta impreciso determinar el basamento legal que en término especial regule elementos de concepto, propósito, alcance y limitaciones del teletrabajo en sus diversas formas, además de los derechos y garantías para los teletrabajadores. Cabe mencionar que aun cuando la dinámica laboral dio pauta a novedosos formatos de trabajo, en el caso venezolano su aplicación estuvo marcado por hechos o situaciones que de manera inesperada y acelerada orientaron su marcha quedando visible el vacío de la norma en cuanto a estas nuevas modalidades.

En este contexto el teletrabajo como mecanismo en su especial práctica en el domicilio del trabajador o trabajadora abre el espacio para revisar la normativa jurídica dentro de la legislación venezolana en cuanto a régimen y ámbito de aplicación en protección a los derechos de los trabajadores a nivel contractual, salarial, garantía y beneficios sociales, de salud y seguridad ambiental en el trabajo.

El aspecto de salud física y emocional para el teletrabajador o teletrabajador del IPE se ve favorecida o afectada en torno a elementos físicos y psicosociales que le rodean de allí necesariamente hay que apuntar a que el trabajador debe disponer en su hogar de todas las herramientas, equipos y mobiliario aptos para el trabajo, así como un espacio hábil para desarrollar con comodidad, tranquilidad y eficiencia las actividades inherentes a su cargo. En este particular se hace indispensable un ambiente dotado de buena iluminación, suficiente ventilación, adecuado nivel sonoro, equipamiento informático, mobiliario en particular mesas y sillas de trabajo, sistema eléctrico, herramientas y materiales necesarios a la actividad que desarrollan. Además, debe contar con un medio tranquilo, de fácil concentración en sus tareas, equilibrio de responsabilidades familiares y laborales, descanso y mejor gestión del tiempo para realizar actividades

propias y familiares, aunado a ello es fundamental para estos trabajadores la fluidez en la comunicación para entender con precisión las órdenes y directrices que conllevan a la ejecución de las tareas y así crear un medio de trabajo idóneo a sus expectativas. De tal manera que la ausencia de muchos de estos elementos han sido generadores de estrés laboral, ansiedad, angustia, depresión y sufrimiento, que para el momento de confinamiento en ocasión al Covid-19 se acentuaron debido al encierro, poca socialización y conflictos en el hogar al no poder desvincular las responsabilidades domésticas con las laborales.

Para muchos trabajadores la flexibilización de la jornada laboral y autonomía para llevar a cabo el trabajo en el hogar es motivo de satisfacción y motivación toda vez que pueden hacer mejor gestión del tiempo destinando parte de este a emprendimientos de índole personal en la que se incluye la capacitación y mejoramiento profesional, así como la atención y dedicación al cuidado de la familia y formación de los hijos, lo cual en ventaja incide en el rendimiento y efectividad de las actividades laborales como en su salud física y emocional. En contrario para el trabajador o trabajadora que labora desde su domicilio tal condición no produce el mismo efecto cuando lo rodean circunstancias tales como: uso de mayor número de horas correspondientes a la jornada diaria de trabajo en actividades laborales, falta de instrumentos, materiales y espacio físico adecuado para desarrollar correctamente las tareas; dificultad en el manejo de herramientas digitales, comprensión de la información, comunicación con jefes y compañeros; interrupciones continuas y poca concentración; descanso inadecuado, resultando en este sentido el teletrabajo una sobrecarga y un mecanismo de alta tensión que conlleva a debilitar el rendimiento del trabajador en tanto que su salud física y emocional se ve afectada.

Recomendaciones

Dadas las circunstancias en el que se da paso al teletrabajo en el Instituto de Proyectos Especiales convirtiéndose esta modalidad en una forma alternativa de realizar las actividades o tareas laborales, de uso temporal pero continuo durante el confinamiento en pandemia Covid-19 y un poco luego de ésta, su institución, práctica y experiencia han permitido generar resultados en su mayoría favorables hacia el uso alterno al presencial de esta modalidad; lo cual amerita del acompañamiento de condiciones psicosociales y ambientales que hagan placentero y adecuado la ejecución de las tareas para los trabajadores y trabajadoras al igual que para la dirección del organismo a efecto alcanzar los objetivos esperados.

www.bdigital.ula.ve

No se puede predecir que otras circunstancias a nivel mundial o dentro del país conlleven a experimentar situaciones iguales o similares a las generadas por el Covid-19, obligando a instituciones u organizaciones públicas y privadas, así como trabajadores y trabajadoras a buscar alternativas laborales. Lo que si se hace evidente es que la pandemia condujo a un nuevo camino de realizar el trabajo, no descartable toda vez que el auge y desarrollo de la digitalización y constantes innovaciones orientan a la invención e incursión de nuevos espacios y formas laborales. Ello por su puesto requiere en un escenario país orientado a fomentar el auge de modalidades especiales de trabajo bajo el análisis de requerimientos y exigencias que estas demanden a efecto de hacerlas posibles y efectivas con resultados propicios y de justa aplicación.

Bajo el contexto precedente es importante el manejo hacia la digitalización del trabajo que ofrece otras alternativas laborales de marcada

práctica en muchos países del mundo como una forma usual y eficiente; en este sentido y bajo nuestra realidad el alternar jornadas mixtas comprendidas por la digitalización y la forma tradicional enmarcada en la presencia del trabajador o trabajadora en el lugar de la empresa o institución puede resultar útil y beneficiosa para trabajadores y empresas; además que condiciones marcadas por el mercado laboral, la globalización y economías a nivel mundial ha dado lugar a que el trabajo digital resulte ser incluyente, canal de conocimiento, capacitación y desarrollo profesional y personal, al igual que conduce a mejorar el nivel económico y social del trabajador o trabajadora y su familia.

Una de las principales acciones a fin de formalizar otras modalidades de trabajo es la adaptación de la norma a la forma y condiciones en que estas se desarrollan bajo el principio proteccionista de derechos y garantías para los trabajadores y trabajadoras en la relación laboral que comprenda todos los conceptos y beneficios del trabajo bajo dependencia u otros que deriven de la especial condición que se genere en virtud a la modalidad sostenida, en este caso el teletrabajo. De igual manera debe considerar el bienestar y protección de la salud, seguridad e higiene en el ambiente de quienes hacen uso de este y otros mecanismos laborales toda vez que de ello depende el afianzar ventajas o marcar debilidades para los autores del proceso productivo y de servicio.

En orden a este aspecto cabe recordar lo dispuesto en el artículo 204 de la LOTTT el cual ordena en su parte final la creación de una ley especial que regule todo lo relativo al trabajo de modalidades especiales en este caso, el trabajo a domicilio. En todo sentido la promulgación de la ley especial para el supuesto de hecho previsto en este artículo en los momentos actuales se torna de suma importancia y necesidad pues entre otras razones permitiría

aclarar la relación jurídica dentro del proceso social trabajo de la figura laboral a domicilio y el teletrabajo en el domicilio y así orientar y dar sentido al verdadero significado y propósito del legislador, es decir determinar si se trata de modalidades iguales o diferentes.

La falta de normas o disposiciones legales que de forma especial protejan a los teletrabajadores se constituye en un aspecto que desfavorece la instauración, fomento y expansión del teletrabajo en Venezuela lo cual en el contexto jurídico pudiera vulnerar derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras o en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Otro aspecto no menos importante que corresponde en su forma interna a las organizaciones e instituciones como trabajadores y trabajadoras radica en el interés y disposición de incursionar y sostener el teletrabajo en el domicilio como una modalidad alterna, periódica, útil y efectiva de llevar a cabo las actividades laborales de lo cual se hace fundamental el análisis, planificación y organización de tal figura a nivel institucional que incluya en orden de aplicación medios digitales, información y comunicación; adiestramiento y capacitación; provisión de herramientas, equipos y mobiliario necesarios para ejecutar las tareas fuera de esta, además la previsión de condiciones del entorno o medio físico adecuadas a fin de favorecer la salud del trabajador o trabajadora en su aspecto físico y emocional de manera que se pueda fomentar una moderada transformación y exista de parte de empleadores como trabajadores una fácil adaptación y la aptitud de emprender y manejar una realidad laboral distinta a la normalmente tenida como práctica.

En riqueza a esta adaptación el teletrabajo debe contar además con una plataforma óptima que acompañe el uso y aplicación de la tecnología de información como canal para el procesamiento de datos físicos en digitales, así como el soporte y resguardo de los mismos; de tal manera que es necesario contar con ordenadores, tabletas, programas digitales, equipos móviles, mensajería digital y como canal de conexión el internet e intranet. Por otra parte, la comunicación ante este mecanismo se presenta como medio de apertura y avance hacia otras formas laborales; en este particular la comunicación conduce al entendimiento, diálogo, intercambio de conocimientos, toma de decisiones, mecanismo de ejecución de actividades, socialización e integración de equipos. permitiendo la interacción de los miembros del equipo, el flujo continuo de información y la eficacia en las operaciones, confianza, compromiso, motivación y transparencia en el trabajo; para lo cual la comunicación debe mostrarse lo más sencilla, comprensible, oportuna y pertinente

Claramente la inteligencia artificial, la automatización y la robótica han conducido a cambios significativos en el ámbito social y de trabajo, lo cual ha obligado a instituciones y organizaciones de los diferentes sectores a buscar y ofrecer mejores servicios y bienes a la par de ser más productivos y eficientes. Debemos recordar como antes se citó, el análisis sobre la digitalización que realiza la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo “Trabajar para un futuro más prometedor”, al señalar a la tecnología como un elemento fundamental para el mundo laboral; en este sentido,

(...) los avances tecnológicos crearán nuevos puestos de trabajo, las competencias serán otras y muchos puestos de trabajo tenderán a desaparecer, es por ello que se hace necesario aprovechar estas nuevas transformaciones a la par de prepararse para mantenerse bajo un nuevo modelo laboral

que hagan posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar. (p.10)

Ante nuevos mecanismos presentes en el campo laboral el Estado no puede inhibir su actuación, pues su intervención es sustancial en orden a los resultados que se quieran obtener para dar un cambio a la organización de trabajo, y en el caso particular del teletrabajo en dirección a ofrecer seguridad jurídica y protección de los derechos fundamentales para los trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad, al igual que garantizar que las principales herramientas como internet y servicio eléctrico, tanto en cobertura como en costo sean ofrecidas de manera óptima y eficiente para su desarrollo. En tal sentido, el teletrabajo se convierte en un desafío, pero a la vez en una necesidad que requiere del interés y disposición para adquirir compromisos y responsabilidades de los diferentes actores del proceso productivo, todo ello, dentro del marco de acuerdos, entendimiento y emprendimiento que conduzcan al cambio de las perspectivas y canales laborales hacia medios más dinámicos y acciones eficientes que redunden en beneficios para quienes participan en el medio.

De otra manera cada empresa, institución u organización debe plantearse e implementar las plataformas tecnológicas que compartan y se ajusten a los objetivos y fines de cada organización a la par de las funciones, cargos competencias y actividades que desarrollen sus trabajadores y trabajadoras en el caso en estudio del IPE en las distintas áreas de desempeño, es decir sean estas administrativas, de investigación o asesoría. Además de ello como elemento no menos importante es la formación y capacitación del personal cuyas funciones y tareas se hagan posible a través de conexiones on line. En todo caso las empresas e instituciones deben proporcionar a sus trabajadores plataformas tecnológicas con niveles de

calidad en las comunicaciones y manejo telemático, además de garantizar la seguridad de la información. De tal forma que se hace necesario diagnosticar e identificar la necesidad y factibilidad de este mecanismo tanto para trabajadores como para el IPE a efecto de conducir a su aplicación y lograr su implementación de forma correcta a fin de alcanzar los resultados esperados.

Un análisis interesante para el estudio de factibilidad y fomento del teletrabajo, resulta del planteamiento realizado en el Libro Blanco ABC del teletrabajo en Colombia el cual señala:

Antes de decidir sobre implementar o no un modelo de teletrabajo, la organización tendrá que realizar un diagnóstico previo sobre sus condiciones y especialmente sus necesidades. El objetivo de la autoevaluación es analizar la situación actual de la organización frente a las expectativas que tienen sobre el teletrabajo, e identificar si es apta para su implementación. Se debe cuestionar si tiene la capacidad de adaptarse a los cambios organizacionales y culturales que implica el nuevo modelo. (p.34)

Basado en este argumento las empresas y organizaciones públicas y privadas deben evaluar, sus necesidades, perfiles, recursos tecnológicos, riesgos y costos cuyo engranaje constituye respuesta hacia la toma de decisiones, aplicación y fomento del teletrabajo.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Aktouf, Omar. (2001). La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo de las organizaciones. Edición Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle. Cali – Colombia.

Arévalo, M. (2021). Trabajo, persona, derecho, mercado. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social. N°3. Julio 2021. Sevilla: España.

Arias, F. (2006) El proyecto de investigación. 5ta Edición. Venezuela, Editorial Episteme.

Arrieta, R. y De Abreu, D. (2006). Relación jurídica contractual del teletrabajo en el sector telecomunicaciones del área metropolitana de caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

Bautista, M. (2009). Manuel de metodología de investigación. Caracas: Venezuela. Recuperado de: [https://www.academia.edu/30197865/Manual de metodolog%C3%ADa de investigaci%C3%B3n Maria Eugenia Bautista FREELIBROS ORG](https://www.academia.edu/30197865/Manual_de_metodolog%C3%ADa_de_investigaci%C3%B3n_Maria_Eugenia_Bautista_FREELIBROS_ORG). Julio 2023.

Bolívar, K. (2011). El Teletrabajo como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una Empresa Manufacturera, ubicada en Valencia Edo Carabobo. Universidad de Carabobo: Facultad de Ciencias Económicas y Contables. Carabobo: Venezuela.

Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo. s.p. Recuperado de: <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>). Julio 2023.

Castro, F. (2003). El proyecto de la investigación y su esquema de elaboración (2da ed.). Caracas: Uyapar.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. Quinta Edición, McGraw-Hill Interamericana.

Dugarte, C (2002). El teletrabajo. Trabajo final de graduación para optar por el grado de Máster en derecho del trabajo y seguridad social. Universidad Nacional a Distancia. Costa Rica.

El Libro Blanco del teletrabajo en España. (2012). Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remota. Recuperado de: (<https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>). Julio 2023.

Eurofound. 2020a. COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. Dublín: Eurofound. 26 de marzo. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>. Julio 2023

Eurofound 2020b. Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones — Abril de 2020. Dublín: Eurofound. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>. Julio 2023.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.

Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Instituto Universitario de Tecnología Caripito. Servicios de Proyecciones para América Latina. Caracas: Venezuela.

Íñiguez, L. (2008). El debate sobre metodología cualitativa versus cuantitativa. Extractos de Íñiguez, L. (Ed.) (1995) Métodos cualitativos en Psicología Social *Revista de Psicología Social Aplicada*, Vol.5, no1/2, y de Ibáñez, T. e Íñiguez, L. (1996) Aspectos metodológicos de la Psicología Social Aplicada En J.L. Álvaro; A. Garrido; J.R. Torregrosa (Coor.). *Psicología Social Aplicada*. Madrid, España: McGraw-Hill. Recuperado de: https://metodos.files.wordpress.com/2008/02/5_metodologia-cualitativa.pdf. Julio 2023.

La Vanguardia. (s.f). El teletrabajo nació de otra crisis. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/2020521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>. Julio 2023

Machiavelli, F. (2020). El teletrabajo en Europa. El caso de Francia: definiciones y desafíos. INAP: Instituto Nacional de la Administración Pública. Argentina.

Maurizio, R. O.I.T (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf. Julio 2023.

Méndez, B. (2021) Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas. Proyecto de investigación para participar en la II Convocatoria Nacional 2020 de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, relacionada con la difusión de mensajes y contenidos a través de los servicios de Radio, Televisión y Medios Electrónicos.

Ministerio de la Tecnología de la Información y Telecomunicaciones. (2012). Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Vive digital del teletrabajo. Versión 1.0. Recuperado de: <https://www.fm-house.com/wp-content/uploads/2015/01/ABC-del-Teletrabajo-en-Colombia.pdf>. Julio 2023.

O.I.T (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf. Agosto 2023.

OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. Septiembre 2023.

www.bdigital.ula.ve

O.I.T (2020). COVID-19. Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo 22 / Julio / 2020. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Recuperado de: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/publication/wcms_758333.pdf. Julio 2023.

O.I.T (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía Práctica, Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf. Agosto 2023.

O.I.T. 2020a. Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19. 26 de marzo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm. Julio 2023.

O.I.T. 2020b. Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19. Nota de políticas de la OIT.

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_751916.pdf. Agosto 2023.

O.I.T. 2020c. Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/-protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf. Agosto 2023.

Pardo, D. y Rodríguez, M (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Economía. Especialización en Administración Financiera. Bogotá: Colombia.

Pernía, F. (2017). El teletrabajo una alternativa laboral en la gerencia universitaria. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales (Barquisimeto - Venezuela). Número 29 julio – septiembre 2017 [páginas 86-105] fecha de recepción: 07 abril 2017/ fecha de aceptación: 05 junio 2017.

Revolucionaria. (2020) Seminario teletrabajo en Venezuela recoge propuestas para que la AN legisle en la materia. Caracas: Venezuela. <https://www.vtv.gob.ve/seminario-teletrabajo-venezuela-propuestas-an-materia/>. Julio 2023.

Rusque, A. (2003). De la diversidad a la unidad en la Investigación Cualitativa. Valencia-Venezuela-Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Sabino Carlos. (2002). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas -Venezuela

Salas, D. y Gómez, M. (2013). Alternativa del teletrabajo como apoyo de innovación para las oficinas contables del estado Táchira – Venezuela. Universidad de Los Andes- Núcleo Universidad del Táchira.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, 2017. Memoria y Cuenta. Recuperado de:
(ULAhttp://www.ula.ve/images/pdf/2017-2/ULA_Memoria-yCuenta_2017.pdf). Agosto 2023.

Urdaneta, D, (2020). El teletrabajo en Venezuela- ¿Realidad o Ficción?
Grupo Milos C.A. Caracas: Venezuela Recuperado de:
<https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>.
Julio 2023.

Wikcionario. (s.f.) Teletrabajo. Recuperado de
(<https://es.wiktionary.org/wiki/teletrabajo#Etimolog%C3%ADa>) Julio
2023.

www.bdigital.ula.ve

Anexo A

Entrevista aplicada a un Especialista en el Área de Salud Ocupacional y Ambiental en el Trabajo

N° de Entrevista	Fecha de aplicación Día _____ Mes _____ Año _____	Hora:
Datos del Entrevistado		
Cargo que Ocupa:		

1.- ¿El teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora incide en su salud física y emocional?

a) Positivamente

b) Negativamente

c) Ambas

1(a) De acuerdo a su respuesta puede explicar brevemente su incidencia

2.- ¿Qué elementos del entorno físico pueden presentarse en el domicilio del teletrabajador o teletrabajadora que repercutan en su salud física y emocional? Nombre algunos de estos:

3.- De acuerdo a la respuesta anterior que efectos o consecuencias ocasionan los elementos antes mencionados en la salud física y emocional del teletrabajador(a) en el domicilio_____

4.- Como considera Usted el rendimiento y productividad del trabajador o trabajadora que labora bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio (exponga brevemente su criterio)

www.bdigital.ula.ve

Anexo B

Entrevista aplicada a un Especialista Legal sobre materia laboral

N° de Entrevista	Fecha de aplicación Día_____Mes_____ Año_____	Hora:
Datos del Entrevistado		
Cargo que Ocupa:		

1.- Basándose en la relación de trabajo y sus elementos según la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, como conceptualiza a la contratación laboral bajo la modalidad de teletrabajo en el domicilio. _____

2.- ¿Considera que bajo la modalidad de teletrabajo se garantiza al trabajador sus derechos laborales contemplados en las normas de trabajo tales como salario, jornada laboral, horas extras, descanso, vacaciones, bonificaciones, organización sindical, entre otros?

SI

NO

a. De acuerdo a la respuesta suministrada, exprese su opinión sobre los elementos o condiciones que le llevan a considerar tal opción _____

3.- ¿A su criterio considera que bajo la modalidad de teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora: se les garantiza los derechos correspondientes a la salud y seguridad laboral?

SI

NO

a. De acuerdo a la respuesta suministrada, exprese su opinión sobre los elementos o condiciones que le llevan a considerar tal opción: _____

4.- ¿Considera que los trabajadores o trabajadoras se sientan inclinados favorablemente al uso de la modalidad del teletrabajo en su domicilio?

SI

NO

www.bdigital.ula.ve

a. De acuerdo a la respuesta suministrada, exprese su opinión sobre los elementos o condiciones que le llevan a considerar tal opción: _____

5.- ¿Cree que la modalidad de teletrabajo fomenta la inclusión laboral?

SI

NO

a. De acuerdo a la respuesta suministrada, exprese su opinión sobre los elementos o condiciones que le llevan a considerar tal opción: _____

Anexo C

Cuestionario aplicado a trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales sobre el teletrabajo a domicilio

Datos del Cuestionario		
Nº de cuestionario	Fecha de aplicación Día__Mes__ Año__	Hora
Datos del Encuestado		
Institución: Instituto de Proyectos Especiales		

El presente cuestionario tiene por objeto recopilar datos sobre la modalidad de teletrabajo a domicilio asumida por trabajadores y trabajadoras del Instituto de Proyectos Especiales (IPE) para realizar sus actividades laborales durante la Pandemia Covid-19 y luego de esta. Se agradece a fin de su llenado seguir las indicaciones que se le ofrece en el desarrollo del mismo.

1.- Cual de los siguientes cargos desempeña usted en el IPE. (Marque con una X y sobre la línea su respuesta)

- a) Dirección ____
- b) Gerencia ____
- c) Investigación ____
- d) Administrativo ____
- e) Asesoría ____
- f) Auditoria ____

2.- ¿Durante la Pandemia Covid-19 y luego de ésta dio cumplimiento a las actividades correspondientes a su cargo a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio?

SI NO

(Si su respuesta correspondiente al numeral 2, es positiva, continúe con las siguientes preguntas, de lo contrario el cuestionario queda concluido)

3.- ¿A cuál de los siguientes incisos corresponde las actividades laborales ejecutadas por usted a través de la modalidad de teletrabajo en su domicilio?

- a) Dirección____
- b) Gerencia____
- c) Investigación____
- d) Administrativa____
- e) Asesoría____
- f) Control Fiscal____

4.- Con qué frecuencia realizó las tareas o actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo

- a) Diariamente____
- b) Menos de tres días ____
- c) Mas de tres días____

5.- ¿Cuenta con tecnología digital para realizar sus actividades desde el domicilio?

www.bdigital.ula.ve

SI

NO

6.- ¿Hace uso de algún sistema o programa digital que le permita realizar con facilidad y efectividad las actividades o tareas de trabajo desde el domicilio?

SI

NO

6.(a) De ser positiva su respuesta, haga mención a esta herramienta_____

7.- ¿Cuenta con Internet como canal de trasmisión de la información requerida?

SI

NO

8.- ¿Considera que en la modalidad de teletrabajo la comunicación con jefes y compañeros a fin de intercambiar ideas, resolver situaciones laborales, coordinar actividades, tomar decisiones entre otras se produce de forma continua, clara y sencilla?

SI NO

8.(a) Indique los medios de comunicación utilizados:

9.- Cuenta en su domicilio con un entorno físico provisto de ciertas condiciones de seguridad y salud tales como: (Marque con una X con los elementos con que cuenta)

- a) Espacio organizado y limpio___
- b) Espacio amplio___
- c) Suficiente ventilación___
- d) Adecuada iluminación___
- e) Mobiliario y equipo de oficina ergonómicos___
- f) Bajo nivel de ruido___
- g) No cuenta con ninguno___

10.- ¿Considera que logra cumplir con efectividad las actividades laborales desde su domicilio?:

SI NO

11.- ¿A su criterio el teletrabajo en el domicilio es un modelo novedoso de llevar a cabo las actividades laborales fuera de la empresa?

SI NO

12.- Considera que el teletrabajo en el domicilio influye en su salud física y emocional en los siguientes aspectos:

- a) Proporciona beneficios para una mejor salud física y emocional____
- b) Presenta desventaja para mantener una buena salud física y emocional____
- c) Ambas____

12. (a) De acuerdo a la opción seleccionada, describa algunos elementos que caractericen tal condición.

13.- ¿La modalidad de teletrabajo en el domicilio le ha permitido crecer y desarrollarse profesional?

www.bdigital.ula.ve

SI

NO

13.(a) De acuerdo a su respuesta indique los aspectos que respondan a tal criterio

14.- ¿Realiza fácilmente las tareas o actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo en el domicilio?

SI

NO

15.- ¿La modalidad de teletrabajo en su domicilio ha sido una oportunidad para incursionar y aprender otra forma de ejecutar las actividades laborales?

SI

NO

16.- Qué modalidad laboral prefiere usted para realizar las actividades y tareas correspondiente a su cargo: (marca con una X y sobre la línea una de las siguientes opciones)

- a) Presencial____
- b) Bajo teletrabajo en el domicilio____
- c) Ambas____
- d) Ninguna____

16.(a) Indique algunos elementos que fundamenten su respuesta

www.bdigital.ula.ve

ANEXO D

Entrevista aplicada a un Especialista Legal sobre materia laboral

JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO	NOMBRE	CÉDULA	PROFESION	FIRMA
1				
2				
3				

MATRIZ DE EXPERTO

Preguntas	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1									
1(a)									
2									
3									
4									
Experto	1	2	3	1	2	3	1	2	3

El experto debe colocar C en cada casilla en expresión de congruencia con los parámetros establecidos para cada pregunta

Observaciones: _____

ANEXO E

Entrevista aplicada a un Especialista Legal sobre materia laboral

JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO	NOMBRE	CÉDULA	PROFESION	FIRMA
1				
2				
3				

MATRIZ DE EXPERTO

Preguntas	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1									
2									
3									
4									
5									
Experto	1	2	3	1	2	3	1	2	3

El experto debe colocar C en cada casilla en expresión de conformidad con los parámetros establecidos para cada pregunta

Observaciones: _____

ANEXO F

Cuestionario aplicado a los trabajadores y trabajadoras del Instituto de
Proyectos Especiales

JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO	NOMBRE	CÉDULA	PROFESION	FIRMA
1				
2				
3				

MATRIZ DE EXPERTO

Preguntas	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

11									
12									
13									
14									
15									
16									
Experto	1	2	3	1	2	3	1	2	3

El experto debe colocar C en cada casilla en expresión de conformidad con los parámetros establecidos para cada pregunta

Observaciones: _____

