



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**ESTRATEGIAS PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DESDE LA
PERSPECTIVA DEL TELETRABAJO**

Tutor(a):

Paola Lamenta

Línea de investigación:

Código-Salud de los Trabajadores

Autores:

Vilorio Ana 19.862.534

karolis221290@gmail.com

0414-3432222

Bárbula, Abril 2023

ACTA DE APROBACIÓN

Hoy, 11 de abril de 2023, nosotras, las abajo firmantes, profesoras de la Universidad de Carabobo, constituidas en Comisión, conforme la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 693, celebrada el día 22-03-2023, procedimos a analizar –de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018– la documentación presentada como credencial de mérito para el trabajo de grado, por Ana Vilorio, titular de la Cédula de Identidad N° 19.862.534.

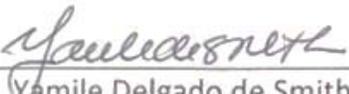
Publicación con arbitraje doble ciego

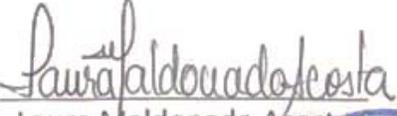
Autora: Ana Vilorio

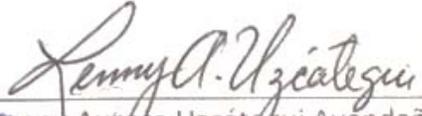
Título del trabajo: *Estrategias para las condiciones de trabajo desde la perspectiva del teletrabajo*

Revista: Revista de Investigación Estudiantil TALENTO
ISSN 1856-7177.

Por tanto, la Comisión considera que la credencial, carta de aceptación, presentada por la bachiller Ana Vilorio, titular de la Cédula de Identidad N° 19.862.534, cumple con lo establecido en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.


Yamile Delgado de Smith
CI. 9.547.343
(Coordinadora)


Laura Maldonado Acosta
CI. 16.434.593
(Miembro Principal)


Lenny Aurora Uzcátegui Avendaño
CI. 8.045.520
(Miembro Principal)



STRATEGIES FOR WORKING CONDITIONS FROM THE PERSPECTIVE OF TELEWORKING

Ana Carolina Vilorio Seijas

Summary

The present work aims to describe the methods to be implemented for the adaptation of the new forms of teleworking. Methodological orientation leads to analyzing this work methodology for the following purposes: First, to design strategies that preserve quality in working conditions. Secondly, to develop the approach taking into account the new demands of teleworking. And thirdly, to highlight the actions in the areas that should be considered and adapted for the new modality of teleworking.

Key Words: Work strategies, Strategies for teleworking, teleworking conditions, Labor innovation.

ESTRATEGIAS PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TELETRABAJO

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo describir los métodos a implementar para la adaptación de las nuevas formas de teletrabajo. La orientación metodológica conduce a analizar esta metodología de trabajo con los siguientes propósitos: Primero, diseñar estrategias que conserven la calidad en las condiciones del trabajo. Segundo, desarrollar el planteamiento tomando en consideración las nuevas exigencias del teletrabajo. Y en tercer lugar, destacar las acciones en los ámbitos que deben considerarse y adaptarse para la nueva modalidad de teletrabajo.

Palabras Claves: Estrategias de trabajo, Estrategias para el teletrabajo, condiciones del teletrabajo, Innovación laboral.

Introducción

En el año 2020 la pandemia de covid-19 devastó el mundo, afectando las condiciones de vida y de trabajo de los venezolanos, dejando en evidencia la gran fragilidad del sistema laboral en Venezuela. El confinamiento ha cambiado la forma de trabajar de

todos, la crisis sanitaria estimuló el crecimiento del trabajo on line dejando al descuido la estabilidad de las condiciones de trabajo por lo tanto está vinculado al estado del entorno laboral.

Teletrabajar no es irse a casa, encender la pc y empezar a mirar la

pantalla; es desarrollar una metodología de trabajo que tenga en cuenta la dispersión geográfica, la variación horaria, y las necesidades de comunicación y recursos informáticos necesarios para desarrollar el concepto de teletrabajo.

La pandemia de covid-19 tuvo una gran repercusión en el mercado laboral más allá del impacto que tuvo a corto plazo por la salud de los trabajadores sino también por el fuerte cambio a largo plazo de trasladar modalidades de trabajo presencial a no presenciales y la adaptación de la nueva forma de trabajar. Para muchos trabajadores, introducirse en las nuevas medidas de distanciamiento físico, los cierres y las restricciones conexas para aplanar la curva de infecciones han tenido consecuencias nefastas, entre ellas, licencias obligatorias de duraciones incierta, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo, extensión de jornadas laborales. despidos y perdida de trabajo, así como cierres de empresas. No obstante, para otro segmento importante de población activa, la pandemia provocó un aumento repentino en la carga de

trabajo, así como grandes cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo.

Lo más importante de despeñar la nueva tendencia de teletrabajo no es estar conectado y cumplir los deberes requeridos sino desarrollar el trabajo de manera productiva y eficiente. Las jornadas laborales, las rutinas de trabajo, actividades, objetivos y por supuesto el reporte y la gestión, son los aspectos más relevantes para establecer una metodología de mejor productividad remota y salvaguardar las condiciones laborales.

Con medidas de control y organizativas que mejoren las condiciones de trabajo adaptándolas a la situación actual se deben diseñar estrategias actuales que mantengan la calidad en las condiciones del trabajo, desarrollando planteamientos que consideren las nuevas exigencias laborales, tecnológicas y del nuevo enfoque del teletrabajo aplicando acciones en los ámbitos que contemplen esta nueva modalidad.

La crisis actual podría darnos la oportunidad de renovar el sistema laboral y las estrategias aplicadas

sobre las condiciones de trabajo. Las ventajas de los procesos actualizados atraen garantías para todas las partes.

Hoy en día tener acceso a la tecnología no es difícil, el entorno competitivo en el que se mueven las empresas obliga a renovarse continuamente e invertir en nuevas tecnologías. Gracias a estas facilidades tanto las empresas como los trabajadores obtienen múltiples ventajas. Y es que en plena revolución digital las organizaciones que no cuenten con las nuevas herramientas digitales pierden puntos en el mercado empresarial a nivel mundial.

Estamos en un contexto donde las empresas y organizaciones en general evolucionaron hacia estructuras mucho más transversales, donde la comunicación y el trabajo en equipo se demanda mucho más que antes. Este nuevo escenario trae nuevas oportunidades para corregir errores que fueron generados por causas inciertas y evitaran grandes inconvenientes a futuro.

Trabajo

Como trabajo denominamos al conjunto de actividades que son

realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Con el paso del tiempo, el uso de la palabra se amplió para referirse a una actividad que causara dolor físico y se asoció al trabajo en el campo, pero su uso se extendió a otras actividades humanas.

Gracias al trabajo el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual además contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional, sin contar con el aporte que hace a la sociedad. El significado de trabajo tiene enfoques en diversas áreas, como la economía, la física, la filosofía ente otras más.

Trabajo y empleo no siempre son sinónimos intercambiables. Trabajo es una tarea que no necesariamente da al trabajador una retribución económica.

Un ejemplo de lo anterior es el debate actual en algunos países sobre la viabilidad de pagar el trabajo del hogar, considerando que requiere la

ejecución de múltiples tareas, y que se trata de una actividad que genera un impacto positivo en la sociedad.

Empleo, por otra parte, es una posición o cargo que un individuo ocupa en una empresa o institución, donde su trabajo físico o intelectual es debidamente remunerado. El concepto de empleo, en este sentido es mucho más reciente que el de trabajo, puesto que surgió durante la Revolución Industrial.

Blanch (1996) el concepto de trabajo tiene una pluralidad de significados, referidos, principalmente, a un tipo específico de actividad humana, por un lado, y las construcciones sociales del sentido y el valor de la actividad. Este autor define el trabajo como la inversión consciente intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos, o la realización de servicios con los que satisfacen algún tipo de necesidad humanas.

Teletrabajo

El teletrabajo se ha definido dentro como una de las modalidades de las formas de trabajo flexibles. Estas

formas también incluyen términos como trabajo remoto, trabajo móvil o e-trabajo (Crawford et al., 2011). En cualquier caso, autores como Crawford et al. (2011) han identificado como principal característica que estas modalidades tienen en común, la existencia de un contacto físico, cara a cara, inferior a las cuatro horas semanales con colegas o con jefes, una de las razones principales por la que las personas optan por esta modalidad de trabajo ha sido la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Uno de los elementos principales del teletrabajo, es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el contacto con los supervisores y colegas, lo que se ha conocido como trabajo digital. No necesariamente el teletrabajo implica trabajar desde el hogar, sino que hace referencia al lugar de elección del trabajador, fuera del contexto físico de las oficinas tradicionales (Beauregard et al., 2019; Neufeld & Fang, 2005).

De acuerdo con Crawford et al. (2011), adicional al aislamiento social que

resulta típico de este tipo de actividad, los problemas que afectan la salud mental se deben al trabajo en largas jornadas, sensación de inseguridad en el trabajo, falta de control del tiempo y frustración por problemas de coordinación de actividades; elementos que se encontraron presente en actividades de teletrabajo. Asimismo, se identificó la dificultad de separar los espacios de trabajo y familiares cuando ambos coinciden y la falta de desconexión mental de los problemas de trabajo (Felstead & Henseke, 2017).

Condiciones laborales

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con

sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales.

También influye en la salud las condiciones de trabajo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud. Cuando hablamos de salud laboral y, por lo tanto, de salud en el trabajo, no nos podemos olvidar de todos estos temas.

Efecto del teletrabajo que afectan las condiciones de trabajo

Según las investigaciones realizadas, las personas que tienen Teletrabajo suelen tener jornadas de trabajo más largas, pero también gozan de mayor autonomía. Pareciera ser que la flexibilidad laboral, tiene generalmente efectos positivos en el desempeño de aquellos trabajos que tienen relación con la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, hay que considerar que esta modalidad en sí mismas representan un cambio tecnológico que ayuda a

mejorar el desempeño, tanto individual como organizacional.

El teletrabajo puede tener efectos positivos, pero también generan efectos negativos entre el balance familia-trabajo al igual que ciertos riesgos de superposición de los límites entre el trabajo y la vida personal. También se ha entendido como una forma de potenciar la igualdad de oportunidad en el mercado laboral. No obstante, el factor aislamiento afecta más a la población que busquen insertarse a través del trabajo en la sociedad.

Salud ocupacional y bienestar

Refiere a cómo los factores tales como la ergonomía, los tiempos de viaje, el aislamiento y el sedentarismo, pueden afectar la salud del trabajador y cómo disminuir su impacto. Finalmente, vale destacar que el teletrabajo puede tener tanto beneficios como perjuicios para el trabajador, dependiendo de factores tanto individuales como organizacionales. Entre estos: la edad, el género, la relación con las jefaturas, el tipo de contrato, el grado de autonomía, la ergonomía, y la calidad del teletrabajo asignado.

Ajuste familia y trabajo

El teletrabajo puede tener un efecto positivo en el balance general, entre la familia y el trabajo, principalmente debido a la reducción en el tiempo de viaje y la autonomía para organizar el trabajo y el tiempo acorde a las necesidades individuales de los trabajadores y sus preferencias. Sin embargo, al mismo tiempo, existe cierto riesgo de superposición entre el trabajo y la vida personal y familiar. Debido a las largas horas de trabajo y la mezcla de tareas al mismo tiempo, se pueden ir desdibujando los límites entre la vida familiar y el trabajo, generando conflicto en ambos ámbitos.

Del mismo modo, el apoyo de la familia y de los jefes también se constituyen en factores afectantes en potenciar el beneficio de la conciliación familia y trabajo que se puede dar en el teletrabajo (Lapierre y Allen, 2006).

Hay también evidencia de que factores tales como la carga de trabajo, la relación entre empleado-empendedor y la frecuencia con que se realiza el teletrabajo, están

relacionados con un mejor o peor equilibrio entre el trabajo y familia.

Todos estos hallazgos sugieren que los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia son muy ambiguos y, tal vez, incluso contradictorios. Un mismo trabajador puede reportar haber reducido tiempo de viaje y, por tanto, tener más tiempo para su familia; mientras que, por otro lado, también pueden reportar un incremento de las horas de trabajo, y por tanto una pérdida de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal.

Reflexiones Finales

Debido al riesgo real de aislamiento social que se asocia con el teletrabajo a tiempo completo, es necesario hacer lo posible para ayudar a los trabajadores de esta modalidad a mantenerse en contacto con sus supervisores y la organización en conjunto. Es importante lograr un equilibrio y contener predominantemente las interacciones sociales dentro de los horarios de trabajo regular, a fin de no desdibujar aún más la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado.

Para asegurar que la comunicación sea eficaz y que ayude a la colaboración en los equipos de teletrabajo, las organizaciones pueden considerar lo siguiente:

- Tener un espacio tranquilo y preparado para trabajar, se recomienda que esta acción sea evaluada por un especialista que otorgue técnicas adecuada para el bienestar del trabajador.
- Respetar los horarios de trabajo, en países como China y Japón desarrollaron un software donde al finalizar la jornada laboral automáticamente el computador se apaga, la finalidad es no exceder la jornada de trabajo.
- Educar a los trabajadores a mantener el mismo horario como si estuvieran laborando de manera presencial e incentivarlos a usar la vestimenta adecuada.
- Verificar que cada trabajador cuente con el equipo necesario y adecuado para el desarrollo de sus actividades.

Estas medidas son las que pueden hacer que el trabajador se sienta cómodo y pueda gestionar su tiempo de manera correcta. Pero para ser productivos hace falta algo más profundo, un cambio de mentalidad a la hora de desarrollar nuestro trabajo. Tenemos que orientar nuestra actividad diaria al alcance de tareas, metas y objetivos.

Una vez fijados los objetivos claros, la consecución de éstos es el detonante de la productividad. Se trabaja día a día, para alcanzar una meta clara y planificada. Estos hitos son los que se pueden reportar de manera ágil y que permite un seguimiento exhaustivo de las tareas de tu equipo en la distancia y hace que todos seamos más productivos. La comunicación en este caso se hace indispensable impulsando así la eficiencia.

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberían reforzarse aún más para prevenir y reducir los riesgos psicosociales derivados de la pandemia-2019, como la violación y el coso. También promover actividades recreativas de salud mental para

disminuir la depresión y ansiedad que genera el confinamiento.

Referencia

“Concepto de Trabajo”
<https://www.significados.com/>

Blanch (1996)
<https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

(Beauregard et al., 2019; Neufeld & Fang, 2005)
<file:///C:/Users/PERSONAL/Desktop/1034.pdf>

“Definiciones de Teletrabajo”
<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

“Efectos positivos y negativos sobre el teletrabajo”
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf

Organización Internacional del Trabajo. El Teletrabajo durante la pandemia Covid-19 y después de ella.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Técnicas de Salud Mental.
<https://www.bupalud.com/salud/beneficios-ejercicio#:~:text=El%20ejercicio%20regular%20ayuda%20a,bienestar%20si%20eres%20f%C3%ADsicamente%20activo.>

Horus, Software <https://www.horus.com/>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL (DIPI)

Nº 2023- 001 DIPI

CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que la bachiller **Ana Vilorio**, titular de la Cédula de Identidad N° **19.862.534**, presento en el marco del IV Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el trabajo titulado: **Estrategias para las condiciones de trabajo desde la perspectiva del teletrabajo**, el cual fue sometido a arbitraje doble ciego, juicio de pares, resultando **APROBADO** para ser publicado en la Revista de Investigación Estudiantil TALENTO de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales I.S.S.N Nro.1856-7177.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada en Bárbula a los nueve días del mes de febrero de 2023.

Atentamente

 
Karla Torres 
Directora
Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI)
Campus Bárbula

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.
Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606
www.faces.uc.edu.ve Correo: dipi.faces@edu.uc.ve
Instagram: @dipifacesuc Twitter: @DIPIFaCESUC_B

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC