

El teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia como alternativa a la presencialidad laboral*

Teleworking in Venezuelan social organizations in times of pandemic as an alternative to work presence

Mariana del Valle Buitrago Rodríguez**

Deysy Carolina Ramírez Conde***

Neyi Lizzet Hulett Rubio****

Resumen

El artículo tiene por objetivo describir la importancia que ofrece para las organizaciones sociales venezolanas, la usanza de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para dar paso al teletrabajo, como alternativa a la presencialidad laboral. A partir de una investigación eminentemente cualitativa, descriptiva, y con diseño documental, se analiza la figura del teletrabajo en Venezuela. Los resultado permiten evidenciar que, la adopción de esta iniciativa, es una opción transcendental para que las organizaciones sociales venezolanas, no dejen de cumplir el giro normal de la empresa y puedan mantener las relaciones internas y externas, bajo unas condiciones especiales de prestación de servicios que permitan sortear los embates de la suspensión de actividades laborales presenciales y físicas decretada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519 de la República Bolivariana de Venezuela, y mientras dure la pandemia por COVID-19, aprovechando las herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación síncrona y asíncrona que ofrecen las TIC al campo empresarial. Por lo tanto, se concluye que el teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia por COVID-19, debe ser vista como opción a la presencialidad laboral, pues la importancia del trabajo remoto, se fundamenta en la posibilidad de implementar un mecanismo alternativo para sopesar la suspensión de las actividades laborales que afectan inexorablemente las relaciones internas empresariales (relación laboral entre la organización social empresarial con sus empleados, trabajadores y obreros).

* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de investigación. Este artículo está vinculado al proyecto de investigación del Grupo Hedure de la Universidad de Los Andes de Venezuela.

** Abogada por la Universidad Católica del Táchira, Venezuela; Especialista en Derecho mercantil sociedades y tributos empresariales por la Universidad de Los Andes, Venezuela; Especialista en Derecho procesal civil por Universidad Santa María, Venezuela. Profesora de la Universidad de Los Andes - Táchira “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”. Email: buitragomariana@gmail.com

*** Licenciada en Educación mención Informática por la Universidad Católica del Táchira, Venezuela; Especialista en Informática Educativa por la Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia; Magister en Educación Abierta y a Distancia por la Universidad Nacional Abierta, Venezuela; Doctora en Calidad y Reforma Educativa por la Universidad Rovira i Virgili, España. Profesora de la Universidad de Los Andes - Táchira “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”. Email: carolinarc126@gmail.com

**** Contador Público por la Universidad Católica del Táchira, Venezuela; Especialista en Gerencia Tributaria por la Universidad Católica del Táchira, Venezuela. Profesora de la Universidad de Los Andes - Táchira “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”. Email: lizzethulett@gmail.com

Palabras clave: Teletrabajo, Tecnologías de Información y Comunicación, Pandemia, Legislación Laboral venezolana

Abstract

The article aims to describe the importance offered for Venezuelan social organizations, the use of Information and Communication Technologies (ICT) to give way to teleworking, as an alternative to the presence of labor. From an eminently qualitative, descriptive research, and with documentary design, the figure of teleworking in Venezuela is analyzed. The results show that the adoption of this initiative, is a transcendental option for Venezuelan social organizations, do not fail to meet the normal turn of the company and can maintain internal and external relations, under special conditions of provision of services to overcome the onslaught of the suspension of work activities and physical presence decreed in the Extraordinary Official Gazette No. 6.519 of the Bolivarian Republic of Venezuela, and while the COVID-19 pandemic lasts, taking advantage of the management, interaction, collaboration and synchronous and asynchronous communication tools offered by the ICT to the business field. Therefore, it is concluded that the telework in the Venezuelan social organizations in time of pandemic by COVID-19, must be seen as an option to the labor presentiality, since the importance of the remote work, is based on the possibility of implementing an alternative mechanism to weigh the suspension of the labor activities that inexorably affect the internal business relations (labor relationship between the social business organization with its employees, workers and workers).

Keywords: Teleworking, Information and Communication Technologies, Pandemic, Venezuelan Labor Legislation

SUMARIO

INTRODUCCIÓN. - ESQUEMA DE RESOLUCIÓN. - I. Problema de investigación. - II. Metodología. - III. Plan de redacción. – 1. El Coronavirus y la prohibición legal de presencialidad laboral en Venezuela. 2. El teletrabajo: consideraciones generales. – 3. Regulación legal del teletrabajo en Venezuela. – 4. Herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación síncrona y asíncrona para el teletrabajo. – 5. Importancia para las organizaciones sociales venezolanas, del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en función al teletrabajo, como alternativa a la presencialidad laboral. - IV. Resultados de investigación. - CONCLUSIONES. – REFERENCIAS.

Introducción

En la historia bíblica se relata en el libro del Génesis, la importancia del trabajo y la relevancia de trabajar; tan es así que, en el texto bíblico se describe que al momento de la creación del mundo el ser supremo trabajó cuando se asevera que: “Y acabó Dios en el día séptimo la obra que hizo; y reposó el día séptimo de toda la obra que hizo” (Reina Valera, 1960, Génesis 2:2); y en los cantos de los Salmistas, se dispone que “Cuando comieres el trabajo de tus manos, Bienaventurado serás, y te irá bien” (Reina Valera, 1960, Salmo 128 2:4), de allí que, el trabajo sea reconocido como un hecho cierto, partiendo de la concepción teológica. No obstante, frente a esta postura emerge la concepción ontológica del trabajo como fenómeno social. En esta concepción realista se concibe el trabajo como “un fenómeno construido por los agentes que protagonizan esa historia” (López & Ochoa, 2015, p. 79).

En consecuencia, el trabajo visto desde cualquier punto de vista (teológico u ontológico), debe ser considerado como un elemento indispensable en la vida del ser humano; ya que el hombre para poder subsistir, requiere indefectiblemente de ciertos bienes y servicios que principalmente los puede obtener realizando el conjunto de actuaciones, actividades y esfuerzos que le permitan obtener una contrapartida; vale decir, la obtención de una remuneración; sin embargo, la acción de trabajar, va más allá de esa elemental concepción mística, individualista-ontológica, pues el trabajo desde la idea holística, se erige como un articulador de la vida de toda nación.

Por ende, el trabajo debe ser concebido como un hecho social y en el caso de Venezuela, el trabajo es regulado como un derecho y un deber de corte constitucional¹, el cual debe ser garantizado por el Estado a través de la implementación de las medidas necesarias conducentes para que, toda persona pueda obtener ocupación productiva, y con ello, una existencia digna y decorosa y para ello, tiene un papel preponderante la figura de jornada laboral a la cual se le relaciona con el “período de tiempo durante el cual, de modo natural o habitual, el trabajador se encuentra a disposición de su patrono” (Niño, 2008, p. 159) y esa disposición del trabajador, se entiende que ocurre desde el momento en que el trabajador llega al lugar del trabajo o donde deba recibir las órdenes e instrucciones respecto al trabajo que debe llevar a cabo².

En Venezuela producto de la pandemia por el COVID-19, se ha “decretado la suspensión de la relación laboral, por causa de fuerza mayor tal como lo dispone la legislación laboral venezolana en el Artículo 72 literal “i”³ , lo que ha conllevado a que el esquema de la presencialidad física laboral, sea una excepción a la regla, pues como lo decretó el Ejecutivo Nacional⁴, y mientras dure la pandemia por COVID-19, se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria producto de tal enfermedad y consecuencialmente, el trabajo llevado a cabo a distancia o por medios remotos⁵ será la regla ante tal situación. Lo antes expuesto ha generado que, frente a la falta de regulación laboral patria, las organizaciones sociales venezolanas se apoyan en ese Decreto de Alarma citado *supra*, para la usanza de herramientas de gestión, interacción, colaboración y

¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario, 24 marzo de 2000, Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho (p. 32).

² Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de (2012) Artículo 167: Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento. (p. 36).

³ . Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012) Artículo 72. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos: (...) i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días (p. 21).

⁴ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19).

⁵ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19, Artículo 8. “El Presidente de la República Bolivariana de Venezuela podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación” (p. 4).

comunicación síncrona y asíncrona que ofrecen las TIC, y así consolidar la jornada laboral que conlleve a la realización del giro normal de las empresas. Por ello, interesa a este estudio describir la importancia que ofrece para las organizaciones sociales venezolanas, la usanza de las TIC para dar paso al teletrabajo, como alternativa a la presencialidad laboral acorde a las exigencias y requerimientos de la realidad laboral, social y real del momento.

Esquema de resolución

1. Problema de investigación

¿Cuál es la importancia que ofrece para las organizaciones sociales venezolanas, la usanza de las Tecnologías de Información y Comunicación para dar paso al teletrabajo, como alternativa a la presencialidad laboral?

2. Metodología

Para el logro del objetivo propuesto en este estudio, se consideró el paradigma de la investigación cualitativa, ya que el mismo “evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p. 6) y por ello “se sirve de las palabras, de las acciones y de los documentos (...) escritos para estudiar las situaciones sociales” (Albert, 2007, p. 146). Entre tanto, según el nivel de conocimiento obtenido por los investigadores, se empleó la investigación descriptiva, la cual “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (Arias, 2006, p. 24). Ello a razón de que, lo que se buscó con el estudio fue de manera sistemática describir la importancia que ofrece para las organizaciones sociales venezolanas, la usanza de las TIC para dar paso al teletrabajo, como alternativa a la presencialidad laboral, es decir, describir las características de esta figura como área de interés de los investigadores (Tamayo, 2012).

Y para llevar a cabo ese proceso fue preciso que los investigadores consideraran: a) cómo se ha venido tratando, la prohibición legal de presencialidad laboral en Venezuela frente a la pandemia mundial del COVID-19; b) qué es el teletrabajo; c) cuál es la regulación legal de la figura del teletrabajo en Venezuela; d) cuáles son las herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación existen para llevar a cabo el teletrabajo, e) cuál es la importancia de la figura del teletrabajo para las organizaciones sociales venezolanas, como alternativa a la presencialidad laboral. Sobre el diseño de la investigación, Arias (2006) afirma que: “Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental” (p. 26). Y en función de ello, los investigadores adoptaron el diseño documental, ya que el mismo “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (Arias, 2006, p. 27).

Las técnicas de recolección de datos utilizados según Arias (2006), “es la forma particular de obtener datos e información” (p.67). Como técnica se utilizó para esta investigación “el análisis documental” (Arias, 2006, p.68) propia de la investigación documental, lo cual permitió abordar el estudio en función del objetivo definido. Entre tanto que, para el análisis de la información se utilizaron las técnicas del arqueo bibliográfico documental, también conocido en la doctrina como recopilación de documentos; la lectura evaluativa y la observación documental; la técnica del resumen analítico y sistematización lógica de la información y la técnica del esquema (Balestrini, 2006).

3. Plan de redacción

3.1 El coronavirus y la prohibición legal de presencialidad laboral en Venezuela

En los últimos meses del año 2020 y el 2021, mucho se dijo del COVID-19, pero nadie dispone a ciencia a cierta de qué se trata, por lo que debe ser considerado como una nueva enfermedad causada por un coronavirus (Ramos, 2020). Con base en ello, la solución más idónea para tratar de frenar los contagios es la cuarentena; lo cual significa restringir o suspender las actividades físicas presenciales, o, aislar a los individuos lo que significa “la separación de un individuo de las demás personas, con el fin de prevenir la propagación de una enfermedad contagiosa y/o contaminación entre las personas sanas” (Namihira-Guerrero, D; Namihira-Guerrero, R; Gallardo-Namihira, H & Meneses-Namihira 2020, p. 3). El objetivo de estas acciones que comprenden la cuarentena, es lograr prevenir la propagación de la enfermedad.

Ello a razón de que el coronavirus, es una nueva cepa de la “familia de virus ARN (RNA) descubiertos en la década de los 60, algunos de los cuales pueden causar diversas enfermedades, que van desde el resfriado común hasta el Síndrome Respiratorio Agudo Severo, (SARS por sus siglas en inglés) (Namihira-Guerrero, D; Namihira-Guerrero, R; Gallardo-Namihira, H & Meneses-Namihira 2020, p. 6). El nuevo coronavirus (COVID-19), no se había detectado antes de que se notificara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019 (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Y frente al avance arrollador de esta enfermedad contagiosa y en algunos casos mortal, el Ejecutivo Nacional venezolano en fecha 13 de marzo de 2020, decretó la cuarentena obligatoria preventiva producto de la pandemia en cuestión, lo que se traduce en la suspensión temporal de algunos de los derechos y garantías de corte constitucional (Pérez, 2020), en los cuales se incluye la suspensión de la relación laboral.⁶

No obstante, dentro de la legislación laboral venezolana vigente, específicamente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) las causas de la suspensión de la relación laboral dispuestas en el Artículo 72 ejusdem, surgen como unas figuras de interrupción de la prestación del servicio, que tienen por efectos, a) la no finalización del vínculo laboral existente; b) la no obligación del trabajador a prestar el servicio; c) la no obligación del patrono a pagar salario y d) la inamovilidad laboral. (Niño, 2008); siempre que ocurra alguna de las causas

⁶ Véase, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) Artículo.

dispuestas en la legislación laboral venezolana vigente⁷, verbigracia “el caso de fuerza mayor”⁸. Al respecto, el redactor de la norma laboral vigente, ha dispuesto que, en este supuesto, se deberá solicitar autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días (Artículo 72, literal i, de la Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadoras y las Trabajadores, 2012). No obstante, frente a la gravedad del problema que enfrenta el orbe producto de la pandemia por COVID-19, y para minimizar los efectos mortales del mismo de los cuales no se ve exenta Venezuela, el Ejecutivo Nacional, por Decreto presidencial número 4160, emanado el día 13 de marzo de 2020 y publicado en Gaceta Oficial 6519⁹, una nueva causal de suspensión de actividades laborales.

Esta causal de suspensión de presencialidad de actividades laborales, trastoca el derecho y el deber constitucional del trabajo para algunas empresas que no estén dentro de las excepciones de laboralidad presencial que dispone el Artículo 9¹⁰ del Decreto presidencial 4.160, del 13 de marzo

⁷ Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadoras y las Trabajadores (2012). Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012).

⁸ Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadoras y las Trabajadores (2012), Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012), Artículo 72, literal i.

⁹ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, mediante el cual se dictó el Decreto que declara el Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19) en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020).

¹⁰Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020), Artículo 9. No serán objeto de la suspensión indicada en el artículo precedente:

Los establecimientos o empresas de producción y distribución de energía eléctrica, de telefonía y telecomunicaciones, de manejo y disposición de desechos y, en general, las de prestación de servicios públicos domiciliarios.

Los expendios de combustibles y lubricantes.

Actividades del sector público y privado prestador de servicios de salud en todo el sistema de salud nacional: hospitales, ambulatorios, centros de atención integral y demás establecimientos que prestan tales servicios.

Las farmacias de turno y, en su caso, expendios de medicina debidamente autorizados.

El traslado y custodia de valores.

Las empresas que expenden medicinas de corta duración e insumos médicos, dióxido de carbono (hielo seco), oxígeno (gases o líquidos necesarios para el funcionamiento de centros médicos asistenciales).

Actividades que conforman la cadena de distribución y disponibilidad de alimentos perecederos y no perecederos a nivel nacional.

Actividades vinculadas al Sistema Portuario Nacional.

Las actividades vinculadas con el transporte de agua potable y los químicos necesarios para su potabilización (sulfato de aluminio líquido o sólido), policloruro de aluminio, hipoclorito de calcio o sodio gas (hasta cilindros de 2.000 lb o bombonas de 150 lb).

Las empresas de expendio y transporte de gas de uso doméstico y combustibles destinados al aprovisionamiento de estaciones de servicio de transporte terrestre, puertos y aeropuertos.

Las actividades de producción, procesamiento, transformación, distribución y comercialización de alimentos perecederos y no perecederos, emisión de guías únicas de movilización, seguimiento y control de productos agroalimentarios, acondicionados, transformados y terminados, el transporte y suministro de insumos para uso agrícola y de cosechas de rubros agrícolas, y todas aquellas que aseguren el funcionamiento del Sistema Nacional Integral Agroalimentario.

La Vicepresidenta Ejecutiva de la República Bolivariana de Venezuela, en consulta con los Ministros del Poder Popular que conforman el Gabinete Ejecutivo con competencia en materia de salud, defensa, relaciones Interiores, transporte, comercio, alimentación y servicios públicos domiciliarios, podrá ordenar mediante Resolución la suspensión de otras actividades, distintas a las indicadas en este artículo cuando ello resulte necesario para fortalecer las acciones de mitigación de los riesgos de epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19).

de 2020¹¹. De la misma manera, el Decreto supra, modifica los efectos de la suspensión de la relación laboral dispuestos en la Ley Orgánica, la cual dispone entre otros que: “el trabajador o la trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio, ni el patrono a pagar el salario” (Artículo 73 de la Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadoras y las Trabajadores, 2012, p. 21). Aunado a ello, este Decreto 4169 (2020), altera la tramitación de la suspensión legal dispuesta la legislación laboral venezolana vigente para que pueda efectivamente ser acordada la interrupción de la relación laboral. Pero frente a todas esas consecuencias contradictorias, el Decreto bajo estudio, debe considerarse como el asidero legal regulatorio de la prohibición legal de presencialidad laboral en Venezuela, que da origen a las modalidades de trabajo a distancia, salvo para las excepciones dispuestas en el Artículo 9 de la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) del año 2020.

3.2 El teletrabajo: consideraciones generales

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega *telou*, empleada como prefijo, que significa *lejos*, y de la palabra latina *tripaliare*, que es la acción de trabajar, que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo (Padilla, 2001). Sin embargo, esta noción filológica, es imprecisa para poder dar una consideración propia de la palabra teletrabajo, por ello es necesario considerar lo que asevera la doctrina sobre este punto.

Al efecto, Buira (2012) considera al teletrabajo como “aquella prestación voluntaria, subordinada y retribuida de una actividad humana encaminada a la producción de bienes y servicio” (p. 30). No obstante, de la aseveración anterior, no se desprende un elemento diferente a lo que puede concebirse en la relación de trabajo convencional, lo que hace suponer que el teletrabajo, comprende en todo caso una modalidad más flexible apoyada en la usanza de las TIC para la realización habitual de la actividad laboral a distancia, ya que la localización espacial en la que se desarrolla la jornada laboral, es distinta a la localización propia de la organización social o sociedad mercantil (sociedad de personas, o sociedades de capital según lo dispone el Artículo 201¹² del Código de Comercio venezolano vigente), y a veces en horario diferente al que con frecuencia se

La Superintendencia de Instituciones del Sector Bancario, SUDEBAN, sin dilación alguna, divulgará por todos los medios disponibles las condiciones de prestación de los servicios de banca pública y privada, así como el régimen de suspensión de servicios, incluidos los conexos, y el de actividades laborales de sus trabajadores.

¹¹ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020)

¹² Código de Comercio. Gaceta de la República de Venezuela, N°475 (Extraordinaria), diciembre, 21 de 1955, Artículo 201 Código de Comercio: Las compañías de comercio son de las especies siguientes: 1º La compañía en nombre colectivo, en la cual las obligaciones sociales están garantizadas por la responsabilidad limitada y solidaria de todos los socios. 2º La compañía en comandita, en la cual las obligaciones sociales están garantizadas por la responsabilidad limitada y solidaria de uno o más socios, llamados socios solidarios o comanditantes y por la responsabilidad limitada a una suma determinada de uno o más socios, llamados comanditarios. El capital de los comanditarios puede estar dividido en acciones. 3º La compañía anónima, en la cual las obligaciones sociales están garantizadas por un capital determinado y en la que los socios no están obligados sino por el monto de su acción. 4º La compañía de responsabilidad limitada, en la cual las obligaciones sociales están garantizadas por un capital determinado, dividido en cuotas de participación, las cuales no podrán estar representadas en ningún caso por acciones o títulos negociables. Las compañías constituyen personas jurídicas distintas de las de los socios. Hay además la sociedad accidental o de cuentas en participación, que no tiene personalidad jurídica. La compañía en nombre colectivo y la compañía en comandita simple o por acciones existen bajo una razón social.

llevaba a cabo de modo presencial (Peiró & Soler, 2020); por ello muchos asocian al teletrabajo con el trabajo en casa.

Sin embargo, el teletrabajo va mucho más allá del entorno presencial o de la distancia física y por ello, es común escuchar términos como el *e-work* o, teletrabajo clasificado únicamente teniendo en cuenta el lugar físico (Padilla, 2011) que indefectiblemente debe ser distinto a la localización de la organización social en la que labora el trabajador que desempeña funciones de laboralidad bajo este tipo de figura; o el *coworking* que permite la existencia de localizaciones espaciales distintas, en la cual se contrata espacios de oficina, así como su mobiliario, y de la misma manera se incluye el acceso a suministros como: conectividad a internet, servicio eléctrico, servicio de limpieza, organización encuentros profesionales, entre otras (Pérez, 2016); conviniendo estos acuerdos por horas, días o semanas.

Entre tanto, la Organización Internacional del Trabajo (2008) por su parte define la figura como “el Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”, por lo que el aporte de esta definición gira en torno a la usanza de los mecanismos telemáticos y electrónicos. Frente a las aseveraciones *supra* propuestas, es menester colegir que, el teletrabajo comprende una modalidad de relación laboral apoyada en la usanza de las TIC, en la que se ejecuta y, presta servicios a distancia. Es decir, este modo de organización del trabajo, no requiere de la presencia física del sujeto trabajador en el local de la empresa, durante una parte importante de su horario laboral, por lo que en muchos casos se considera que existe una deslocalización física del lugar en el cual el trabajador lleva a cabo su función.

Y en función de lo anterior se hace necesario considerar de manera general los elementos indispensables para que efectivamente se configure el teletrabajo. Al efecto, el primero de ellos es la usanza de las TIC, es decir, el uso permanente de algún medio de telecomunicación para que exista conexión remota entre el trabajador y la organización social; y el segundo elemento es la no presencialidad física del trabajador en el local de la organización social para la ejecución y prestación del servicio, vale señalar, debe existir efectivamente la deslocalización del lugar físico de la sede de organización social, del lugar donde se realiza, presta y ejecuta el trabajo; por ello, se considera válido cualquier sitio, en el que se cuente con servicio de conexión a internet y un computador.

3.3 Regulación legal del teletrabajo en Venezuela

Gracias a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela¹³, la usanza de la TIC, es un derecho de orden constitucional¹⁴, que poco a poco ha tenido su desarrollo

¹³ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario, 24 marzo de 2000.

¹⁴ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario, 24 marzo de 2000. Artículo 110. El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

en diferentes ámbitos jurídicos, con la promulgación de diferentes instrumentos legales que cobijan el uso de mecanismos electrónicos. No obstante, la legislación patria no ha regulado expresamente el uso de las TIC en materia laboral. Consecuencialmente, el teletrabajo, es una figura atípica en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Sin embargo, la noción general del teletrabajo tiene una analogía con la figura del trabajo doméstico dispuesta en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).¹⁵ Empero, es menester aclarar que, el teletrabajo dista del trabajo doméstico definido en la ley supra, por la ausencia de la condición indispensable de la usanza de TIC.

Frente a este panorama un tanto desalentador para quienes esperan y aspiran una vigente regulación legal del teletrabajo en Venezuela, se ha abierto una posibilidad que, en una nueva labor legislativa se incluya la figura jurídica del teletrabajo, pues en la práctica laboral y dentro de las organizaciones sociales, esta ha sido la práctica empleada en los últimos meses con ocasión del contexto social de la pandemia por COVID-19. Ello a razón de que, en el Artículo 8 del Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19)¹⁶, se expone, la expresión “modalidad de trabajo a distancia” (p. 3).

Y, considerándose que la modalidad a distancia, encaja como elemento del teletrabajo, por ser este referido a la no presencialidad física del trabajador en el local de la organización social para la ejecución y prestación del servicio, y aunado a ello, se considera que la relación laboral puede pactarse para ser llevada a cabo por medios electrónicos, considerando que el Estado venezolano reconoce en el Artículo 110 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000)¹⁷ el “interés público la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones” (p. 39), por lo que se puede afirmar que se creó el precedente jurídico para poder regular el teletrabajo en Venezuela.

De allí que, como corolario las relaciones laborales llevadas a cabo bajo la figura en cuestión, se deben reconocer como una opción transcendental con un viso legal dispuesto en el referido Decreto *supra* (desde 13 de marzo de 2020), el cual debe ser estudiado en concordancia con el interés público del Estado en la Tecnología y la Comunicación dispuesto en la Constitución Nacional vigente, para que el teletrabajo tenga un asidero legal; y con ello, las organizaciones sociales venezolanas, no dejen de cumplir el giro normal empresarial, tanto interno como externo y, en consecuencia, se le reconozcan y concedan todos derechos laborales a la persona del trabajador o teletrabajador, con su contrapartida en la que éste queda obligado a cumplir con las

¹⁵ Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Artículo 209. Trabajador o trabajadora a domicilio. Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

¹⁶ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, mediante el cual se dictó el Decreto que declara el Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19) en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020), Artículo 8. El Presidente de la República Bolivariana de Venezuela podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación.

¹⁷ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario, 24 marzo de 2000.

responsabilidades que le impone el contrato de trabajo, celebrado con la organización social y así no parar, suspender o detener la actividad comercial y laboral dentro de la organización social.

3.4 Herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación síncrona y asíncrona para el teletrabajo

Partiendo del informe presentado por la KPMG¹⁸ (2020) realizado en Venezuela, en el cual se sostiene que las empresas venezolanas han desarrollado durante este tiempo de pandemia diferentes estrategias y modificaciones a su modelo de negocio para recuperar sus operaciones y adaptarse a los procesos de transición, dejando al descubierto que una minoría está en evolución y en búsqueda de posibles ayudas por parte de diversos organismos, a fin de crear un círculo de cooperación que genere nuevos dinamismos dentro del espacio de la economía global en el contexto venezolano, aunado a ello, se puede considerar sectores en crecimiento escalonado como el caso de la tecnología y los proyectos de innovación junto con el desarrollo autosustentable bajo la figura de teletrabajo.

Siendo que el Teletrabajo, también llamado trabajo a distancia y que hoy se puede denominar como trabajo ubicuo¹⁹, en cuyo concepto se presenta una aparejada y “profunda convergencia tecnológica entre todos los medios y la coexistencia de lo real con lo virtual, además de disponibilidad de la información a cualquier hora, desde cualquier parte y con cualquier dispositivo” (Sevillano García, González Flores, Vázquez Cano & Rey Yedra, 2016: P. 103), se puede sopesar que el trabajo ubicuo depende de la disponibilidad de dispositivos de conexión ubicua con gran ancho de banda, logrando con ello que el teletrabajo se lleve a cabo en condiciones de rentabilidad para las empresas tanto públicas como privadas, haciendo una implementación efectiva de las TIC dentro de sus campos de actuación, tanto a nivel de gestión, interacción, colaboración y comunicación, evidenciando con ello que el teletrabajo está ligado de manera inherente a las TIC y su funcionamiento idóneo. Para lograr lo anterior en el contexto venezolano, es imperativo considerar las reglas básicas para implementar el teletrabajo, con apoyo en la telemática enunciadas por Ramírez Conde (2020):

- a) Crear un espacio de trabajo con posibilidad de interacción y herramientas de gestión.
- b) Tener herramientas de comunicación síncrona y asíncrona.
- c) Manejar bien los tiempos de trabajo (entrega de resultados y productos).
- d) Mantener sincronización con el resto del equipo.
- e) Definir objetivos claros y precisos.
- f) Establecer tiempos de descanso.

Partiendo de las reglas básicas antes mencionadas, para **(a) crear el espacio de trabajo con posibilidad de interacción y herramientas de gestión** en el ámbito venezolano, se debe considerar el concepto de software colaborativo o *groupware*, el cual ha sido estudiado por varios autores desde sus inicios (Saadoun, 1997; Castillo Vidal, 1999; Sosa, Zarco & Postiglioni, 2006 y Du Solier Grinda, 2006), quienes en términos generales lo refieren como el conjunto de programas que integran el trabajo de los miembros de una organización en un solo proyecto, con la

¹⁸ estudio realizado por KPMG en Venezuela se aplicó a más de 100 ejecutivos de compañías líderes en el país, al igual que usuarios de internet. La actividad de campo se realizó entre el 1 y el 30 de septiembre de 2020.

¹⁹ Denominado trabajo ubicuo, ya que se puede dar desde cualquier lugar y en cualquier momento.

colaboración en tiempo síncrono y/o asíncrono de todos sus miembros, los cuales se encuentran interconectados desde diversos lugares, dando soporte a la interacción grupal: considerando la comunicación, la colaboración y la coordinación con respecto a la productividad y eficacia en los resultados en un determinado proyecto.

En pocas palabras, es una herramienta que permite mejorar la productividad de los grupos de trabajo, siempre y cuando se maneje una cultura de trabajo en equipo, dentro de los diversos niveles en las organizaciones, atendiendo la optimización de la productividad, la rentabilidad de los proyectos, y la comunicación ágil y sencilla, y, sobre todo, las versiones gratuitas que minimicen costos a las organizaciones sociales. Entre las herramientas de gestión se pueden considerar: Slack²⁰, Trello²¹, Asana²², Kanban Flow²³, GanttPRO²⁴, entre otras. Si bien es cierto, Venezuela presenta hoy día una crisis severa en cuanto a la productividad, personal cualificado con competencias mínimas de gestión y grandes limitaciones de financiamiento, en el que impera la crisis migratoria, tal como lo plantea Lauriño (2021):

...en 2019 la actividad económica cayó por sexto año consecutivo y se contrajo un 28,00%. Se mantuvo el proceso hiperinflacionario, con una inflación del 9.59% en 2019 y del 2.294% en los primeros cinco meses de 2020. El salario mínimo se contrajo un 37,40% en términos reales entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019, y un 30,00% en los primeros seis meses de 2020 respecto al cierre de 2019. Por último, podemos señalar que en 2020 se intensificaron las limitaciones financieras que el sector público venezolano venía enfrentando, así el impago de la mayoría de las obligaciones externas del sector público ha mantenido cerrado el acceso al financiamiento que proviene del exterior (CEPAL, 2020). De manera que, si se mantiene en el país, en una etapa post-pandemia (COVID-19), esa relación entre la crisis económica y el flujo de la migración forzada, no serán pocos ni menores los retos que tendrá el sistema de relaciones de trabajo y el mercado laboral venezolano (p. 8).

Es por ello, que se hace imperativo que con el poco personal que se cuenta en las organizaciones sociales venezolanas, se planee y ejecute acciones referidas a la capacitación del personal y la creación y fomento de una cultura de equipo en la nube, así como de la dotación de infraestructura tecnológica para llevar a cabo de manera eficiente y oportuna el teletrabajo; siendo que no solo se trata de software colaborativo, sino del trabajo colaborativo en la nube, lo que implica responsabilidad individual y colectiva, siendo que todos los miembros son responsables de su desempeño individual dentro del grupo, dependiendo los unos de los otros para lograr la meta común y alcanzar los objetivos, empleando habilidades de colaboración, comunicación e integración promotora, siguiendo un proceso de grupo, donde se efectúen constantemente los cambios necesarios para incrementar la efectividad en la organización y mejorar los resultados y

²⁰ Herramienta tipo chat, para mandar archivos adjuntos y tener todo organizado en un mismo lugar con acceso compartido.

²¹ Herramienta para organizar proyectos de una forma muy sencilla y visual, asignando tareas y viendo su desarrollo

²² Herramienta de gestión que tiene chat para comunicarse con todos los miembros del equipo, maneja correos, muestra progreso del proyecto, se divide en espacio de trabajo, proyectos y tareas.

²³ Herramienta online de gestión, permite crear listas de tareas y compartirla con otras personas y utiliza tiempos pomodoros.

²⁴ Herramienta basada en diagramas de Gantt, en la cual se establece roles, se asigna tareas y se controla el progreso del proyecto- Los diagramas permiten visualizar las tareas de forma atractiva y tener todos los plazos bajo control.

el rendimiento, haciendo un uso efectivo y oportuno de las TIC. De acuerdo al informe de la KPMG (2020):

Los ejecutivos venezolanos encuestados coincidieron en la implementación de las siguientes medidas impuestas por el ejecutivo nacional del gobierno venezolano en tiempos de pandemia: (a) las declaradas para aislamiento según riesgos a la población laboral vulnerable; (b) Exención del IVA para equipos, maquinarias y repuestos agrícolas; (c) Horarios de funcionamiento de las industrias y acatamiento de las medidas de sanidad establecidas por la OMS; (d) Sistema de flexibilización 7+7; (e) Subsidio del pago de nómina; (f) Trabajo remoto; (g) Distanciamiento físico y ajustes en horarios de producción en plantas, y (h) Uso de mascarillas obligatorio en las sedes y en el transporte (P. 14).

Dejando en evidencia que, desde el trabajo remoto, bajo la figura del teletrabajo, se manejan mecanismos de comunicación que fomenten el cumplimiento de las medidas antes mencionadas, de allí que se debe establecer **(b) mecanismos para la comunicación** tanto síncrona como asíncrona en el teletrabajo, por consiguiente, es necesario mencionar las tecnologías que se pueden implementar en el teletrabajo de acuerdo a la clasificación enunciada por Martínez (2017) tal como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. Herramientas para el teletrabajo de acuerdo a las categorías de la TIC

PRINCIPALES CATEGORÍAS	EJEMPLO DE TECNOLOGÍAS
Tecnologías de la Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Correo electrónico• Mensajería instantánea• Audioconferencia• Videoconferencia
Tecnologías para compartir información	<ul style="list-style-type: none">• Sistemas de administración documental• Repositorio de conocimiento• Conferencias o aplicaciones para compartir información.• Almacenamiento en la nube
Tecnologías para compartir reuniones	<ul style="list-style-type: none">• Sistemas de reuniones electrónicas
Tecnologías de coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Sistemas Workflow• Sistema de agendas y calendarios en línea
Productos integrados	<ul style="list-style-type: none">• Paquetes de colaboración• Sistemas de soporte para el trabajo en equipo y trabajo virtual

Fuente: elaborado con datos tomados de Martínez (2017).

Todas las categorías antes mencionadas se enmarcan dentro de las TIC y su aplicabilidad en el teletrabajo siendo que la categoría *Tecnologías de la Comunicación*, se enfoca como medio para compartir información existente, siendo el principal propósito el de establecer comunicación entre los miembros de la organización en el ámbito del teletrabajo desde el envío de mensajes, documentos e información bajo la comunicación asíncrona, pero para poder manejar el teletrabajo como alternativa a la presencialidad laboral, es necesario considerar la comunicación sincrónica, ya que algunas organizaciones denotan que aun cuando se trabaje en remoto es necesario que existan herramientas que faciliten el contacto entre los integrantes del grupo y los empleados con la organización social, afín de desarrollar proyectos de manera fluida, simulando la comunicación cara a cara, sin implicar cercanía física, dando cumplimiento al Decreto 4160 del 13 de marzo de

2020²⁵ en el Artículo 8 con la expresión “modalidad de trabajo a distancia”, durante el periodo de emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) en el contexto venezolano.

En esta perspectiva se puede optar por herramientas de videoconferencias, siendo las más comunes en el espacio venezolano: ZOOM²⁶, Google Meet, Skype, Jitsi²⁷, las cuales ofrecen prestaciones en sus plataformas como mensajes escritos por medio de salas de chat, transmisión de información gráfica por medio de pizarras digitales, transferencias de ficheros y compartición de aplicaciones externas al meeting con acceso remoto. Prestaciones aprovechadas por las *Tecnologías para compartir la información*, las cuales buscan compartir bajo el criterio sincrónico ya sea con conferencias de: datos, voz y/o videos y el sistema de reuniones virtuales por sala²⁸, en un mismo momento desde diferentes lugares. De igual forma, se cuenta con los repositorios de conocimiento²⁹, los cuales proporcionan una base de datos con todas las ideas, puntos de vista, opciones a seguir que desarrollan los miembros de una organización, así como las formas de resolver los problemas,, es decir, “grandes repositorios documentales que están dando lugar a bases de conocimiento corporativo” (García Moreno, 1998, p. 18). Uno de los elementos más importantes en esta categoría es el almacenamiento en la nube, definido como un modelo de almacenamiento en red y en línea (Kezherashvili, s/f), considerado también como:

...el servicio de almacenamiento en la nube significa que un proveedor renta espacio en su centro de almacenamiento a usuarios finales que carecen de almacenamiento propio o no desean adquirirlo. También, se usa cuando no se dispone de personal técnico especializado en la administración de sistemas informáticos, o cuando se adolece de conocimiento para implementar y mantener infraestructura en almacenamiento (Vázquez Moctezuma, 2015, p. 11).

Lo cual posibilita, que las organizaciones sociales venezolanas puedan acceder a los servicios de almacenamiento en la nube, para compartir información que puede ser trabajada de forma colaborativa y en tiempo real. De allí que podemos enumerar algunas herramientas que ofrecen servicios de almacenamiento en la nube que son utilizadas por la empresa venezolana como es el caso de Dropbox³⁰, Google Drive³¹, Microsoft OneDrive. En cuanto a las *Tecnologías de Coordinación*, estas permiten coordinar, gestionar y administrar el trabajo de los miembros del grupo de trabajo en el teletrabajo a través de los calendarios electrónicos, a objeto de acordar fechas de eventos, con sus respectivos recordatorios y las notificaciones en cuanto a entregas y actividades pendientes. Y por último y no menos importante, los sistemas de gestión de proyectos, los cuales van a permitir hacer un seguimiento del trabajo de cada miembro del equipo que, aunado a los

²⁵ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020).

²⁶ Potente herramienta de videoconferencia en su modalidad gratuita y de pago, dentro de sus potencialidades está el trabajo en salas de grupo para fomentar el trabajo colaborativo en pequeños grupos y sus planes educativos y corporativos con la modalidad de reunión y seminario web.

²⁷ Herramienta para videoconferencia gratuita y de código abierto.

²⁸ Las reuniones por sala se centran en la interacción entre participantes se puede realizar en una misma sala o entre salas separadas.

²⁹ Es la base de datos de conocimientos, lo que se conoce como repositorio de ideas.

³⁰ Uno de los servicios más utilizados y conocidos del mundo.

³¹ El de mayor acceso y uso por la comunidad virtual que mantiene su cuenta Gmail.

sistemas de control de flujo de actividad, gestionan los procesos de forma estructurada bajo una planificación y ejecución de roles por parte de cada uno de sus miembros.

Una vez claros tanto los espacios de trabajo como las herramientas de comunicación (síncrona y asíncrona) se debe considerar el **(c) manejo de los tiempos de trabajo**, en este apartado se parte del hecho de que “el teletrabajo pone en relación los medios y servicios informáticos con las nuevas exigencias de flexibilidad respecto al tiempo, lugar y modo de prestación” (Lenguita, Duhalde & Villanueva, 2016, p. 12), de allí, que se hace imperativo la flexibilización en cuanto al momento de acceso y tiempo de conexión siempre y cuando no afecte los resultados y productos de la organización, y, por ende, el rendimiento del teletrabajador, de allí que es inexorable que el teletrabajador diseñe un plan de trabajo con horarios y ritmos que no superen tiempos de conexión continua de más de tres (03) horas consecutivas, ya que podría afectar en términos de salud.

Si bien es cierto, dado la accesibilidad de la información, la descentralización de la misma, y el acceso al medio³², se hace complicado seguir con rigurosidad tiempos y lapsos de desempeño laboral en ambientes virtuales, sin embargo, es necesario planificar tiempos de trabajo autónomo e independiente y trabajos de tipo colaborativo y colectivo desde la **(d) sincronización con el resto del equipo de trabajo**, estableciendo reuniones virtuales, revisión y trabajo colaborativo con comunicación asertiva que contribuyan a la productividad de la organización. Todo lo anterior se puede lograr si se establecen **(e) Objetivos claros y precisos** tanto individuales como colectivos, que sean alcanzables, por lo tanto, se recomienda **(f) realizar tiempos de descanso** o desconexión para poder oxigenar, tener ejercitación en los diversos músculos que componen la estructura del cuerpo humano, en algunos casos, se recomienda implementar la técnica de tiempo pomodoro la cual consiste en dividir el tiempo en intervalos de 25 minutos³³ durante los cuales se trabaja, después de cada uno de ellos existe un descanso de cinco minutos y, cada cuatro pomodoros, se realiza una pausa más larga, generalmente de 30 a 40 minutos con ello se mejora la productividad en la organización.

De lo anterior, se puede precisar que existe una gran variedad de herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación síncrona y asíncrona para el teletrabajo, pero es necesario seguir las reglas básicas del teletrabajo en ambientes telemáticos aunado al reconocimiento e implementación de las aplicaciones tecnológicas de acuerdo a la función y tarea a desempeñar dentro de la organización. Asimismo, es necesario la coordinación de procesos apostando por la innovación y la digitalización en el campo empresarial, a fin de modificar, actualizar y mejorar los modelos de negocio de la Industria 3.0 a la Revolución Industrial 4.0, en los cuales el personal posea competencias técnicas y habilidades socioemocionales pensando a futuro en la incorporación de nuevos conceptos como la Inteligencia Artificial, basada en redes neuronales y establecimiento de conexiones bajo la web semántica orientado hacia el desarrollo cognitivo y trabajo en equipo desde la nube.

³² En Venezuela se hace referencia a las fallas del fluido eléctrico, el cual es imprevisible su interrupción y la intermitencia del internet, así como su latencia.

³³ Llamados pomodoros.

3.5 Importancia para las organizaciones sociales venezolanas, del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en función al teletrabajo, como alternativa a la presencialidad laboral

En este apartado en particular es necesario dejar claro que la idea del teletrabajo no es novedosa, su primera referencia surge a través del norteamericano Jack Nilles hacia 1973 en plena crisis del petróleo como una estrategia para ahorrar energía, evitando desplazamientos que provocaran el consumo de los derivados del petróleo (Galleusser, 2005), sin embargo según el avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación la misma se ha ido imponiendo de manera paulatina como una opción de trabajo, donde actualmente tiene una gran incidencia en la forma en cómo se está moviendo el mercado laboral, y el propio mercado de productos y servicios (Rodríguez, Pardo, 2020).

Ahora bien, con la llegada del COVID-19, se generaron cambios sin precedentes en la dinámica mundial en especial en lo relacionado a la economía y por tanto en el entorno empresarial, donde las organizaciones tuvieron que transformar su forma de trabajar, tal como lo afirma Buitrago (2020, p.1) “los cambios actuales que experimentan todos los países del mundo a partir de la expansión del COVID-19 nos obligan a reinventarnos y convertir las crisis en grandes oportunidades”. Es así, que el teletrabajo se convierte en una opción y una oportunidad para que las organizaciones venezolanas puedan seguir operativas, en especial aquellas dedicadas en el área de las tecnologías de la información y la comunicación, servicios profesionales, finanzas, seguros, sectores de la administración pública, entre otros, mediante la movilización de los puestos de trabajo de la empresa a la casa, y con ello no afectar el derecho y el deber constitucional del trabajo a sus empleados.

Cabe resaltar que, no toda actividad laboral es susceptible de convertirse en teletrabajo, como la industria, la construcción, el turismo, la hotelería, restaurantes (Rodríguez & Pardo, 2020), y por tanto contar con esta modalidad para sus trabajadores, sin embargo, de forma espontánea se ha tenido que asumir esta nueva condición para dar continuidad laboral a las empresas y a su vez evitar la exposición social de los trabajadores con el virus COVID-19 (Montero, Vasconcelos & Arias 2020). Ahora bien, la incorporación del teletrabajo en las organizaciones como una modalidad para seguir funcionando en tiempos de pandemia representa un gran desafío, al tener que cambiar sus paradigmas en cuanto a la forma de realizar sus actividades cotidianas, establecida bajo un esquema presencial, a un modelo virtual, replanteando una nueva estructura y forma de trabajo y por tanto estableciendo nuevos procesos y procedimientos tomando como eje principal el uso a las tecnologías.

Este proceso conlleva en el ámbito organizacional, el establecimiento de actividades enfocadas a lograr objetivos y metas medibles mediante diferentes indicadores y no mediante el tiempo invertido. Ello supone la formulación de manuales de procedimientos, para revelar el verdadero contenido de la tarea, el tiempo que demanda, la interacción con otras áreas, entre muchos factores (López, 2016). Asimismo, un reto bajo esta modalidad es promover el trabajo en equipo, mediante la cooperación e integración entre los actores involucrados, por lo cual se hace necesario establecer equipos de trabajo y líderes de grupo que establezcan las prioridades de trabajo y fomenten los canales para impulsar una colaboración real entre los integrantes (Szabo, s/f), es decir, consoliden

el trabajo colaborativo, utilizando herramientas de gestión y comunicación basadas en las tecnologías de la información y la comunicación.

4. Resultados de investigación

En lo respectivo a cómo se ha venido tratando, la prohibición legal de presencialidad laboral en Venezuela frente a la pandemia mundial del COVID-19, se encontró que el Ejecutivo Nacional de Venezuela, decretó en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del COVID-19³⁴, trastocando el derecho y el deber constitucional del trabajo para algunas empresas que no están dentro de las excepciones de laboralidad presencial que dispone el Artículo 9 del Decreto supra³⁵. De la misma manera, el Decreto bajo estudio, modifica los efectos de la suspensión de la relación laboral dispuestos en la Ley Orgánica especial en la materia³⁶, la cual dispone entre otros que el trabajador no está obligado a prestar el servicio y consecuencialmente el patrono no está obligado a pagar el salario. Aunado

³⁴ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, mediante el cual se dictó el Decreto que declara el Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19) en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020).

³⁵ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, mediante el cual se dictó el Decreto que declara el Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19) en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020), Artículo 9. No serán objeto de la suspensión indicada en el artículo precedente: Los establecimientos o empresas de producción y distribución de energía eléctrica, de telefonía y telecomunicaciones, de manejo y disposición de desechos y, en general, las de prestación de servicios públicos domiciliarios.

Los expendios de combustibles y lubricantes.

Actividades del sector público y privado prestador de servicios de salud en todo el sistema de salud nacional: hospitales, ambulatorios, centros de atención integral y demás establecimientos que prestan tales servicios.

Las farmacias de turno y, en su caso, expendios de medicina debidamente autorizados.

El traslado y custodia de valores.

Las empresas que expenden medicinas de corta duración e insumos médicos, dióxido de carbono (hielo seco), oxígeno (gases o líquidos necesarios para el funcionamiento de centros médicos asistenciales).

Actividades que conforman la cadena de distribución y disponibilidad de alimentos perecederos y no perecederos a nivel nacional.

Actividades vinculadas al Sistema Portuario Nacional.

Las actividades vinculadas con el transporte de agua potable y los químicos necesarios para su potabilización (sulfato de aluminio líquido o sólido), policloruro de aluminio, hipoclorito de calcio o sodio gas (hasta cilindros de 2.000 lb o bombonas de 150 lb).

Las empresas de expendio y transporte de gas de uso doméstico y combustibles destinados al aprovisionamiento de estaciones de servicio de transporte terrestre, puertos y aeropuertos.

Las actividades de producción, procesamiento, transformación, distribución y comercialización de alimentos perecederos y no perecederos, emisión de guías únicas de movilización, seguimiento y control de productos agroalimentarios, acondicionados, transformados y terminados, el transporte y suministro de insumos para uso agrícola y de cosechas de rubros agrícolas, y todas aquellas que aseguren el funcionamiento del Sistema Nacional Integral Agroalimentario.

La Vicepresidenta Ejecutiva de la República Bolivariana de Venezuela, en consulta con los Ministros del Poder Popular que conforman el Gabinete Ejecutivo con competencia en materia de salud, defensa, relaciones Interiores, transporte, comercio, alimentación y servicios públicos domiciliarios, podrá ordenar mediante Resolución la suspensión de otras actividades, distintas a las indicadas en este artículo cuando ello resulte necesario para fortalecer las acciones de mitigación de los riesgos de epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19).

La Superintendencia de Instituciones del Sector Bancario, SUDEBAN, sin dilación alguna, divulgará por todos los medios disponibles las condiciones de prestación de los servicios de banca pública y privada, así como el régimen de suspensión de servicios, incluidos los conexos, y el de actividades laborales de sus trabajadores.

³⁶ Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

a ello, este Decreto³⁷, altera la tramitación de la suspensión legal dispuesta en la legislación laboral venezolana vigente para que pueda efectivamente ser acordada la interrupción de la relación laboral.

Todo esto trae consecuencias contradictorias, ya que el Decreto³⁸ debe considerarse como el sustento legal regulatorio de la prohibición de presencialidad laboral en Venezuela, lo cual da origen a las modalidades de trabajo a distancia, salvo para las excepciones dispuestas en el Artículo 9 *eiusdem*³⁹. De allí que, el teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia por COVID-19, debe ser vista como opción a la presencialidad laboral, pues la importancia del trabajo remoto, se fundamenta en la posibilidad de implementar un mecanismo alternativo para sopesar la suspensión de las actividades laborales que afecta las relaciones internas y externas de las empresas y todos los miembros que la conforman por medio de la usanza de las TIC.

En cuanto a la conceptualización del teletrabajo, es necesario considerarlo como una modalidad más flexible apoyada en la usanza de las TIC para la realización habitual de la actividad laboral a distancia, la localización espacial en la que se desarrolla la jornada laboral, es distinta a la localización propia de la organización social o sociedad mercantil, en contradicción a lo que dispone el Artículo 201 del Código de Comercio venezolano vigente en Venezuela⁴⁰, e incluso se trabaja en horarios diferentes al llevado en modalidad presencial, estableciendo con ello ritmos de trabajo con espacios de descanso, en pocas palabras trabajo desde casa con sistemas de auto-regulación y autogestión implementando las TIC.

En lo que se refiere a la regulación legal de la figura del teletrabajo en Venezuela, es necesario puntualizar que aun cuando en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), la usanza de la TIC, es un derecho de orden constitucional, no se ha regulado expresamente el uso de las TIC en materia laboral, por tanto, el teletrabajo, es una figura atípica en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)⁴¹. En tal sentido, la población venezolana está a la espera de una regulación legal del teletrabajo en Venezuela, tomando como punto de partida lo que expone el Artículo 8, en la expresión “modalidad de trabajo a distancia” en el Decreto *supra* (desde 13 de marzo de 2020), el cual debe ser estudiado en concordancia con el interés público del Estado en la Tecnología y la Comunicación dispuesto en la Constitución Nacional⁴² vigente, siendo un precedente jurídico para poder regular el teletrabajo en Venezuela.

³⁷ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, mediante el cual se dictó el Decreto que declara el Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19) en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020).

³⁸ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, en la que se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020)

³⁹ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, mediante el cual se dictó el Decreto que declara el Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19) en todo el Territorio Nacional, por epidemia del coronavirus (COVID-19) (2020)

⁴⁰ Código de Comercio. Gaceta de la República de Venezuela, N°475 (Extraordinaria), diciembre, 21 de 1955.

⁴¹ Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras

⁴² Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario,24 marzo de 2000

En cuanto a cuáles son las herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación que existen para llevar a cabo el teletrabajo en las organizaciones sociales de Venezuela, se revisó el informe emitido por la KPMG (2020), las reglas básicas para implementar el teletrabajo de Ramírez Conde (2020), el software colaborativo para la empresa desde diversos autores tales como Saadoun, 1997; Castillo Vidal, 1999; Sosa, Zarco & Postiglioni, 2006 y Du Solier Grinda, 2006, así como, las tecnologías que se pueden implementar en el teletrabajo de acuerdo a la clasificación enunciada por Martínez (2017), todo ello permitió estructurar una base conceptual acorde al contexto venezolano, denotando que existe una gran variedad de herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación síncrona y asíncrona para el teletrabajo.

Sin embargo, es necesario seguir las reglas básicas del teletrabajo en ambientes telemáticos aunado al reconocimiento e implementación de las aplicaciones tecnológicas de acuerdo a la función y tarea a desempeñar dentro de la organización, la cual debe ser enfocada hacia establecer canales y momentos de comunicación, compartir información, dirigir y gestionar el trabajo en grupo, con una cultura de trabajo en equipo en la nube con el aprovechamiento del medio, para llevar el control y progreso del proyecto desde la colaboración e interacción, y coordinación de procesos apostando por la innovación y la digitalización, pasando del modelo de negocio de la Industria 3.0 a la Revolución Industrial 4.0, en la cual es necesario que el personal posea competencias técnicas y habilidades socioemocionales pensando a futuro en la incorporación de nuevos conceptos como la Inteligencia Artificial, basada en redes neuronales y establecimiento de conexiones bajo la web semántica orientado hacia el desarrollo cognitivo y trabajo en equipo desde la nube.

Finalmente, en lo respectivo a la importancia de la figura del teletrabajo para las organizaciones sociales venezolanas, como alternativa a la presencialidad laboral, se tiene que en la realidad venezolana el teletrabajo se impuso como consecuencia del confinamiento, y por tanto llegó para quedarse ya que, con el avance de las tecnologías de la información y comunicación, cada vez serán más las organizaciones y los trabajadores que utilicen esta alternativa como opción de trabajo. De allí que se considera lo planteado en el informe KPMG (2020), el en cual evidencian:

...que en la etapa post COVID-19, las organizaciones deberán adaptarse a los nuevos hábitos de consumo, comportamiento y preferencias de sus clientes. La innovación y la digitalización será crucial en las operaciones de las empresas, así como la definición de estrategias de gestión de personal, incremento de la productividad y mejora de procesos. Los empresarios consideran relevante mantener la forma de trabajo remota en los colaboradores cuyas funciones y responsabilidad lo permitan (p. 18).

De allí que el teletrabajo será una modalidad de trabajo que permitirá adaptarse a este nuevo contexto y escenario laboral, atendiendo las necesidades de consumo de la población haciendo uso de las TIC por medio de modelos de negocios emergentes, bajo un marco legal regulado por el estado en el cual se contemple todo lo relacionado con el Teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas ante la presencialidad laboral.

Conclusiones

La incorporación del teletrabajo en las organizaciones representa una alternativa a la presencialidad laboral que garantiza el derecho al trabajo, cuando este no sea posible debido a la presencia de situaciones externas que afecten su normal funcionamiento, sin embargo, representa un reto al tener que transformar el modo de realizar sus actividades y por tanto a establecer nuevos procesos y procedimientos que les permitan alcanzar los objetivos y metas propuestos de manera efectiva. En este orden de ideas, el teletrabajo en las organizaciones sociales venezolanas en tiempo de pandemia por COVID-19, debe ser visto como opción a la presencialidad laboral, pues la importancia del trabajo remoto, se fundamenta en la posibilidad de implementar un mecanismo alternativo para sopesar la suspensión de las actividades laborales que afectan inexorablemente las relaciones internas empresariales, por medio de la implementación de tecnologías de acuerdo a la naturaleza del trabajo, el propósito, tiempo y momento de conexión.

Antes bien, es imperativo considerar desde un principio las reglas básicas del teletrabajo y la incorporación efectiva de las herramientas de gestión, interacción, colaboración y comunicación síncrona y asíncrona que ofrecen las TIC en los diversos ámbitos de actuación, ejecutando paulatinamente cada una de ellas desde la creación de espacios de trabajo de acuerdo a las actividades y funciones de los trabajadores en la organización, el manejo de los tiempos de trabajo en cuanto a la entrega de resultados y productos, la sincronización con el resto del equipo de trabajo y el estableciendo de tiempos de descanso que no afecten el logro de los objetivos establecidos en los diversos niveles estructurales de la organización social venezolana.

En definitiva, el teletrabajo se impuso como consecuencia del confinamiento, y por tanto llegó para quedarse, debido a que la incorporación de las tecnologías con el acceso remoto en diferentes lugares y momentos posibilita la ejecución de actividades de acuerdo a la autogestión, autoregulación y autocontrol de acceso al medio y ejecución de actividades, siempre y cuando no afecte la productividad y rentabilidad de la organización y sume al equipo de trabajo el alcance de las metas y objetivos en el tiempo previsto. Desde ya es absolutamente necesario normar y regular los tiempos de trabajo en espacios virtuales, así como la evaluación en términos de resultado del producto y no del desempeño, ya que varían las condiciones de acceso al medio en el contexto venezolano, sin embargo, el teletrabajador no deja de cumplir con las metas y requerimientos de las organizaciones sociales en Venezuela.

El teletrabajo dadas las condiciones salariales del venezolano ha permitido abrir un abanico de opciones que permite desarrollar varios trabajos en paralelo y cumplir con los requerimientos exigidos y obtener ingresos que logren equiparar el mantenimiento mensual de los gastos del teletrabajador ya que no lo circunscribe a un lugar de trabajo en horarios cerrados al contrario flexibiliza los tiempos y el trabajo es desde casa y con acceso remoto y descentralizado. Si bien es cierto la empresa venezolana se ha visto en la necesidad de manejar diferentes estrategias y modificaciones a su modelo de negocio para adaptar y recuperar sus operaciones, dando cumplimiento a las medidas impuestas por el ejecutivo nacional del gobierno venezolano en tiempos COVID-19, centrándose en el sistema de flexibilización 7+7, en el trabajo remoto, entre otras.

Referencias

- Albert Gómez, M. (2007). *La investigación educativa: claves teóricas*. Madrid: McGraw-Hill.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados BL. Servicio Editorial.
- Bertel Pérez, L. (2019). Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto. (*Tesis de Pregrado*). Medellín-Colombia. Universidad EAFIT Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17728/LaurenPaola_BertelPerez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*. 11(1), 1-2. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Buitrago Rodríguez, M. d. V., Eslava Zapata, R., & Gonzalez junior, H. A. (2017). Operaciones de comercio electrónico directo gravadas con el Impuesto al Valor Agregado venezolano. *Tribütum*, 26, 39-52. Obtenido de http://www.ucat.edu.ve/web/wp-content/uploads/2016/07/Tributum-XXVI_Edit_3_2017.pdf.
- Buoirá, J. (2012). *Entre el mito y la realidad*. España: Editorial UOC
- Castillo Vidal, J. (1999). *Trabajo colaborativo en comunidades virtuales. El profesional de la información*, 8(11), 40-47. Obtenido de http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1999/noviembre/trabajo_colaborativo_en_comunidades_virtuales.html ISSN 1386-6710
- Código de Comercio. Gaceta de la República de Venezuela, N°475 (Extraordinaria), diciembre, 21 de 1955.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Con la enmienda N° 1 de fecha 15 de febrero de 2009. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908 Extraordinario, del 19 de febrero de 2009.
- Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (covid-19). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 4.160, del 13 de marzo de 2020.
- Du Solier Grinda, L. (2006). *Debemos formar una cultura de trabajo colaborativo*. Obtenido de <http://www.microsoft.com/latam/technet/articulos/tn/mar06-14.mspx#top>

- Galleusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La trama de la Comunicación*, 10, 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>
- García Moreno, M. (1998). Groupware y gestión de documentos en la empresa. *Revista General de Injónnación y Documentación*, S2, 11-30. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170030>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kezherashvili, B. (s/f). Computación en la Nube. (*Tesis de grado*). España: Universidad de Almería. Obtenido de http://www.adminso.es/recursos/Proyectos/PFM/2011_12/PFM_cloud_beka.pdf
- KPMG (2020). *La empresa venezolana ante el Covid-19. Visión Venezuela 2020. Segundo Pulse*. Obtenido de <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ve/pdf/2020/10/la-empresa-venezolana-ante-el-covid-19-visi%C3%B3n-2020-segundo-pulse.pdf>
- Lauriño, L. (2021). Algunos efectos generales de la crisis económica sobre los flujos migratorios y el mercado laboral venezolano. *Notas sobre la Economía Venezolana* 2. Obtenido de <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/Notas-sobre-la-Economia-Venezolana-LuisLaurino-2-enero-2021.pdf>
- Lenguita, P., Duhalde, S., & Villanueva, M. (2016). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. *En 7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://www.asset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6067 (Extraordinario) Mayo, 07, 2012
- López, K., & Ochoa R. (2015). La concepción del trabajo y su implicación en el ámbito de las relaciones de trabajo. *Anuario: Principios fundamentales de derecho procesal laboral*. (38), 75-94.
- López, M. (2016) *El Teletrabajo en las Organizaciones*. Obtenido de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53450/Documento_completo__.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, B. (2017). Groupware y la Gestión de Documentos. Tecnologías para la Gestión de la Información. (*Trabajo de Grado*). España: Escuela Politécnica Superior de Jaén. Obtenido de https://www.academia.edu/36995853/GROUPWARE_Y_LA_GESTION_DE_DOCUMENTOS_TECNOLOGIAS_PARA_LA_GESTION_DE_LA_INFORMACION

Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109-125. Obtenido de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/247>

Niño Andrade, D. (2008). *Legislación del trabajo*. Mérida: Publicaciones CODEPRE.

Namihira-Guerrero, D; Namihira-Guerrero, R; Gallardo-Namihira, H & Meneses-Namihira (2020). *Glosario epidemiológico 2020 para entender la pandemia COVID-19*. Obtenido de https://www.uv.mx/plandecontingencia/files/2020/05/Glosario_Epidemiologico_90520.pdf

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Coronavirus*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>

Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-lima/-/-ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Tesauro*. Obtenido de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>

Padilla, A. (2001). *Teletrabajo dirección y organización*. Madrid: Computec.

Peiró, J., & Soler A. (2020). *El impulso al Teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas: Obtenido de <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevencion-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Pérez, Y. (2020). *Actualización de la situación en Venezuela a raíz del coronavirus*. Obtenido de <https://araquereyna.com/actualizacion-de-la-situacion-en-venezuela-a-raiz-del-coronavirus/>

Pérez, D. (2016). *Coworking y cómo proteger las creaciones en este tipo de entornos de trabajo colaborativo*. Obtenido de <https://elderecho.com/coworking-y-como-proteger-las-creaciones-en-este-tipo-de-entornos-de-trabajo-colaborativo>

Ramírez Conde, D. (17 de marzo de 2020). Covid-19 y el Sector Educativo. Universidad de Los Andes. Obtenido de <https://youtu.be/ofLEEgchxSw>

Ramos C. (2020). *Covid-19: La nueva enfermedad causada por un coronavirus*. Salud Publica (62), 225-227. doi. <https://doi.org/10.21149/11276>

Rodríguez, J. (2014). *Manual de posgrado para la elaboración, presentación y evaluación de trabajos de investigación*. Carabobo, Venezuela: Universidad Tecnológica del Centro.

Rodríguez, D., & Pardo, M. (2020). *El teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>

Sevillano García, M., González Flores, M., Vázquez Cano, E., & Rey Yedra, L. (2016). Ubicuidad y movilidad de herramientas virtuales abren nuevas expectativas formativas para el estudiantado universitario. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(1). Obtenido de <http://www.revistas.una.ac.cr/ensayospedagogicos>

Saadoun, M. (1997). *El proyecto groupware: de las técnicas de dirección a la elección de la aplicación groupware*. 1^a ed. Barcelona: Gestión 2000, 1997.

Sosa, M., Zarco, R., & Postiglioni, A. (2006). Modelando aspectos de grupo en entornos colaborativos para proyectos de investigación. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 3(7), 22-31. Obtenido de <http://www.fi.uba.ar/laboratorios/lie/Revista/Articulos/030307/A3Jun200.pdf>

Szabo, M. (s/f). “*Teletrabajo: ¿cómo superar los retos y brindar sus beneficios para empresas y colaboradores?*”. Obtenido de <http://www.ricoh-americanalatina.com/es/infocenter/articles/teletrabajo-retos-y-beneficios-para-empresas-y-colaboradores>

Tamayo, M (1999). *Aprender a investigar. Módulo 2, la Investigación*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Arfo LTDA.

Valera, R. (1960). *Santa Biblia*. Obtenido de <https://www.biblegateway.com/passage/?search=G%C3%A9nesis%202&version=RVR1960>

Vázquez Moctezuma, S. E. (2015). Tecnologías de almacenamiento de información en el ambiente digital. *Revista e-Ciencias de la Información*, 5(2), 1-18. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/eci.v5i2.19762>