



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL
TELETRABAJO,
URB JOSÉ MARÍA VARGAS, PARROQUIA ALTAGRACIA,
CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2023.**

Autora:

Bra. Adela Alvarado

Tutor:

Prof. Dra. Yaneth Guzmán Rosillo

**TRABAJO DE ALTERNATIVA DE GRADO, PRESENTADO COMO REQUISITO
PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA.**

Cumaná, AGOSTO 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN GENERAL DE CONTROL DE ESTUDIOS

COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO MODALIDAD CURSOS ESPECIALES

NÚCLEO: SUCRE
ESCUELA: CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO: SOCIOLOGÍA-CUMANÁ
PERÍODO: II-2022 Y I-2023

PERÍODO	ASIGNATURAS	CALIF.	PROFESOR
II-2022	EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS SOCIALES	9	MARCOS HERNÁNDEZ
II-2022	SEMINARIO ELABORACIÓN DE PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	9	YANETH GUZMÁN
I-2023	DESARROLLO DE COMPETENCIA DE INVESTIGACIÓN	10	YANETH GUZMÁN/ MARCOS HERNÁNDEZ

Los profesores de los Cursos Especiales de Grado del Departamento de SOCIOLOGÍA, reunidos el día 03-05-2024, visto el rendimiento obtenido en las asignaturas y aceptadas las monografías respectivas presentadas por (el) (la) bachiller: ALVARADO PERDOMO, ADELA CAROLINA, Cédula de Identidad N° 24.873.870, como requisito parcial para optar por el título de: LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA, decide emitir el veredicto de:

APROBADO

PROFESORES:

Nombres

1. MARCOS HERNÁNDEZ
2. YANETH GUZMÁN
3. YANETH GUZMÁN / MARCOS HERNÁNDEZ

Firmas

DIRECTOR (A) DE LA ESCUELA

Nombre

PROF. ANDRÉS VELÁSQUEZ

edulvis.-



ÍNDICE GENERAL

EDICATORIA.....	II
RECONOCIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
RESUMEN	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	2
1.1 ACERCA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2.1 <i>Objetivo General</i>	8
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	8
JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPÍTULO II.....	10
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	10
2.1.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	10
2.1.2 <i>Antecedentes Nacionales</i>	12
2.1.3 <i>Antecedentes Locales</i>	13
2.2 BASES TEÓRICAS	13
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	16
2.4 BASES LEGALES.....	20
CAPÍTULO III.....	22
ASPECTOS METODOLOGICOS.....	22
3.1 PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	23
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.4 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	24
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24
3.6.1 <i>Observación</i>	24
3.6.2 <i>La Encuesta</i>	24

3.6.3 Instrumento de Recolección de Datos	25
3.6.4 Fuentes de Información.....	25
3.6.5 Fuentes Primarias.....	25
3.6.6 Fuentes Secundarias.....	26
CAPITULO IV	27
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	27
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	27
4.2 EDAD, SEXO Y NACIONALIDAD DE LOS ENCUESTADOS.....	27
4.3 ¿POSEE ALGÚN TRABAJO ACTUALMENTE? DE SER ASÍ ES UN TRABAJO DE PRESENCIA FÍSICA O ES UN TELETRABAJO (TRABAJO REMOTO).	29
4.4 ¿CUÁNTOS AÑOS ESTIMA QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL SECTOR DEL TELETRABAJO (TRABAJO REMOTO)?	30
4.5 ¿CONOCE O POSEE USTED EL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS MÍNIMOS LABORALES CON RESPECTO A LA LEY DEL TRABAJO?	30
4.6 ¿LA EMPRESA A LA CUAL LE HACE TELETRABAJO (TRABAJO REMOTO) LE OFRECE LAS CONDICIONES LABORALES NECESARIAS PARA SU OPTIMO FUNCIONAMIENTO Y DESARROLLO, ES DECIR, ESTA LE FACILITA RECURSOS O EQUIPOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU ÁREA DE TRABAJO Y EN DADO CASO DE QUE USTED SUFRA ALGUNA PERDIDA DE MATERIAL, LA EMPRESA SE LO REPONE?	31
4.7 ¿LA EMPRESA PARA LA QUE REALIZA TELETRABAJO LE OFRECE LA POSIBILIDAD U OPORTUNIDAD DE ASCENDER LABORALMENTE Y DESARROLLAR SUS CAPACIDADES COMO PROFESIONAL O USTED SIENTE QUE NO ES TOMADO EN CUENTA Y NO ES INDISPENSABLE?	32
4.8 ¿A LA HORA DE PRESENTARSE ALGÚN INCONVENIENTE CON SU ÁREA DE TRABAJO, USTED TIENE LA DISPONIBILIDAD O POSIBILIDAD DE IR CON SU EMPLEADOR Y EXPLICARLE LA SITUACIÓN O NO POSEE NINGÚN TIPO DE ENLACE CON EL CUAL PUEDA IR A EXPRESAR SUS DIFICULTADES?	33
4.9 POSEE USTED, LOS BENEFICIOS BÁSICOS QUE IMPARTE EL ESTATUTO DE LAS LEYES LABORALES, COMO LO SON: LAS PRESTACIONES, FERIADOS, VACACIONES, BONOS POR BUEN DESEMPEÑO, AGUINALDOS, DÍAS DE ASUELDO POR JUSTIFICATIVO MÉDICO, SEGURO MÉDICO, LOS DOS DÍAS REGLAMENTARIOS DE DESCANSO A LA SEMANA, ENTRE OTROS.	34
4.10 ¿POSEE USTED UN CONTRATO CON HORARIO FIJO LABORAL Y JORNADAS QUE CUMPLAN EL MÍNIMO DE HORAS ESTABLECIDAS POR LA LEY DEL TRABAJO DEL PAÍS, O SU JORNADA LABORAL SUELE SER DE MÁS O MENOS HORAS? DE SER SU RESPUESTA AFIRMATIVA, ¿EL CONTRATO CUMPLE CON LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE LA LEY DEL TRABAJO Y SU EMPLEADOR LE PAGA LAS HORAS EXTRAS? DE SER NEGATIVA, IGUAL EXPLIQUE.	35
4.11 ¿A LA HORA DE ENFERMARSE USTED POSEE LA FACILIDAD DE COMUNICARSE CON SU EMPLEADOR Y DISPONER DE UN RÉCIPE MÉDICO PARA PODER TOMARSE EL DÍA LIBRE Y DESCANSAR? ¿O NO OPTA DE ESTE BENEFICIO Y CORRE EL RIESGO DE SER AMONESTADO CON REDUCCIÓN DE SUELDO O EN EL PEOR DE LOS CASOS DESPEDIDO?.....	36
4.12 ¿USTED COMO TELETRABAJADOR SE SIENTE SEGURO Y PROTEGIDO EN ESTE ÁMBITO LABORAL O CONSTANTEMENTE SE ENCUENTRA ANGUSTIADO? DE ENCONTRARSE ANGUSTIADO EXPLIQUE ¿POR QUÉ?	37
4.13 PARA USTED, ¿CUÁLES HAN SIDO LAS MAYORES CARENCIAS Y BENEFICIOS QUE LE HA OFRECIDO SER UN TELETRABAJADOR, TANTO EN SU ÁMBITO LABORAR, COMO PERSONAL Y SOCIAL? COMPÁRELAS CON LOS TRABAJOS QUE HAYA TENIDO DE MANERA	

PRESENCIAL ANTES Y EXPLIQUE. DE SER POSIBLE QUE NO HAYA TENIDO AÚN TRABAJO PRESENCIAL, ENTONCES SOLO EXPLIQUE LAS CARENCIAS Y BENEFICIOS QUE LE HA OFRECIDO SER UN TELETRABAJADOR.	38
4.14 ¿SIENDO UN TELETRABAJADOR, CONSIDERA USTED QUE TIENE MÁS TIEMPO PARA CONVIVIR CON SUS SERES QUERIDOS Y REALIZAR VIDA SOCIAL O, POR EL CONTRARIO, SIENTE QUE SE LA VIVE TRABAJANDO MUCHO MÁS QUE CUANDO ESTABA EN UNA JORNADA PRESENCIAL?	41
4.15 CONSIDERA USTED QUE EL CAMBIO DE PASAR DE SER UN TRABAJADOR PRESENCIAL PARA INCURSIONAR EN EL ÁMBITO DEL TELETRABAJO, EN ALGÚN MOMENTO LE HA AFECTADO SU SALUD MENTAL Y FÍSICA. TOMANDO EN CUENTA LOS HORARIOS EN LOS QUE DESEMPEÑA SU LABOR, POR EJEMPLO: SI SU TRABAJO ES DIURNO O NOCTURNO, ¿USTED SIENTE QUE DE ALGUNA MANERA SU SALUD SE HA VISTO AFECTADA? SOBRE TODO EN EL TURNO DE LA NOCHE POR LA FALTA DE SUEÑO? DE SER AFIRMATIVA SU RESPUESTA. ¿CUÁLES SON LOS PROCESOS QUE HA TENIDO QUE ATRAVESAR PARA AMOLDARSE A ESTE NUEVO RITMO DE VIDA Y COMO LE HA AFECTADO MENTAL Y FÍSICAMENTE?.....	42
4.16 ¿SABÍA USTED QUE EXISTEN REGLAMENTOS Y ESTATUTOS, ASÍ COMO LEYES INTERNACIONALES QUE PROTEGEN AL TELETRABAJADOR?	45
4.17 ¿ESTÁ USTED INFORMADO DE QUE EN LA LEY DEL TRABAJO DE VENEZUELA NO EXISTE LEYES NI REGLAMENTOS QUE PROTEJAN AL TELETRABAJADOR (TRABAJO REMOTO) EN CASO DE QUE SUFRA DE ALGÚN ABUSO O NEGLIGENCIA POR PARTE DE SUS EMPLEADORES?.....	46
4.18 ¿COMO CONSIDERA USTED QUE PODRÍA MEJORAR SU EXPERIENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL QUE ES EL TELETRABAJO (TRABAJO REMOTO)?	47
4.19 ¿SE VE USTED A FUTURO SIENDO AUN UN TELETRABAJADOR? DE SER ASÍ, CUALES CONSIDERA QUE DEBERÍAN SER LAS PAUTAS MÁS IMPORTANTES QUE DEBERÍA TOMAR EN CUENTA EL PAÍS, PARA FOMENTAR UN AMBIENTE DE TELETRABAJO MÁS RESPETABLE Y QUE OTORQUE TODOS LOS DERECHOS MÍNIMOS ESTIPULADOS POR LA LEY DEL TRABAJO PRESENCIAL.	49
CAPITULO V	50
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
ANEXOS	54
REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS	63
HOJAS DE METADATOS.....	67

DEDICATORIA

Desde lo más profundo de mi ser, dedico este trabajo investigativo a:

A LAS DEIDADES, por darme la fortaleza y la sabiduría, para continuar haciendo camino en la vida, y poder culminar con éxito la meta propuesta.

A mis padres por su ayuda en momentos malos y menos malos, porque me ha enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi hermano Carlos por siempre recordarme que tenía que terminar.

A mis amigos Jhonmarlys y Rodolfo por estar siempre presentes, y por el apoyo moral, que me han brindado a lo largo de esta etapa universitaria, con sus constante y valiosos consejos que me han permitido alcanzar con éxito la meta propuesta.

A Leonella por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, mostrándome que no importa lo lejos u oscuro que este el camino, siempre se podrá llegar al final del tune.

A mis compañeras de alternativas por darnos la fuerza y apoyo para seguir juntas hasta el final.

A todos ellos,

Muchas gracias de todo corazón.

Adela Carolina Alvarado Perdomo

RECONOCIMIENTO

Al término de este trabajo investigativo elevo mi sincera gratitud a Las Deidades, por ser la antorcha que me guía en cada día de mi vida, a la Universidad De Oriente Núcleo Sucre, por preocuparse en la formación y entregar a la sociedad excelentes profesionales en la Carrera de Sociología.

Al grupo selecto de docentes, que supieron impregnar sus conocimientos y experiencias, que serán cimientos para las futuras generaciones, especialmente a la Prof. Yaneth Guzmán Rosillo mi tutor de la investigación ya que, con sus capacidades, conocimientos, experiencias, y paciencia, ha sabido orientarme de manera acertada para culminar con éxito este trabajo de investigación.

A cada uno de los participantes de la Urbanización José María Vargas por su colaboración en la aplicación de Encuestas ya que lo aceptaron con buen agrado.

A mis compañeros de estudio, en especial a Yoander Luna amigo incondicional durante mi estudio universitario.

Adela Carolina Alvarado Perdomo

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Edad.....	27
Figura 2. Sexo De Los Encuestados	28
Figura 3. Nacionalidad.....	29
Figura 4. Modalidad de Trabajo.....	29
Figura 5. Años en el Sector Remoto	30
Figura 6. Derechos Laborales	31
Figura 7. Condiciones Laborales Para Su Óptimo Funcionamiento.....	32
Figura 8. Oportunidad De Ascender Laboralmente.....	33
Figura 9. Comunicación Con El Empleador	34
Figura 10. Beneficios Básicos que Imparte el Estatuto de las Leyes Laborales.....	35
Figura 11. Jornada Laboral	36
Figura 12. Días Libres Por Enfermedad	37
Figura 13. Sentimientos Como Teletrabajador	38
Figura 14. Tiempo Libre	42
Figura 15. Leyes Internacionales	46
Figura 16. Leyes Venezolanas	47

Figura 17. Seguir Siendo Teletrabajador50

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1. Distribución absoluta y porcentual de los beneficios más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral	39
Cuadro 2. Distribución absoluta y porcentual de las carencias más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral	40
Cuadro 3. Distribución absoluta y porcentual de los problemas psicológicos más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral.....	44
Cuadro 4. Distribución absoluta y porcentual de los problemas físicos más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral	45
Cuadro 5. Distribución absoluta y porcentual de las mejoras en las condiciones de trabajo remoto más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral.....	48



Universidad de Oriente
Núcleo De Sucre
Escuela De Ciencias Sociales
Departamento De Sociología

ESTUDIO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO, URB JOSÉ MARÍA VARGAS, PARROQUIA ALTAGRACIA, CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2023.

Autora: Bra. Adela Alvarado

Tutor: Prof. Dra. Yaneth Guzmán Rosillo

Fecha: Marzo 2024

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal identificar las condiciones laborales en el teletrabajo, es una investigación de tipo cuantitativa, donde la muestra de estudio fueron los habitantes de la Urb. José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre en un total aproximado de 300 personas. La muestra estuvo conformada por 20 personas los criterios de Inclusión fueron: persona que se encuentre realizando teletrabajo. Teniendo como bases teóricas la teoría Del Conflicto Social de Ralf Dahrendorf y la teoría del ingeniero Jack M. Nilles The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow que es de la cual surge todo ese nuevo ámbito de trabajo el cual se conoce como teletrabajo. Los resultados de la investigación se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas las cuales fueron tabulados en el programa de Excel para luego ser presentados en gráficas y cuadros con sus respectivos análisis, interpretación y discusión. Se tiene que a pesar que el teletrabajo puede ser una manera moderna para satisfacer una necesidad dentro del ambiente laboral, está también ha desembocado conflictos entre los individuos por lo tanto se buscó expandir y profundizar un poco más sobre el teletrabajo y que tanto se habla o se ha estudiado este tema en materia de condiciones laborales.

Palabras Clave: Teletrabajo, Definición de Términos, Condiciones Laborales, Antecedentes.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, es una tendencia que se ha acelerado debido a la pandemia del COVID-19, y que probablemente se mantendrá en el futuro cercano, ya que muchas empresas y trabajadores han descubierto sus beneficios y posibilidades. Sin embargo, se requiere de una adaptación no solo de los trabajadores, sino que también por parte de las organizaciones empresas y gobiernos, estos deberán tomar medidas, así como una regulación legal que garantice los derechos y deberes de ambas partes, es decir, trabajador-empleador. Permitiendo de esta forma que los individuos que se inician en el teletrabajo no se vean afectados por inexistencia de contratos, falta de leyes que los amparen y los beneficios que todo trabajador debería recibir por emplear su capital humano.

Este enfoque laboral les permite a las personas realizar sus actividades desde cualquier lugar, siempre que cuenten con una conexión a internet y un dispositivo adecuado. Esta forma de trabajo ofrece ventajas como la flexibilidad horaria, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, la posibilidad de conciliar la vida personal con la profesional. Sin embargo, también implica desafíos y dificultades que deben ser considerados por quienes deciden optar por el teletrabajo. Algunos de estos retos son: la adaptación a un nuevo entorno de trabajo que les permita mantener una buena comunicación y coordinación con el equipo, gestionar el tiempo y las tareas de forma eficiente, evitar el aislamiento social y el estrés, cuidar la salud física y mental, además de crear un espacio de trabajo que les sea cómodo y ergonómico.

El trabajo de investigación en cuestión se focalizara en estudiar aquellas carencias o dificultades que presentan un conjunto de individuos a la hora de incursionar o decidir optar por el teletrabajo, ya sea de forma independiente o siendo un teletrabajador de una empresa en específico, además de vislumbrar si estos individuos están preparados adecuadamente para afrontar los inconvenientes que acarrea este formato laboral y si las oportunidades que este ofrece justifica cualquiera de los riesgos que se puedan presentar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 Acerca Del Problema De Investigación

Aunque el teletrabajo es una de las tendencias actuales, surgida por la crisis del covid-19, esta modalidad nació hace más de 40 años, luego que el científico Jack Nilles de la Nasa se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a que las empresas ahorraran costos durante la crisis petrolera que vivía Estados Unidos en 1973. Su propuesta fue «llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo», en su libro *The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, publicado en 1976. De este surge el concepto de “telecommuting”, con el cual disminuiría los problemas de transporte y de polución. Sin embargo, con esta propuesta Nilles tuvo un hallazgo inesperado, no solo encontró una nueva modalidad de trabajo, sino que al aplicar el telecommuting, la calidad de vida de los trabajadores y productividad de las empresas mejoraron. Siendo el padre y pionero de esta nueva vertiente.

Sobre este aspecto (Jack. N 1973:23, 45) “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”. “Trabajar desde casa podría reemplazar la necesidad de viajar”.

Esto permitió que para el año 1979, el autor Frank Schiff acuñara el término “flexplace” o espacio flexible en un artículo del *Washington Post* llamado “Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina”, con lo que se popularizó el concepto. Además, el artículo llevó a que se realizara la primera conferencia sobre el tema el año siguiente. En la década de 1980 las compañías empezaron a experimentar de forma oficial con las formas de trabajo flexible.

A medida que pasaba el tiempo se iban sumando nuevos avances con respeto a esta modalidad de trabajo siendo en 1992, cuando se da luz verde para el Proyecto piloto de teletrabajo interinstitucional. Todo el propósito del proyecto era popularizar el uso de telecentros externos para agencias gubernamentales en Washington D.C. Dos años más tarde, en 1994, el 20 de septiembre fue catalogado como el "Día de teletrabajo para empleados", posterior a esto el concepto empezó a ganar mucha más visibilidad.

Unos años después, en 1996, se desarrolló la Iniciativa Nacional de Teletrabajo con la

misión de aumentar la popularidad de los acuerdos de teletrabajo, específicamente dentro del Gobierno de Estados Unidos. Esta iniciativa buscaba promover los beneficios del teletrabajo tanto para los empleados como para las organizaciones, tales como la reducción de costos, el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de vida y la protección del medio ambiente. Para ello, se establecieron una serie de directrices, incentivos y recursos para facilitar la implementación y el seguimiento del teletrabajo en las agencias federales. La medida tuvo un fuerte efecto y, en 2004, el congreso impulsó un proyecto de ley de asignaciones que alentó específicamente el uso de acuerdos de trabajo remoto dentro de las agencias federales.

La ley de asignaciones de 2004 del congreso para las agencias federales fue una legislación que estableció los presupuestos y las prioridades de los diferentes departamentos y organismos del gobierno de los Estados Unidos para el año fiscal 2004. La ley incluyó fondos para la defensa, la educación, la salud, la seguridad nacional, la ciencia, el medio ambiente y otras áreas. La ley también contenía disposiciones sobre temas como el salario mínimo, la inmigración, el aborto, el comercio y los derechos humanos.

IBM fue una de las pioneras en implementar el teletrabajo en la década de 1980, la cual llegó a instalar terminales remotos en casas de algunos empleados. IBM aprobó que sus empleados trabajaran desde casa con terminales caseras que les permitían estar en contacto con los equipos de la compañía, como una nueva apuesta a esta tendencia. Esta nueva movilidad y manejo de los activos para el año 2009, se había registrado que el 40% de los empleados globales de IBM trabajaba desde casa, lo que permitió que la compañía redujera el espacio de sus oficinas en más de 23 millones de metros cuadrados, lo que representó un ahorro estimado de más de 100 millones de dólares.

En 2008, Microsoft lanzó la tecnología Smooth Streaming y las compañías tecnológicas de todo el país comenzaron a centrarse más en la tecnología de transmisión, que luego se utilizaría para todo, desde la transmisión de medios hasta el alojamiento de plataformas de reuniones basadas en la web y zonas de colaboración para trabajadores remotos.

La tecnología ha seguido avanzando y con ella la sociedad actual, la cual ha cambiado la manera de realizar distintas actividades como el intercambio de información mediante medios online con acceso a una amplia variedad de conocimientos que se encuentran en la

web, a través de los sistemas de comunicación que conectan varios equipos cuyos componentes básicos son los usuarios, el software y el hardware.

A nivel mundial el teletrabajo se expandió y consolidó en los mercados laborales como una manera de enfrentar diferentes vicisitudes que se le podían presentar a las empresas o a los trabajadores de estas mismas, siendo el teletrabajo la solución más palpable para resolver las dificultades. Esta modalidad de trabajo que nació en Estados Unidos pasó a ser una parte fundamental del nuevo mercado internacional, permitiendo que las empresas y los individuos que se encontrasen en diferentes países pudiesen optar por esta nueva forma de llevar a cabo el trabajo o emplear nuevos prospectos sin tener la necesidad de estar presente físicamente.

Considerando, de esta manera que miles de personas en el mundo que buscaran expandir sus horizontes y optar por trabajos de formas remotas pudieran encontrar fuera de su país o incluso en su mismo país de origen la oportunidad laboral. Esto les permitiría postularse para ingresar en estas empresas las cuales ofrezcan la posibilidad de obtener el cargo deseado o una mejora extra de ingreso o incluso una medida de no tener que elegir por un trabajo presencial. Debido a que el teletrabajo lo que busca es la facilidad y comodidad tanto del individuo como de la empresa misma, para optimizar el trabajo y mantener los costos en un margen más favorable.

Sin embargo, en años anteriores sólo un pequeño porcentaje de la población utilizó el internet como medio de trabajo y no se registraban altos índices de teletrabajadores. Por otra parte, este número se vio en un alto aumento debido las consecuencias de la pandemia COVID-19, la cual fue una enfermedad que obligó a gran parte de la población mundial a quedarse encerrados en sus casas sin poder movilizarse de un sitio a otro debido al riesgo de contagio, el cual era bastante elevado. Esto provocó que el mercado laboral tuviese un fuerte golpe ya que las personas no podían movilizarse a realizar sus labores diarias, generando una caída bastante significativa para las empresas y todo lo relacionado con el modelo estándar de trabajo presencial.

Por un lado, algunos sectores podían seguir generando actividad, y estos lugares eran básicamente los de primera necesidad, mientras aquellos sitios que no eran artículos o cuestiones básicas de primeros auxilios, comida o salud. No podían estar en funcionamiento debido al riesgo de expandir la enfermedad, esto provocó una caída devastadora de la

actividad económica, con pérdida de empleos, profundo declive de los ingresos y cierre de múltiples empresas.

Debido a esta pandemia, hoy en día hay un vasto número de personas que han optado por incursionar en el trabajo remoto, no solo individuos per se, sino que también muchas empresas se reestructuraron para seguir en el mercado y no perder sus activos cambiando una parte a esta modalidad de empleo. Siendo esto una oportunidad para aquellos individuos que no pueden trasladarse a un lugar para laborar o que no tienen la capacidad para poder laborar de forma presencial. Por otro lado, debido a estas nuevas vertientes el teletrabajo no solo ha traído consigo consecuencias buenas para el mercado laboral y para el individuo, siendo este un modelo relativamente nuevo y en constante avance también ha generado un conflicto entre el empleador y el empleado.

Esta modalidad de trabajo también ha traído consigo problemas para sus trabajadores porque todos los cambios vienen con sus pro y contras. Por un lado, se puede ver la facilidad de poder laborar desde tu propio espacio y en algunos casos el mismo trabajador asigna sus horarios, siempre y cuando cumpla con los parámetros y expectativas de la empresa, está la comodidad de no tener que movilizarte o estar pensando maneras para desenvolverte con otros individuos o incluso patrones de vestimenta para usar como son los uniformes. Sin embargo, ser un trabajador remoto también tiene sus dificultades a la hora de exponer las deficiencias o carencias que presenta en la empresa a la cual le está dedicando sus horas diarias.

No obstante, no todos los trabajadores remotos disponen de trabajarle a empresas que tenga sede en físico a la cual puedan dirigirse cuando por alguna razón les sea necesario para fomentar alguna queja o alguna disparidad o incluso reclamar sus derechos como trabajador, en consecuencia, no todos los trabajadores de esta modalidad están realmente asegurados en el ámbito laboral y mucho menos están protegidos a la hora de querer reclamar sus derechos laborales. La incertidumbre de esta modalidad de trabajo genera en el individuo un estado de inquietud debido a la probabilidad de perder su oficio si no se adecúa al ritmo de la organización laboral y mucho más si está bajo un contrato que no le da ningún tipo de beneficio, más que el solo estar laborando desde su hogar.

Se entiende, entonces, que el teletrabajo trae consigo cierto riesgo ya que al ser un medio novedoso no cuenta con leyes que protejan al trabajador a quien le ofrece pocos

beneficios y lo expone a largas jornadas de trabajo influyendo de manera negativa en la gestión del tiempo y en su desarrollo cognitivo al incrementar los niveles de estrés, esto puede ir acarreado a futuro más patrones de deterioro de la salud física como mental. Tales como lo son: el aislamiento social, la dificultad para separar el ámbito profesional del personal, insomnio y la exposición a ciberataques que no solo sean datos de la empresa sino también personales, entre otros. Por ello, es importante establecer unas condiciones adecuadas para el teletrabajo.

En este contexto se torna decisivo examinar los aspectos relativos a la relación empresa-trabajador, vale decir, las condiciones laborales tales como contrato, tiempo de descanso, sus respectivos días libres en la semana, seguro médico, prestaciones, remuneraciones, seguro social, vacaciones, entre otros. Tomando en cuenta la normativa laboral de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- los instrumentos jurídicos elaborados con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral, la OIT ha establecido medidas a tomar a la hora de optar por laborar en forma remota. En marzo de 2020, la OIT publicó una guía para el trabajo remoto en respuesta a la pandemia de COVID-19, la guía proporciona información sobre cómo establecer un entorno de trabajo seguro y saludable en casa, cómo mantener la comunicación con los colegas y cómo mantener la productividad.

Además, la OIT ha publicado una serie de informes sobre el impacto de la pandemia en el mercado laboral y las medidas que se pueden tomar para proteger a los trabajadores y las empresas. Estas medidas revisten -en fundamento- modalidades de convenios y recomendaciones dirigidas a los gobiernos para su implementación. La OIT también adopta otros instrumentos jurídicos, como declaraciones y resoluciones que contienen manifiestos oficiales y solemnes donde se reafirma la importancia que los mandantes otorgan a determinados principios y valores.

En Venezuela existen convenios y regulaciones con la Organización Internacional del Trabajo, en referencia a diversas áreas del trabajo de manera estándar y presencial, también como de la edad para poder entrar al mercado laboral de forma legal. Sin embargo, en materia a lo que respecta al teletrabajo no se encuentran regulaciones o estatutos que protejan o sepan sobre las condiciones laborales de dichos teletrabajadores, ni las dificultades o carencias que estos presentan y mucho menos una estadística que represente la cantidad de venezolanos que han estado incursionando en este nuevo modelo laboral, el cual lleva ya algunos años

fomentándose en el país de forma individual, debido a la crisis social y económica que se ha estado presentando a lo largo de los años.

Los venezolanos han tenido que ir evolucionando y modificando su estilo de vida y de trabajo para obtener más y mejores ingresos que le permitan poder optar por una mejor calidad de vida y esto los ha llevado a incursionar en el teletrabajo como una medida para afrontar su bajo ingreso económico, para un país en que la calidad de vida es bastante alta. Tomando en cuenta que el país no refleja a estos teletrabajadores, se genera un conflicto, cuando el venezolano se encuentra desprotegido a la hora de incursionar en este tipo de modalidad, ya que muchos de los puestos por los cuales podría optar se encuentran fuera del país, y aunque algunas empresas a las que pueda ingresar tengan los derechos laborales establecidos y sedes en físico.

Puede suceder que en los otros casos en los que incursiona en un trabajo, en otra empresa, ésta no posea ningún tipo de seguro laboral y no se encuentre protegido por las leyes y por lo tanto pase a convertirse en un trabajador sin ningún tipo de beneficio ni seguro laboral, el cual puede ser desplazado y descartado sin ningún tipo de repercusión, siendo este imprescindible y sin derecho a obtener su justa liberación o indemnización, sin contar todos los demás derechos que debes recibir por ser un trabajador contratado, con sus horas establecidas, sus días libres y su seguro laboral, entre otros beneficios, dejando al individuo en esa nueva modalidad laboral en una posición completamente a la deriva.

Tomando en cuenta todo este planteamiento el marco de esta investigación se basará en la Urb. José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre, con una capacidad de habitantes aproximada de: 300 personas, de la cual nos enfocaremos en la población que se encuentra realizando trabajo de manera remota y las condiciones laborales que estos presentan con respecto al teletrabajo y las vicisitudes que enfrentan día a día, además de como afrontan la carencia de beneficios o protecciones por parte del Estado y su empleador, debido a esta modalidad de trabajo. Esto permitirá realizar un estudio que revelará o vislumbrará nuevas maneras de afrontar este estilo de vida y de igual forma conocer un poco sobre él y sus trabajadores.

En el escenario referido y en función de la investigación propuesta en estas cuartillas, surgió las siguientes interrogantes:

¿Cómo se expresan las condiciones laborales en el teletrabajo en la Urb. José María

Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre?; ¿Cuáles son las normativas legales vigentes en Venezuela para la gestión en el teletrabajo?; ¿Cómo afrontan las vicisitudes los teletrabajadores en la Urb. José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre? y en búsqueda de la respuesta fue diseñado el siguiente bloque de objetivos:

1.2 Objetivos De La Investigación

1.2.1 Objetivo General

Conocer las condiciones laborales en el teletrabajo, Urb. José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre, año 2023.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Indagar sobre las normativas legales vigentes en Venezuela para la gestión en el teletrabajo.
- Estudiar acerca de las condiciones laborales en el teletrabajo de la Urb. José María Vargas.
- Ofrecer alternativas en pro de mejorar las condiciones laborales en el teletrabajo.

1.3 Justificación

El teletrabajo se ha convertido en uno de los aspectos distintivos de esta nueva realidad laboral postcovid-19. Una medida excepcional, obligada por las circunstancias y favorecida por la tecnología, que en determinados sectores podría ayudar a los individuos a desenvolver sus capacidades en otras áreas y a su vez les permitiría resolver el problema de movilidad que puedan tener, el mercado laboral ha crecido de tal manera que se han diversificado distintos campos en los cuales se pueden emplear herramientas para el desarrollo de la actividad laboral en línea, permitiendo así al trabajador poder realizar su desempeño desde un lugar remoto haciendo uso de la tecnología que hoy en día existe.

Tomando en cuenta los cambios en esta modalidad de trabajo algunas empresas han optado por incursionar en el trabajo a distancia como una medida para reducir costos de un personal activo en un espacio físico. Es importante destacar que existen empresas que no cuentan con un espacio físico y ello es un factor agravante para el individuo cuando él necesite gestionar ante la empresa, privándolo de sus derechos a un justo trato laboral, lo cual

influye en su crecimiento personal pudiendo acarrear problemas emocionales y físicos a futuro.

La investigación por realizar permitirá conocer las condiciones generales en el teletrabajo donde aparecerán las carencias laborales referidas. La delimitación espacial del estudio se circunscribe a la Urb. José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre, para el año 2023 y se aspira que de su resultado se pueda establecer una base que permita progresar en mejores aspectos a futuro que serán beneficiosas en el ámbito laboral a distancia.

En el contexto del teletrabajo esto aportaría ventajas tanto para el colaborador como para la institución e inclusive para la sociedad y ello se traduce en un mejor costo-beneficio para cada una de las partes ya que estableciendo leyes o regulaciones para el teletrabajo las personas podrán tener mayor flexibilización en su horario de trabajo aumentando sus posibilidades de desarrollo personal, lo cual para las empresas crearía un mayor impulso a las acciones de modernización de la gestión optimizando así el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación -TIC'S-.

Este estudio también arrojará nuevos datos que podrán ser utilizados a la hora de abordar algún tema que tenga que ver con esta nueva vertiente sobre el teletrabajo y sus cambios, tanto en el presente como a futuro que se están viendo en la sociedad hoy en día, lo cual sería de gran ayuda para los futuros estudiantes o sociólogos que deseen instruirse y verificar datos con los que puedan contrastar sus ideas o maneras de abordar la investigación que realizarán en su momento. Por lo que esta investigación se convertirá en una herramienta más para el uso en pro de conseguir mejoras en este campo conocido como el teletrabajo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes Del Problema

Se tomaron en cuenta a continuación los siguientes antecedentes para la investigación en curso debido a que cada uno de ellos retrata en igual medida el tópico que se está manejando en esta investigación, el cual es determinar cómo se está llevando a cabo esta nueva modalidad laboral que es el teletrabajo y cuáles son los riesgos o beneficios en el las áreas de salud, ambiente laboral, si existen leyes que los represente, entre otras vertientes que deba poseer un trabajador a la hora de incursionar en este campo el cual es el teletrabajo. No obstante, también se tomaron en cuenta cuáles son las medidas y los intereses que han surgido para indagar sobre este tema y como está analizando al respecto a la comunidad internacional como la nacional esta forma de laboral.

Tomando en cuenta estos antecedentes se podrá manejar que tanto se conoce a nivel internacional, nacional y local lo que las personas o entes gubernamentales reconocen como el teletrabajo, que tan abalado se encuentra este en materia legal y si es un método que se considera viable, además del hecho de que tan amparados están los teletrabajadores dentro de las estructuras laborales que esta nueva modalidad ofrece.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional se pueden encontrar registro de varias investigaciones relacionadas con este modelo que es el teletrabajo. Algunos de estas investigaciones son:

Luisa Fernanda Ortega Vargas (2017): Teletrabajo: Una Opción Para La Mejora De Los Beneficios De Las Organizaciones Y De Los Empleados. Facultad De Administración De Empresas. Universidad Santo Tomas. Esta investigación pretende dar a conocer la modalidad del Teletrabajo, sus orígenes, características, la legislación colombiana frente a esta modalidad, presentando las condiciones que se deben tener en cuenta para su implementación y cómo a través de los años ha evolucionado. Adicionalmente, las estrategias que el gobierno nacional, a través del Ministerio de las Tecnologías de la Información ha desarrollado, con el fin de mostrarles a las organizaciones la importancia que tiene la implementación de esta modalidad sobre factores sociales, económicos y ambientales. El

propósito último es dar una orientación acerca de esta modalidad laboral para que sea implementada de la mejor forma posible de acuerdo al tipo de organización, exponiendo las ventajas, que podría brindarles y evidenciando casos prácticos de organizaciones que implementaron el Teletrabajo y les ha arrojado resultados favorables.

Eliana Hilaish Maza Santos (2021): Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente. Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería. Universidad Estatal Del Sur De Manabí. Tuvo como objetivo principal identificar los riesgos de la salud ocupacional en el teletrabajo docente, es un estudio de tipo descriptivo de cohorte transversal, donde la población universal de estudio fueron los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, los criterios de Inclusión fueron: personal docente que se encuentre realizando teletrabajo, y los de Exclusión que fueron: personal que no se encuentre en modalidad de teletrabajo, personal que no tiene acceso a Internet, personal que no desee participar en el cuestionario. Las variables estuvieron determinadas por: Riesgo de la Salud Ocupacional (Dependiente) y Teletrabajo (Independiente). Se realizó una entrevista a un experto en salud ocupacional. Los principales resultados de la investigación mostraron que la mayoría de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud evidencian riesgos de la salud ocupacional producto al teletrabajo.

Pablo de la Vega (2021): El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina. Universidad Nacional de La Plata. En esta tesis se mide el rol de la modalidad de teletrabajo como mitigador de los impactos de un shock como la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral argentino utilizando la estructura de paneles rotativos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Dado que no se cuenta con información sobre la composición de tareas de las ocupaciones para Argentina, se estima el potencial de teletrabajo en base a tres encuestas diferentes: O*NET, PIAAC, y STEP, para luego extrapolarlo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). De este modo es posible analizar cómo la viabilidad del teletrabajo se relaciona con los resultados del mercado laboral a nivel individual. Se encuentra que, durante el pico de las restricciones frente a la pandemia, el potencial de teletrabajo está positivamente correlacionado con la probabilidad de estar activo y con la probabilidad de estar ocupado. Estos efectos se concentran en la submuestra de trabajadores “no esenciales”. Por el contrario, no se encuentran efectos sistemáticos del teletrabajo potencial en las transiciones de empleo entre 2017 y 2018 y entre 2018 y 2019. Sirviendo como experimento placebo, esto representa evidencia adicional que

brinda sustento a la estrategia de identificación.

Joselito Fernández-Tapia y Rocío Guadalupe Bravo Salazar (2019): El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Revista de conflictos sociales latinoamericanos. Centro de Estudios Políticos y Sociales de América Latina (CEPSAL). El artículo aborda los avances y limitaciones legales y de política pública del teletrabajo en América Latina, desde una mirada interpretativa de la ciudadanía digital y de los derechos humanos. Como metodología se utiliza el análisis documental (legislación y estudio sobre el tema) y las estadísticas oficiales sobre el teletrabajo para contextualizar la importancia del estudio y del teletrabajo. Se logra, identificar los avances legales y las tendencias de políticas públicas. Asimismo, se encuentra que, no obstante, su importancia y su tendencia al alza la legislación es reciente, varios países latinoamericanos, entre ellos México no tienen legislación sobre el tema, y la política pública integral es incipiente. Estas políticas, a su vez, se orientan primeramente desde una perspectiva tecno-económica (aumento de la productividad) y ahorro de costes, para adoptar luego un enfoque de inclusión social de grupos vulnerables. Ninguna política lo impulsa desde una perspectiva de derechos humanos ni de ciudadanía digital.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional son muy pocos los antecedentes que podemos conseguir con respecto al teletrabajo en Venezuela, siendo los internacionales la fuente con más sustento para llevar a cabo esta investigación.

Keixha Bolívar (2011): El Teletrabajo como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera, ubicada en Valencia Edo Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad De Carabobo. Esta investigación Destaca la pertinencia del Teletrabajo como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera ubicada en el Estado Carabobo, basándose en los principios de igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación como fundamento clave en el tratamiento de los derechos de los colectivos discapacitados, al cual se le da respuesta por medio del desglose de los objetivos específicos: Estudiar las condiciones que rige en el teletrabajo como alternativa viable y oportuna para las personas que poseen discapacidad e Identificar las modalidades de teletrabajo que puede adoptar la organización para contratar una persona con discapacidad. Analiza la factibilidad y la

aplicación del teletrabajo como una alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera. Se desarrolló en el marco teórico, diversos temas, tales como: Antecedentes de la investigación, Evolución histórica del trabajo, tipos de teletrabajo, entre otros. La naturaleza de este estudio se ubica dentro del tipo descriptivo, así mismo, en función del tipo de datos a ser recogidos se ubica bajo el diseño de campo. Para guiar el logro de los objetivos se realizó un cuadro técnico metodológico por objetivo, se seleccionó como técnica la revisión documental y como instrumento un cuestionario de preguntas abiertas y dicotómicas, contentivo de 29 ítems siendo aplicado a un total de 25 trabajadores. Entre los resultados arrojados por la investigación se evidencia, que gran parte de los encuestados poseen un contrato de trabajo, beneficios socioeconómicos, inclusión de personas con discapacidad al campo laboral.

2.1.3 Antecedentes Locales

Para el marco de desarrollo de esta investigación no se encontraron antecedentes locales que permitieran un análisis más profundo para sustentar las bases teóricas. Por ende, se tomó en cuenta más antecedentes internacionales.

2.2 Bases Teóricas

En este sentido se tomó como referente para realizar esta investigación, la teoría del conflicto, la cual es una de las grandes escuelas de la teoría sociológica moderna, esta es considerada como una revolución paradigmática que se produjo en reacción a la oposición de las ideas por parte del funcionalismo estructural. Surge entre las décadas de 1950 y 1960 buscando demostrar que la sociedad no es un ente que siempre se encuentra en un perfecto equilibrio, sino que la sociedad es un escenario de lucha y competencia por los recursos escasos y el poder.

Cada grupo o clase social tiene intereses opuestos y trata de imponer su voluntad sobre los demás. Siendo entonces el conflicto el motor del cambio social, y la desigualdad, la opresión y la dominación son características inherentes de la sociedad. Por lo tanto, este paradigma se enfoca en las consecuencias negativas y perjudiciales de las instituciones y los roles sociales, y en cómo estos generan desigualdad, explotación y tienden a ignorar o minimizar la cooperación y la integración, provocando así un conflicto social.

La teoría de Ralf Dahrendorf se llama Teoría Del Conflicto Social y se publicó por primera vez en el año 1959. Esta teoría sostiene que las sociedades modernas están compuestas por grupos con intereses opuestos que entran en conflicto por el acceso a los recursos escasos y se basa en el concepto de conflicto social como motor del cambio y la transformación de las sociedades. Dahrendorf propone que las sociedades se estructuran en torno a la autoridad, que es la capacidad de imponer la voluntad propia sobre los demás, y que genera desigualdades y tensiones entre los grupos sociales. La autoridad genera conflictos entre los que la ejercen y los que la sufren, ya que estos últimos tienen intereses contrarios a las normas impuestas. Estos intereses se manifiestan en forma de protesta, resistencia o desafío a dicha autoridad, lo que puede provocar cambios en las normas o en las relaciones de poder.

Estos grupos se definen por sus intereses, que son las expectativas de satisfacer sus necesidades y deseos, y que pueden ser latentes o manifiestos. Además de las asociaciones que pueden ser de dos tipos, imperativas o voluntarias. Con respecto a los grupos sociales y como se manejan los intereses y sus vertientes según los conceptos expuestos por Ralf Dahrendorf, entre estos tenemos:

- - Los intereses latentes: son los que no se expresan abiertamente.
- - Los intereses manifiestos: son los que se organizan en asociaciones, que son las formas de acción colectiva de los grupos para defender sus intereses.

Las asociaciones pueden ser de dos tipos, imperativas o voluntarias.

- - Las asociaciones imperativas: son las que se basan en la coerción y la obediencia, como el Estado o la empresa.
- - Las asociaciones voluntarias son las que se basan en la libre elección y la participación, como los partidos políticos o los sindicatos.

Un ejemplo de esto podría ser: los trabajadores y los empresarios se enfrentan por las condiciones laborales y salariales, los estudiantes y los profesores se disputan el control de la educación y el movimiento feminista ha cuestionado la autoridad patriarcal buscando nuevos avances en materia de igualdad de género.

Según Ralf Dahrendorf (s/f):

"El conflicto es una fuerza vital en la sociedad. Sin conflicto no hay cambio, pero con demasiado conflicto el sistema puede colapsar".

También se puede citar a Karl Marx (s/f):

“El motor de la historia es la lucha de clases.”

Tomando estas dos citas como referencia se puede simplificar que no existe un cambio sin que un conflicto suceda, ambas partes van de la mano. Por lo tanto, todo individuo o comunidad que desee poseer una mejoría o más opciones o no esté de acuerdo con el trato que recibe buscare aliarse con sus iguales y juntos fomentar una nueva visión del mundo, de sus creencias e ideales. Con los cuales puedan ejercer una presión que le obligue al sistema que se encuentre impuesto a tomar en cuenta sus exigencias o buscar una forma de que ambas partes del conflicto lleguen a un acuerdo mutuo que les permita coexistir a gusto.

Además de que debido a la temática de esta investigación es importante destacar la teoría de la cual surge esta nueva modalidad de trabajo conocida como teletrabajo o telecommuting. La cual es una teoría del ingeniero Jack M. Nilles un libro titulado *The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow* del año 1976. Esta teoría plantea que el uso de las telecomunicaciones puede reducir la necesidad de transporte, especialmente en el ámbito laboral, y así ahorrar energía, tiempo y dinero. El concepto de teletrabajo nació de esta idea, como una forma de optimizar los recursos no renovables y mejorar la calidad de vida de los empleados. Nilles analiza los beneficios y los costos de estas modalidades de trabajo y servicio a distancia, tanto para las organizaciones como para los individuos y la sociedad. También examina las implicaciones para el ahorro de energía, la conservación del medio ambiente, la planificación urbana y las políticas públicas.

Según Jack Nilles (s/f): "El teletrabajo no es solo una moda, sino una tendencia irreversible que transformará el mundo del trabajo en el siglo XXI". O "El teletrabajo no es solo trabajar desde casa, sino trabajar desde cualquier lugar que sea conveniente y eficiente".

Las condiciones laborales constantemente dan mucho de qué hablar, siendo estas el conjunto de factores que determinan la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito laboral. Estos factores incluyen aspectos como el salario, la jornada, el horario, el ambiente, la seguridad, la formación, la participación, la conciliación y el reconocimiento. Sumado a eso estas también influyen en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como

en su rendimiento, productividad y satisfacción. Con esta cita Jack Nilles no solo estaba considerando un nuevo cambio en el estilo trabajador-empleador, sino que también se estaba adelantando aun futuro que cambiaría lo que se conoce como el trabajo presencial en un empresa o local para transformarse en trabajos remotos.

Aunado a esto, se exponen definiciones y conceptos que explican y coadyuvan en el diseño que aporta el sustento teórico a la investigación, conceptos como los que acuño Jack Nilles, entre otras definiciones que de igual manera son relevantes para comprender la investigación que se está llevando a cabo.

2.3 Definición De Términos Básicos

Algunos de los conceptos más relevantes que aborda Jack Nilles en su obra son:

El Teletrabajo o Trabajo Remoto. Es un sistema laboral donde el individuo desempeña una actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en un lugar de trabajo. Utiliza los medios de telecomunicaciones y herramientas tecnológicas, cuestión que le permite compartir información, realizar sus tareas diarias y desarrollar una comunicación continua con la empresa. (Jack Nilles, 1976)

La Teleeducación. Es una modalidad de enseñanza y aprendizaje que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar el acceso a la educación a personas que se encuentran en lugares remotos o que tienen dificultades para asistir a clases presenciales. La teleeducación permite la interacción entre docentes y estudiantes, así como el acceso a recursos educativos digitales, a través de plataformas virtuales, videoconferencias, correo electrónico, redes sociales y otros medios. La teleeducación ofrece ventajas como la flexibilidad, la autonomía, la diversidad y la inclusión, pero también implica desafíos como la brecha digital, la calidad educativa, la motivación y la evaluación. (Jack Nilles, 1976)

La Telesalud. Es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para brindar servicios de salud a distancia. La telesalud puede incluir telemedicina, teleconsulta, teleeducación, telemonitoreo y teleprevención. La telesalud tiene como objetivo mejorar el acceso, la calidad y la eficiencia de la atención sanitaria, especialmente en zonas rurales o remotas. La telesalud también puede facilitar la colaboración entre profesionales de la salud, la educación continua y la participación de los pacientes. (Jack Nilles, 1976)

La Telemedicina. Es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para brindar servicios de salud a distancia. La telemedicina puede incluir consultas médicas, diagnósticos, tratamientos, educación sanitaria, prevención y seguimiento de los pacientes. La telemedicina tiene ventajas como la accesibilidad, la eficiencia, la reducción de costos y la mejora de la calidad de la atención. Sin embargo, también enfrenta desafíos como la falta de infraestructura, la regulación, la seguridad, la privacidad y la aceptación de los usuarios. (Jack Nilles, 1976)

La Teleconferencia. Es una forma de comunicación a distancia que permite la interacción en tiempo real entre dos o más personas que se encuentran en lugares diferentes. La teleconferencia se basa en el uso de dispositivos tecnológicos como teléfonos, computadoras, cámaras web y micrófonos, que transmiten el sonido y la imagen de los participantes. La teleconferencia tiene varias ventajas, como la reducción de costos y tiempos de traslado, la flexibilidad horaria y la posibilidad de compartir información y documentos de forma rápida y segura. Sin embargo, también presenta algunos desafíos, como la necesidad de contar con una buena conexión a internet, la coordinación de las agendas de los interlocutores y el manejo de las distracciones y los problemas técnicos que puedan surgir. (Jack Nilles, 1976)

La Telebanca. Es un servicio que permite a los clientes de una entidad financiera realizar operaciones bancarias a través de medios electrónicos, como el teléfono, el ordenador o el cajero automático. La telebanca ofrece ventajas como la comodidad, la rapidez, la seguridad y la disponibilidad las 24 horas del día. Algunas de las operaciones que se pueden realizar mediante la telebanca son: consultar el saldo y los movimientos de las cuentas, transferir dinero entre cuentas propias o ajenas, pagar recibos o impuestos, solicitar préstamos o tarjetas, contratar productos de ahorro o inversión, etc. Para acceder a la telebanca, el cliente debe disponer de un código de usuario y una clave de acceso que le proporciona la entidad financiera. (Jack Nilles, 1976)

La Teleadministración. Es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para gestionar a distancia los servicios públicos. La teleadministración permite a los ciudadanos y las empresas acceder a la información, realizar trámites y participar en la toma de decisiones de forma más rápida, cómoda y transparente. La teleadministración también beneficia a las administraciones públicas, ya que reduce los costes, mejora la eficiencia y facilita la coordinación entre los diferentes niveles y sectores.

(Jack Nilles, 1976)

En el teletrabajo también podemos encontrar tipos de teletrabajo lo cual nos deriva a otros conceptos que fueron surgiendo con el paso del tiempo utilizando como base la teoría de Nilles como:

Teletrabajo Autónomo. Esta modalidad de trabajo a distancia consiste en realizar la jornada laboral en la vivienda habitual de las personas. Son independientes, es decir, no están vinculadas a empresa u organización alguna y se apoyan en las tecnologías de información y comunicación para el desarrollo de sus tareas. En la actualidad es la modalidad más extendida de teletrabajo cuyo instrumento fundamental son las herramientas digitales.

Teletrabajo Suplementario. Consiste en un acuerdo entre el empleador y el trabajador, en el cual la empresa o institución destina una serie de recursos y espacios para que los trabajadores lleven a cabo sus tareas fuera de la oficina principal. Estos alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las tecnologías de la información y la comunicación -TIC'S- para cumplir con sus funciones y responsabilidades laborales. Por lo tanto, el individuo se encuentra en un espacio que no es ni la oficina central de la empresa ni su domicilio o casa y, en su defecto, se trata de otro espacio destinado por el empleador para que el trabajador vaya a laborar y ello significa que puede ser un tipo de teletrabajo remoto o presencial.

Por el lado de la empresa el nuevo espacio para laborar puede que sea propio o de un centro compartido, donde varias empresas se distribuyen los costos. Estas son medidas empleadas para reducir tiempos de desplazamiento y costos en función del beneficio empresarial.

Teletrabajo Móvil. Esta modalidad de teletrabajo no contempla algún sitio fijo para llevar a cabo las tareas y los trabajadores utilizan dispositivos móviles para ejecutarlas en un tiempo de frecuente movilidad. El individuo puede estar unos días en su domicilio, otros en la oficina y otros realiza el trabajo de forma itinerante y, en este caso, todo lo que une al trabajador con la jornada laboral y/o con el empleador son los sistemas informáticos y las redes de telecomunicaciones.

Flexplace O Espacio Flexible. El concepto de flexplace se refiere a la posibilidad de que los trabajadores realicen sus tareas desde diferentes lugares, sin tener que acudir a una

oficina fija. Esta modalidad de trabajo ofrece ventajas tanto para los empleados como para las empresas, ya que permite una mayor autonomía, flexibilidad y ahorro de costes. Sin embargo, también implica algunos desafíos, como la comunicación, la coordinación y la motivación de los equipos a distancia. (Alvin Toffler, 1980)

Las TIC'S. Las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación son los recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos. Esta nueva forma de procesamiento de la información logra combinar las tecnologías de la comunicación (TC'S) y las tecnologías de la información (TI'S); las primeras están compuestas por la radio, la telefonía y la televisión mientras que las segundas se centran en la digitalización de las tecnologías de registro de contenidos. Esto permite que las personas puedan comunicarse sin importar la distancia, oír o ver situaciones que ocurren en otro lugar, además de buscar y filtrar información, descargar aplicaciones o diversos archivos, comerciar en línea y, las más recientes, trabajar o realizar actividades de forma virtual.

Entre las TIC'S podemos encontrar conceptos tales como:

Redes. Una RED es un conjunto de equipos conectados entre sí, por medio de un cable u otro medio físico, estos se componen de usuarios, software y hardware con el fin de compartir recursos. Algunos ejemplos son: Telefonía fija y móvil, Banda ancha, Televisión, Radio, Satélites.

Terminales. Existen varios dispositivos o terminales que forman parte de las TIC'S, entre ellos encontramos dispositivos como la computadora, el navegador de internet, los sistemas operativos para ordenadores, los smartphones, los televisores y las consolas de videojuego. Uno de los grandes beneficios que ha permitido este tipo de TIC'S es el acceso a la información de forma global.

Servicios en las TIC'S. Las TIC'S ofrecen varios servicios a los consumidores. Los servicios tecnológicos han ido evolucionando con el pasar del tiempo. Al principio éstos estaban centrados en la difusión de información estática y algunas otras herramientas. Con los avances tecnológicos ahora es posible ofrecer diferentes servicios a los consumidores entre los que se destacan el correo electrónico, la búsqueda de información, la administración electrónica, contenido informativo o de aprendizaje, el audio y música, la televisión, el cine, el comercio electrónico, los videojuegos, los servicios móviles y la banca online, además de

otros conocidos como los Peer to Peer (P2P), los blogs y las comunidades virtuales.

La OIT. Es la “Organización Internacional del Trabajo”, un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Su objetivo es promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de 187 Estados Miembros. La OIT fue fundada en 1919, en virtud del Tratado de Versalles, y recibió el Premio Nobel de la Paz en 1969. Su sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. (Tratado de Versalles, 1919)

2.4 Bases Legales

Aunque la figura del teletrabajo no está expresamente prohibida en la legislación laboral venezolana, no existe una ley especial que la regule. En la actualidad, no existe una Ley del Teletrabajo en Venezuela o alguna regulación específica. La única forma de trabajo parecido a la de los teletrabajadores en Venezuela, es la de los trabajadores a domicilio que está descrita en el artículo 209 (Trabajador o Trabajadora a Domicilio) de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Artículo 209 (LOTTT): El trabajador o trabajadora a domicilio, es aquella persona que en su hogar o casa de habitación realiza un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos, y utiliza sus materiales e instrumentos propios o los suministrados por el patrono. Estos trabajadores gozan de los derechos pertenecientes a la seguridad social.

La Subcomisión de Innovación, Modernización del Estado y Escalamiento de Sectores Estratégicos para la fecha 04/08/2021 conoció el Anteproyecto de Ley de Teletrabajo o Trabajo a Distancia. La presentación de la propuesta, estuvo a cargo del presidente de la instancia, diputado Miguel Pérez Abad, y del diputado Inacio Da’ Costa. La subcomisión acordó solicitar al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo su visión acerca de esta materia e instalar mesas técnicas de entre ambos entes, con el fin de presentar y sustanciar la propuesta para convertirla en Ley de Teletrabajo o Ley del Trabajo a Distancia, acorde con la realidad del país. Sin embargo, de este apartado no se tuvo más noticias.

Por lo tanto, es posible implementar la figura del Teletrabajo en Venezuela, siempre y cuando los trabajadores continúen optando por los beneficios laborales previstos en la ley con respecto al trabajo estándar o presencial, para de esta manera seguir recibiendo sus derechos y beneficios laborales en esta nueva modalidad de trabajo que es el teletrabajo.

Venezuela es uno de los países que participa en la organización de la OIT, un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revela que los teletrabajadores afrontan mayores riesgos de seguridad y salud y tienen menos acceso a las prestaciones y oportunidades que se ofrecen a otros trabajadores. Es por esto que los especialistas de OIT señalan que en la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo es necesario atender materias clave como:

- el respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras.
- la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral.
- el tiempo de trabajo.
- el derecho a la desconexión.
- la posibilidad de ejercer derechos colectivos.
- la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo.
- la igualdad de trato y no discriminación.

Tomando en cuenta esto, es de vital importancia consolidar bases legales que puedan proteger al teletrabajador para que la dinámica entre el empleado- empleador deje de ser un tema de inseguridad y violente contra los derechos humanos y laborales del individuo. Teniendo este la seguridad de que el estado vela por sus beneficios y bienestar, así como su calidad de vida.

CAPÍTULO III

ASPECTOS METODOLOGICOS

En el marco metodológico se detallan los procedimientos apropiados para la recolección, presentación y análisis de los datos, que permitirán alcanzar los objetivos de la investigación, razón por la cual se define a continuación el tipo, diseño y nivel de la investigación, así como también las técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.1 Paradigma De La Investigación

Para realizar acabo esta investigación se tomó en cuenta el paradigma cuantitativo, en un sentido amplio se podría decir que un paradigma es un conjunto de principios, teorías, métodos y prácticas que definen una forma de entender y abordar un campo de conocimiento o una realidad determinada. Para el ámbito sociológico es un conjunto de creencias, valores y prácticas que caracterizan a una comunidad y moldean su percepción de la realidad. Un paradigma puede ser visto como una visión del mundo, una forma de interpretar los hechos y los fenómenos, o una manera de resolver problemas. Estos pueden cambiar o evolucionar a lo largo del tiempo, en función de los avances científicos, las transformaciones sociales o las innovaciones tecnológicas.

Según Auguste Comte (s/f)

El único conocimiento válido era el que se basaba en la observación empírica y la medición de los fenómenos naturales y sociales. El método científico debía aplicarse a todas las ciencias, incluyendo las humanas, para descubrir las leyes que rigen la realidad.

Este es un resumen de la idea central del positivismo, la corriente filosófica fundada por Comte en el siglo XIX. No se puede encontrar una cita exacta de Comte que mencione este diálogo, pero se puede consultar su obra más importante, el Curso de filosofía positiva, publicada entre 1830 y 1842, donde expone sus principios y su visión de la historia de la ciencia y la sociedad.

El paradigma cuantitativo es uno de los enfoques más utilizados en la investigación social, ya que permite medir, comparar y generalizar los fenómenos de estudio, es decir, una forma de entender y estudiar la realidad basada en el uso de métodos numéricos, estadísticos

y experimentales. El paradigma cuantitativo busca medir, cuantificar y generalizar los fenómenos sociales, naturales o humanos, utilizando el lenguaje matemático como herramienta de comunicación y análisis. Este se caracteriza por ser objetivo, racional, deductivo y verificable.

3.2 Tipo De Investigación

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar y orienta sobre la finalidad general del mismo, sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. En lo que respecta a esta propuesta de trabajo de investigación se puede situar en un estudio cuantitativo porque dirigirá sus esfuerzos metodológicos a la aprehensión estadística de datos que develen las condiciones laborales en el teletrabajo en la Urb. José María Vargas, Parroquia Altigracia, Cumaná, Estado Sucre durante el presente año 2023.

3.3 Diseño De La Investigación

El diseño de la investigación que se llevará a cabo será de carácter cuantitativo. Por una parte, se concretará la recolección de información de campo ya que los datos para el logro de los objetivos planteados se obtendrán directamente de la población a explorar. Al respecto, (Arias. F 2012:31) sostiene que el estudio de campo *consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna*, y la investigación se completará con la revisión y tratamiento de la información suscrita por autores u organizaciones promotores de bibliografía publicada sobre el tema sujeto a estudio.

3.4 Nivel De La Investigación

Este apartado se refiere al grado o nivel de profundidad como se aborda un problema u objeto de estudio y dicho abordaje para la investigación propuesta en este proyecto está direccionado al nivel exploratorio ya que -como lo sostiene (Arias. F 2012:23) – *la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos* ya que el teletrabajo como temática de estudio y/o investigación presenta un escaso o nulo portafolio en el recorte territorial seleccionado para su exploración, esto, es, la Urb. José María Vargas, Parroquia Altigracia, Cumaná, Estado Sucre durante el presente año 2023.

3.5 Población y Muestra

La población es un conjunto -finito o infinito- de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Arias, F. 2012:82) mientras que la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Ahora bien, en el caso que nos ocupa la población identificada como teletrabajadora asciende a veinte (20) personas cifra que convierte a dicha población en “*población accesible*” por lo que habrá muestra y, en consecuencia, la población objetivo será en su totalidad la población accesible y susceptible de ser entrevistada para la recolección de información en el trabajo de campo previsto.

3.6 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

(Arias, F. 2012:63) Establece que *las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información* y una vez obtenida la población a estudiar, será posible recolectar los datos fundamentales para el logro de los objetivos planteados y para ello será necesario la implementación de las siguientes técnicas:

3.6.1 Observación

Para efectos de la presente propuesta de investigación, se empleará como técnica la observación, (Belkys R. 2010:86) la cual se entiende como un proceso *deliberado, sistemático, dirigido a obtener información en forma directa del contexto donde tienen lugar las acciones. Esta se puede clasificar según su alcance en cinco tipos: observación no participante, participación pasiva, participación moderada, participación activa y participación completa.*

En la observación participante pasiva el investigador mantiene *una participación pasiva ante el desenlace del fenómeno a estudiar. Es decir, el observador está dentro y fuera del campus a fin de tomar sus notas e intercambiar información con al objeto de estudio en la realización de alguna actividad.* En este punto, la investigadora empleará esta técnica para explorar las interacciones de los sujetos o actores del teletrabajo con el propósito de nutrir la captura de información.

3.6.2 La Encuesta

La encuesta es definida por (Arias, F 2012:72) como una técnica que sugiere el

empleo del cuestionario o la entrevista -según la naturaleza del estudio- para obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. Por tal razón, la encuesta será una técnica útil en esta propuesta de investigación, porque garantizará un intercambio de información con los 20 actores del teletrabajo para obtener las anotaciones e indicadores necesarios que integrarán el insumo final para la interpretación de la información obtenida.

3.6.3 Instrumento de Recolección de Datos

De acuerdo con los instrumentos tenemos que (Arias, F 2012:111, 74) los define como *los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información*. El instrumento estructurado que será implementado en esta investigación consistirá en un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas ya que *el cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contenido de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario oral porque las preguntas deben ser respondidas por el encuestado y asentadas en físico por el investigador*. Desde este punto de vista, el cuestionario que a utilizar en esta investigación se enfocará en el diseño de preguntas claras y precisas pertinentes a los datos de mayor interés que permitan el logro de los objetivos de la investigación.

3.6.4 Fuentes de Información

Se denominan fuentes de información a los asesores, textos literarios, documentales, etc. que contribuyen con datos útiles para satisfacer una demanda de información. Así, las fuentes de información en esta propuesta de investigación se identifican de la siguiente forma:

3.6.5 Fuentes Primarias

Las fuentes de información primarias estarán constituidas por los aportes argumentativos de las 20 personas identificadas como teletrabajadores cuya información permitirá alcanzar resultados concretos para concluir con el objetivo fundamental de la investigación.

3.6.6 Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias estarán soportadas en textos literarios y documentos electrónicos que facilitaran la aprehensión de los fundamentos teóricos vinculados al teletrabajo; claro está, como categorías inherentes a la investigación y a los elementos que han de permitir la exploración de sus características y contenido.

CAPITULO IV

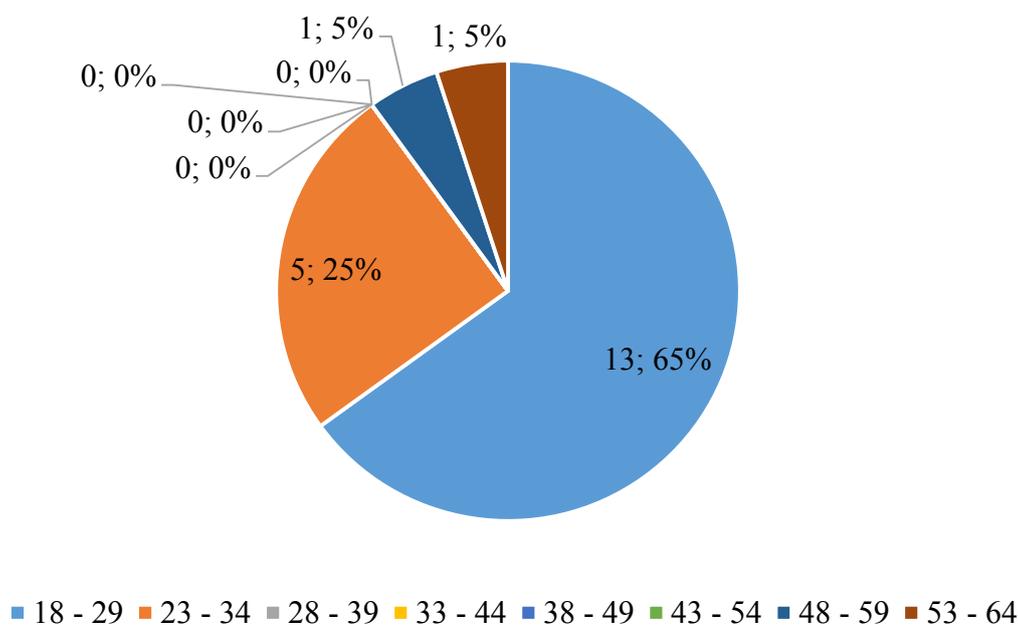
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación y Análisis de los Resultados

En el presente capítulo se procederá a realizar el análisis tal como se especificó en los aspectos metodológicos. Se dará a conocer el diagnóstico que arrojó el objetivo general con respecto al título: Conocer las condiciones laborales en el teletrabajo, Urb. José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre, año 2023. Así como se irán desglosando los análisis y resultados concluyentes de los objetivos específicos con el orden correspondiente. El presente trabajo se manejó con un cuestionario de veinte preguntas las cuales fueron diseñadas para abarcar las interrogantes planteadas. Dicha información y datos recolectados se vaciaron en hojas de Excel para llevar a cabo los gráficos y tablas que en este capítulo se expondrán.

4.2 Edad, Sexo y Nacionalidad de los Encuestados.

Figura 1. Edad

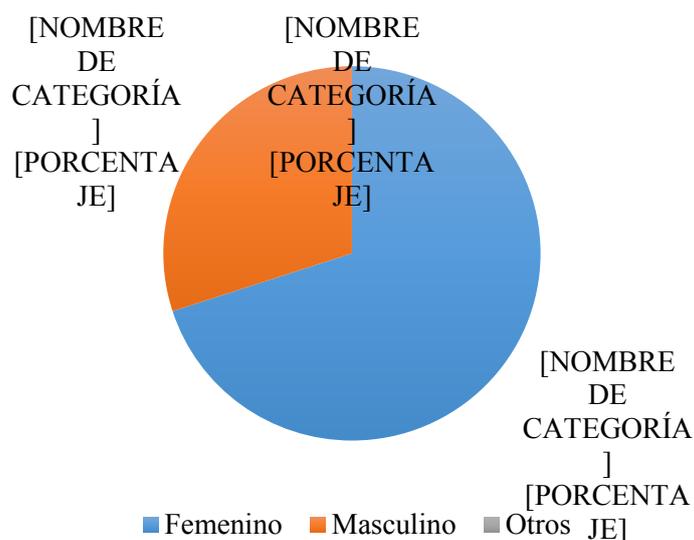


Teniendo como resultado en la primera gráfica de la edad, que el 65% de los

encuestados se encuentran en la edad de adulto joven, mientras que el 25% ronda en la edad de adulto mayor y solo el 10% se halla en la tercera edad.

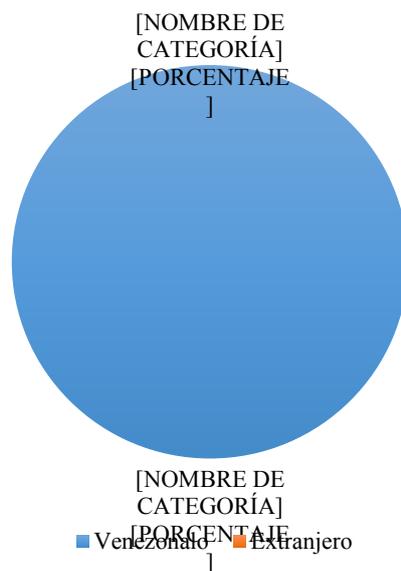
Para la segunda gráfica, la del sexo los datos arrojados señalan que el 70% de los encuestados son mujeres y el otro 30% Hombres, dejando como resultado que la mayoría de los 20 encuestados fueron mujeres.

Figura 2. Sexo De Los Encuestados



Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

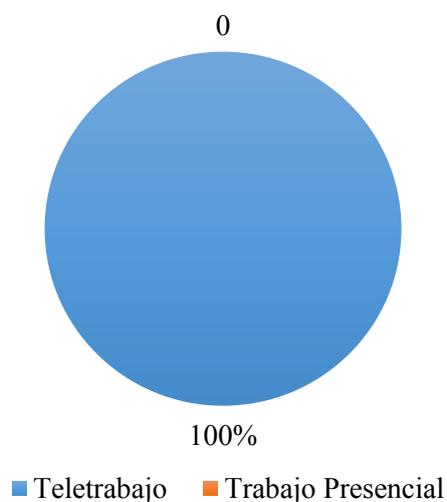
La tercera gráfica con respecto a la nacionalidad los datos arrojados fueron que la totalidad del 100% de los 20 encuestados son todos de nacionalidad venezolana. Se cuestiono el porque de este suceso y se llegó a la conclusión de que al ser venezolanos están atados a un tipo de cambio monetario y estos en su búsqueda de mejores opciones de sueldo y trabajos fue que dieron con este ámbito laboral, el cual les expandió de cierta manera un nuevo mundo de posibilidades de generar dinero en una moneda diferente al bolívar.

Figura 3. Nacionalidad

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.3 ¿Posee algún trabajo actualmente? De ser así es un trabajo de presencia física o es un teletrabajo (trabajo remoto).

Se les preguntó a los 20 encuestados si estaban realizando actualmente teletrabajo o si se encontraban en un trabajo de presencia física. A lo que ellos, en su totalidad (el 100%), respondieron que estaban realizando teletrabajo.

Figura 4. Modalidad de Trabajo

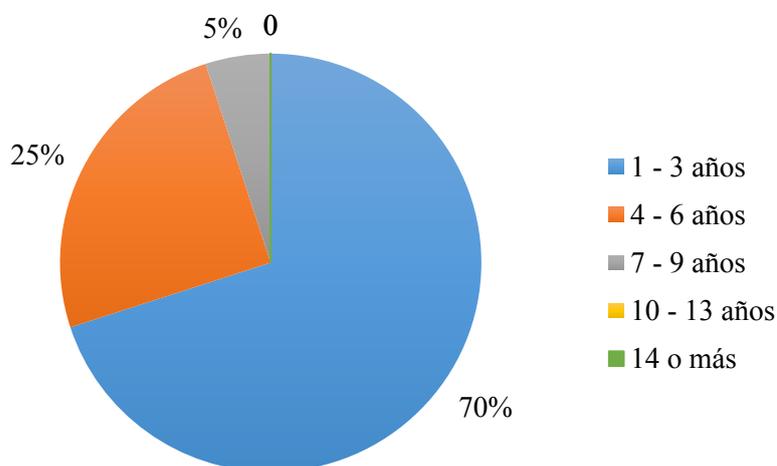
Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.4 ¿Cuántos años estima que lleva trabajando en el sector del teletrabajo (trabajo remoto)?

Mientras que la gráfica con respecto al tiempo trabajando en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto, los datos arrojados oscilan que entre el 70% han estado trabajando de forma remota durante el periodo de 1 a 3 años, y un 25% de los 20 ha estado trabajando de manera remota durante un periodo de 4 a 6 años, lo que indica que solo el 5% de los 20 encuestados ha trabajado de forma remota durante un periodo de 7 a 9 años.

Al ser el teletrabajo un ámbito laboral “moderno” y con varias aristas o consideraciones que tomar a la hora de entrar en esta modalidad de trabajo, se puede observar que el tiempo de duración laboral no es del todo constante e incluso este medio puede ser utilizado como un mientras tanto, hasta que se consiga un trabajo presencial que otorgue los beneficios y seguridad que se espera tener dentro de las leyes y estatutos del país en el que se habite, en este caso Venezuela.

Figura 5. Años en el Sector Remoto



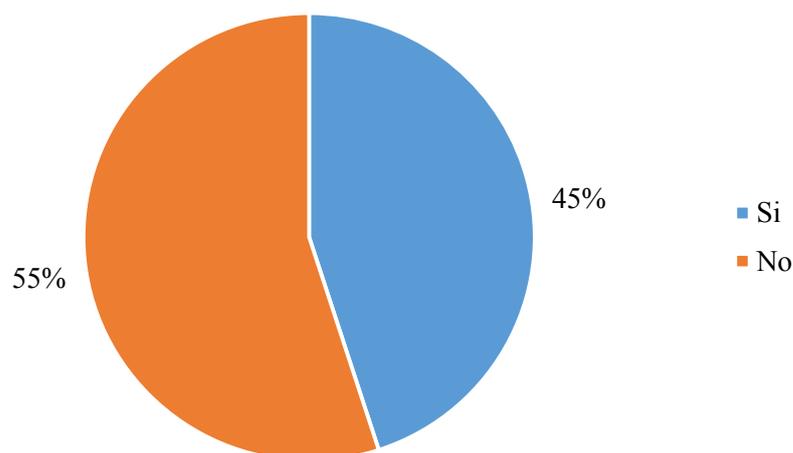
Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.5 ¿Conoce o posee usted el conocimiento de los derechos y beneficios mínimos laborales con respecto a la ley del trabajo?

A los 20 encuestados se les cuestionó con respecto si alguno tenía el conocimiento de

los derechos y beneficios laborales mínimos de la ley del trabajo, esto arrojó una gráfica en la que el 55% de los encuestados dijo que no tenía conocimiento alguno, mientras que el 45% restante si posee o tiene un conocimiento con respecto a la ley del trabajo venezolana.

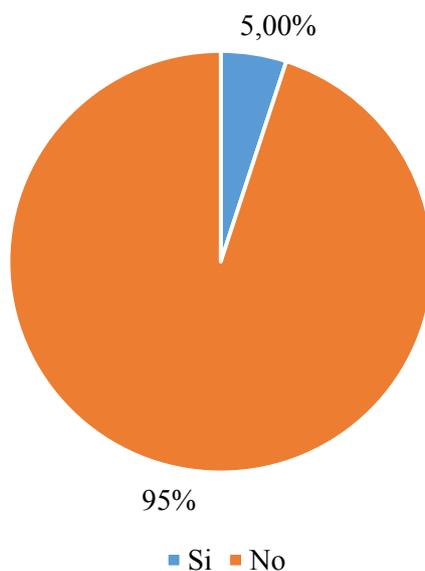
Figura 6. Derechos Laborales



Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.6 ¿La empresa a la cual le hace teletrabajo (trabajo remoto) le ofrece las condiciones laborales necesarias para su óptimo funcionamiento y desarrollo, es decir, esta le facilita recursos o equipos necesarios para el desempeño de su área de trabajo y en dado caso de que usted sufra alguna pérdida de material, la empresa se lo repone?

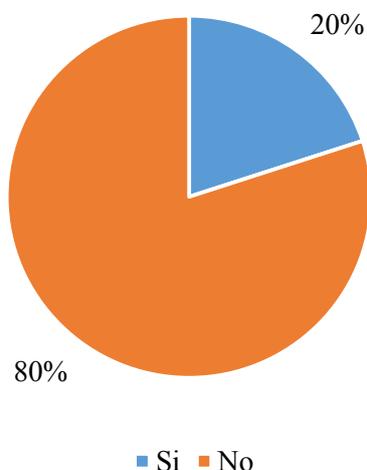
Con respecto a esta interrogante la gráfica arrojó que el 95% de los 20 encuestados no posee las condiciones laborales necesarias para su óptimo funcionamiento ni mucho menos le facilitan recursos o equipos para su desempeño laboral y en dado caso de sufrir pérdidas materiales tampoco se hacen responsables de estas, por lo que es el teletrabajador quien debe correr con todos los gastos necesarios. Por otro lado, solo el 5% de los 20 encuestados afirmó que si le ofrecen las condiciones laborales necesarias para su óptimo funcionamiento, así como recursos y si sufre alguna pérdida de material la empresa o su empleador le ayuda a reponerlo.

Figura 7. Condiciones Laborales Para Su Óptimo Funcionamiento

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.7 ¿La empresa para la que realiza teletrabajo le ofrece la posibilidad u oportunidad de ascender laboralmente y desarrollar sus capacidades como profesional o usted siente que no es tomado en cuenta y no es indispensable?

El 80 % de los 20 encuestados, con respecto a esta interrogante, respondieron de manera negativa, alegando que la empresa o el empleador al cual le trabajan de manera remota no los toma en cuenta ni les da la oportunidad de ascender laboralmente ni mucho menos desarrollar sus capacidades en su área de trabajo, por lo cual no se sienten indispensables ni valorados. Sin embargo, el 20% restante de los 20 encuestados arrojó que la empresa o el empleador al que le realizan teletrabajo si los ha tomado en cuenta y tienen oportunidades para ascender o desarrollar sus capacidades como profesionales siempre y cuando demuestren ser un trabajador constante y con muchas ganas de seguir aprendiendo.

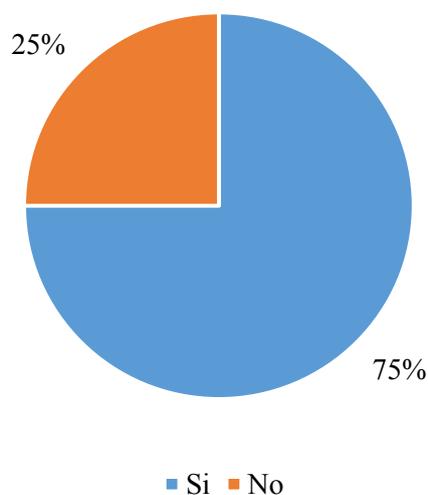
Figura 8. Oportunidad De Ascender Laboralmente

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.8 ¿A la hora de presentarse algún inconveniente con su área de trabajo, usted tiene la disponibilidad o posibilidad de ir con su empleador y explicarle la situación o no posee ningún tipo de enlace con el cual pueda ir a expresar sus dificultades?

Con respecto a esta pregunta, se tiene que el 75% de los 20 encuestados arrojó que si tienen disponibilidad para explicarle cualquier inconveniente que surja en su área de trabajo a su empleador o a la empresa en donde se encuentre realizando teletrabajo, siempre y cuando sea un problema laboral o que tenga que ver con respecto a su labor dentro del trabajo.

A diferencia del 25% restantes de los 20 encuestados, alegó no poseer disponibilidad de enlace con sus empleadores o la empresa a la que le realizan teletrabajo, a la hora de tener algún inconveniente laboral dentro de su área; por lo cual deben buscar por sus propias maneras como resolver los inconvenientes o esperar a que noten alguna falta o ausencia y es que pueden expresar lo sucedido.

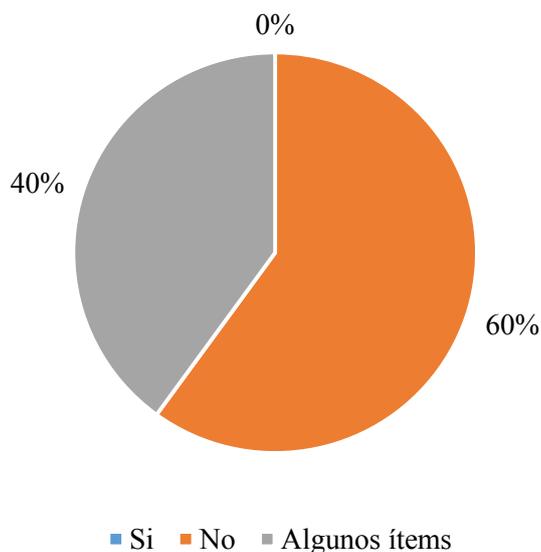
Figura 9. Comunicación Con El Empleador

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.9 Posee usted, los beneficios básicos que imparte el estatuto de las leyes laborales, como lo son: las prestaciones, feriados, vacaciones, bonos por buen desempeño, aguinaldos, días de asueldo por justificativo médico, seguro médico, los dos días reglamentarios de descanso a la semana, entre otros.

Con respecto a esta interrogante el 60% no reciben o poseen ninguno de los beneficios básicos de las leyes laborales, mientras que el 40% restante manifestó que si reciben algunos de los beneficios que se imparten en las leyes laborales. Dentro de ese 40% algunos reciben aguinaldos, otros tienen vacaciones, feriados, días de descanso a la semana o bonos, por ende, de estos encuestados algunos obtienen uno que otro beneficio, pero no todos los beneficios.

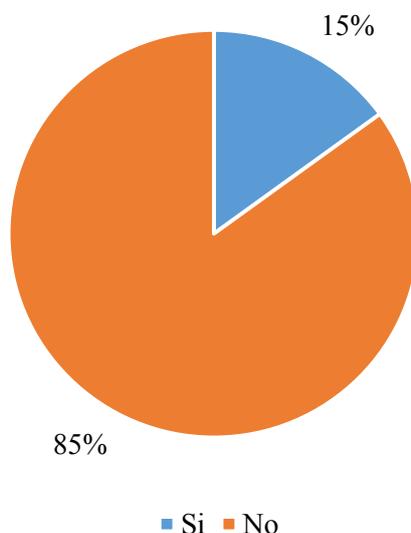
Figura 10. Beneficios Básicos que Imparte el Estatuto de las Leyes Laborales



Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.10 ¿Posee usted un contrato con horario fijo laboral y jornadas que cumplan el mínimo de horas establecidas por la ley del trabajo del país, o su jornada laboral suele ser de más o menos horas? De ser su respuesta afirmativa, ¿el contrato cumple con los requisitos mínimos de la ley del trabajo y su empleador le paga las horas extras? De ser negativa, igual explique.

Esta gráfica informa que el 85% de los 20 encuestados manifestó que no poseen contratos, pero que sin embargo a algunos de este 85% tienen horarios fijos que oscilan entre las 8 horas o más de trabajo. Además de señalar que como no poseen contrato, no se cumplen los requisitos mínimos de la ley del trabajo. Por otro lado, el 15% de los 20 encuestados afirmó que si posee un contrato con un horario fijo laboral y si le pagan las horas extras mas no posee todos los beneficios o requisitos que debe llevar un contrato que cumpla las leyes establecidas por la ley del trabajo del país.

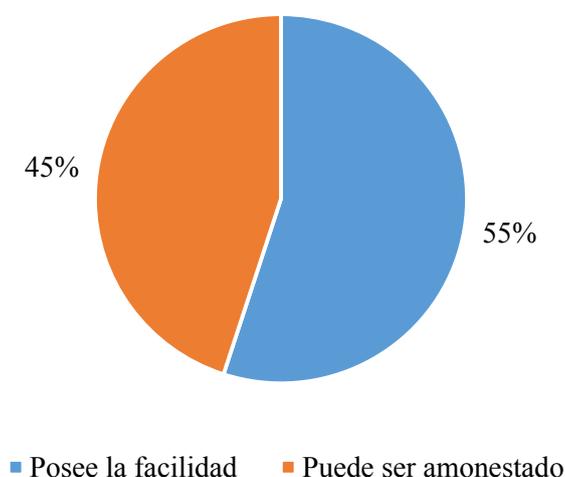
Figura 11. Jornada Laboral

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.11 ¿A la hora de enfermarse usted posee la facilidad de comunicarse con su empleador y disponer de un recípe médico para poder tomarse el día libre y descansar? ¿O no opta de este beneficio y corre el riesgo de ser amonestado con reducción de sueldo o en el peor de los casos despedido?

En cuanto a los datos arrojados por esta gráfica, se puede observar que el 55% de los encuestados posee la facilidad de comunicarse con su empleador o con la empresa a la que le realiza el teletrabajo, lo cual le permite y ofrece la oportunidad de poder descansar lo necesario para así rendir luego en su área laboral.

Sin embargo, se tiene que el 45% restante respondió de manera negativa debido a que estos no poseen la comprensibilidad ni mucho menos la disposición de poder comunicarse con su empleador o la empresa para poder tomarse un día libre y descansar, de ser necesario, por motivos en los que si esto sucede pueden verse afectados de manera que la amonestación pueda pasar de ser una pérdida de sueldo por no realizar su jornada laboral o en casos más extremos el despido sin justificativos por abandono del puesto de trabajo.

Figura 12. Días Libres Por Enfermedad

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.12 ¿Usted como teletrabajador se siente seguro y protegido en este ámbito laboral o constantemente se encuentra angustiado? De encontrarse angustiado explique ¿por qué?

Para la siguiente interrogante se les cuestionó a los 20 participantes ¿qué tan seguros o angustiados se sentían con respecto a ser un teletrabajador? A lo que ellos respondieron, en un 75% que se encontraban angustiados constantemente debido a la falta de seguridad que les ofrece esta modalidad de trabajo al no poseer un contrato o ley que de alguna manera los haga sentir protegidos, en caso de algún despido injustificado o no conseguir trabajo constantemente para poder subsistir.

Por otro lado, el 25% de los 20 encuestados señaló que, si se sentía seguro y protegido, debido que a que, si poseen contrato, aunque no fuese uno del todo legal y que también tienen una buena comunicación con su empleador o la empresa a la que le hacen trabajo remoto por lo cual no se ven siendo despedidos o despojados de sus cargos sin algún justificativo.

Figura 13. Sentimientos Como Teletrabajador



Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.13 Para usted, ¿Cuáles han sido las mayores carencias y beneficios que le ha ofrecido ser un teletrabajador, tanto en su ámbito laboral, como personal y social? Compárelas con los trabajos que haya tenido de manera presencial antes y explique. De ser posible que no haya tenido aún trabajo presencial, entonces solo explique las carencias y beneficios que le ha ofrecido ser un teletrabajador.

Para contrastar esta interrogante surgieron dos tablas con respecto a la pregunta en cuestión donde los 20 encuestados expusieron los beneficios y carencias más relevantes que presentan dentro del ámbito laboral, que es el teletrabajo. De dichas respuestas se tomó en cuenta los ítems que más se repitieron por parte de los participantes. La primera tabla que se observa es la tabla de beneficios y de última se expondrá la tabla de carencias.

Cuadro 1. Distribución absoluta y porcentual de los beneficios más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral

BENEFICIOS	FI	%
Libertad de Actividades	6	30
Horarios flexibles	5	25
Sueldo en otra moneda	3	15
Ningún beneficio	6	30
TOTAL	20	100

Fuente: **Elaborado por la autora, marzo 2024**

Como se puede observar en el cuadro 1, correspondiente a la distribución absoluta y porcentual de los beneficios más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral, la encuesta dio a conocer cuatro ítems entre los que se tienen: libertad de actividades con un 30%. Sobre este, los participantes expresaron sentirse más libres a la hora de realizar u organizar sus asuntos personales o cotidianos del día a día. Otro de los ítems es el correspondiente a horarios el cual fue respondido por el 25% de los participantes, quienes alegaron que el poder gestionar sus horas de trabajo a conveniencia, les daba un aire de cierto control con respecto a cuándo ellos están dispuestos a trabajar y en qué momentos del día les parece más conveniente hacerlo.

Respecto del sueldo en otra moneda, el 15% de los encuestados expresó que les beneficiaba tener un sueldo en una moneda diferente al bolívar, debido a los constantes cambios a los que este era sometido y prefieren tener un sueldo en una moneda más estable que les asegura poder ahorrar o no perder dinero a lo hora de realizar cualquier transacción.

Finalmente, el segundo mayor porcentaje que arrojó la tabla fue de un 30% de los encuestados y el mismo señala que estos no perciben ningún de beneficio o por lo menos, esto es lo que ellos sienten, debido a la ambigüedad o inestabilidad que se puede sentir al pertenecer a un ámbito laboral que esta desprotegido como lo es el teletrabajo, cuando se habla de materia legal en el país.

Cuadro 2. Distribución absoluta y porcentual de las carencias más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral

CARENCIAS	FI	%
No tener contrato ni prestaciones	9	45
Sueldo Digno	3	15
Dificultad para separar horario de trabajo y social	4	20
Nada de carencias	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: **Elaborado por la autora, marzo 2024**

En el segundo cuadro se puede observar la distribución absoluta y porcentual de las carencias más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral, la cual al igual que el primer cuadro dio a conocer cuatro ítems, entre los que se tiene: No tener contrato ni prestaciones con un 45%, sobre este, los participantes expresaron que esta era la principal carencia que presentan dentro del ámbito laboral del teletrabajo. Debido al tener que recurrir a trabajar en este entorno laboral sin seguridad o estabilidad, aunque esto no les impide desenvolverse en este medio, no significa que no sientan la presión o inquietud de que, en cualquier momento, por la razón más mínima puedan ser despedidos sin justificativo alguno o realizar trabajos sin luego recibir el pago correspondiente, de manera que quedan

desprotegidos sin poder objetar o figurar un reclamo legal.

Otro de los ítems es el correspondiente a sueldo digno fue respondido por el 15% de los participantes, si bien los encuestados prefieren optar por obtener un sueldo en una moneda extranjera, no significa que los trabajos a los que postulan o pueden postularse son bien remunerados e incluso algunos suelen ser mucho más explotadores o esclavizantes que otros por la cantidad de horas que se tienen que ejercer. Por otro lado, el sitio en donde te encuentres ubicado geográficamente puede ser un justificativo para que tu empleador quiera colarte un sueldo que si bien puede ser mayor que el que se encuentra en estos momentos en el país no significa que sea un sueldo justo para todas las tareas que les piden realizar o las horas excesivas de trabajo.

Respecto a la dificultad para separar el horario de trabajo con la vida social el 20% de los encuestados expreso que a pesar de tener horarios flexibles o libertad de actividades, sienten que no logran mediar entre lo que es su horario laboral y su vida social, teniendo una disyuntiva en si algunos momentos en los que se encuentran trabajando también están socializando o viceversa debido a la facilidad de poder distraerse del trabajo para usar los equipos tecnológicos en manera de ocio y no solo en materia laboral.

Finalmente, se encontró que un 20% de los encuestados considera que no posee ningún tipo de carencias, que están dentro de este ámbito laboral cómo un medio más de opción de obtener un sueldo y aunque unos días les puede ir bien o al otro mal, simplemente lo toman cómo los riesgos o vicisitudes que se pueden experimentar. Tomando en cuenta también que prefieren esta modalidad de trabajo a tener que optar por uno presencial en el que necesiten ejercer otro tipo de habilidades.

4.14 ¿Siendo un teletrabajador, considera usted que tiene más tiempo para convivir con sus seres queridos y realizar vida social o, por el contrario, siente que se la vive trabajando mucho más que cuando estaba en una jornada presencial?

En cuanto a los 20 encuestados, con respecto a si consideraban que poseen más tiempo para convivir, realizar vida social o si se percibían por el contrario con menos tiempo libre, la gráfica arrojó que el 65% de los participantes contempla que sienten que poseen más tiempo libre para realizar sus actividades personales y que pueden convivir más con sus seres queridos y realizar vida social en caso de que así lo deseen.

Sin embargo, el 35% de los encuestados considera que siente que trabaja mucho más y que no posee horas óptimas para convivir con sus seres queridos o realizar vida social en caso de que lo desee; ya que constantemente, por la angustia de quedarse sin trabajo o un sueldo constante, se encuentra buscando y aplicando para plazas de teletrabajo y esto ocasiona que pase más tiempo pegados a los equipos electrónicos laborando.

Figura 14. Tiempo Libre



Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.15 Considera usted que el cambio de pasar de ser un trabajador presencial para incursionar en el ámbito del teletrabajo, en algún momento le ha afectado su salud mental y física. Tomando en cuenta los horarios en los que desempeña su labor, por ejemplo: Si su trabajo es diurno o nocturno, ¿usted siente que de alguna manera su salud se ha visto afectada? sobre todo en el turno de la noche por la falta de sueño? De ser afirmativa su respuesta. ¿Cuáles son los procesos que ha tenido que atravesar para amoldarse a este nuevo ritmo de vida y como le ha afectado mental y físicamente?

Para contrastar esta interrogante surgieron dos cuadros con respecto a la pregunta en cuestión donde los 20 encuestados expusieron lo que ellos consideraban eran los problemas psicológicos y los problemas físicos más remarcables que presentan desde que empezaron a incursionar dentro del ámbito laboral que es el teletrabajo. De dichas respuestas se tomó en cuenta los ítems que más se repitieron por parte de los participantes. La primera tabla que se

observa es la tabla de problemas psicológicos y de última se expondrá la tabla de problemas físicos.

Como se puede observar un 25% de las respuestas de los encuestados expresan que poseen una sensación de aislamiento debido al tipo de trabajo que realizan o las horas en las que lo realizan, esto los ha llevado a sentir que no socializan o conviven como lo harían si tuviesen un trabajo presencial que requiriera que salieran de su hogar para hacer vida laboral.

El otro 20% dictaminó que presentan un agotamiento mental y pérdida de la noción del tiempo. Ambas categorías dejaron entrever la cantidad de horas que pueden verse sumergidos los participantes en los equipos tecnológicos que utilizan para desempeñarse en su área laboral e incluso el sitio donde realiza el teletrabajo, también cobra mucha importancia debido a que si este se realiza desde su cuarto, sala o cualquier otra parte de la casa que le impida observar otros paisajes que no sean las mismas paredes y la luz de los equipos, la persona, en este caso los encuestados cuando sienten que ya han culminado con sus labores dentro del trabajo al despegarse de la pantalla es que notan cuanto tiempo ha pasado y que otras tareas han dejado de realizar por estar inmersos en el monitor.

Sin embargo, el mayor porcentaje de los entrevistados (55%) considera que no se ha visto afectado psicológicamente en ningún momento a lo largo del tiempo que lleva ejerciendo como un teletrabajador. Estos mantienen que su salud mental no se ha visto perjudicada ni mucho menos agravada.

Cuadro 3. Distribución absoluta y porcentual de los problemas psicológicos más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral

PROBLEMAS PSICOLÓGICOS	FI	%
Sensación de Aislamiento	5	25
Agotamiento Mental	2	10
Pérdida de la Noción del Tiempo	2	10
No Afectado	11	55
TOTAL	20	100

Fuente: **Elaborado por la autora, marzo 2024**

El segundo cuadro que se puede observar es el de problemas físicos, esta tabla solo arrojó dos ítems que fueron los más destacados por los 20 participantes. Se tiene que el 45% de los encuestados mantuvo una postura negativa, alegando que durante todo este periodo que tienen ejerciendo como teletrabajadores no ha presentado, hasta la fecha, ningún problema físico y que sin embargo poseen buena salud o que por lo menos a su parecer los dolores que han podido presentar no tienen nada que ver con ser teletrabajadores.

Mientras que el 55% de los encuestados si manifestó que desde que realiza trabajo remoto siente que ha presentado dolores varios, pero sobre todo problemas de espalda, por los largos periodos que pasan diariamente sentados en una silla manteniendo una postura rígida. Por otro lado, también manifestaron estar presentando problemas visuales o cansancio de la vista, ya que no solo son las jornadas sentadas, sino que todo ese tiempo, también están viendo una pantalla hasta que culmine su horario laboral.

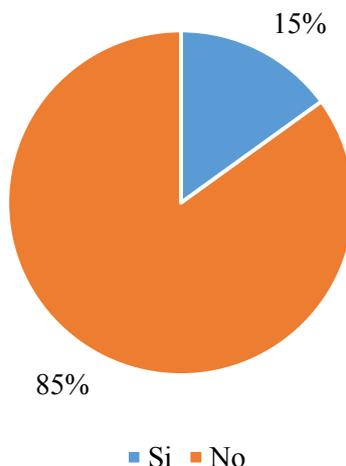
Cuadro 4. Distribución absoluta y porcentual de los problemas físicos más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral

PROBLEMAS FÍSICOS	FI	%
Dolores Varios (espalda y visual)	11	55
No Afectado	9	45
TOTAL	20	100

Fuente: **Elaborado por la autora, marzo 2024**

4.16 ¿Sabía usted que existen reglamentos y estatutos, así como leyes internacionales que protegen al teletrabajador?

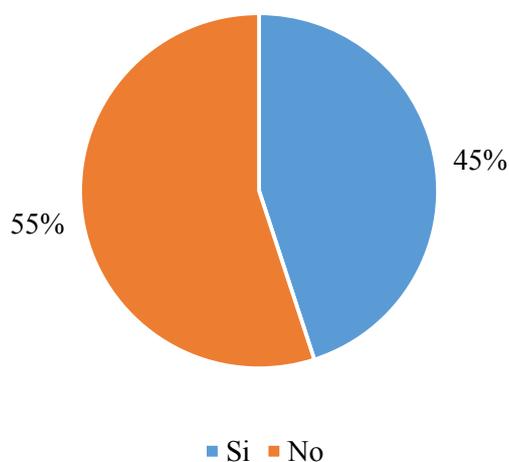
Se les cuestionó a los participantes ¿si tenían algún conocimiento con respecto a la existencia de leyes internacionales que protegen a los teletrabajadores o trabajador remoto? Los datos arrojados por el gráfico dictaminaron que solo el 15% de los encuestados tiene conocimiento con respecto a estas leyes. Mientras que el 85% restante, no tenía ni idea o conocimiento con respecto a este dato. Estos desconocían por completo que existiese una organización que vela por las leyes y seguridad del teletrabajador, la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Figura 15. Leyes Internacionales

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.17 ¿Está usted informado de que en la ley del trabajo de Venezuela no existe ley ni reglamentos que protejan al teletrabajador (trabajo remoto) en caso de que sufra de algún abuso o negligencia por parte de sus empleadores?

Tomando en cuenta los datos arrojados por esta gráfica se pudo vislumbrar que el 55% de los encuestados desconoce que en las leyes del trabajo venezolanas no existe ley ni reglamentos que protejan al teletrabajador o trabajador remoto, en caso de este necesitarlo. Por otro lado, el 45% de los encuestados si esta informado y es consciente de que no existen leyes, reglamentos o estatutos que protejan al teletrabajador o trabajador remoto en caso que alguna vez necesite ayuda legal o respaldo del gobierno venezolano.

Figura 16. Leyes Venezolanas

Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

4.18 ¿Cómo considera usted que podría mejorar su experiencia en el ámbito laboral que es el teletrabajo (trabajo remoto)?

Se les preguntó a los participantes ¿qué consideraban ellos, que se podría mejorar dentro del ámbito laboral del teletrabajo? A lo que ellos respondieron, dando una lista de 5 ítems que eran los que más se repetían y compartían los encuestados. Teniendo como mayoría una Ley nacional de teletrabajo con un 45% dejando en claro que lo que más beneficios le traería a este ámbito laboral es que el gobierno reconociera este sector de la población y les ofreciera la seguridad y los derechos que todo trabajador debería tener o poseer.

Por otro lado, se tiene que el 10% de los encuestados dictaminó que se necesitaba mejoras en los servicios, prioritariamente en el área de luz e internet ya que estos son los dos esenciales para poder realizar, de manera óptima. el trabajo remoto y si alguno de los dos falla o presenta fallas acabara en problemas para el teletrabajador, más aún, si el tipo de teletrabajo que realiza le exige diversas características esenciales para su rendimiento laboral.

Con respecto al 45% restante este se dividió en 3 ítems donde el resto de los participantes mencionaron que les gustaría tener horarios que fuesen realmente fijos con un inicio y un final ni más ni menos, o que si es más, estas horas se les vean retribuidas

monetariamente, además de que les sería de mucha más facilidad si pudiesen tener una mejor comunicación o comunicación efectiva con sus empleadores o la empresa a la que le realiza teletrabajo, tomando en cuenta de igual manera que a la hora de optar por un trabajo remoto este no solo fuese obtenido y ya sin recibir una inducción previa o posterior o alguna idea e incluso indicación de que es lo que desean que haga en su puesto laboral o cómo desenvolverse en el mismo. Es decir, les gustaría que fuesen más transparentes y comunicativos. No que solo enviaran archivos sin ningún tipo de indicación y los hiciera sentir a la deriva.

Cuadro 5. Distribución absoluta y porcentual de las mejoras en las condiciones de trabajo remoto más relevantes que reciben los teletrabajadores dentro del ámbito laboral

MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO REMOTO	FI	%
Ley Nacional de teletrabajo	9	45
Mejoras de servicios	2	10
Horarios fijos	3	15
Comunicación efectiva	3	15
Inducción	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: **Elaborado por la autora, marzo 2024**

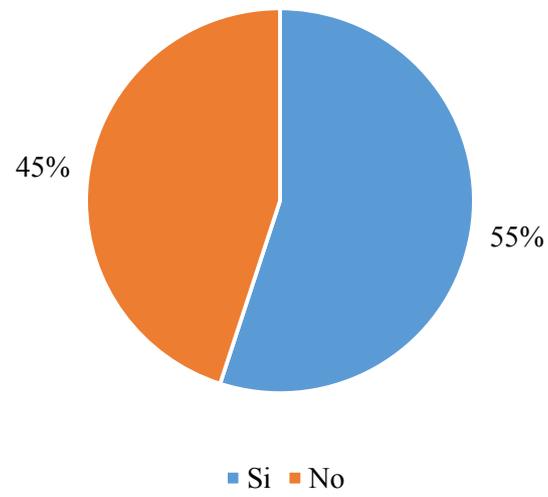
4.19 ¿Se ve usted a futuro siendo aun un teletrabajador? De ser así, cuales considera que deberían ser las pautas más importantes que debería tomar en cuenta el país, para fomentar un ambiente de teletrabajo más respetable y que otorgue todos los derechos mínimos estipulados por la ley del trabajo presencial.

Para culminar a los 20 participantes se les cuestionó si se veían en un futuro cercano o lejano siendo aún un teletrabajador o trabajador remoto y cuáles eran para ellos las pautas más importantes que debería tomar el país para fomentar un ambiente de teletrabajo más seguro y confiable.

El 45% de los encuestados dijo que no se veía a futuro trabajando aun como teletrabajador, debido a que este ámbito laboral no los hacía sentir seguros y consideran que el gobierno venezolano no hará nada para que cambie ese aspecto ni mucho menos tomará en cuenta a este sector de la población, además de que ven este medio laboral como un mientras, es decir, lo hago hasta que consiga un trabajo presencial con contrato y los beneficios que se otorgan por ley, simplemente una manera de subsistir hasta que logre conseguir algo más y mejor.

Sin embargo, el 55% de los encuestados señaló que, si se veía a futuro siendo aun un teletrabajador, debido a la libertad y flexibilidad que representa esta modalidad laboral, que a pesar de las vicisitudes que se presentan, prefieren optar por trabajos que les paguen en una moneda extranjera que le ofrezca mejores salarios, aunque sea por periodos de tiempo ilimitados y con incertidumbres. Por otro lado, si les gustaría que el gobierno venezolano tomara en cuenta este sector de la población y realizara reformas para implementar leyes que protejan al teletrabajador o trabajador remoto.

Figura 17. Seguir Siendo Teletrabajador



Fuente: Información recogida en campo, Alvarado marzo 2024

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Para concluir, la sociedad no es un ente que siempre se encuentra en un perfecto equilibrio, está ha estado sometida en constantes cambios, en su mayoría por la lucha y competencia de los recursos escasos. además del poder. Así como lo expresa Ralf Dahrendorf, con su Teoría del Conflicto Social, el cambio social, la desigualdad, la opresión y la dominación son características inherentes de la sociedad. Cada grupo o sector de la sociedad posee sus propias luchas o dificultades que necesitan ser observadas y sometidas a un entendimiento con la finalidad de esclarecer los problemas y poder resolverlos de una forma que pueda no solo beneficiar a un solo grupo social, sino que todos puedan ser tomados en cuenta.

El ámbito del teletrabajo aun no siendo un descubrimiento nuevo, tampoco se puede considerar como un tema tan moderno, lo que sí se puede afirmar es que debido a la pandemia del COVID 19, esta modalidad tuvo un pico más elevado, lo que género que todo un sector se movilizara en masa para fomentar esta vertiente laboral, resguardándose de tal forma que les permitió sentirse relativamente seguros con respecto al virus que les impedía hacer vida cotidiana normal e incluso laboral de manera presencial.

Si bien es cierto que esta modalidad nace de la teoría del ingeniero Jack M. Nilles en el año 1976 como una propuesta surgida por una necesidad que se tenía que cubrir o solventar, demuestra que los cambios sociales empiezan desde que un punto A comienza a tener conflictos con un punto B, ocasionando fricciones que llevan a un cuestionamiento que luego se convierte en planteamiento y finaliza con exigencias. A medida que la tecnología y la sociedad siga su curso los campos laborales seguirán expandiéndose y el teletrabajo es solo una modalidad surgida de la necesidad y avances modernos por parte del ser humano.

Sin embargo, al ser una modalidad entre comillas nueva esto ocasiona que exista la posibilidad de que no todos los países del planeta tierra fomenten los principios y fundamentos que se requieren para que un individuo se sienta estable o protegido dentro de este ámbito laboral que es el trabajo remoto, si bien es cierto que la OIT ha tomado partido e

iniciativas para que las naciones que se encuentran registradas en su programa se actualicen y eduquen con respecto a lo que es el teletrabajo y las normativas y derechos que les corresponde a las personas que se encuentran en este sector de la población, no significa que realmente alguno de estos países este o no tomando en cuenta estas normativas o que siquiera las hayan incluido dentro de sus propias leyes nacionales como tenemos en este caso en particular a Venezuela, la cual a pesar de pertenecer al programa de la OIT - Organización Internacional del Trabajo- y si tener en cuenta innumerables leyes y estatutos que en esta se especifican no posee dentro de su gabinete legal ninguna normativa o ley que proteja o le brinde algún tipo de seguridad legal a este sector de la sociedad que se encuentra laborando de manera remota

Los derechos y beneficios tales como contrato, tiempo de descanso, sus respectivos días libres en la semana, seguro médico, prestaciones, remuneraciones, seguro social, vacaciones, entre otros, para muchos teletrabajadores son solo anhelos debido que al encontrarse con esta modalidad de trabajo que como ya se ha expresado no es nueva pero si moderna no se encuentra establecida en las leyes del territorio venezolano dejando a todos estos individuos de cierta manera a su suerte por la falta de posibilidad de pedir ayuda a lo ahora de presentar alguna dificultad o riesgo ya que no existe un departamento legal que pueda ofrecerles sus servicios.

Por lo tanto, se tiene que a pesar que el teletrabajo puede ser una manera moderna para satisfacer una necesidad dentro del ambiente laboral, está también ha desembocado conflictos entre los individuos que se desenvuelven en este medio, provocando una lucha que en gran medida se encuentra desbalanceada por la falta de interés por parte de las entidades gubernamentales. De esta manera, aunque exista este conflicto entre empleador y empleado no se puede llegar a un acuerdo que pueda considerarse justo porque dentro del territorio venezolano no se encuentran las herramientas legales para alegar por un mejor trato laboral.

A pesar de la clara desigualdad, aun así, estos individuos que realizan teletrabajo siguen optando por este medio debido a diversas aristas que estos consideran preferibles que optar por un trabajo laboral de presencia física en el cual observan que tienen que ejercer más de su ser e incluso esforzarse más por menos de lo que podrían generar si siguen siendo teletrabajadores. Si les gustaría que el gobierno venezolano tomara cartas en el asunto para su mejora dentro de su campo de trabajo, pero de igual forma, aunque tengan sus recelos o pérdida de confianza prefieren seguir siendo trabajadores remotos.

5.2. Recomendaciones

Se sugieren las siguientes recomendaciones.

- ❖ Implementar estrategias para promover un entorno de teletrabajo más seguro y estable, en el cual se pueda fomentar la creación de una comisión especializada que desarrolle un conjunto de directrices legales. Las políticas deben ser claras y esenciales para establecer una legislación que defina los derechos y responsabilidades de los empleadores y empleados. Tomando en cuenta en igual medida la seguridad de datos personales, la salud mental y física de los teletrabajadores, como las pausas obligatorias de descanso y recursos para el bienestar laboral.
- ❖ Impulsar la implementación de un marco legal para el teletrabajo, este puede lograrse mediante la creación de mesas de diálogo y foros de discusión abiertos entre empleadores, empleados, representantes sindicales y legisladores. Esto permitiría recoger una amplia gama de perspectivas y experiencias que serían útiles para comprender mejor las necesidades y expectativas de los teletrabajadores.
- ❖ Otra manera de recoger las perspectivas y experiencias de los teletrabajadores de forma efectiva también podría ser mediante encuestas en línea y entrevistas virtuales, que permitan a los trabajadores expresar sus opiniones y compartir sus experiencias de manera cómoda y segura. Además, se podrían utilizar plataformas de redes sociales y foros profesionales para alcanzar una audiencia más amplia y diversa. La clave está en utilizar múltiples métodos de recolección de datos para obtener una visión integral y representativa que pueda dar más información y mejorar el desarrollo de políticas para este ámbito laboral.
- ❖ Finalmente, sería beneficioso contar con un sistema de seguimiento y evaluación transparente durante el proceso de formulación de las leyes para ajustar las políticas según sea necesario y asegurar su efectividad.

ANEXOS

Validación de Instrumento



Universidad de Oriente
Núcleo de Sucre
Escuela de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología
Curso especial de grado
Seminario: Elaboración de propuesta de investigación.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, Lcda. Kenia M. Lara Velásquez, con especialidad, Ciencias Gerenciales, mención Recursos Humanos, titular de la cédula de identidad N.º 14.976.634, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñada por la bachiller Adela Alvarado, titular de la cédula de identidad N.º 24.873.870, alumna del **curso especial de grado** de la carrera de sociología de la Universidad de Oriente núcleo Sucre, cuya propuesta de investigación tiene por objetivo: **Estudio de las condiciones laborales en el teletrabajo, Urb. José María Vargas, parroquia Altagracia, Cumaná, Estado Sucre, año 2023.** Y considero que el cuestionario cumple con los requisitos para poder aplicarse y tiene parámetros que permitirán lograr los objetivos planeados.

En Cumaná a los 31 días del mes de enero de 2024.

Lcda. Kenia M. Lara Velásquez

C.I.: 14.976.634



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

El presente cuestionario se aplicará a la comunidad Urb. José María Vargas, Parroquia Altigracia, Cumaná, Estado Sucre.

Estimado Entrevistado.

La finalidad de este cuestionario será adquirir información necesaria para poder llevar a cabo la investigación: **ESTUDIO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO, URB JOSE MARIA VARGAS, PARROQUIA ALTAGRACIA, CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2023**. Dicha investigación se presentará como trabajo de grado para optar al título de licenciados en la carrera de Sociología.

Agradecemos encarecidamente su disposición, y la discreción como la confidencialidad de los datos.

Bachiller

Adela Alvarado

Tutor

Prof. Yaneth Guzmán Rosillo

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente las preguntas.
- Responda según su opinión y experiencia.
- En caso de necesitar una aclaratoria sobre las interrogantes, puede preguntarle al encuestador.

Técnica: Encuesta**Instrumento: Cuestionario**Fecha / /

Nombre y Apellido (Opcional) _____

Comunidad _____

Sector _____

1.- Edad _____

2.- Sexo

a) M _____ b) F _____ c) Otros _____

3.- Nacionalidad

a) V _____ b) E _____

4.- ¿Posee algún trabajo actualmente? De ser así es un trabajo de presencia física o es un teletrabajo (trabajo remoto).

a) Trabajo de presencia física _____ b) Teletrabajo _____

5.- ¿Cuántos años estima que lleva trabajando en el sector del teletrabajo (trabajo remoto)?

a) 1 – 3 _____

b) 4 – 6 _____

c) 7 - 9 _____

d) 10 – 13 _____

d) 14 y mas _____

6.- ¿Conoce o posee usted el conocimiento de los derechos y beneficios mínimos laborales con respecto a la ley del trabajo?

a) Si _____ b) No _____

7.- ¿La empresa a la cual le hace teletrabajo (trabajo remoto) le ofrece las condiciones laborales necesarias para su óptimo funcionamiento y desarrollo, es decir, esta le facilita recursos o equipos necesarios para el desempeño de su área de trabajo y en dado caso de que usted sufra alguna pérdida de material, la empresa se lo repone?

8.- ¿La empresa para la que realiza teletrabajo le ofrece la posibilidad u oportunidad de ascender laboralmente y desarrollar sus capacidades como profesional o usted siente que no es tomado en cuenta y no es indispensable?

9.- ¿A la hora de presentarse algún inconveniente con su área de trabajo, usted tiene la disponibilidad o posibilidad de ir con su empleador y explicarle la situación o no posee ningún tipo de enlace con el cual pueda ir a expresar sus dificultades?

10.- Posee usted, los beneficios básicos que imparte el estatuto de las leyes laborales, como lo son: las prestaciones, feriados, vacaciones, bonos por buen desempeño, aguinaldos, días de asueldo por justificativo médico, seguro médico, los dos días reglamentarios de descanso a la semana, entre otros.

a) Si _____

b) No _____

c) Algunos ítems _____

De ser su respuesta algunos ítems, explique

11.- ¿Posee usted un contrato con horario fijo laboral y jornadas que cumplan el mínimo de horas establecidas por la ley del trabajo del país, o su jornada laboral suele ser de más o menos horas? De ser su respuesta afirmativa, ¿el contrato cumple con los requisitos mínimos de la ley del trabajo y su empleador le paga las horas extras? De ser negativa, igual explique.

12.- ¿A la hora de enfermarse usted posee la facilidad de comunicarse con su empleador y disponer de un récipe médico para poder tomarse el día libre y descansar? ¿O no opta de este beneficio y corre el riesgo de ser amonestado con reducción de sueldo o en el peor de los casos despedido?

13.- ¿Usted como teletrabajador se siente seguro y protegido en este ámbito laboral o constantemente se encuentra angustiado? De encontrarse angustiado explique ¿por qué?

14.- Para usted, ¿Cuáles han sido las mayores carencias y beneficios que le ha ofrecido ser un teletrabajador, tanto en su ámbito laboral, como personal y social? Compárelas con los trabajos que haya tenido de manera presencial antes y explique. De ser posible que no haya tenido aun un trabajo presencial entonces solo explique las carencias y beneficios que le ha ofrecido ser un teletrabajador.

15.- ¿Siendo un teletrabajador considera usted que tiene más tiempo para convivir con sus seres queridos y realizar vida social o por el contrario siente que se la vive trabajando mucho más que cuando estaba en una jornada presencial?

16.- Considera usted que el cambio de pasar de ser un trabajador presencial para incursionar en el ámbito del teletrabajo, en algún momento le ha afectado su salud mental y física. Tomando en cuenta los horarios en los que desempeña su labor, por ejemplo: Si su trabajo es diurno o nocturno, ¿usted siente que de alguna manera su salud se ha visto afectada? sobre todo en el turno de la noche por la falta de sueño? De ser afirmativa su respuesta. ¿Cuáles son los procesos que ha tenido que atravesar para amoldarse a este nuevo ritmo de vida y como le ha afectado mental y físicamente?

17.- ¿Sabía usted que existen reglamentos y estatutos, así como leyes internacionales que protegen al teletrabajador?

a) Si _____ b) No _____

18.- Esta usted informado de que en la ley del trabajo de Venezuela no existe leyes ni reglamentos que protejan al teletrabajador (trabajo remoto) en caso de que sufra de algún abuso o negligencia por parte de sus empleadores?

a) Si _____ b) No _____

19.- ¿Cómo considera usted que podría mejorar su experiencia en el ámbito laboral que es el teletrabajo (trabajo remoto)?

20.- ¿Se ve usted a futuro siendo aun un teletrabajador? De ser así, cuales considera que deberían ser las pautas más importantes que debería tomar en cuenta el país, para fomentar un ambiente de teletrabajo más respetable y que otorgue todos los derechos mínimos estipulados por la ley del trabajo presencial.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS

- Arévalo Gabriela (S. F), Aspectos Legales del Teletrabajo En Venezuela. Pág. En Línea. <https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/aspectos-legales-del-teletrabajo-en-Venezuela#:~:text=Aunque%20la%20figura%20del%20teletrabajo,ley%20especial%20que%20la%20regule>
- Apptec (2020). [Página En Línea] Conoce el origen y la evolución del teletrabajo. <https://www.apptec.cl/blog/conoce-el-origen-y-la-evolucion-del-teletrabajo>
- Alexis José Urbina Pimentel (2015). Monografías. Trabajo a domicilio y trabajadores que realizan labores para el hogar (Venezuela). <https://www.monografias.com/trabajos105/trabajo-domicilio-y-trabajadores-que-realizan-labores-hogar/trabajo-domicilio-y-trabajadores-que-realizan-labores-hogar#:~:text=En%20tal%20sentido%2C%20es%20importante%20indicar%2C%20que%20el,propios%20instrumentos%20o%20los%20suministrados%20por%20el%20patrono>
- Bolívar Keixha (2011). [Tesis]. El Teletrabajo como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera, ubicada en Valencia Edo Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad De Carabobo.
- Belkys Rojas de Escalona (2010). [Libro] Investigación Cualitativa Fundamentos y Praxis. <https://drive.google.com/file/d/1zsWgM-6ymw6lgeSszdloQMeGU4l3gi7x/view?pli=1>
- Chaves, R. M. V., & Villegas Barahona, G. (2021). El teletrabajo desde la perspectiva del bienestar económico; evidencias post covid-19, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, febrero 2020. Educación Superior, (31), 77–95. <https://doi.org/10.56918/es.2021.i31.pp77-95>.
- Cristian Gallegos (2022). [Página en línea]. Así creó el teletrabajo un ingeniero de la NASA como respuesta a la crisis del petróleo. <https://www.economista.es/economia/noticias/11830380/06/22/Asi-creo-el-teletrabajo-un-ingeniero-de-la-NASA-como-respuesta-a-la-cri-sis-del-petroleo.html>
- Carlos Morillo (2021). [Página en línea]. Prensa AN. Subcomisión de Innovación evalúa Anteproyecto de Ley de Teletrabajo o Trabajo a Distancia. <https://www.asambleanacional.gob.ve/index.php/noticias/subcomision-de-innovacion-evalua-anteproyecto-de-ley-de-teletrabajo-o-trabajo-a-distancia>
- Duek, María Celia. (2010). [Artículo] Ralf Dahrendorf: crítica e implicancias de su teoría ecléctica de las clases. Consultado el 30 de 2023. En: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712010000100006.
- Dulce Urdaneta, Grupo Milos C.A. (2020). [Blog en línea]. El Teletrabajo en Venezuela ¿Realidad o Ficción? <https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>

- Elia Oliveros y Bethy Méndez (2021). [Artículo en línea] El Teletrabajo En Venezuela En Contexto Covid 19. <https://issuu.com/edea.unesr/docs/reych-45/s/13848084>
- Fernández-Tapia Joselito y Rocío Guadalupe Bravo Salazar (2019). [Artículo] El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Revista de conflictos sociales latinoamericanos*. Centro de Estudios Políticos y Sociales de América Latina (CEPSAL).
- Fidias G Arias (2012). [Libro] *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme, Caracas, Venezuela.
- Fernando Troilo (2020), *Estudio Online Sobre Teletrabajo en Tiempos de Covid en Argentina*. Universidad del Cema (UCEMA). Argentina. <https://ucema.edu.ar/posgrado/recursos-humanos/encuesta-teletrabajo>
- Fredy González (2005) [Artículo] ¿Qué Es Un Paradigma? Análisis Teórico, Conceptual Y Psicolingüístico Del Término. Consultado el 29 de 2023. En: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300039.
- Frank W. Schiff (1979). [Artículo] Working at Home Can Save Gasoline. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>
- Juan Carlos Barajas Martínez (2019). [Blog en línea] La Teoría del Conflicto I: Ralf Dahrendorf. Consultado el 30 de 2023. En: <http://sociologiadivertida.blogspot.com/2020/01/resumen-en-este-articulo-se-describen.html#:~:text=Dahrendorf%20creía%20que%20el%20conflicto,los%20cambios%20pueden%20ser%20radicales>.
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. (2012). [Artículo] *Gaceta Oficial N° 8.938*. Extraordinario 30 de abril de 2012. Caracas. Venezuela. <http://www.ivpa.gob.ve/wp-content/uploads/2018/04/LOTTT.pdf>
- Microsoft (2023). [Página Web] Smooth Streaming Primer (una plataforma integrada de entrega multimedia basada en HTTP). <https://learn.microsoft.com/es-es/iis/media/smooth-streaming/smooth-streaming-primer>
- Marina Camacho (2021), *Estudio Sobre la Implantación del Teletrabajo en España*. Blog. En Línea. <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/>
- Maza Santos Eliana Hilaish (2021). [Tesis]. *Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente*. Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería. Universidad Estatal Del Sur De Manabí.
- Nilles, Jack M. (1978). [Libro] “The Telecommunications-Transportation Tradeoff—Options for Tomorrow.” *Transportation Research*, Elsevier, [https://doi.org/10.1016/0041-1647\(78\)90058-8](https://doi.org/10.1016/0041-1647(78)90058-8).
- Naciones Unidas (2021). [Página en línea]. La OIT insta a proteger a los teletrabajadores, a menudo “invisibles”. <https://news.un.org/es/story/2021/01/1486442#:~:text=Los%20teletrabajadores%20afro>

ntan%20mayores%20riesgos%20de%20seguridad%20y,del%20Trabajo%20%28OIT%29%20dado%20a%20conocer%20este%20mi%20C3%A9rcoles

Ortega Vargas Luisa Fernanda (2017). [Tesis]. Teletrabajo: Una Opción Para La Mejora De Los Beneficios De Las Organizaciones Y De Los Empleados. Facultad De Administración De Empresas. Universidad Santo Tomas.

Organización Internacional Del Trabajo, OIT (2020). [Guía práctica]. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm

Organización Internacional Del Trabajo, OIT (2022). [Informe Regional]. Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_873977/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). [Página Web]. Nueva nota técnica de OIT entrega principales lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo. https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_825188/lang--es/index.htm#:~:text=Es%20por%20esto%20que%20los%20Especialistas%20de%20OIT,vii%29%20la%20igualdad%20de%20trato%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n

Pablo de la Vega (2021). [Tesis]. El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina. Universidad Nacional de La Plata.

Prezi (2023). [Blog en línea] Teoría del conflicto: Ralf Dahrendorf. Consultado el 30 de 2023. En: <https://prezi.com/eakfkdlgqo90/teoria-del-conflicto-ralf-dahrendorf/>.

Sofía Delpueche (2022), Ley De Teletrabajo Resumida Para RR.HH. Blog. En Línea. <https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/>

S. A. Actualidad-24.com (2022), Ley del Teletrabajo en Venezuela. Pág. En Línea. <https://www.actualidad-24.com/2021/03/ley-del-teletrabajo-en-venezuela.html>

S. A. Claro Institucional (2019). ¿Qué son las TIC? Y ¿Por qué son tan importantes? Pág. En Línea. <https://www.claro.com.co/institucional/que-son-las-tic/>

S.A. Enatec (2020), Tipos de Teletrabajo. Blog. En Línea. <https://einatec.com/tipos-de-teletrabajo/>

S.A.GOV.CO (Gobierno de Colombia), Marco Jurídico. Pág. En Línea, S. F. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>.

S. A. Instituto de Ingeniería del Conocimiento (iic), Estudio Sobre la Experiencia del Teletrabajo con la COVID-19. Blog. en Línea, S. F. <https://www.iic.uam.es/rr-hh/estudio-experiencia-teletrabajo-covid-19/>

S.A. LEFEBVRE (2020), Regulación Legal del Trabajo A Distancia. Blog. En Línea. <https://elderecho.com/regulacion-legal-del-trabajo-distancia>

S.A. LEFEBVRE (2020), Ley que Regula el Teletrabajo. Blog. En Línea. <https://elderecho.com/entra-vigor-la-ley-regula-teletrabajo>

S. A. Work Meter, Estudios y Casos de Éxito del teletrabajo. Blog. En Línea, S. F. <https://www.workmeter.com/blog/estudios-casos-de-exito-teletrabajo/>

Significados (2023). [Página en línea]. Paradigmas. Consultado el 29 de 2023. En: <https://www.significados.com/paradigma/>.

Seda-Irizarry, Ian J (2011). Un resumen completo del capital de Marx de Diego Guerrero.

Consultado el 30 de 2023. En:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722011000200012.

Shana Lebowitz (2021) [Blog] IBM revela la estrategia que usa para determinar cuáles son los empleados que pueden teletrabajar y los que no. Business Insider. <https://www.businessinsider.es/estrategia-ibm-decidir-quien-teletrabaja-quien-no-816813>

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (2023). [Página en línea] Ralf Dahrendorf. Consultado el 30 de 2023. En: https://arboldelademocracia.cuaieed.unam.mx/autor/Ralf_Dahrendorf.

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Estudio de las condiciones laborales en el teletrabajo, Urb José María Vargas, Parroquia Altagracia, Cumaná, estado Sucre, año 2023.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Alvarado P. Adela C.	ORCID	
	e-mail	cutercox@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Teletrabajo
Definición de Términos
Condiciones Laborales
Antecedentes

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Sociología

Resumen (abstract):

El presente trabajo tuvo como objetivo principal identificar las condiciones laborales en el teletrabajo, es una investigación de tipo cuantitativa, donde la muestra de estudio fueron los habitantes de la Urb. José María Vargas, Parroquia Altigracia, Cumaná, Estado Sucre en un total aproximado de 300 personas. La muestra estuvo conformada por 20 personas los criterios de Inclusión fueron: persona que se encuentre realizando teletrabajo. Teniendo como bases teóricas la teoría Del Conflicto Social de Ralf Dahrendorf y la teoría del ingeniero Jack M. Nilles The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow que es de la cual surge todo ese nuevo ámbito de trabajo el cual se conoce como teletrabajo. Los resultados de la investigación se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas las cuales fueron tabulados en el programa de Excel para luego ser presentados en gráficas y cuadros con sus respectivos análisis, interpretación y discusión. Se tiene que a pesar que el teletrabajo puede ser una manera moderna para satisfacer una necesidad dentro del ambiente laboral, está también ha desembocado conflictos entre los individuos por lo tanto se buscó expandir y profundizar un poco más sobre el teletrabajo y que tanto se habla o se ha estudiado este tema en materia de condiciones laborales.

Palabras Clave: Teletrabajo, Definición de Términos, Condiciones Laborales, Antecedentes.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. Dra. Yaneth Guzmán R.	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	cienciassocialesudo2022@gmail.com
	e-mail	
Lcda. Kenia M Lara V.	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	ainekaral22@hotmail.com
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2024	03	20
------	----	----

Lenguaje: Spa _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
NSUCTG_APAC2024.doc	Application/word

Alcance:

Espacial:

Temporal:

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) en Sociología

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: Licenciatura En Sociología

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU N° 0975

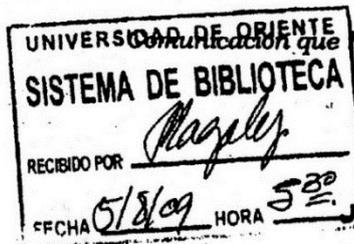
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Letido el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



La publicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUMPEL
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.

Adela Alvarado

Alvarado Perdomo, Adela Carolina
Autor

Yaneth Guzmán Rosillo

Prof.: Dra. Yaneth Guzmán Rosillo
Asesor