“Esta investigación ha sido financiada por el FONDO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, en cumplimiento de la Ley de Responsabilidad Social en Radio Televisión y Medios Electrónicos para el desarrollo de la producción nacional independiente y la construcción de un nuevo modelo comunicacional”

IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL TELETRABAJO DE MUJERES EN EL SECTOR COMUNICACIONES EN VENEZUELA DURANTE EL TIEMPO DE PANDEMIA POR EL COVID-19

Investigadora responsable:

Dra. Luisa Fernanda Zambrano Díaz.

C.I. 9.412.169

Caracas diciembre 2020

Contenido

INTRODUCCIÓN 5

CAPÍTULO I 7

EL PROBLEMA 7

1.-DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO: 7

1.1.- Planteamiento del Problema. 7

1.2.- Formulación del Problema e Interrogantes: 9

1.3.- Objetivos de la investigación. 10

1.4.- Justificación de la Investigación. 10

MARCO REFERENCIAL 14

2.- Antecedentes de la investigación: 14

2.1.- Bases Teóricas. 17

Teletrabajo algunos conceptos básicos 17

La cuarta revolución industrial y la economía digital: implicaciones en lo laboral 21

Teletrabajo y la transformación de los mercados laborales 23

Nuevos perfiles disruptivos 26

Economía ‘gig’, una nueva tendencia 27

El Teletrabajo y las Tecnologías que lo facilitan 27

Situación de las Telecomunicaciones en Venezuela 29

Teletrabajo en tiempos de coronavirus en Venezuela 34

Condiciones de vida de la población venezolana como contexto para teletrabajar 40

Impactos Económicos del COVID-19 en el Empleo y el Ingreso de Venezuela 43

Situación económica de las mujeres en América Latina 48

Alagunas medidas asumidas por los países latinoamericanos relacionados a lo laboral y la situación del Covid-19 49

Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la pandemia..... 51

Mujer y trabajo algo de historia..... 53

La pandemia por el Covid-19 y retroceso de las luchas feministas 57

El Covid-19 en la vida de las mujeres..... 59

Mujer y Familia Venezolana en el Contexto de Pandemia 61

Mujer y trabajo enfoque legal..... 65

Algunas consideraciones legales sobre Teletrabajo en América Latina y Venezuela..... 77

La producción de noticias hoy y los medios digitales..... 79

Algunos datos sobre la Mujer en el periodismo venezolano..... 82

CAPÍTULO III..... 84

RUTA METODOLOGICA..... 84

3.1.- Diseño, tipo y nivel de la investigación..... 84

3.2.- Población y Muestra..... 85

3.3.- Técnicas e instrumentos para recolección de información . 87

3.4.-Análisis de los resultados 90

CAPÍTULO IV. 92

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO 92

Categorías emergentes en la investigación: 93

1) El teletrabajo: Placer y Castigo;..... 93

a) Teletrabajo y Estrés laboral dos caras de una misma moneda 94

b) El teletrabajo formación y capacitación..... 95

c) Teletrabajar sin electricidad, sin internet y sin datos tarea de heroínas 96

d) Teletrabajo diluye las redes de apoyo social y el encuentro .. 97

2.- Teletrabajo "como vaya viniendo vamos viendo"..... 98

a) Teletrabajo y el lugar de la noticia..... 98

b) Teletrabajo vs compromiso y fidelidad institucional 99

c) Teletrabajo y ambiente laboral ¿quién cubre los riesgos laborales? 100

d) Teletrabajo, liderazgo y nuevas estructuras organizacionales 101

3. El Teletrabajo, economía digital, modalidades emergentes 102

a) El teletrabajo posibilita de emprendimiento..... 103

b) El teletrabajo implica un impacto económico para la familia 103

c) El teletrabajo ventajas y desventajas, empleador vs empleado 104

4.-Teletrabajo femenino reconquista de lo público en lo privado 105

a) Siglo XX la conquista de las oficina, Siglo XXI ¿la conquista de la casa? 106

b) Visibilidad vs invisibilidad de trabajo femenino,..... 106

c) Teletrabajar vida profesional dentro de casa, ... 107

RESULTADOS FORO VIRTUAL 108

CONCLUSIONES 117

RECOMENDACIONES GENERALES 124

Referencias Bibliográficas 127

INTRODUCCIÓN

El proyecto que a continuación se presenta investiga sobre los efectos sociales y económicos que está teniendo el teletrabajo femenino, en la Venezuela que asume la pandemia del Covid-19 y el confinamiento del "quédate en casa" como política de protección y prevención ciudadana ante el coronavirus. De acuerdo al decreto de estado de alarma, dictado por el presidente de la Republica Nicolás Maduro, a partir del 16 de marzo del año en curso.

Si bien el teletrabajo y la teleducación son utilizadas desde hace tiempo en Venezuela, como alternativas marginales, la emergencia causada por la pandemia hace que estas modalidades sean vistas hoy, como únicas alternativas posibles para evitar que la economía y la vida académica se detengan en su totalidad (hace tan solo unos meses, apenas el 7% de los empleados tenían la opción de teletrabajar. La crisis del coronavirus, ha obligado al 80% a adaptarse a él). Improvisando, diversas propuestas y alternativas para laborar y estudiar desde casa. Pero la realidad parece asomar que esta pandemia es el principio del fin de muchas viejas formas de hacer y aprender, pues ya estamos insertos dentro de una Cuarta Revolución Industrial (Schwab. 2016) y es casi inevitable que está, tenga un gran impacto en los mercados laborales y centros de trabajo de todo el mundo.

En tal sentido, ya no es posible seguir ignorando los efectos que el teletrabajo tiene para la economía y la vida social de los y las venezolanas, especialmente en la vida de mujeres periodistas, que laboran en radio, tv, y medios electrónicos, áreas susceptibles a la automatización y al teletrabajo sobre plataformas como Youtube, Instagram, Facebook o Twitter, que dan difusión a vídeos de manera instantánea y con posibilidad fáciles de hacer para el usuario. O a través de plataformas como Whebery, Zoom, Teams y Slack con las que se pueden hacer videoconferencias de forma sencilla con los teléfonos móviles.

En estos espacios virtuales, numerosas mujeres han asumido ya con plena autonomía los trabajos de la producción, para lideran proyectos a todos los niveles: como empresarias del sector, como productoras radiales y de tv, productoras ejecutivas y directoras de producción, animadoras, y ahora sobre todo las más jóvenes como Youtubers. Es una transformación imparable que se manifiesta en todos los campos y que contribuye a visibilizar la mirada femenina en la gestión comunicacional y creativa del sector. Ahora bien, en cuanto a las condiciones laborales para realizar sus trabajos, quedan todavía, pese a todo, numerosas interrogantes así como retos por superar, barreras visibles e invisibles que nos toca investigar.

Son muchas las interrogantes, caminos, ámbitos y temas donde podemos indagar, pero inicialmente planteamos en esta investigación comprender los efectos, sociofamiliares y económicos que esta experiencia está teniendo en las mujeres y sus familias, de manera de generar datos y conocimiento científico que pudiesen servir para orientar políticas públicas con enfoque de género en esta área del saber. La investigación fue una investigación cualitativa descriptiva, de campo con un muestro tipo “bola de nieve” que inicia con 8 mujeres periodistas que teletrabajan, luego se fue ampliando la muestra a través de un foro chat whatsapp donde participaron 42 personas (hombres y mujeres) en 1 foro virtual en vivo a través de zoom, donde participaron 22 personas. (Mayoritariamente mujeres)

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.-DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:

1.1.- Planteamiento del Problema.

Hoy estamos viviendo lo que en palabras de S Klaus Schwab (2016) es La Cuarta Revolución Industrial, donde el llamado el «internet de todas las cosas», implica una relación entre las cosas (productos, servicios, lugares, etc.) y la gente, que resulta posible mediante tecnologías conectadas y plataformas varias. Los sensores y muchos otros medios para conectar las cosas del mundo físico a redes virtuales están proliferando a un ritmo asombroso. Sensores más pequeños, baratos e inteligentes están siendo instalados en hogares, ropa y accesorios, ciudades, redes de transporte y de energía, así como en procesos de fabricación y por tanto en las formas de trabajar.

Nos encontramos inmersos (desde mediados del siglo XX), en los que autores como Castells (2003) y Tapscott (1997) denominan la nueva económica digital, la cual tiene sus bases en el desarrollo de internet como plataforma tecnológica de la información y comunicación para la humanidad, se plantea como una nueva forma de producción y consumo, se trata de un proceso complejo que implica cambios en la organización social, económica y política de los países. La economía digital se constituye como un ecosistema, en el que convergen la infraestructura de las redes de comunicación, los servicios de procesamiento y las tecnologías web, y las/os usuarias/os finales (individuos, empresas, gobierno), y es el grado de desarrollo y complementación de estos componentes lo que define el nivel de avance de cada país y su economía.

En tal sentido, los temores del impacto de la tecnología en el empleo no son nuevos, ahora bien, en los últimos años, se ha reavivado el debate por la evidencia de que los computadores están sustituyendo cierto número de empleos, y cambiando las formas de trabajar emigrando hacia lo que comúnmente se entiende por teletrabajo, el cual se realiza a distancia o

remoto, utilizando medios electrónicos. Es decir, desde un lugar distinto a donde se encuentra el empleador o quien recibe el servicio. Existen dos clases principales de teletrabajo: autónomo y bajo relación de dependencia. El teletrabajo autónomo es realizado por cuenta propia por una persona en calidad de contratista, y el teletrabajo bajo relación de dependencia es realizado por un empleado para su contratante.

La situación excepcional creada por la epidemia de Covid-19, está obligando a muchos trabajadores/as a no acudir a las oficinas, y teletrabajar, hecho que sin duda ha acelerado este proceso que viene desarrollándose desde hace más de una década en Venezuela y el mundo. Porque que sin dudas, la epidemia hoy está activando soluciones imaginativas para evitar que la economía y la vida cotidiana se detengan.

El teletrabajo genera un conjunto de beneficios tanto para el teletrabajador/a como para el contratante, así como para el medioambiente y la sociedad. Pero la verdad es que actualmente conocemos poco de los impactos que está teniendo en la vida social y económica de los/las venezolanos/as, especialmente de las mujeres, que hoy se encuentran en casa teletrabajando, además de cumpliendo con los múltiples roles que el espacio domestico le demanda (madre, esposa, maestra, cuidadora, aseadora, cocinera, etc.). Y ahora se le suma, la responsabilidad de trabajar desde casa, salteando las dificultades de conectividad, equipos informáticos domésticos, tiempo y costos relacionados; además del posible aislamiento social a redes de apoyo de compañeros y compañeras de trabajo.

Teletrabajar supone también un acondicionamiento técnico, metal y social al que no hemos tenido tiempo de prepararnos por la emergencia, pero muchas son las señales que está modalidad de trabajo llego para quedarse, por tanto, cada vez se hace necesario conocer más sobre cómo se están llevando a cabo estos “acondicionamientos o adecuaciones” que están realizando las mujeres para convertirse en teletrabajadoras desde sus espacios de confinamiento, durante la pandemia.

Sabemos que puede ser muy pronto para medir “impactos” tal y como se conciben en los sistema de gestión de proyectos basado en resultados, pues dichos impactos serian evaluaciones a posteriori (de 6 meses a 2 años) de haber concluido la situación, además medidos con rigurosidad metódica para tales fines. El impacto que estaremos reportando en esta investigación, está vinculado a los efectos, interpretaciones, significaciones que está teniendo el teletrabajo en la vida de un grupo de mujeres periodistas venezolanas, en su contexto familiar y económico. Dichos efectos, son categorizados de forma de poder interpretar un sentir común, que dé respuesta a interrogantes como: ¿Es realmente más ventajoso teletrabajar que salir de casa a la oficina?, ¿Cuáles son los beneficios de una u otra forma de laborar?, ¿Hay independencia y libertad en el teletrabajo?

Por otra parte, cabe señalar que el periodismo en Venezuela, es un sector con impacto positivo dentro de la economía del país. En este sector, tanto en radio, televisión y medios electrónicos se viene haciendo importantes avances en la participación de la mujer y en la producción de contenidos que la visibilizan como motor de emprendimientos, y de trabajo independiente y creativo. Siendo también este sector el que tiene el poder informativo y comunicacional, interesa saber ¿Qué conocen las mujeres venezolanas sobre el teletrabajo, y las condiciones para realizarlo?, ¿El teletrabajo en una decisión autónoma o es una necesidad producto de la emergencia y el nuevo condicionamiento patronal?, ¿se sienten las mujeres venezolanas preparadas y a gusto con la modalidad de teletrabajo?. ¿Existen en Venezuela condiciones económicas y recursos técnicos que facilitan al teletrabajo?, ¿Qué efectos socio-emocionales está teniendo el teletrabajar de la mujer sobre la familia?

1.2.- Formulación del Problema e Interrogantes:

1.- ¿Qué efectos tiene el teletrabajo de las mujeres periodistas, área de prensa radio y televisión, en la Venezuela de la Pandemia Covid-19 (segundo semestre del 2020)?

2.- ¿Cuál es el apoyo, que reciben las mujeres para impulsar el teletrabajo, cual modalidad de conexión, que recursos, equipos técnicos y plataformas utilizan?

3.- ¿Cómo se vinculan los factores sociales (edad, nivel educativo, condiciones laborales, redes de apoyo laboral, tiempo y calidad de conexión, capacitación, carga familiar, entre otras) con las modalidades de teletrabajo?

4.- ¿Cuáles son los posibles impactos económicos del teletrabajo en la vida de las mujeres y en las empresas involucradas?

1.3.- Objetivos de la investigación.

Objetivo General:

Comprender los efectos socio-familiares y económicos del teletrabajo de mujeres periodistas durante la Pandemia del Covid-19 (segundo semestre del 2020)

Objetivo específicos:

1.- Caracterizar los posibles efectos socioemocionales que el teletrabajo tiene sobre un grupo de mujeres periodistas durante la pandemia por el Covid-19.

2.- Precisar aspectos sociales como: edad, nivel educativo, tipo y tiempos de conexión, modalidad de teletrabajo (independiente o contratada), tipo de participación, soledad, redes de apoyo humano del teletrabajo de las mujeres periodistas.

3.- Determinar factores económicos y laborales vinculados al teletrabajo, que afectan a las mujeres periodistas y su entorno familiar.

1.4.- Justificación de la Investigación.

La crisis del coronavirus, ha obligado al 80% de las empresas a adaptarse al teletrabajo, teniendo que improvisar, diversas propuestas y alternativas al menos hasta principios del año que viene, o indeterminadamente, pues lo excepcional al parecer, ha empezado a dar sus frutos ya que la evidencia científica señala que el teletrabajo incrementa la productividad y reduce los costos.

El área de las comunicaciones es un sector que desde hace algún tiempo, está siendo impactado por las nuevas tecnologías que facilitan el desarrollo de redes sociales, a través de las cuales la producción audiovisual es automatizada y facilita el teletrabajo. Plataformas como Youtube, Instagram, Facebook o Twitter, sirven para dar difusión a vídeos de manera instantánea y con posibilidad fáciles de hacer por cualquier usuario, y a través de plataformas como Whebery, Zoom, Teams y Slack se hacen videoconferencias y reuniones con cientos de personas de forma sencilla con los teléfonos móviles. Y son miles los hombres y mujeres (sobre todo hombres jóvenes) que hacen uso de estos medios para teletrabajar y procurarse recursos económicos, reconocimiento social, fama, entre otros.

Por otra parte, la 10ª edición del Informe mundial 2017 sobre la brecha de género del Foro Económico Mundial reveló que se necesitarán otros 120 años antes de alcanzar la paridad económica de género en todo el mundo, y que el avance hacia la paridad es notablemente lento y posiblemente se estanque. También los últimos datos de la Comisión Interamericana de Mujeres, CIM, 2020, señala que incluso antes de la pandemia, se estimaba que las mujeres realizaban alrededor de tres cuartas partes de las 16.000 millones de horas de trabajo no remunerado que se realizan cada día en todo el mundo.

Datos recientes de un estudio realizado por Medianálisis (2019) con una muestra de 365 periodistas, donde reportan la situación del periodismo en Venezuela señalan que en el desarrollo de la profesión en los últimos años las diferencias de género no marcan una tendencia (se dan en zigzag). Sin embargo, las tendencias son: más mujeres periodistas trabajando en medios digitales, e impresos, y más hombres en radios y en televisión. En términos de edad, señalan que existe una mayor proporción de periodistas que están por debajo de los 39 años de edad. Casi dos de cada cinco profesionales que

ejercen el periodismo tienen menos de 30 años, lo que habla de un perfil muy joven del periodismo venezolano y su posible incidencia con aspectos como el nivel de los salarios, el pluriempleo y la afiliación gremial. Este predominio se observa en ambos sexos, aunque en el caso de las mujeres, su presencia va decreciendo a medida que avanza la edad y en el de los hombres, hay menor presencia en el grupo etario más joven que en el caso de las mujeres, y su distribución en los subgrupos de 30 años y más presenta mayor uniformidad

Por otra parte, interesa conocer si con el ritmo acelerado con el que están cambiando las tecnologías impactan con la misma fuerza a hombres y mujeres, pues algunas de las profesiones más susceptibles a la automatización y al teletrabajo están en el sector comunicaciones. También, el Informe sobre el futuro del empleo del Foro indica que las pérdidas de empleos debido a la automatización, y la transformación en teletrabajo afecta ambos sexos, pero lo cierto es que una amplia gama de puestos de trabajo están en riesgo, especialmente en países considerados mercados emergentes, (ejemplo de esto son los *call centers*, las ventas al por menor y las funciones administrativas), fuente de sustento para un gran número de trabajadoras femeninas jóvenes y cabezas de familia, con poca instrucción de clase media-baja, y para mujeres mayores con bajo nivel de cualificación en área tecnologicas, que difícilmente pueden asumir los condicionamientos que las nuevas modalidades de empleo requieren.

En nuestro país poco se ha investigado sobre el tema del teletrabajo y menos al vinculado al enfoque de género, pero hoy ya es una necesidad debido a la situación que nos ha traído la pandemia, la cual nos ha obligado a teletrabajar es decir, hacer desde casa el trabajo que ante realizábamos en oficinas, estudios de grabación, universidades, entre otros. Hoy la emergencia por la pandemia nos está obligando a teletrabajar y tele estudiar, y esto supone librar «una lucha», que no todas pueden asumir, pues hay que lidiar con la conexión de Internet promedio de 1 mega o por debajo de velocidad, cuando se cuenta con banda ancha Cantv, que muchas veces no funciona, con apagones eléctricos, con la dependencia y disponibilidad de equipos de computación y/o comunicación personales, en espacios físicos limitados y compartidos.

Pero hay muchas mujeres venezolanas que están teletrabajando, buscado soluciones que, aunque no son ideales, están funcionándoles. Por ejemplo, están usando los datos del celular, una conexión que puede ser inestable, pero les resuelve lo básico. Están negociando en casa con los otros que utilizan el Internet, las computadoras para poder usar su tiempo compartido de conectividad, aparte de luchar para que el tiempo de tele-laborar no se confunda con los roles domésticos para los cuales parece históricamente destinada.

Son muchas las interrogantes que se presentan en esta área, ahora bien, nuestro país se encuentra actualmente en un proceso revolucionario feminista, en tiempos constituyentes que implican abrir espacios legislativos para nuevos procesos y modalidades laborales, con enfoque de género, cónsonos con los cambios tecnológicos del Siglo XXI, por tanto, se requiere impulsar investigaciones que orienten las políticas públicas en materia de teletrabajo con enfoque de género. Políticas que recojan el sentir del pueblo legislador, que puedan reflejar el sentido común y colectivo de las personas para quienes se construyen dichas políticas.

Son las grandes crisis las que generan mayor oportunidad, por ello creemos que estos tiempos de pandemia que nos ha llevado a necesariamente teletrabajar y tele-estudiar, es también el tiempo para investigar sobre los impactos sociales y económicos que esta modalidad está teniendo en la población venezolana especialmente en las mujeres, de forma que a corto plazo, puedan tenerse algunos referentes científicos básicos que permitan la toma de decisiones acertadas para la construcción del socialismo feminista que el comandante Chávez proclamo.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Para iniciar este capítulo denominado marco referencial, queremos señalar que estaremos puntualizando la discusión sobre la problemática planteada, de manera de dar apoyo referencial a las categorías emergentes en la investigación de campo. Es así que este aparte se subdivide en dos parte la que señalamos como antecedentes; donde se presentan otras investigaciones relacionadas al tema del teletrabajo y que evidencia las diversas aristas desde donde se ha estudiado el tema en la actualidad, resaltando que hasta ahora no se encontró ningún antecedente que visibilice el teletrabajo con enfoque de género, como se hace en la presente investigación.

En la segunda parte, de este capítulo, denominado bases teóricas, por ser la forma tradicional en la que se titula, haciendo la salvedad que más que teorías, allí se reporta el estado del arte, es decir, la discusión actual (a través de diferentes medios) que da contexto al tema del teletrabajo femenino en Venezuela, en cada uno de los subtítulos trabajados se abordan aspectos puntuales que refuerzan y profundizan lo establecido como categorías emergentes del análisis de las entrevistas cualitativas a las mujeres periodistas, y a las reflexiones emanadas de la discusión virtual del Foro.

2.- Antecedentes de la investigación:

La Tesis Doctoral desarrollada por Cañada Sánchez, Francisco Javier (2017), titulado **"***Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*", para optar al Título de Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, presentada ante la Universidad de Granada en España. Tiene como objetivo general realizar una aproximación teórica al concepto del teletrabajo para dar una idea general sobre los aspectos más importantes del mismo, tales como las ventajas y desventajas, desde varios puntos de vistas (empresarial e

individual/trabajador), además de acercar una pequeña imagen de la situación normativa y estadística del fenómeno teletrabajo.

La modalidad de la investigación fue la revisión sistémica de la doctrina cuyo objetivo es el estudio del teletrabajo, su evolución y el régimen jurídico- laboral que lo enmarca, con un enfoque descriptivo. El tipo de investigación aplicada es la observación documental y de carácter hermenéutico (interpretación de textos). En su conclusión expresa la no existencia de una regulación normativa desarrollada para la práctica del teletrabajo y los inconvenientes que puede tener desde el punto de vista del trabajador y del empresario. Indicando que, a través de los convenios colectivos, se regularán las condiciones de trabajo, los derechos colectivos, la seguridad y la higiene del trabajo.

Este antecedente hace referencia a la tipificación del fenómeno del teletrabajo y de la falta de regulación en alguna de sus categorías que afectarían los derechos laborales conquistados, especialmente los vinculados a la seguridad social. En consecuencia, para esta propuesta, se manejará la categoría que salvaguarde todos los derechos de los trabajadores sin menoscabo de los mismos.

Así mismo, Oscar Rodrigo Ortiz Bustamante (2019) realizó Tesis de Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, intitulada "*Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*", con el fin de obtener el título de Magister en Dirección de Empresas.

El desarrollo de este estudio cumple con los objetivos de elaborar un marco teórico relacionado con el tema a tratarse, describir la situación de la empresa y la recolección de información a través de las siguientes técnicas: encuestas y entrevistas dirigidas a los participantes y líderes del proyecto respectivamente, grupo focal con las jefaturas de las áreas participes, y la observación que consistió en captar información relacionada a las condiciones de infraestructura, tecnológica y laborales; para dar paso al procesamiento de los datos obtenidos y un posterior análisis de las variables dependiente e independiente con sus respectivas dimensiones, que ayudaran a establecer los

principales aspectos que determinen la conveniencia del proyecto y elaborar una propuesta que contribuya con nuevas acciones de mejora para la adopción e implantación definitiva del teletrabajo a toda la población elegible de Telefónica Movistar.

Concluye el autor en la elaboración de la propuesta que es necesario que la empresa considere la implantación del teletrabajo a toda su población elegible, que lo cual incluye: tipo de teletrabajo, modalidad de teletrabajo, perfil de las personas teletrabajadoras y las fases para su implantación. Esta referencia proporciona un marco para la investigación en proceso, por cuanto, se describe el diseño de una propuesta para la implantación del teletrabajo, la misma se diferencia del estudio presente, en que la organización es privada mientras que esta propuesta es para un órgano público.

Díaz Viviana Laura (2013). En su artículo titulado; Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. Profundiza en la consideración del teletrabajo como un modelo de organización, con todas las implicancias que acarrea. Desde los cuatro sentidos que viabilizan su aplicación, podemos entender porque, es necesario una norma que lo regule. Finalmente la creación del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET) como resolución administrativa facilita la transparencia y su difusión como buena práctica. El teletrabajo va evolucionando hacia un nuevo concepto del lugar de trabajo que es flexible y global, su práctica permite trabajar en cualquier momento y desde cualquier lugar. Se orienta hacia la flexibilización de las formas y métodos de organización, a la aplicación del diseño organizacional como herramienta para atender la complejidad creciente de las relaciones laborales, los nuevos puestos de trabajo mediados por las TIC y la nueva gestión de los recursos humanos.

Concluye que la sociedad industrial se ha convertido en la sociedad del conocimiento, con nuevos perfiles de trabajadores y distancias acortadas por la tecnología. El trabajo debe adecuarse a los cambios, a las nuevas tecnologías, a la falta de fronteras, a las nuevas generaciones que viven y no toman al trabajo como la razón para vivir. Muestra que los resultados de la aplicación del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) fue altamente

favorables, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar de los teletrabajadores, generando una mejora en su calidad laboral, con menor estrés, con reducción en los gastos por menor frecuencia en viajes, menor cantidad de comidas fuera del hogar, reducción del tiempo muerto que implican los traslados, con resguardos en materia de seguridad e higiene que previenen accidentes y enfermedades laborales, con disminución casi total de los accidente *in itinere*, con una nueva y mejor forma de organizar el trabajo, a distancia, con más comodidad, con menor padecimiento, con una mejora constante en la vida de la gente.

2.1.- Bases Teóricas.

Teletrabajo algunos conceptos básicos

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el teletrabajo como una forma de actividad laboral que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina.

Surge inicialmente por los años 70, debido a la crisis generada por los precios del petróleo, con la finalidad principal de ahorrar energía evitando los desplazamientos que estimularan el consumo de derivados del petróleo. La primera aportación en este sentido es la de Jack Nilles de la *University of Southern California* que consideraba que las personas podían desplazarse para trabajar usando comunicaciones remotas basadas en las tecnologías de la información, acuñó el término "telework and telecommuting", es decir trabajar a distancia y evitar el desplazamiento al lugar de trabajo (acepción de commute referida al entorno laboral).

Cañadas (2017), usa en sus definición, la siguiente: “El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente

elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante".

En este sentido, el teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador/a; de igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial."

Mieres y Gorchs (2003) definen lo siguiente:

- ✓ *Teletrabajo*: Modalidad de trabajo por medio de la cual empleados regulares de una empresa ejecutan sus tareas parcial o totalmente (ideal entre 1 y 3 días por semana) desde una ubicación geográfica diferente a la del centro de ocupación oficial de la empresa (puede ser su domicilio particular, centros de teletrabajo, oficinas satélites, sucursales, oficinas de clientes / distribuidores, etc.), vinculándose con ella por medios telemáticos (desde un simple teléfono hasta complejos sistemas informáticos, según necesidades puntuales).
- ✓ *Teletrabajador*: Todo trabajador de la Información puede teletrabajar en forma parcial o total, dependiendo del análisis de funciones que se realice sobre cada potencial teletrabajador y sobre el grupo de pertenencia-interacción que posea dentro de la empresa, dependiendo también de las facilidades de infraestructura disponibles, del perfil psico-socio-técnico del empleado, del nivel de involucramiento de los *managers*, etc.

En virtud de lo expuesto, se puede decir que el teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo, donde el individuo fuera del entorno empresarial, sin importar el lugar y a través de una computadora y una conexión a red, cumple con sus labores y responsabilidades igualmente como si estuviera en la oficina. En relación a ello, algunos autores manifiestan que el teletrabajo no es tan nuevo, que lo novedoso es la forma en que se lleva a cabo, esto es a través del uso de la tecnología, explicando que antiguamente el trabajo se realizaba en cada domicilio, no existían las organizaciones empresariales como se conocen hoy en día.

De acuerdo con el informe presentado por la OIT en Ginebra en el año 2016, ésta establece que el teletrabajo puede adoptar distintas modalidades, entre las que cabe mencionar:

1. *Escritorio multiusuario (hot desking)*. El trabajador trabaja a distancia una parte o la mayor parte del tiempo, y el resto del tiempo en la oficina principal. Cuando trabaja en la oficina principal, el trabajador ocupa un despacho no asignado, atribuido para una utilización puntual, y no dispone de un escritorio que le estaría reservado durante sus períodos de teletrabajo.
2. *Escritorio multiusuario con reserva (hotelling)*. Sistema similar al del escritorio multiusuario, pero los trabajadores deben realizar una reserva previa.
3. *Telecentro*s. Instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diversas entidades. Este tipo de teletrabajo se considera útil en la medida en que la tecnología que ofrecen es mejor que la disponible en la oficina a domicilio, pero se estima que está en declive debido al acceso generalizado a las redes de banda ancha, los equipos de computación portátiles y los teléfonos inteligentes.
4. *Oficinas colaborativas.* Se trata de entornos de trabajo virtuales en los que los trabajadores pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares gracias a una red informática.

Siguiendo con el informe precitado, incluyen dos tipos de teletrabajadores propuestos por el Comité Consultivo Australiano de Teletrabajo (ATAC) en 2006, a saber:

1. Los *teletrabajadores móviles,* que trabajan al menos diez horas por semana fuera del establecimiento principal, inclusive sirviéndose de sus teléfonos móviles durante sus desplazamientos.
2. El *teletrabajo complementario,* que ejecutan personas que trabajan puntualmente a domicilio tras la jornada laboral o los fines de semana, normalmente para cumplir los plazos en los períodos de mucho trabajo.

Existe un criterio locativo, también, para clasificar el teletrabajo, dependiendo del lugar donde se ejecute la prestación del servicio, se trata de:

1. *Teletrabajo a Domicilio*: Conocido también como “electronic home work”, se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador. Sustituyéndose la sede de la empresa, su oficina, en la que prestan sus servicios, por su propio domicilio como el lugar en que se lleva a cabo el trabajo habitual.
2. *Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros*: En este supuesto, el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, vale decir a un telecentro, conocido como lugar de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad.

Otro de los criterios para la clasificación del teletrabajo, corresponde al régimen jurídico aplicable, con lo que puede enmarcarse dentro del trabajo por cuenta ajena o subordinado o bien trabajo autónomo a través de otras figuras jurídicas de naturaleza civil o mercantil (Cañadas, 2017).

1. *El teletrabajo como subcontratación empresarial*. La actividad laboral a distancia puede ser contratada por una empresa con otra empresa que disponga de los medios materiales y personales suficientes para llevar a cabo la prestación de los servicios contratados, asumiendo la gestión de la propia organización y el riesgo económico. Generalmente esta relación es objeto del Derecho Mercantil.
2. *El teletrabajo por cuenta propia*. Es un trabajador autónomo que tendrá un contrato civil de arrendamiento de obra o servicios o un contrato mercantil.
3. *El teletrabajo por cuenta ajena.* En este caso existe una relación laboral, donde el empleador contrata a una persona en concreto, dadas sus características, no pudiendo subrogarse ésta sin la autorización expresa al empresario.

La cuarta revolución industrial y la economía digital: implicaciones en lo laboral

Explica Klaus Schwab(2016), que a pesar del impacto positivo potencial de la tecnología en el crecimiento económico, es esencial atender su posible impacto negativo, al menos a corto plazo, en el mercado laboral. Los temores del impacto de la tecnología en el empleo no son nuevos. En 1931, el economista John Maynard Keynes advirtió acerca del extendido desempleo debido a la tecnología «a causa de nuestro descubrimiento de medios para economizar el uso del trabajo a mayor ritmo del que podemos encontrar nuevas aplicaciones para el trabajo». Esto demostró ser incorrecto, pero ¿qué pasa si esta vez sí es verdad?

En los últimos años, se ha reavivado el debate por la evidencia de que los ordenadores están sustituyendo cierto número de empleos, principalmente bibliotecarios, cajeros y operadores telefónicos. Las razones por las cuales la nueva revolución tecnológica provocará más revuelo que las anteriores revoluciones industriales: la velocidad (todo está sucediendo a un ritmo mucho más rápido que nunca), la amplitud y profundidad (muchos cambios radicales se producen simultáneamente), y la completa transformación de sistemas enteros. A la luz de estos factores impulsores, hay una certeza: las nuevas tecnologías cambiarán profundamente la naturaleza del trabajo en todas las industrias y ocupaciones.

La incertidumbre fundamental tiene que ver con la medida en que la automatización sustituya a la mano de obra. ¿Cuánto tiempo tardará y hasta dónde llegará? Para comprender esto, tenemos que entender los dos efectos en competencia que la tecnología ejerce sobre el empleo. En primer lugar, existe un efecto de destrucción a medida que la disrupción y la automatización generadas por la tecnología sustituyen el capital por el trabajo, forzando a los trabajadores a quedarse en paro o a utilizar sus aptitudes en otros lugares. En segundo lugar, a este efecto de destrucción lo acompaña un efecto de capitalización, en el cual la demanda de nuevos bienes y servicios aumenta y conduce a la creación de nuevas ocupaciones, empresas e incluso industrias.

Como seres humanos, tenemos una capacidad sorprendente de adaptación e ingenio. Pero la clave aquí es el momento y la medida en que el efecto de capitalización reemplaza el de destrucción y cuán rápido se logrará la sustitución. Hay básicamente dos grupos opuestos cuando se piensa en el impacto de las tecnologías emergentes en el mercado laboral: aquel en el que están quienes creen en un final feliz, en el que los trabajadores desplazados por la tecnología encuentran nuevos puestos de trabajo y en que la tecnología desata una nueva era de prosperidad, y el campo de quienes creen que la tecnología los llevará a un progresivo «armagedón» social y político, que creará un desempleo tecnológico masivo. La historia muestra que es probable que el resultado se encuentre en algún punto intermedio. La pregunta es: ¿qué debemos hacer para promover resultados más positivos y ayudar a quienes están atrapados en la transición?

La economía digital, recientemente bautizada como de las apps proporciona un ejemplo de un nuevo ecosistema para el trabajo. Apenas comenzó en 2008, cuando Steve Jobs, el fundador de Apple, les permitió a desarrolladores externos crear aplicaciones para el iPhone. A mediados de 2015, la economía global de las apps esperaba generar más de 100.000 millones de dólares en ingresos, superando a la industria del cine, que ha existido durante más de un siglo. Los tecnooptimistas preguntan: si extrapolamos a partir del pasado, ¿por qué debería ser diferente esta vez?

Reconocen que la tecnología puede ser disruptiva, pero afirman que siempre termina mejorando la productividad y aumentando la riqueza, generando a su vez una mayor demanda de bienes y servicios, y nuevos tipos de empleo para satisfacer dicha demanda. El núcleo del argumento es el siguiente: los deseos y las necesidades humanas son infinitos, por lo que el proceso de satisfacerlos también debería serlo. Salvo las recesiones normales y las depresiones ocasionales, siempre habría trabajo para todos. ¿Qué evidencia apoya esto y qué nos dice acerca de lo que depara en el futuro? Los primeros indicios apuntan a que, probablemente, en las próximas décadas una oleada de innovación sustituirá el trabajo en múltiples industrias y categorías laborales. (Klaus Schwab. 2016)

Ahora bien es Tapscott, (1997), el que en su libro sobre la Economía Digital. Las nuevas oportunidades y peligros en un mundo empresarial interconectado en red, nos prefiguro, este modelo económico digital, donde los individuos y las empresas crean riquezas al aplicar el conocimiento, la inteligencia interconectada en red y el esfuerzo para la fabricación, la agricultura y los servicios. Explico que en la frontera digital de esta economía están cambiando los/las participantes, las dinámicas, las reglas y los requisitos para la supervivencia y el éxito. Explico la era de la interconexión en red, como una era de promesa, la cual, no sólo implica la interconexión de la tecnología sino la interconexión de los seres humanos a través de esta. Es una prefiguración a lo que son las redes de teletrabajadores/as por todo el mundo.

Teletrabajo y la transformación de los mercados laborales

En un sentido estricto, el teletrabajo corresponde a una modalidad de trabajo remunerado caracterizada específicamente por ser realizado manteniendo una distancia física entre el trabajador y la unidad productiva o empresa (así lo entienden, por ejemplo, Gareca et al., 2007 y Salazar, 2007, entre otros autores). Este hecho implica, en términos generales, la pervivencia de la tradicional relación laboral de subordinación del trabajador respecto de la empresa.

Habitualmente se aborda el análisis del teletrabajo recurriendo a la idea relativamente simplista de que en el actual contexto de globalización las empresas pueden optar por localizarse en cualquier parte, gracias a las posibilidades ilimitadas que ofrece el marco tecnológico para desmembrar las funciones del proceso productivo y deslocalizarlas a discreción. Utilizando una fórmula repetida con frecuencia, De la Cámara (2000) afirma: “las empresas pueden localizarse en cualquier lugar del mundo, y las estructuras organizativas se flexibilizan” (De la Cámara, 2000: 228), y sostiene que, por una parte, los cambios en la forma de trabajar están siendo pedidos por la economía global y, por otra, la tecnología los permite. El problema es que no se diferencian las empresas y no se hace ninguna consideración respecto de las mejores posibilidades de localización en función de características específicas, tales como el sector de actividad en que se desenvuelve la empresa, el tamaño

del capital invertido o la organización geográfica de los mercados laborales a los que recurre buscando el factor productivo trabajo. Lo cierto es que en el ámbito de las relaciones capitalistas globales, las empresas demuestran ser altamente selectivas en sus decisiones de localización, valiéndose del territorio como un factor crítico de negocios cuidadosamente evaluado.

Explica Rubio (2010) que existe una gran dispersión de criterios, que revelan las dificultades en la definición del teletrabajo, la cual probablemente emana del mismo contexto de cambio de los mercados laborales en que se ha subrayado su emergencia. Sin embargo, estas dificultades conceptuales han sido resueltas con la aceptación de las nociones más difundidas acerca de este fenómeno laboral. Tal como sostienen Metzger y Cléach (2004) citados por Rubio (2010), se trata de una definición delicada y contingente. En este contexto, por un lado, el mayor peso relativo del autoempleo puede ser un elemento a considerar, ya que en muchos casos se ajusta al rasgo fundamental de trabajo a distancia pero no necesariamente se trata de una relación laboral subordinada a una empresa con la cual se ha pactado un contrato. Y, por otra parte, es necesario indagar en el diseño de las estrategias de teletrabajo que las empresas ponen en práctica para evaluar las formas en que se utilizan las diferencias de género como recurso empresarial.

Rubio (2010) ya asoma la tendencia a la feminización del teletrabajo, observada en diversos sectores de actividad, evaluando los potenciales de precarización involucrados. Confirmando la necesidad de una reflexión sobre las categorías de análisis pertinentes para refinar la idea central de teletrabajo femenino y recoger estos matices, cosa que estamos haciendo en la presente investigación.

También el trabajo de De la Cámara, (2002) señala que con el teletrabajo se puede ayudar a redistribuir la riqueza y equilibrar la demanda de puestos de trabajo en áreas social y económicamente desfavorecidas. Sin embargo, a la luz de algunas experiencias en Chile y Europa, la localización de telecentros en áreas desfavorecidas está inevitablemente condicionada a la existencia de subsidios o ayudas estatales. En caso contrario, es fácil anticipar la tendencia de las empresas a localizarse en espacios dotados de mercados

laborales voluminosos y diversificados y con redes de infraestructura de telecomunicaciones previamente instaladas, tal como ocurre con los espacios urbanos.

Es importante, considerar que el teletrabajo debe ser apoyado por cuerpos gubernamentales como una forma de reducir los efectos no deseados de la centralización, mientras la gerencia o cuerpos directivos de las empresas prefieren verlo como una manera de mejorar la flexibilidad laboral y reducir costos asociados a los espacios de trabajo (Vitterso et al., 2003). En la misma lógica, que bien se puede adjetivar de solidaria, el teletrabajo es visto frecuentemente como una forma de mejorar la empleabilidad de colectivos sociales con problemas de inserción laboral. En Chile, existen algunas experiencias de teletrabajo interesantes desde el punto de vista del impacto social que producen.

En América Latina hay experiencias de iniciativas en que se mejoran las condiciones de empleabilidad de la población con discapacidad (especialmente discapacidad física leve y moderada) o miembros de los hogares a los que pertenecen personas con discapacidad de distintas edades. Por ejemplo, el Programa Laboral del Centro de Rehabilitación Teletón de Santiago de Chile, opera siguiendo la lógica sistémica, es decir, reconoce que las dificultades específicas de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad también afectan negativamente a otros miembros de la familia de diversas formas y, en consecuencia, se interviene en esa escala. Esto se hace especialmente evidente en el caso de las mujeres (madres, abuelas, hermanas), quienes asumen el rol de cuidadoras del familiar discapacitado de manera preferente y, el teletrabajo, aparece como una alternativa interesante. Hasta ahora, los esfuerzos han estado puestos en la realización de trabajo en el hogar con niveles bajos o casi inexistentes de aplicación de tecnologías de telecomunicación y telemática.

Otra aproximación de lo que sucede en Chile se muestra en un estudio realizado en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información en 2005, afirma que el teletrabajo está en su génesis y que no existe una red social de teletrabajadores, revela que solo el 25% de las

empresas afiliadas a esta asociación emplean esta nueva modalidad de trabajo (Salazar y Pacheco, 2006, citado por Rubio 2010). Ahora bien, estos datos son de hace más de 10 años, y antes del que fenómeno social de la pandemia por el Covid-19, obligara a la mayoría de las empresas a nivel mundial a implementar el teletrabajo como única opción para mantener la productividad laboral. A nivel mundial solo 20% de las empresas dice que no pueden ir al teletrabajo, pero el 80% restante está avanzando en ello", hay que prepararse en esa dirección.

Nuevos perfiles disruptivos

Otra de las tendencias que se vaticina, es la aparición de nuevos puestos de trabajo de perfiles disruptivos: por un lado, los trabajos "fronterizos", que implican producir, instalar, mantener y desplegar tecnologías nuevas, como aquellos relacionados con la integración de robots en los procesos productivos. Por otra parte, los llamados trabajos "de última milla", cuyas tareas están prácticamente automatizadas, pero aún necesitan la intervención de un profesional, como los etiquetadores de contenido; y el trabajo "para los ricos", es decir, los empleos que nacen por el incremento de ingresos entre los perfiles tecnológicos y que, aunque son profesiones que ya existían, surgen constantemente nuevas ocupaciones derivadas de necesidades de la sociedad.

Sin embargo, para que todos estos avances se produzcan, es necesario un cambio en la cultura empresarial. Y es que, a pesar de la importancia de la tecnología, más del 25% de las grandes empresas seguirán teniendo dificultades para encontrar determinados perfiles tecnológicos. En ese sentido, el cambio pasa por una formación en la que los/las trabajadores/as cuenten con conocimientos y habilidades técnicas suficientes como para poder realizar sus tareas de la manera más autónoma posible, siendo capaces de gestionar el tiempo, de comunicar de forma efectiva, de ser creativos/as a la hora de resolver cualquier incidencia y, sobre todo, tener orientación a resultados en un trabajo con mayor libertad y sin tanto control jerárquico.

Economía ‘gig’, una nueva tendencia

Además de poder implantar el teletrabajo, la influencia de las nuevas tecnologías será determinante en la era post Covid-19. Así lo indican diversos estudios anteriormente nombrados, que prevé que la tecnología modificará el 30% de los empleos tras el confinamiento.

Uno de los impactos de esta creciente digitalización será la aparición y diversificación de nuevos regímenes de trabajo, más allá de los empleos fijos a tiempo completo. Además, según los mismos informes, una tendencia que proliferará será la economía ‘gig’, basada en pequeñas tareas que se pueden llevar a cabo a través de plataformas digitales. La automatización va a ver crecer su protagonismo por la importancia de evitar aglomeraciones, lo cual, lejos de amenazar al empleo, va a generar nuevas oportunidades, para los/las profesionales interesados/as en aprovecharlas, es recomendable seguir de cerca la evolución del mercado laboral y apostar por la formación continua.

El Teletrabajo y las Tecnologías que lo facilitan

El reportaje de La Vanguardia (2020), titulado: La era post Covid-19: ¿una oportunidad para nuevos empleos? Destaca que la tecnología es un facilitador para incrementar la productividad y la eficiencia en el entorno laboral. Y en entrevista a Gloria Valle, directora de talento en Syntonize, explica que ahora más que nunca, es clave ofrecer las herramientas necesarias a los/las trabajadores/as para que puedan realizar sus tareas de forma digital y preparar a la organización para aprovechar las tecnologías más innovadoras en analítica de datos, automatización de procesos o inteligencia artificial y mejorar, en última instancia, la experiencia de sus socios, clientes o empleados.

Es necesario que las tecnologías permitan que las empresas sean capaces de implantar el teletrabajo de manera más eficiente, permitiendo que por ejemplo, más de 100.000 empleados puedan continuar su actividad desde casa con todas las herramientas necesarias y con total seguridad. El trabajo en remoto no es algo nuevo para ciertas compañías, que lleva años promoviendo el *flexiworking*, una forma de trabajar que mejora la eficiencia y la

productividad, impulsando horarios flexibles, el teletrabajo y la conciliación de la vida profesional y personal.

Para el teletrabajo, se requieren algunas condiciones básicas entre las que se destacan, que se habilite espacios para trabajar desde casa, y más allá de las características físicas de estos espacios (que sean luminosos, lejos de distracciones, con mobiliario lo más ergonómico posible, etc…) hay una parte muy importante los requisitos técnicos.

El equipo de conexión o computador

Si bien cada realidad es distinta, hablamos de las características mínimas deseables para un equipo de cómputo, de un teletrabajador /a son las siguientes:

- Procesador: i3, i5, i7, Core 2, AMD Athlon.
- Memoria: 4GB.
- Disco Duro: 320GB.
- Estas características similares aplican para los equipos móviles.

Velocidad del Internet

La velocidad recomendada va depender directamente de qué tipo de trabajo sea el que se realiza desde la casa. Por ejemplo, si solo se necesita responder correos y mantener comunicación vía texto, cualquier velocidad es buena. Pero si se trata de profesionales que necesitan establecer llamadas de voz y vídeo por Internet, ya la cosa cambia y al menos serán necesarios unos 600 kbps.

El tema es que casi nunca utilizamos el ancho de banda exclusivamente para la videollamadas, sino que además lo compartimos con otras aplicaciones como mail, la navegación web, videos de YouTube, etc… Por lo tanto, en la práctica para trabajar necesitaremos mínimo unos 5 Mbps como enlace con nuestro proveedor, que es allí donde tenemos el cañón de entrada a nuestro hogar”. Como esos 5 Mbps mínimos serán compartidos

por todos dentro del hogar, cobra importancia poder darle prioridad al tráfico relativo a nuestro trabajo.

El router

Los expertos dicen que actualmente las tecnologías han evolucionado para dar soporte a cada vez más dispositivos. Por lo tanto, para trabajar desde casa, lo mínimo que debemos tener es un equipo con tecnología 802.11n, ya que éste nos permite no solo manejar velocidades mayores, sino que además nos brinda una mejor cobertura en el interior del hogar.

Este tipo de equipos se adaptan mejor a dispositivos nuevos como smartphones y computadoras que operen en la banda de 5GHz, mucho menos congestionada que la antigua de 2,4GHz". En Venezuela todavía no está disponible esa tecnología, y al final todo depende de la velocidad que nos entrega el proveedor de Internet. No servirá de nada tener un router de última generación si la conexión es de un ancho de banda pequeño, que es la que nos ofrece ABA CANTV.

Situación de las Telecomunicaciones en Venezuela

Como ya se ha dicho las tecnologías son un factor clave para el desarrollo del teletrabajo, ahora bien el panorama venezolano respecto a la situación de las telecomunicaciones no resulta nada alentador para impulsar esa modalidad laboral en el país a continuación mostramos algunos datos reportados por Conatel para el IV trimestre 2019 informe de cifras del sector.

Es pocas palabras el panorama actual de las comunicaciones en Venezuela, ha sido decreciente, está directamente relacionadas a la situación económica y social, a la hiperinflación que no cesa y a las reducidas inversiones que reducen al mantenimiento de las redes, y, además al vandalismo de la cual muchas veces son víctimas (robo de cableado). En 2016, los operadores comprometieron una inversión de 110 millones de dólares, una cifra que fue anunciada con bombos y platillos, tras años de un mercado en stand-by. En 2019, el anuncio del presidente Nicolás Maduro fue de 4,7 millones de euros destinados a las telecomunicaciones, como parte de un plan

para reactivar los servicios de agua, viabilidad agrícola, electricidad, transporte y telecomunicaciones.

En 2020, los temas geopolíticos se metieron en el negocio de AT&T, que decidió cerrar el negocio de DirecTV en Venezuela al no poder ofrecer dos señales que eran condición de su contrato de concesión. Su lugar será ocupado por Scale Capital, que compró la operación de DirecTV en el país.

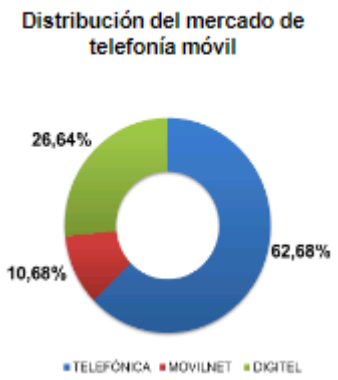
En cuanto a telefonía celular existen 3 operadoras en el país:

Cuadro Nº 1 Mercado de Telefonía Móvil en Venezuela 2019

Operador	Propietario	Servicios	Tecnología y Espectro	% de mercado
Movilnet	Estado	Telefonía y Banda ancha Móvil	GSM 850 MHz; UMTS/HSPA 1900 MHz; LTE 1700/2100 MHz	10,7
Digitel	Corporación Digitel	Telefonía y Banda ancha Móvil	GSM UMTS/HSPA 900 MHz; LTE 1800 MHz	26,6
Movistar	Telefónica	Telefonía y Banda ancha Móvil	GSM 850 MHz; UMTS/HSPA 1900 MHz; LTE 1700/2100 MHz y 2600 MHz	62,7

Fuente: Conatel IV trimestre 2019 informe de cifras del sector

Gráfico Nº 1

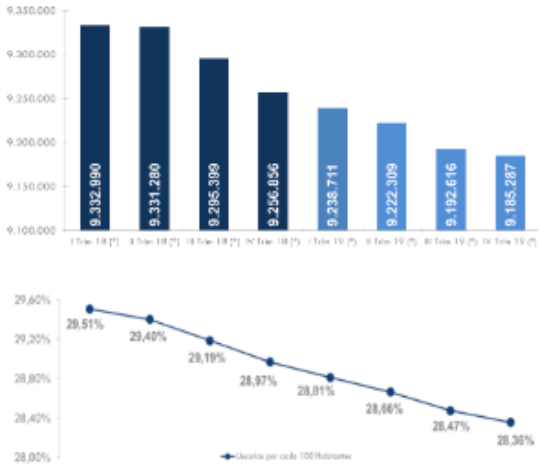


Fuente: CONATEL (*)
Cifras preliminares antes de la oficialización del cierre del año de las empresas

Para el IV trimestre de 2019 Conatel estiman 32 suscriptores residenciales con el servicio de Internet por cada 100 hogares; asimismo estiman que aproximadamente por cada 100 habitantes hay 28 usuarios residenciales del servicio de internet. También se observa en el gráfico Nº 2 a continuación como ha ido cayendo la cifra de suscritores residenciales de internet, debido a la mala calidad del servicio.

Gráfico Nº 2 Usuarios con Internet fijo

Usuarios del Servicio de Internet Residencial (2018-2019)



Fuente: CONATEL (*)
Cifras preliminares antes de la oficialización del cierre del año de las empresas

Se refleja como el número de suscripciones de planes exclusivamente de datos y que poseen como equipo terminal un modem móvil o un dispositivo USB para el acceso a Internet y la Banda Ancha Móvil Normalizada son los suscriptores que posee planes donde se incluyen voz, mensajes de texto y datos, los terminales en su mayoría son teléfonos con las capacidades para navegar por la red de Internet.

.

El total de suscriptores aproximadamente al servicio de Internet 3.659.634 son todos aquellos que poseen acceso a la red, hay que destacar que un suscriptor en una modalidad podría encontrarse contabilizado en otra modalidad del servicio por eso de la diferencia entre suscriptor y Usuario del Servicio de Internet. En Venezuela se estima que el 61% de la población mayor

de 7 años de edad de acuerdo a las cifras del INE, hace uso de algún dispositivo conectado al internet.

Gráfico Nº 3.

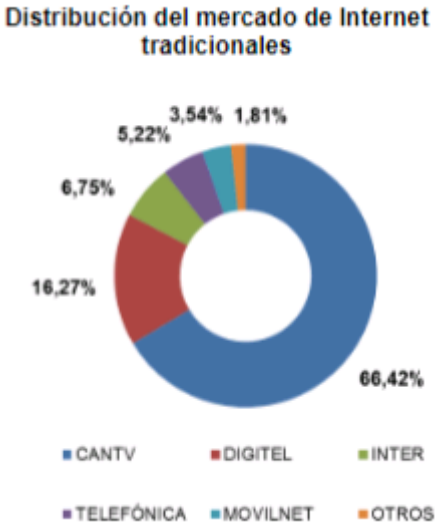
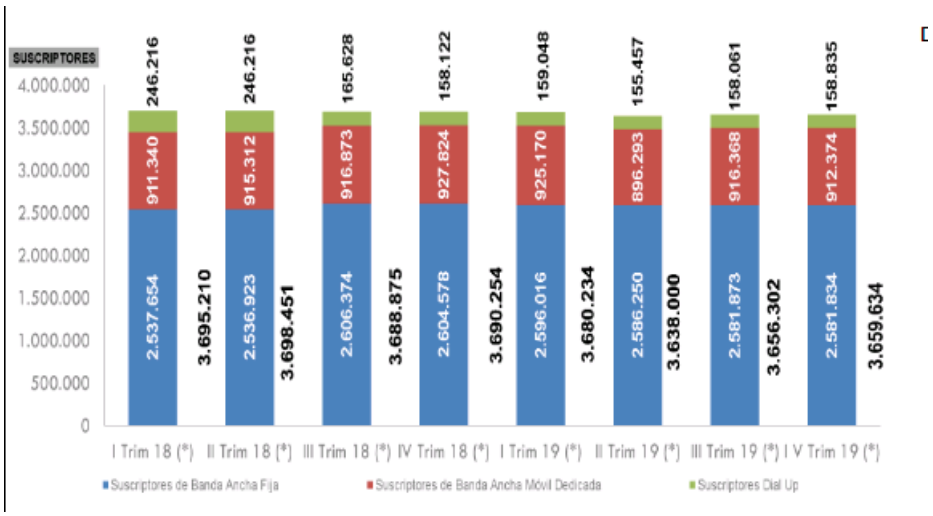


Gráfico Nº 4



Fuente: CONATEL (*)
Cifras preliminares antes de la oficialización del cierre del año de las empresas

Como referimos desde el inicio, el teletrabajo requiere de condiciones básicas vinculadas a las tecnologías como; equipos, softwares, y servicios

básicos como; electricidad y telecomunicaciones. Ahora bien, la grave recesión que vive nuestro país y el bloqueo ha dejado a Venezuela en condiciones desventajosa en materia de telecomunicaciones y la cuarentena por la pandemia del coronavirus COVID-19 vino a extremar, y agota cada vez más los pocos servicios con los que se contaban.

Según el índice de Global Speedtest, publicado por El Universo, diario digital (abril, 2020) en un artículo titulado: *Coronavirus en Venezuela: el Internet está cerca del colapso*. Explica que el internet en la región bolivariana es una de las más lentas de toda América Latina. La operadora principal de telefonía "Telefónica Movistar" argumentó que durante la primera semana de cuarentena el uso de datos fue igual al anual del 2019. Además José Luis Rodríguez Zarco, presidente de Movistar Venezuela, expresó que la red debe ser usada de manera responsable.

A nivel mundial, Venezuela en el 2020 se posicionó en el lugar 139 de velocidad de internet móvil superando por poco a Palestina y el puesto 175 en banda ancha fija sobrepasando a Tuberkistán. Según Movistar, el valor de la telefonía es entre 15 centavos y un dólar por mes. La Comisión Nacional de Telecomunicaciones de Venezuela Conatel, afirmó que se ha perdido velocidad de internet a pesar de que el país ha disminuido sus usuarios por millones en los últimos años.

Los problemas del internet también se ven afectados por la falta de combustibles, las torres móviles de Venezuela trabajan a base de diésel lo que hace imposible dar mantenimiento a las torres de comunicación, el vandalismo es otro problema, los ladrones se roban los cables de cobre para poder venderlos en el exterior, esto ha afectado al servicio de telefonía en especial al del Movilnet, la segunda más grande de la nación después de CANTV.

Desde el inicio de la cuarentena el pasado 17 de marzo, el consumo de datos ha sido masivo, durante los primeros 5 días el uso de Netflix se duplicó y el uso de las redes sociales como Twitter o WhatsApp aumentó un 40%, así lo expresó un comunicado de la empresa privada Digitel. Muchos estados han reportado problemas con su servicio de internet.

Para agravar la situación el Ministerio de Ciencia y Tecnología, expresó que el satélite "Simón Bolívar" ha dejado de funcionar; este aparato que se encuentra en la órbita terrestre desde el 2008 ampliaba el acceso de internet a las zonas más rurales del país y además del internet se ha reportado problemas para sintonizar canales de televisión.

Teletrabajo en tiempos de coronavirus en Venezuela

Para hablar de teletrabajo en nuestro país, nos servimos de la entrevista realizada (mayo 2020) a Dessire Izaguirre quien impulsa en Venezuela el teletrabajo desde el año 2012. En la actualidad es la fundadora del Centro de Emprendimiento Profesional Virtual, una academia de capacitación para el teletrabajo autónomo bajo el modelo de negocio de asistente virtual, y es la directora del área de teletrabajo de la Cámara Venezolana de Comercio Electrónico (Cavecom-e).

Explica que la realidad del nuevo coronavirus podría afectar la forma en la que hacemos negocios: ayudar a los trabajadores/as a darse cuenta de que pueden hacer su trabajo desde cualquier lugar y ayudar a los empleadores a apreciar que la geografía es un estado mental, lo que permite a las personas trabajar desde donde elijan, señala que el teletrabajo en el mundo, y más con la pandemia del coronavirus, seguirá acelerándose en los próximos 10 años. «Creo que se va a triplicar, que llegará a un crecimiento de casi 500%», afirmó.

Dice que también el covid-19 hizo que el teletrabajo incidiera de manera interesante diversas áreas, donde no se había impulsado con mayor fuerza como la medicina; vemos telemedicina por la pandemia y ciertas compañías de seguro acordaron con empresas de telemedicina y clínicas que adoptaron la telemedicina y agregaron el servicio en las pólizas de salud. Psicólogos y profesores se están valiendo del teletrabajo en estos tiempos que no pueden atender a sus pacientes o estudiantes de manera presencial y así les garantizan la asistencia. El *coaching*, muy de moda en la última década en el país, se está haciendo a distancia utilizando las herramientas disponibles para ello. Y aunque en menor proporción, el teletrabajo también se ha hecho presente en el mundo del fitness; “ante el cierre de gimnasios, los/las

instructores/as han buscado opciones para seguir entrenando, como en casos de zumba, aerobics, a través de videos o teleasistencia".

Considera Izaguirre que es parte de la evolución del ser humano el vuelco hacia el teletrabajo: «Se ha preferido el teletrabajo por la misma razón que llamamos a un taxi a través de una aplicación o porque ahora usamos las criptomonedas y las billeteras electrónicas. El ser humano quiere tener más equilibrio, una vida más tranquila». En Venezuela es necesario, explica, que las normas sobre el trabajo remoto tengan carácter legal, como ya ocurre en Colombia, Argentina o Chile. Necesitamos que las reglas del juego estén claras y eso lo da una legislación. Porque hay mucha confusión. Por ejemplo, está bien que usemos el Internert satelital, ¿pero quién lo paga? ¿Cuál es la relación de trabajo? ¿Soy empleado o trabajo como contratista?», reflexiona.

En el caso de un empleado contratado, Izaguirre señala que la empresa debe encargarse de cubrir los costos del Internet y los equipos que se utilizarán desde casa. Si es contratista independiente sería todo lo contrario. «Si eres empleado no pueden dejarte esa responsabilidad a ti». Esta profesional del teletrabajo, ya asoma las realidades el teletrabajo en el país sobre todo por ser asumido sin mayor planificación, sino producto de la emergencia acaecida por la pandemia durante el año en curso.

En el mismo orden, la entrevista publicada por El Diario, periódico digital el 14 de septiembre del presente año, titulada: Teletrabajo en Venezuela, entre la gerencia arcaica y servicios deficientes. Explica que por la naturaleza de la actividad, y el impulso que dio el covid-19, el teletrabajo se está desarrollando en áreas gerenciales y de administración principalmente. Pero una vez superada la emergencia sanitaria, quedará el aprendizaje y la necesidad de ir hacia esquemas de trabajo flexibles, en un contexto de servicios públicos deficientes, que dificultan la movilidad de los empleados.

En los años más recientes y con las limitaciones que imponen en Venezuela no solo los deficientes servicios públicos, sino la escasez de bienes, entre ellos, el dinero en efectivo para trasladarse en transporte público, el teletrabajo –más allá del confinamiento por el covid-19–, ha venido ganando espacios, aunque focalizado en servicios profesionales.

También en la entrevista de El Diario (Periódico digital, septiembre 2020) se preguntan sobre si ¿Venezuela está preparada para lo que viene?. Señalan que a grandes rasgos, la gerencia venezolana es anticuada. “El liderazgo tradicional no está preparado para el teletrabajo. Tenemos una gerencia obsoleta. Nos quedamos en patrones tradicionales de evaluación del trabajo, en función de que se cumpla un horario y no objetivos”, comenta Raúl Briceño, (entrevistado por El Diario) director general de Conestructuras, una firma de consultoría en el área de Recursos Humanos.

A propósito de la llegada del covid-19 al país, Conestructuras realizó en marzo un estudio sobre las posibilidades de implementar el teletrabajo en las organizaciones venezolanas. En dos mediciones a 45 empresas con nóminas entre 10 y 8.000 trabajadores, con un promedio de 680 empleados, se encontró que los cargos de gerencia de administración, los puestos administrativos y apoyo, así como los técnicos operacionales, especialistas, vendedores y profesionales, concentran las mayores posibilidades, en caso de que pudieran contar con el equipamiento necesario y la actitud al trabajo independiente.

El muestreo general arrojó que en 41% de los puestos es posible poner en práctica el teletrabajo. Pero al circunscribir el área de acción a empresas de consumo masivo, producción y manufactura, logística y construcción, el número se reduce a 19%.

Al preguntar a la alta gerencia sobre la aplicación del teletrabajo en su empresa, 63% respondió Adecuada/Acertada/Posible, mientras que 26% señaló que la veía posible, pero costosa y complicada y 11%, inaplicable.

Tomando en cuenta los puestos en los que podrían hacerse teletrabajo, la encuesta arrojó las siguientes respuestas: (63%) Actualmente se está elaborando de esta manera; en la empresa aplica el teletrabajo, pero no se podría operar solo con eso; (26%) tendría que haber un cambio cultural en el cliente y en los trabajadores; se podría realizar, pero disminuiría la productividad y rentabilidad de la empresa; (11%) no tienen el equipo y el personal para implementar teletrabajo; no, tenemos planta en trabajo continuo; no, dejaría de existir.

La intención de las organizaciones a ir hacia esta forma de trabajo no es suficiente. El deterioro de la infraestructura de servicios en el país es una realidad que hay que enfrentar.

Consultados sobre la principal debilidad que podría tener la empresa al implementar el teletrabajo, las respuestas fueron varias: calidad de los servicios (electricidad y conexión a Internet), carencia de procesos definidos y de conocimiento de las plataformas para el teletrabajo, disponibilidad y costo de equipos, mala calidad de técnicos en software, ausencia de cultura de trabajo remoto, falta de disciplina, falta de experiencia, la correcta supervisión del trabajo del empleado y la segmentación del equipo de trabajo.

La introducción del trabajo a distancia ha permitido que algunas empresas, en medio de la cuarentena por el covid-19, mantengan operaciones. Como ha venido ocurriendo, Venezuela entra en esta ola obligada por las circunstancias, no de manera planificada, aducen gerentes consultados es decir que el covid-19 fue el que impulso el teletrabajo en el país de manera definitiva.

Aunque a agosto de 2020 parece una realidad ceñida a “sectores elitescos”, como lo definió Alfonso Riera, (en entrevista a El Diario) promotor continental del Observatorio Iberoamericano de Franquicias, el teletrabajo es una tendencia que terminará imponiéndose en Venezuela en las actividades económicas en las que tenga cabida. Destaca que al mes de julio y desde el inicio del confinamiento, 90% de las empresas de la muestra había trabajado, aunque sea una vez. Precisa que progresivamente fueron reanudando operaciones, bien sea de manera presencial o a través del teletrabajo.

“La gran mayoría de las empresas son pequeñas y medianas. Requieren trabajo presencial, pero van a darse muchos cambios”, observa Emilse Plata, directora ejecutiva de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH), quien no duda en señalar que habrá una reestructuración en las actividades.

Plata indica que ir al teletrabajo representará para algunas empresas –incluyendo el equipamiento al trabajador– una reducción de costos, ya que asumían gastos de transporte y comida. Y para otras supondrá una

disminución en gastos de alquiler porque ya no necesitarán tantos metros cuadrados para poder operar. Los espacios de trabajo serán más pequeños y se requerirá la presencia de algún personal de manera puntual, en horarios rotativos o por turnos.

Sin embargo, Plata dice que el teletrabajo ha representado en algunos casos un motivo de estrés por los problemas de conexión a Internet o de suministro de electricidad. En este sentido, recomienda a la gerencia darle herramientas a sus colaboradores/as para manejar el miedo, el estrés y el duelo, que son las emociones que de manera mayoritaria están presentes en los venezolanos y que pueden incidir en el desempeño laboral si no hay una orientación adecuada.

Plata aconseja a la gerencia una comunicación asertiva, conocer cuáles son sus necesidades básicas y su situación emocional en el contexto de la pandemia, para ofrecer respuestas y poder ayudar. Más aún cuando el colaborador debe atender el trabajo desde el mismo sitio en el que realiza labores domésticas y en compañía de la familia.

El teletrabajo es una realidad que irá ganando cada vez mayor auge en el país, más allá del covid-19, por los obstáculos propios que representa la destruida infraestructura de servicios, que dificulta la movilidad del personal.

Empresas y trabajadores tienen por delante el reto de flexibilizarse, de adaptarse. Lo que vendrá serán entornos virtuales o semipresenciales. En todo caso, ya no se hablará de ir al trabajo, sino de conectarse con él.

Todas las referencias anteriores confirman que el teletrabajo en Venezuela: es un hecho y llegó para quedarse; afecta de diversas formas los sectores económicos; y también tiene importante afectaciones sobre las estructuras organizacionales y socioemocionales de los y las teletrabajadoras, elementos que recogemos en la presente investigación.

Consultados sobre la principal debilidad que podría tener la empresa al implementar el teletrabajo, las respuestas fueron varias: calidad de los servicios (electricidad y conexión a Internet), carencia de procesos definidos y de conocimiento de las plataformas para el teletrabajo, disponibilidad y costo de

equipos, mala calidad de técnicos en software, ausencia de cultura de trabajo remoto, falta de disciplina, falta de experiencia, la correcta supervisión del trabajo del empleado y la segmentación del equipo de trabajo.

La introducción del trabajo a distancia ha permitido que algunas empresas, en medio de la cuarentena por el covid-19, mantengan operaciones. Como ha venido ocurriendo, Venezuela entra en esta ola obligada por las circunstancias, no de manera planificada, aducen gerentes consultados es decir que el covid-19 fue el que impulso el teletrabajo en el país de manera definitiva.

Aunque a agosto de 2020 parece una realidad ceñida a “sectores elitescos”, como lo definió Alfonso Riera, (en entrevista a El Diario) promotor continental del Observatorio Iberoamericano de Franquicias, el teletrabajo es una tendencia que terminará imponiéndose en Venezuela en las actividades económicas en las que tenga cabida. Destaca que al mes de julio y desde el inicio del confinamiento, 90% de las empresas de la muestra había trabajado, aunque sea una vez. Precisa que progresivamente fueron reanudando operaciones, bien sea de manera presencial o a través del teletrabajo.

“La gran mayoría de las empresas son pequeñas y medianas. Requieren trabajo presencial, pero van a darse muchos cambios”, observa Emilse Plata, directora ejecutiva de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH), quien no duda en señalar que habrá una reestructuración en las actividades.

Plata indica que ir al teletrabajo representará para algunas empresas –incluyendo el equipamiento al trabajador– una reducción de costos, ya que asumían gastos de transporte y comida. Y para otras supondrá una disminución en gastos de alquiler porque ya no necesitarán tantos metros cuadrados para poder operar. Los espacios de trabajo serán más pequeños y se requerirá la presencia de algún personal de manera puntual, en horarios rotativos o por turnos.

Sin embargo, Plata dice que el teletrabajo ha representado en algunos casos un motivo de estrés por los problemas de conexión a Internet o de suministro de electricidad. En este sentido, recomienda a la gerencia darle

herramientas a sus colaboradores para manejar el miedo, el estrés y el duelo, que son las emociones que de manera mayoritaria están presentes en los venezolanos y que pueden incidir en el desempeño laboral si no hay una orientación adecuada.

Plata aconseja a la gerencia una comunicación asertiva, conocer cuáles son sus necesidades básicas y su situación emocional en el contexto de la pandemia, para ofrecer respuestas y poder ayudar. Más aún cuando el colaborador debe atender el trabajo desde el mismo sitio en el que realiza labores domésticas y en compañía de la familia.

El teletrabajo es una realidad que irá ganando cada vez mayor auge en el país, más allá del covid-19, por los obstáculos propios que representa la destruida infraestructura de servicios, que dificulta la movilidad del personal.

Empresas y trabajadores tienen por delante el reto de flexibilizarse, de adaptarse. Lo que vendrá serán entornos virtuales o semipresenciales. En todo caso, ya no se hablará de ir al trabajo, sino de conectarse con él.

Todas las referencias anteriores confirman que el teletrabajo en Venezuela: es un hecho y llegó para quedarse; afecta de diversas formas los sectores económicos; y también tiene importante afectaciones sobre las estructuras organizacionales y socioemocionales de los y las teletrabajadoras, elementos que recogemos en la presente investigación.

Condiciones de vida de la población venezolana como contexto para teletrabajar

Como se refiere en los párrafos anteriores, el teletrabajo para el contexto empresarial y la realidad vinculada a las condiciones tecnológicas y de telecomunicaciones en el país no asoma una panorámica que ahora queremos contrastar con datos sobre el contexto socio-familiar de los hogares de los y las venezolanas que teletrabajan.

Nos serviremos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019, del instituto de investigaciones sociales y económicas de la Universidad Católica Andrés Bello, con una muestra representatividad por entidades

federales de 16.920 hogares de los cuales fueron entrevistados 9.932 debido a interrupción en marzo por la coyuntura de la salud pública del COVID-19. El período de levantamiento fue Noviembre 2019 - Marzo 2020.

Estos datos se utilizaron para contextualizar las condiciones de vida de la población venezolana para el año 2019 inicio del 2020, aquí se afirma que la población total está alrededor de los 28,4 millones de habitantes, y que “la crisis prolongada y los procesos migratorios han tenido efectos sobre la reconfiguración de los hogares generando una mayor (feminización de la jefatura, hogares unipersonales, …)” (pág.6).

En Venezuela, la mayoría de los hogares ocupan viviendas tipo casa; los apartamentos son más frecuentes en los estratos sociales medios y altos, mientras que los ranchos urbanos y rurales cobran importancia como tipo de alojamiento en los estratos sociales menos favorecidos. Poco más de 300 mil de estos hogares se alojan en las viviendas más precarias. Aquí interesa señalar que la población trabajada en esta investigación está dentro del estrato medio ya que se trata de mujeres profesionales, y sus viviendas son mayoritariamente apartamentos.

También los datos estadísticos muestran que el 13% del total de hogares venezolanos presenta un promedio de 3 ó más personas por cuarto, es decir, que se encuentran en hacinamiento, pues 2 de cada 3 hogares, disponen de 1 a 2 cuartos para dormir. Estos datos son reflejo de que en la mayoría de los hogares de los sectores medios, hay ciertas limitaciones de espacios, lo que se convierte en un factor que dificulta las condiciones para el teletrabajo de la mujer desde el hogar.

En cuanto al servicio de agua, de cada 10 hogares, casi 8 se aloja en viviendas con conexión a acueducto. Pero, el acceso al acueducto no garantiza suministro continuo de agua potable a todos los hogares: sólo 1 de cada 4 se sirve diariamente del agua en su vivienda mientras que la gran mayoría puede disponer de este servicio solo ciertos días a la semana (59%) o algunas veces al mes (15%). Esta es una de las situaciones que reportan las mujeres entrevistadas, el acumular ciertas tareas u oficios, por atender la problemática del servicio de agua. Alguna señaló, que su cotidianidad laboral estaba pautada

de acuerdo a la disponibilidad del agua dentro del hogar, “solo cuando llega el agua, dejo todo el trabajo a un lado, pues comienza otra labor, correr para recoger y lavar lo que se puede”.

En cuanto al servicio eléctrico, los datos de la encuesta 2019 establecen que en Venezuela, sólo al 10% de los encuestados nunca se les interrumpe el servicio, el 26% alguna vez al mes, 32% alguna vez a la semana por varias horas, 32% diariamente por varias horas. Estas cifras reportan una grave realidad, que sufre más del 60% de la población, y que varía de acuerdo a la zona del país en la que se viva, esto representa una importante dificultad para las personas que intenten teletrabajar en nuestro país. No obstante, la mayoría de las entrevistadas, señalaron por vivir en la gran Caracas, estar dentro del grupo del 36% de afectación, es decir, casi nunca, a una vez al mes; datos que nos permite asumir, que si bien, se encuentran entre el grupo de la población venezolana menos afectada por este problema nacional, tampoco tienen las condiciones óptimas en relación al tema, pues alguna comento haber tenido afectación de sus equipos de computación por cambios en el voltaje, y eso mermo su economía familiar al tener que repararlo.

La ENCOVI 2019 destaca que el 60% de los hogares venezolanos tienen como jefa una mujer, ahora bien explican que ese hallazgo debe ser reconfirmar, pues el salto fue significativo en relación a años anteriores donde el porcentaje aproximado era 57%: Asumen que la feminización de las jefaturas de los hogares en Venezuela puede ser producto de percepción de las ayudas sociales, ya que de alguna manera las políticas sociales en el país se dirigen a la protección mayoritaria de las mujeres madres; y por la reconfiguración por efectos de la emigración. También muestran variaciones en la brecha de edad entre jefes y jefas. La edad promedio es mujeres de 51 años, porque muchas asumen la jefatura al enviudar, o probablemente por efecto de la emigración de los jefes más jóvenes.

Este dato resulta resaltante pues se muestra como en Venezuela la responsabilidad de sostenimiento de los hogares recaer mayoritariamente en la mujer. Y refleja que el fenómeno migratorio tiene también efectos importantes en la familia pues al migrar los hombres jóvenes de la familia, es la madre la

que asume la jefatura de la familia no sólo propia sino de la nueva familia que deja el emigrante.

Estos datos se asemejan a los de toda la región Latinoamericana, pues la mayoría de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres y la actual situación de pandemia ha agudizado su situación de vulnerabilidad. En todos los países de la región durante las últimas dos décadas, se ha incrementado el número de familias monomarentales (hogares encabezados por mujeres como madres solteras). La OIT señala que el 78,4% de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres que asumen las responsabilidades económicas y de cuidado de niñas, niños y personas adultas, enfermas o con discapacidad, y que realizan el grueso del trabajo de cuidados no remunerados.

Estos hogares, en general, tienen menos acceso a vivienda segura y recursos asociados (agua potable, saneamiento) y mayores niveles de pobreza. Frente al COVID-19, estos hogares enfrentan una particular vulnerabilidad, ya que las mujeres tienen que seguir manejando el trabajo productivo, si todavía lo tienen, y reproductivo (cuidado infantil y de otras personas dependientes, trabajo doméstico, y enseñanza de niños y niñas) en las circunstancias sumamente limitantes de confinamiento o cuarentena. Los indicadores “no trabaja porque cuida” y “hogar monoparental encabezado por mujer” son cada vez más frecuente en la presente situación.

La encuesta ENCOVI 2019, refleja en cuanto a la estructura de los hogares venezolanos, un dato interesante para los potenciales teletrabajadores/as y es que se observa un crecimiento de hogares unipersonales, además de algún efecto de la emancipación juvenil y del envejecimiento, interviene la emigración. Aumentan hogares formados por pareja sola. Se incrementan los hogares monoparentales y se reduce la participación de los hogares nucleares completos.

Impactos Económicos del COVID-19 en el Empleo y el Ingreso de Venezuela

En cuanto al impacto del Covid-19 a la economía venezolana los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019, del instituto de investigaciones sociales y económicas de la Universidad Católica Andrés Bello, señalan que “La pérdida de empleo por motivos de las restricciones de la movilidad aumentó en 6,9 puntos porcentuales a nivel nacional. En las regiones con mayores restricciones de movilidad llegó a ser de 10,2 (Zulia, Táchira, Bolívar, R Capital). Buena parte de las restricciones son el resultado de la combinación de 2 ingredientes: medidas derivadas del COVID19 y crisis de suministro de gasolina” (pág.5)

Hasta un 43% de los hogares del país reportan imposibilidad de trabajar o pérdida de ingresos. A estos hogares hay que sumarle su posible localización en zonas fronterizas o del interior del país donde las restricciones eléctricas y de otros servicios son mucho más duras e imposibilitan el teletrabajo.

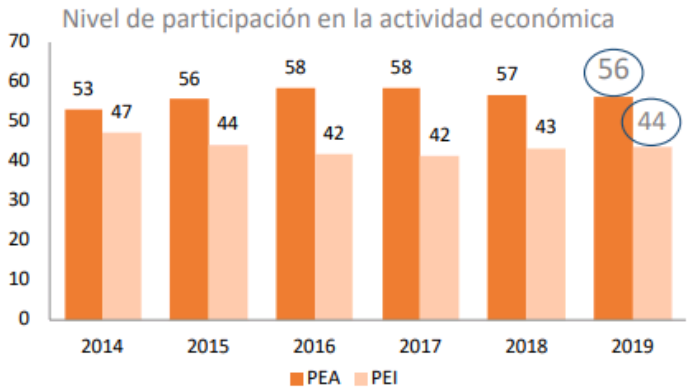
Los sectores más afectados económicamente durante este periodo de pandemia son de acuerdo a este informe (Encovi. 2019) los que tienen como actividad económica: 67% Artesanos y similares, 65% ocupaciones elementales, 64% operadores de maquinaria. En sectores como: 65% Minas y Canteras, 64% Construcción, 61% otras actividades, 59% transporte, Rest. y Hoteles. Actividades manuales o de tipo artesanal poco prestas a ser teletrabajadas. También se demuestra que son ocupaciones de los sectores más pobres y menos formados de la población.

Resulta importante destacar que de acuerdo a Encovi 2019, los hogares venezolanos han sido impactados de forma favorable durante este periodo pues las “Transferencias gubernamentales: • El 25% de los hogares declararon recibir transferencias de instituciones públicas entre octubre y febrero de 2020, esto aumentó al 52% en marzo/abril. • El promedio de esas transferencias (bonos) es de 5$ • Transferencias privadas • Aumentaron levemente de 6% a 7% del total de hogares • Remesas • Se redujeron del 9% al 5%” (pág. 8).

Datos sobre la evolución de la participación en la actividad económica en el último quinquenio muestra leves fluctuaciones a la baja, ubicándose en el

mismo nivel alcanzado en el año 2015 como lo muestra el gráfico a continuación.

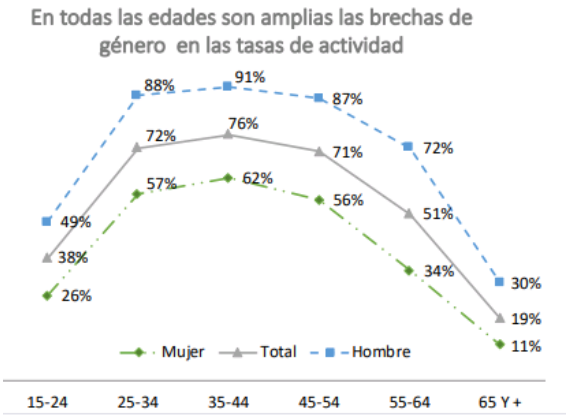
Gráfico Nº 5. Participación Económica por años



Fuente: Encovi 2019

De acuerdo a estos datos la presentado por esta investigación (Encovi, 2019) el nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral es del 43%, de la población económicamente activa, a diferencia de los hombres que es de 71%. Ellos lo explican por la contracción del mercado laboral, la emigración preferiblemente masculina y las transferencias a los hogares de los bonos gubernamentales, como las razones que pueden haber favorecido una menor participación femenina en la fuerza de trabajo y que se refugien en la inactividad. Claro está que estos datos no reflejan el trabajo informal que suma un gran número de mujeres, y el subempleo.

Gráfico Nº6. Participación en la actividad económica por género



A pesar que en la presente investigación sobre teletrabajo femenino no se indago sobre la recepción de aportes, bonificaciones gubernamentales o

remesas, dos de ellas comentaron recibir apoyo del exterior, sobre todo para solventar gastos especiales como compra de teléfonos o reparación de equipos para el trabajo, pues con los salarios y gastos familiares les era imposible sustituirlo o repararlos.

El contexto económico de las entrevistadas se refleja en los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019, del instituto de investigaciones sociales y económicas de la Universidad Católica Andrés Bello que señala que el 70% de los hogares declararon que el precio de los alimentos como el principal impacto en su economía. De ellos: • Pasaron de 41% a 49% los hogares que dijeron que trabajaron más horas • De 30% a 35% los que pidieron dinero a sus familiares • Se redujo de 15% a 11% los que pidieron dinero prestado. • Los impactos por perdida del trabajo del proveedor principal aumentó de 3% a 5% • El impacto por migración de algún miembro se redujo de 3% a 1%. (pág. 9).

También interesa señalar aquí, datos sobre la intensidad del trabajo, reportadas en la Encovi como horas trabajadas a la semana, muestran que la población entrevistada afirma en un 70% trabajar más de 35 horas semanales, y un 24% trabajar más de 46 horas semanales. Mostrando que es el sector privado el que más horas trabaja por semana. Siendo el sector comercio el que mayor número de horas labora seguido por la minería.

Si bien estos datos, no se vinculan al teletrabajo, ni lo reflejan, sirven para dibujar a grandes rasgos las realidades económicas de las mujeres teletrabajadoras, y sus hogares. Y no reportan datos sobre horas de trabajo no remunerado que ejecutan las mujeres en el hogar, y que se tipifican con la pandemia como veremos más adelante.

En cuanto a los sectores económicos ganaron y perdieron en seis meses de confinamiento, un reporte de El Diario (Periódico digital publicado el 26 de noviembre del 2020). Señala que el caso de Venezuela es singular. Antes de la pandemia, los pronósticos del desempeño económico no eran los mejores: hiperinflación, caída del Producto Interno Bruto (PIB), aumento de la informalidad laboral, profundización del proceso de dolarización ante la pérdida de valor del bolívar, un cuadro nada amigable. En y post pandemia los

escenarios han variado y, como en todo el mundo, hay sectores económicos que ganaron y otros que perdieron. El equipo de El Diario consultó la opinión de tres profesionales venezolanos quienes aportan elementos para el análisis y el debate.

El economista Luis Arturo Bárcenas (entrevistado por El Diario 2020) considera que los sectores que se relacionan con bienes de primera necesidad y de consumo masivo han sido los que mejor han sorteado la crisis. Comenta a este medio digital que “muchos de esos bienes masivos de alguna forma se han permitido un ajuste más agresivo de tarifas, no solo por temas de demanda sino por temas de abastecimiento, es decir, así como esas empresas se han recuperado, lo han hecho a costa de un mayor precio, porque seguramente han tenido que recurrir a mecanismo de importación de insumos y alimentos de distribución pocos ortodoxos o no tradicionales, por la falta de gasolina, las restricciones del comercio exterior y las importaciones producto de la cuarentena global”.

Las clínicas privadas y el sector seguros, relacionado directamente con el de la banca, han estado menos impactados por la pandemia. “En Venezuela, hemos visto que cierto estrato social está adquiriendo pólizas, todo empujado por la situación”, añade el integrante del *staff* de la firma consultora Ecoanalítica.

“Un gran perdedores el turismo. Este sector ya venía perdiendo no solo por falta de financiamiento bancario, sino por una infraestructura menos preparada y que también venía afectada por el aumento costo de la vida en dólares en Venezuela. Era más fácil con el ingreso promedio de los venezolanos hacer turismo en el exterior que en Venezuela. Recordemos que en el país hay limitaciones en cuánto al traslado de potenciales turistas: vuelos, transportación terrestre”. Otro segmento con números en rojo es el relacionado con el entretenimiento: cines, lugares de esparcimiento público, el ocio en los centros comerciales y parques “Está muy golpeado”.

Explica uno de los analistas entrevistados por El Diario, (noviembre 2020), que el segmento que ha ganado y perdido es el de la banca. “En el tema de generación de ingresos están los servicios financieros en remoto, como el

pago móvil y las transferencias. Pero en la prestación de servicios en las agencias bancarias ha estado muy reducido. En Venezuela el crédito bancario está restringido desde hace tiempo, esto ha impedido que muchas empresas que eventualmente demanden préstamos para importar acudan al sistema financiero. Tampoco hay actividad comercial plena y la importadora es muy baja"

Torrealba, entrevistados por El Diario, (noviembre 2020), quien es investigador en el Centro de Divulgación del Conocimiento económico (Cedice), señala que los ganadores en la pandemia son las personas que puedan adaptarse a esta circunstancia inédita y las empresas que puedan ofrecer bienes y servicios que satisfagan las necesidades del momento: "son todas aquellas herramientas y servicios que hagan más cómodo el confinamiento. Se trata de servicios por *delivery*, transporte de mercancía, envío de mercancía…los mismos establecimientos trabajan a puertas cerradas, pero vía *delivery*. Además, trabajan mediante redes sociales, lo cual ha generado un comercio informal a gran escala que se venía gestando desde hace años". Impulsando con todo esto nuevas formas de trabajo, a través de redes de comercialización, producción y trabajo.

Situación económica de las mujeres en América Latina

De acuerdo al informe de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 2020), en la región, la participación laboral de las mujeres es de 50,3%, 25 puntos porcentuales por debajo de los hombres. La tasa de desempleo en 2017 fue de 10,4% para las mujeres frente al 7,6% para los hombres. El 51.84% de las mujeres en nuestra región están ocupadas en sectores de baja productividad, y de estas 82,2% no están afiliadas o cotizando en un sistema de pensiones. Existe un vínculo fuerte entre la informalidad y la pobreza, por lo que el alto porcentaje de mujeres en el sector informal contribuye a "La mayor precariedad laboral de las mujeres se explica por los roles de género y las responsabilidades del cuidado asignadas a las mujeres". Esto a pesar de la relevancia de la participación laboral de las mujeres para el PIB. El FMI ha afirmado que, en los países con mayores brechas en las tasas de participación, cerrar estas brechas añade, en promedio, un 35% al PIB.

La precariedad laboral de muchas mujeres las pone en mayor riesgo de que en el periodo de recuperación puedan quedarse sin ingresos, para su bienestar y el de su familia; lo cual se agrava para las familias monoparentales, la mayoría de ellas encabezadas por mujeres. Según datos de la CEPAL, a raíz de la crisis económica global de 2008, la tasa de desempleo se incrementó en mayor medida para las mujeres que para los hombres entre 2008 y 2009.

Ante la inevitable crisis económica, la única forma de que no se segmente sexualmente la reinserción laboral, es decir, que las mujeres sean asignadas al trabajo no remunerado de la casa y los hombres al trabajo remunerado público, reforzando las desigualdades de género en los hogares y en el mundo laboral, será con medidas afirmativas por sectores productivos y campañas públicas de información de la importancia individual y colectiva de la reinserción laboral de las mujeres

La crisis del COVID-19 no puede derivar en un retroceso en la participación laboral de las mujeres, y por ello se debe garantizar su acceso a los derechos económicos. Además, la participación de las mujeres en el mercado laboral es relevante para el crecimiento económico de los países. Las mujeres parten en peores condiciones para enfrentar esta crisis, presentan una menor participación laboral, les afecta más el desempleo y se concentran más en sectores vulnerables y de baja productividad.

Alagunas medidas asumidas por los países latinoamericanos relacionados a lo laboral y la situación del Covid-19

A continuación presentamos datos del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD, donde se valoran y rescatan todas las acciones que se han previsto en los países miembros, como el esfuerzo de las administraciones públicas con relación a la pandemia del virus COVID-19.

A través de la Recopilación de Noticias relativas a Instrucciones, Iniciativas y Actuaciones de los Países Miembros del CLAD sobre COVID-19, que contiene referencia de noticias de prensa internacional y páginas oficiales consultadas para la elaboración de cuadros, para ese momento.

A continuación se presentan los resultados preliminares derivados de la realización del cuadro, clasificados por Medidas Sanitarias, Medidas Económicas y Medidas Laborales, las cuales están en forma de Tablas de Contenido y Gráficos con Información Estadística. Estos resultados son para tener una referencia de países durante el mes de marzo 2020.

Cuadro Nº 2. Medidas sanitarias.

Cierre de Fronteras	21	91%
Suspensión de Clases Escolares y Universitarias	20	87%
Cuarentena	20	87%
Aislamiento Social	19	83%
Clausura sitios públicos	19	83%
Suspensión de actividades lúdicas, deportivas y culturales	18	78%
Cierre o restricción de comercios	12	52%
Activación Teléfonos de Emergencia	11	48%
Medidas de Protección a Personas Vulnerables	9	39%
Políticas de Hábitos de Higiene en establecimientos públicos y privados	7	30%
Establecimiento de Zonas de Riesgo para el ingreso al país	7	30%
Restricción vehicular	6	26%
Fabricación nacional de material sanitario	4	17%
Traslados de personas vulnerables a infraestructuras públicas con atención sanitaria	3	13%
Construcción de Infraestructura de Salud de Emergencia	3	13%
Campaña Vacunación Antigripal	2	9%
Permisos de atraque a cruceros turísticos, solo para abastecimiento	2	9%
Jornada Nacional Preventiva de limpieza y desinfección	2	9%
Implementación de página web informativa	2	9%

Fuente: CLAD 2020

Gráfico Nº 3 Medidas económicas.

	Países	Porcentaje
Recibimiento de cooperación técnica y financiera internacional	12	52%
Protección para la producción, trabajo y abastecimiento	12	52%
Ingreso o Bono Familiar de Emergencia	12	52%
Flexibilidad o exoneración de pago servicios públicos	10	43%
Flexibilización de régimen tributario	10	43%
Creación Fondos de Apoyo Económico	9	39%
Creación de Plan de Contingencia	9	39%
Modificación de Presupuesto Nacional	6	26%
Creación Fondo Especial para Equipamiento Sanitario	6	26%
Aumento Endeudamiento del Estado	5	22%
Rebaja de salarios y jubilaciones de funcionarios públicos	5	22%
Control de precios para comida y productos de higiene	4	17%
Donaciones a hogares vulnerables	3	13%
Cero arancel para la importación de productos de necesidad	3	13%
Ampliación y otorgamiento de créditos bancarios	2	9%

Fuente: CLAD 2020

Cuadro Nº 4. Medidas laborales.

MEDIDAS LABORALES	Países	Porcentaje
Licencias y teletrabajo para el sector público y privado	14	61%
Pago extraordinario al personal sanitario	5	22%
Capacitación a Distancia para Docentes	5	22%
Creación de Comisiones, Mesas y Equipos de Trabajo	5	22%
Protección para los trabajadores	4	17%
Regulación de Licencias para trabajadores de la administración pública	2	9%
Pago extraordinario al personal de seguridad y defensa	2	9%
Flexibilización del uso del seguro de desempleo	2	9%
Simplificación del proceso de contratación de médicos	2	9%
Inamovilidad laboral para funcionarios públicos	2	9%
Licencia excepcional de trabajadores que regresen de zonas de riesgo	1	4%
Licencias preventivas para personal educativo	1	4%
Otorgar vacaciones para los funcionarios que las tengan acumuladas	1	4%
Se permite adaptar jornada laboral para el cuidado de personas a su cargo	1	4%
Hospitales y otros centros podrán contratar personas desempleadas	1	4%
Inscripción o registro de personal de salud voluntaria	1	4%
Aplazamiento de concursos de mérito y procesos de selección	1	4%

Fuente: CLAD 2020

Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la pandemia

En cuanto a las disposiciones normativa llama la atención que 21 de 23 países miembros del CLAD, se han pronunciado a través de instrumentos legales sobre el Teletrabajo como una herramienta útil para reforzar el distanciamiento y continuar las operaciones laborales y garantizar la preservación de la fuerza laboral, el cuidado del empleo sin desactivar la actividad económica. (91% de los países tienen leyes al respecto). Venezuela es el único país de Latinoamérica que hasta la fecha no posee normativa sobre teletrabajo. Por tanto, es perentorio para la nueva asamblea nacional, genera un cumulo de leyes necesarias para atender la situación post-pandemia y para ello, sugerimos asumir algunas de las recomendaciones elaboradas por los distintos órganos e instituciones.

La CLAD, luego de analizar la nueva realidad generada por el Covid-19, en la que el distanciamiento social ha sido la medida más efectiva frente al estado de calamidad, los gobiernos promovieron el trabajo remoto mediante la continuación de la prestación de servicios de los trabajadores desde sus domicilios, sin embargo, es probable que como se evidencia en muchos casos,

la improvisación ante este hecho haya sido el causante de la creación o el reforzamiento de las normativas existentes ante la adaptación del modelo del teletrabajo, considerando que se han redactado nuevas leyes y/o reformado las leyes existentes, así mismo, han surgido decretos con medidas, recomendaciones y lineamientos específicos o generales para atender la actual situación de emergencia.

Este escenario de incertidumbre y de contingencia, demostró la ausencia de legislación especializada o específicas sobre el teletrabajo en la mayoría de los países, dejando en manifiesto que aunque anteriormente se debatió como una idea futurista, fue hasta ahora que gracias al estado de calamidad se hizo obligatorio asumir el “futuro” en el presente, por tanto, quienes anteriormente habían internalizado la complejidad y beneficios de esta modalidad de trabajo, refrendaron la idea en un marco normativo y demostraron tener cierta ventaja en el sentido de adaptación y cumplimiento del distanciamiento a fin de socavar los efectos de la pandemia, sin descuidar las garantías laborales y asegurando la continuidad de las actividades de cada institución. (CLAD, 2020).

No obstante, también se evidenció como la ausencia de legislación sobre el teletrabajo no fue impedimento para la aplicación de esta práctica, siendo la medida o política mejor adoptada por los diferentes gobiernos que se declararon en estado de emergencia, ya que en su mayoría se dispuso la ejecución de regímenes de excepción y de manera espontánea adoptaron mecanismos del trabajo remoto para continuar con la ejecución de las actividades. También vemos como en muchos países se generaron a modo de contingencia, guías y normativas para regir y ordenar el teletrabajo como una modalidad de la prestación de servicio temporal, normando, regulando y hasta velando por la seguridad de las personas jurídicas y naturales, toda vez que garantizan que se cumplan los derechos y deberes de las partes.

De esta forma, se comprobó que la idea del trabajo a distancia es una opción viable, sostenible e incluso adecuada para la resolución de diversas situaciones y circunstancias referentes al derecho laboral y al ahorro de recursos, superando así el presencialismo como única forma de sostener una relación de trabajo; estas acciones han constatado la viabilidad de la

implementación del trabajo virtual en instituciones de diversas índoles, como educativas, estatales, públicas y privadas; pues en todos estos casos, se moldearon según fue conveniente para poder ejecutar con éxito los protocolos para fomentar el trabajo remoto. (CLAD, 2020).

Mujer y trabajo algo de historia

Históricamente cuando se trata de hablar de lo laboral, es común que si algo esta conceptuado tradicionalmente como femenino parten del prejuicio de que las mujeres que ejercían esa misma actividad estaban naturalmente —genéticamente— dotadas para ello, así que no podía existir mérito alguno en la práctica de esa especialidad. Puesto que para eso habían nacido, para ellas, las tareas domésticas eran tan naturales como el respirar y el respirar no era ningún hito, no requería de ningún aprendizaje costoso. Era una habilidad, no una conceptualización (Montserrat. 2009).

Porque, ¿qué se define como trabajo? En sociología y antropología, una de las principales actividades humanas. En economía, uno de los principales factores de producción. En derecho, una noción encuadrada en el concepto de contrato. En física, una magnitud que indica la diferencia de energía en pasar de un cuerpo a otro. Incluso la doctrina social de la iglesia católica parece hacer un guiño a las amas de casa al asignar al trabajo un rol co-creador. Amalgamando disciplinas que el hombre de letras suele atávicamente considerar más serias —más científicas— que las demás por antonomasia, el trabajo es la aplicación de las fuerzas del hombre (físicas e intelectuales) a objetos exteriores con el fin de hacerlos útiles a la satisfacción de sus necesidades. Esta definición enciclopédica se combina con la de dinero: una simple herramienta de intercambio siempre que sea aceptada por las partes contratantes, a la par que unidad contable y conservación de valor. Ambos significados se conjugan para incluir a las amas de casa en la esfera laboral.

Excluir a las amas de casa de la esfera laboral es como pensar que los esclavos no eran trabajadores. De hecho, amas de casa y esclavos tenían algo en común. Trabajaban en la esfera de lo privado. Engels advertía que las mujeres eran los proletarios de los proletarios: «El hombre es en la familia el burgués; la mujer representa en ella al proletariado» (Engels, 1884). Por muy

mísera que fuese la condición de un jornalero, su compañera era susceptible de vivir una opresión doble: la propia y la ajena, que le eran impuestas a través del matrimonio o la unión, con una aquiescencia social basada en el silencio y la aceptación (a la que se sumaba, la mayor parte de las veces, la conformidad propia). Una base veterotestamentaria fue utilizada para definir los roles conjuntos de esposa y de madre. En un pasaje tremendo, dice Dios a la mujer encarnada en Eva: «Multiplicaré tus trabajos en tus preñeces: con dolor parirás los hijos, y estarás bajo la potestad de tu marido, y él te dominará».

Los hombres, elevados a soberanos, creyeron tener el derecho divino de tratar a sus esposas como a súbditos o, en el peor de los casos, como a ínfima plebe. Los modelos sociales de la época medieval y de la época moderna también se justificaron, al menos en parte, a través de la Biblia y a través del derecho romano. Los esquemas sociales jerárquicos del momento compensaban a los excluidos del poder público evidente dándoles una esfera —su hogar— en la que poder ejercer una plenitudo potestatis similar a la del pater familias con origen en Roma.

A partir del siglo XVIII, en Europa, las mujeres asumieron profesiones de niñera —las nannies— e institutriz fueron una salida para las mujeres «condenadas» a la soltería por falta de opciones adecuadas. A partir del siglo XIX hubo escuelas de institutrices en toda Europa, como las hubo también de institutores o preceptores. De hecho, en cierto sentido, fueron un precedente de las escuelas normales de maestros.

Comenta Montserrat (2009), que las mujeres tuvieron un papel pionero en las grandes concentraciones fabriles de la época moderna. Uno de los productos en que su presencia fue más valorada fue en el tabaco, y las textiles. Las «elaborantes» estaban ya presentes en la época moderna. Reputadas en la Real Fábrica de Tabacos sus tareas se dividieron en una complejidad de cargos que incluían a cigarreras o «elaborantes», amas de rancho o encargadas de supervisar por mesas el trabajo de cada grupo de media docena de operarias, maestras y porteras. En ciertas épocas, su esmero en este trabajo manual les valió un mayor salario —y las protestas— de colegas masculinos. También en los talleres textiles, la concentración laboral las hizo

fuertes como para organizarse en algunas hermandades y, para obtener salas de lactancia y escuelas para sus hijos.

Interesa referir aquí, que Montserrat (2009), sostiene que el sistema de trabajo a domicilio permitió a las mujeres compaginar las tareas del hogar con las labores remuneradas, las fábricas de tabaco solían permitir que las madres se llevasen a los niños al taller. En el primer caso, a las mujeres se les llevaba el trabajo al hogar; en el segundo, ellas se llevaban el hogar al trabajo. Siempre se han compaginado ambas tareas en el universo laboral femenino. Edmundo d'Amicis (citado por Montserrat, 2009) describió en su viaje por España la impresión que le causó ver a centenares de operarias de la real fábrica de tabacos de Sevilla y cómo algunas de aquellas obreras mecían con el pie la cuna de sus bebés mientras no perdían comba en sus manipulaciones. En un cuadro pintado en 1915, Gonzalo Bilbao completa el fresco con una cigarrera amamantando a un retoño ante la sonrisa complacida de sus compañeras de mesa. Situaciones similares debieron darse en las fábricas corcheras, en las conserveras de pescado, en las papeleras, en las de loza o en las textiles.

Durante la Primera Guerra Mundial, muchas mujeres se dedicaron a trabajos considerados tradicionalmente como masculinos, y estos fueron desempeñados con la misma eficacia con la que ejecutaba un varón. Las mujeres, con Florencia Nightingale por capitana, demostraron en la guerra su efectividad en tareas de enfermería, coto vedado de los hombres hasta el siglo XIX. Los conflictos bélicos, hicieron que los hombres fueran a luchar al campo de batalla y las mujeres les sustituyeron en las fábricas para no perder la producción. De hecho, el famoso cartel "We can do it" [Nosotras podemos] fue creado en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) para levantar el ánimo de la población, y conseguir que la economía no se derrumbara. El cartel muestra a una mujer con el mono de trabajo, levantando su brazo como símbolo de fuerza y poder de las trabajadoras. En la década de 1980, el cartel se convirtió en un símbolo del movimiento feminista.

Ahora bien, son muchas las luchas que ha dado la mujer en muy diferentes campos de trabajo durante todos estos siglos, pero hoy en el siglo XXI, todavía existen múltiples situación de desigualdad de las mujeres en

diferentes ámbitos. Se trata de barreras invisibles, que aparentemente no existen o nadie quiere admitir, pero que acaban perjudicando a las mujeres en su carrera profesional y en su vida personal.

En muchos países en el mundo laboral las mujeres cobran menos que sus colegas hombres a pesar de ocupar el mismo cargo y tener la misma responsabilidad. Además, según datos de Naciones Unidas, menos de una tercera parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres. La situación de desigualdad empeora en los países con menos recursos, donde las mujeres tienen un acceso a la educación más limitado. Además de tener menos oportunidades, para las mujeres es más difícil compaginar su profesión con la maternidad, pues en todo el mundo, solo 63 países ofrecen la baja de maternidad de 14 semanas recomendada por la Organización Internacional del Trabajo. Y menos de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tienen derecho a pedir la baja.

Afortunadamente nuestro país, es uno de estos países donde las mujeres tienen por ley paridad laboral entre hombres y mujeres, con licencias de maternidad y cuido de los niños y niñas. De hecho se da licencias al padre para apoyar a la madre en los momentos del nacimiento del bebe. No obstante, son todavía muchos los ámbitos en los que en nuestro país se están las luchas del movimiento feminista que, a pesar de ser objeto de críticas y de burlas, irrumpió con más fuerza en 2019 para denunciar las desigualdades, las vulneraciones a los derechos de las mujeres y los feminicidios, hechos que permanecen bajo las sombras de la crisis económica, política y social que afecta al país.

Señalaba García Prince (2004) en el artículo titulado Las mujeres y el enfoque de género en las teorías y disciplinas de la gerencia. Publicado por la Revista Venezolana de estudios de la Mujer, que “todavía para la Teoría Gerencial, las diferencias sexuales son irrelevantes. En esto, las disciplinas de la Dirección como disciplinas articuladas a la reflexión sobre el ejercicio del poder, mantienen un cerrado parentesco epistemológico con la Teoría Política. Parte del salto cualitativo que deberá hacer la gerencia en el siglo XXI será hacerse sensible a los criterios de género y no quedar, como pretenden algunos desarrollos, en la simple incorporación de rasgos femeninos en la

práctica de la función, que a la larga seguirá estando dirigida a favorecer intereses y valores de una cultura y sociedad basada claramente en un Ethos masculino, que admite y justifica la discriminación.

Datos publicados Mayo, 2017 por la Oficina Internacional del Trabajo en un documento titulado; La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe señalan que un número cada vez mayor de mujeres profesionales cualificadas, tiene una posición de liderazgo en el progreso hacia la igualdad de género en la gestión empresarial, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo aumentó al 49,7%, en 2016, desde el 48,5%, registrado en 2006, lo cual contrasta con la disminución de la tasa mundial durante el mismo período. El informe muestra también que el número de mujeres tituladas de la educación superior es mayor al de los hombres, en todos los países de la región donde hay datos disponibles. Hoy más mujeres ocupan cargos profesionales y de gestión media y alta.

Sin embargo, en cuanto a los cargos vinculados con la alta dirección administrativa y gerencial, las mujeres todavía están notablemente ausentes en la alta dirección empresarial. Los datos y la investigación más recientes indican, según el informe, que la región está rezagada en la proporción de directores ejecutivos y miembros del directorio. En 1.259 empresas analizadas en el estudio en América Latina y el Caribe, sólo 4,2 por ciento de los puestos de director ejecutivo o CEO son ocupados por mujeres, dice el informe. Por otra parte, más de la mitad de los directorios empresariales están formados solamente por hombres. Las mujeres ocupan sólo 8,5 por ciento de los puestos en estas juntas directivas y modelos empresariales.

La pandemia por el Covid-19 y retroceso de las luchas feministas

Ahora bien, la directora ejecutiva adjunta de ONU Mujeres, Anita Bhatia (2020), comenta en entrevista realizada por la BBC (noviembre 2020) que "Todo por lo que trabajamos, que ha tomado 25 años, podría perderse en un año", por el hecho de que las mujeres están realizando significativamente más tareas domésticas y labores de cuidados en la familia debido al impacto de la pandemia. Se podrían perder oportunidades de empleo y educación, y la salud mental y física de las mujeres podría empeorar. La carga de las tareas de

cuidados plantea un "riesgo real de volver a los estereotipos de género de los años 50".

La pandemia ha puesto de relieve el hecho de que el trabajo no remunerado ha sido realmente una red de protección social para el mundo y ha hecho posible que otros salgan y obtengan un ingreso productivo, al tiempo que obstaculiza las oportunidades de crecimiento y las oportunidades de empleo de aquellas mujeres que llevan la carga del cuidado. Las mujeres que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado tendrán menos tiempo para llevar a cabo trabajos remunerados o trabajarán más horas y, a menudo, de cualquier forma se enfrentan a inseguridad financiera.

La ONU está pidiendo a los gobiernos y las empresas que reconozcan que existe trabajo no remunerado y que implementen medidas como una licencia familiar adicional o licencia remunerada adicional, y que mantengan abiertos los centros de cuidado infantil. Esto no es solo una cuestión de derechos, también es una cuestión de qué es lo que tiene sentido económico, pues las mujeres deben tener las mismas oportunidades para participar plenamente en la economía.

Incluso antes de la pandemia, se estimaba que las mujeres realizaban alrededor de tres cuartas partes de las 16.000 millones de horas de trabajo no remunerado que se realizan cada día en todo el mundo.

Las políticas públicas deben valorar la sobrecarga de responsabilidades de trabajo productivo y reproductivo y su impacto en la salud física y mental de las mujeres. La carga adicional de trabajo reproductivo que significa balancear el cuidado de niñas/os y otras personas dependientes, la enseñanza, las rutinas de higiene más demandantes, con la atención del trabajo remunerado, pueden provocar y exacerbar problemas de salud física y mental en las mujeres, en un contexto de poco acceso a recursos financieros y de salud para mitigarlos. Es importante valorar las medidas que se tomen en función de sus impactos de género como las referidas a la división de la población por sexo para estructurar las salidas en la etapa de confinamiento. Estas han mostrado debilidades en tanto aumenta el riesgo de contagio para las mujeres en los mercados, pues son ellas las que acuden masivamente a hacer la compra

debido al rol de las mujeres dentro de los hogares. Los gobiernos deben considerar esta mayor carga de trabajo en los hogares que asumen las mujeres en el diseño de las medidas ante la emergencia.

El Covid-19 en la vida de las mujeres

Ahora bien, el informe más reciente de la Comisión Interamericana de Mujeres (2020). Titulado; COVID-19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer los impactos diferenciados explica que las medidas de confinamiento que han buscado proteger la salud pública y evitar el colapso de los servicios de salud; su aplicación no ha sido neutra, desde el punto de vista de género. Los hogares se han convertido en el espacio donde todo ocurre: el cuidado, la educación de los niños, niñas y adolescentes, la socialización, y el trabajo productivo; lo que ha exacerbado la crisis de los cuidados. Se ha incrementado la carga de trabajo relacionada con el cuidado y la atención a las personas, cuya respuesta debería ser colectiva.

Sin embargo, la realidad es que esta no se distribuye equitativamente, sino que recae principalmente en las mujeres, y no está valorada ni social ni económicamente. Fuera de los hogares, las mujeres también constituyen el mayor contingente que está asumiendo los cuidados, en el sector de la sanidad, en el trabajo doméstico remunerado y en centros especializados de cuidado de menores, adultos/as mayores y personas con discapacidad, situación que conlleva impactos diferenciados sobre la salud de las mujeres y las expone a un mayor riesgo de contagio.

Globalmente, las mujeres son más pobres que los hombres y ya están sintiendo los efectos en el ámbito económico y en el mercado de trabajo, también segmentado por género. Las mujeres representan una gran proporción de la economía informal en todos los países y los datos indican que los sectores de la economía más perjudicados por las medidas de aislamiento social afectan de modo importante a las mujeres.

Por otra parte, señala el informe antes citado (CIM. 2020) que los indicadores dan cuenta de un aumento de la violencia de género, que se recrudece por el confinamiento y por el limitado acceso de las mujeres a los

servicios públicos de atención, prevención y sanción de la violencia, que no son considerados como esenciales, y aunque la mayoría de gobiernos están adecuando las medidas al contexto de la emergencia, se requieren medidas extraordinarias para una situación que es extraordinaria. La intersección del género con otras condiciones de vulnerabilidad agudiza el impacto negativo de la crisis, por ello, es prioritario prestar atención a los grupos de mayor vulnerabilidad como las mujeres migrantes, las trabajadoras domésticas, las mujeres privadas de libertad, las jefas de hogar, las mujeres del colectivo LGTBI, y las mujeres más desfavorecidas de las zonas rurales.

El confinamiento agudiza la crisis del cuidado, aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. Según la OIT, (citado por CIM. 2020) las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres), y son ellas quienes tienen doble o triple jornada laboral, situación que se ha agravado con las medidas del confinamiento, particularmente en las familias con hijos/as en edad preescolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia.

La situación actual también ha empeorado en las familias donde algún miembro sufre una enfermedad crónica o están al cargo de adultos/as mayores dependientes, ambos grupos de riesgo para el coronavirus. Esta mayor carga de trabajo impacta negativamente el trabajo remunerado y la salud de las mujeres, sobre todo en ausencia de sistemas de cuidados institucionalizados. La mayor precariedad laboral de las mujeres se explica por los roles de género y las responsabilidades del cuidado asignadas a las mujeres. El cuidado es colectivo, sin embargo, las normas sociales de género atribuyen el rol del cuidado a las mujeres, lo cual perjudica su participación en el mercado laboral, provoca la brecha salarial y limita su acceso al empleo de calidad.

En el pasado, el virus de Ébola demostró que las cuarentenas reducen significativamente las actividades económicas y de supervivencia de las mujeres, y su capacidad de resiliencia posterior a la crisis cuando se levantan las medidas preventivas es mucho menor, lo que llevó a una profundización de las desigualdades de género en la situación post- Ébola.

En esta crisis, se ha puesto en evidencia la importancia del trabajo de cuidados de las personas en los hogares y fuera de ellos y la necesidad de adoptar medidas para redistribuir esta carga entre el Estado, el mercado y dentro de las familias. Es indispensable promover la corresponsabilidad, tanto en lo laboral como en lo doméstico. Durante la vigencia de las medidas de confinamiento, los gobiernos pueden abordar este tema a través de campañas dirigidas tanto a mujeres como a hombres para promover la corresponsabilidad. Las empresas que tienen la opción de facilitar el teletrabajo a su personal, deben promocionar la flexibilidad que permita a todo su personal de manera igualitaria conciliar las responsabilidades del hogar y del cuidado con las actividades laborales, desde el reconocimiento a la mayor carga de trabajo en las familias que están asumiendo principalmente las mujeres.

Mujer y Familia Venezolana en el Contexto de Pandemia

Hablar de mujeres venezolanas es necesariamente hablar de familia, por tanto, me serviré del artículo publicado recientemente por la profesora Isabel Gutiérrez (2020) experta en el tema, para evidenciar elementos tangibles de la familia venezolana en tiempos de pandemia.

La familia venezolana actualmente vive las expresiones de los cambios socioculturales que han venido manifestándose de manera acelerada y marcada en el siglo XX y parte del XXI, que responden a la crisis del modelo neoliberal, en el cual la ciencia y la tecnología se han puesto al servicio del desarrollo material sin considerar los aspectos espirituales y humanos que definen el verdadero progreso de la humanidad. Gutierrez (2020).

Concretamente en nuestro país, el tránsito de un modelo agroproductor a un modelo rentista petrolero trajo consigo grandes cambios socioculturales en la dinámica familiar-social, con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, y otros factores de índole cultural como el papel de las organizaciones y los medios de comunicación a través del manejo de contenidos que de alguna manera un porcentaje importante de ellos, distan de

la concepción del buen vivir, en la cual los valores de la paz y la justicia son fundamentales para el desarrollo de una sociedad democrática y de bienestar.

Comprender la familia como organización social pasa por revisar las concepciones teóricas que la sustentan, al concebir la familia como una construcción social. Al respecto Aren (2002) (citado por Gutiérrez 2020) la concibe como una categoría histórica, siendo el modo de producción social imperante lo que condiciona su forma de existencia, los valores predominantes, así como sus principios éticos, incluso considera que va más allá de los lazos de consanguinidad, es una unidad integral que como grupo comparten un proyecto de vida de existencia, a pesar de sus diferencias y subjetividades. En este sentido, construyen sentido de pertenencia, intereses y reciprocidad.

La convivencia está condicionada por referentes culturales, normativos y éticos ya preestablecidos socialmente, no escogemos a nuestras familias. Asimismo, aprendemos a convivir, nos enseñan a relacionarnos con los otros y con las otras. De allí, convivir implica un ejercicio de reconocimiento y respeto por la pluralidad humana. Lo anterior se expresa o manifiesta en las capacidades para entendernos, valorarnos, aceptarnos y respetarnos nuestros puntos de vistas.

En estudios recientes publicados por la Organización Mundial de la Salud (2019-2020) (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se destacan que debido al cierre de las escuelas como medida sanitaria, las familias han asumido los roles de los docentes a tiempo completo, además de cumplir con otros cuidados, alimentación, seguridad, el teletrabajo, entre otros, advirtiendo que la suspensión de las actividades escolares tendrán efectos significativos en el aprendizaje.

En algunos países las escuelas tienen programas alimentarios dirigidos al estudiantado con vulnerabilidad económica, por ejemplo en Venezuela el gobierno nacional ejecuta el Programa de Alimentación Escolar (PAE) que beneficia a un importante porcentaje de estudiantes en colegios públicos, procedentes de sectores populares, sin lugar a dudas estas familias han sido afectadas con las medidas de confinamiento al ausentarse de las escuelas, con su respectiva incidencia en el presupuesto familiar

Para los niños y niñas permanecer las veinticuatro horas en casa también ha sido una experiencia impactante que en algunos casos pudieran considerarse traumáticos, por ejemplo, en algunos casos, siendo testigos y víctimas de maltrato y violencia física, psicológica y hasta sexual. Incluso estas vivencias pudieran traer consecuencias negativas asociadas al abandono escolar, embarazo temprano, entre otros fenómenos de riegos. Importante destacar que revisando los medios de comunicación en estos tiempos de pandemia es posible observar un incremento en las tasas de femicidio y violencia doméstica, quizás producto de las medidas de confinamiento.

Atendiendo a la complejidad humana, la convivencia no es fácil, por lo general las familias se encuentran expuestas de manera permanente a situaciones de riesgo que amenazan la estabilidad en sus dinámicas, generando conflictos, inherentes a la naturaleza humana; que al no seber manejarse adecuadamente afectan la calidad del relacionamiento entre las personas, parejas, hermanos, padres/madres/hijos(as). En su ejercicio investigativo, la profesora Gutiérrez (2020), al igual que hicimos en la presente investigación y presentamos en la categoría denominada Teletrabajo: Placer y Castigo; vinculado a los impactos sociofamiliares, que significa trabajar desde casa en tiempos de pandemia.

Gutiérrez (2020), recogió un conjunto de frases que dan sentido y significación a lo que ha representado la convivencia familiar durante la pandemia de un grupo de mujeres caraqueñas que viven en la zona central, y que coinciden con lo expresado por las teletrabajadas entrevistas, esta son:

> “Dios, es horrible tener todo el día a los niños en casa”, “mi marido se ha vuelto más violento”, “desconozco a mi hija adolescente”, “la abuela está irritable”, “ahora comen más”, “el dinero no nos alcanza”, “estoy harta de tanta pelea”, “me di cuenta que el apartamento me queda pequeño”, “ahora peleamos más”, “quiero que acabe la pandemia” , “nadie sabe lo que tiene hasta el día en que lo pierde”, “quiero trabajar en mi oficina, en mi casa trabajo más”, “Esta gente se va a matar”, “Estoy deprimida”, “Estoy ansiosa”, “Qué hago” ,“Hasta

cuándo", "Nos ha tocado resolver, especialmente a mí", "Estoy aprendiendo a conocer a mi familia, creo que no los conocía", "Algo bueno tiene que salir de esto", "He aprendido a valorar más a mis hijos", "Creo que mi marido se ha dado cuenta de la tremenda mujer que tiene", "Soy la mujer maravilla".

Lo cierto es que la humanidad no estaba preparada para enfrentar las secuelas del covid-19. El confinamiento ha sido una dura prueba para la familia, especialmente para las mujeres, el auto-conocernos y conocernos entre los otros y las otras, la convivencia como categoría y construcción social no se decreta, se precisa vivenciarla y si bien ha sido difícil convivir antes de la pandemia, ahora ha sido más compleja la situación, dirían las abuelas "es mucho con demasiado". No obstante, asumiendo nuestra co-autoria de la realidad tenemos un compromiso histórico y social para construir desde el conocimiento alternativas emergentes para afrontar y salir de esta crisis.

Ahora bien, como hemos venido señalando en párrafos anteriores, en los hogares venezolanos ha aumentado la feminización de las jefaturas de casa, es decir, que hoy son más las mujeres jefas de familia, que dan estructura y sostén económico y emocional a los mismos. Es de especial interés, visibilizar los efectos que el teletrabajo está teniendo en estas mujeres y sus familias, pues todas las investigaciones coinciden en señalar que la pandemia está teniendo importantes afectaciones no solo económica, social y emocional sobre la familia.

Por tanto, que como parte de la formación para el teletrabajo, a las teletrabajadoras particularmente a las que son jefas de familia, debe preparársele para fortalecer las capacidades creadoras de la familia en el contexto de la diversidad multidimensional e integral que le caracteriza, espiritual, física, psicológica y social. En este sentido, la historia y la cultura son referentes de significativa importancia para comprender su modo de vida y su expresión en la cotidianidad.

Al respecto, se busca promover través de una praxis innovadora facilitar y acompañar procesos de atención a la familia. Lo anterior conmina necesariamente a investigar, crear, a que surja una nueva cultura laboral y

gerencial que logre detectar las necesidades presentes en la familia en sus diferentes contextos, la escuela, el trabajo y la comunidad. Asimismo, demanda de profesionales con espíritu crítico y reflexivo capaces de acompañar procesos de cambio de esta nueva economía digital a fin de adecuarnos a la realidad y desarrollar mayores potencialidades para el trabajo.

Mujer y trabajo enfoque legal

Para abordar lo vinculado a los instrumentos legales en materia de género en el ámbito laboral, voy a citar el trabajo de la abogada especialista en el área Esther Bello Trujillo (2020) titulado: Instrumentos Legales-Jurídicos en Materia de Género en el Ámbito Laboral, allí ella explica que es pertinente resaltar que el estudio jurídico en materia laboral hoy puede parecer que siempre ha existido, pero si revisamos la historia encontramos que la protección de los derechos laborales, no es muy antigua, como sí lo es el hecho del trabajo, cuya presencia se remonta a los de la existencia misma, por ejemplo encontramos en el Código Hammurabi, normativa que regula la contratación de personas para realizar labores, contemplando sólo a los hombres, en él se reconocía el pago por un trabajo.

En cuanto el desarrollo legislativo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y en el reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad, ha sido progresivo sobre todo en la segunda mitad del siglo XX, primero los derechos ciudadanos y posteriormente en otros aspectos de la vida pública, como luchas por el derecho a la educación.

El desarrollo legal, en materia laboral tarda en reconocer a la mujer como sujeto de derechos, pues la misma mujer confinada a lo privado, no se reconoció como una trabajadora, pocas desempeñaban trabajos fuera del hogar, la mayoría de las mujeres asumían una función de reproducción y cuido en el ámbito familiar, prescrito en todo caso por normas de derecho civil, y estigmatizadas bajo el calificativo de “desocupadas” como las menciona el censo de 1881, en gran Bretaña, de acuerdo con Jane lewis, citada por Scott (1993).

No fue sino avanzado el siglo XX que las labores domésticas y de cuido en el hogar constituyeron legalmente un trabajo y dejaron la capa de invisibilidad que le heredó el patriarcado, como expresaba Millet, en el patriarcado impera la dominación opresiva de los hombres contra las mujeres y en él descansa el prejuicio de la superioridad masculina. "En el terreno de la actividad, a la mujer se le asigna el servicio doméstico y el cuidado de la prole, mientras que el varón puede ver realizados sus intereses y su ambición en todos los demás campos de la productividad humana" .

Esta conducta sexista parte del modelo androcéntrico, imprime condiciones para el desarrollo de cada persona, primero en el campo de la socialización, otorgando a los sexos roles que limitan sus conductas, que luego se convierten en su propio cautiverio, categoría tomada de M. Lagarde (1990), con clara expresión en "el reparto social de tareas en función del sexo" Amoros (2000).

Es importante señalar que el patriarcado tributa al capitalismo cuyo interés está en aquellos bienes susceptibles de ser valorizados y comercializable. El cuidado o las demás formas de trabajo doméstico no entran en su escala de valorización. El derecho laboral se concibe inicialmente para regular esta transacción entre el hombre que arrienda su fuerza, entendido como parte del proceso productivo y el patrono dueño del proceso, en esta relación no es el sujeto lo ponderable, es el dinero que se paga lo que da valor a las cosas, en esa primera fase de la regulación. El reconocimiento del trabajo como un hecho social y humano, no sólo económico es posterior, hoy es impensable la posibilidad de estudiarlo separado de estas características.

Es coherente afirmar que las mujeres han trabajado siempre, pero al no ser remunerada su actividad intrafamiliar no se le consideró empleo, sólo aquellas que desempeñaban labores de orfebres, modistas, niñeras o domésticas entre otras que ganaban un sustento por su trabajo. Según Scott (1993) la visibilidad de la mujer trabajadora fue consecuencia de percibirla como un problema en términos morales por la dicotomía entre feminidad y trabajo "Aunque todo el mundo estaba de acuerdo con el legislador francés Jules Simón, quien el 1860 afirmaba que una mujer que se convertía en

trabajadora ya no es una mujer…reconocida oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad", sin embargo, aboga por el permiso de maternidad, en nombre del evidente y superior interés de la raza humana.

Continua la historiadora relatando la aceptación que hace el Congreso de Trabajadores de Marsella en 1879 "Creemos que el lugar actual de la mujer no está en el taller ni en la fábrica, sino en la casa, en el seno de la familia", ya en 1875, la reunión de fundación del Partido socialdemócrata Alemán, pide que se prohíba el trabajo femenino allí donde podría ser nocivo para la salud y la moralidad.

No sería sino hasta fines del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando la Liga Sindical Británica de Mujeres, creada en 1889, el sindicato de la Industria del Calzado en 1895 y la Federación Nacional de Mujeres en 1906, amplían la lucha por los salarios de la mujer trabajadora, que hasta el momento eran inferiores al de los hombres, bajo la premisa "El salario de un hombre debía ser suficiente para proveer una subsistencia desahogada a toda su familia" Scott (1993).

Por otra parte, en 1890 en Berlín se celebra la primera conferencia de países para tratar asuntos del trabajo, en la que se adoptaron recomendaciones sobre varios puntos entre los que se encuentran la prohibición del trabajo minero y del trabajo nocturno para las mujeres, la jornada de once horas, limitación del trabajo en industrias peligrosas y descanso de cuatro semanas después del parto, es importante destacar que esta convención allana el proceso pero su aplicación no resultó como estaba previsto, en la mayoría de los casos quedó en simples acuerdos.

La conquista en la protección de derechos laborales para las mujeres, son manifestación de los procesos de lucha por la igualdad de derechos, para lo que se crearon en el mundo diversas organizaciones, una de ellas la Liga de la Mujer Trabajadora creada en Finlandia en 1900, y se realizaron huelgas como la "Gran Huelga de Otoño" de 1904, en la que participaron mujeres de la fábrica de papel VoiKKaa, exigiendo el despido de un supervisor acusado de abusos sexuales, forjándose un debate sobre la "moralidad" y "decencia" de las

obreras. En Nueva York, las mujeres en 1909 inician una huelga conocida como la huelga de las camiseras, con la que se logra en 1910, la firma de un “Protocolo de Paz” que contempla mejoras en las condiciones de salario y duración de la jornada laboral; trágicamente fue el incendio de la fábrica Triangle Waist de New York en 1911, que puso de manifiesto público las reales condiciones del trabajo de las mujeres.

En América del Sur, en igualdad de tonos, se crea en 1887 la Sociedad de Obreras de Socorros Mutuos y Caja de Ahorros de Valparaiso, Chile, como un insipiente intento por incorporar la seguridad social en el trabajo femenino.

En Argentina en el año 1907, se reglamenta el trabajo de las mujeres y los menores, la Ley 5.291 planteó la protección del trabajo de las mujeres y los niños, antes explotados en las fábricas, esta Ley concedía a las mujeres un mes de licencia post-parto, sin retribución.

Por otra parte, en la Constitución de México de 1945, se dan pasos al reconocimiento de los derechos laborales femeninos ya en 1943, se le concedía carácter de Ley General del Trabajo a la normativa dictada anteriormente como Decreto, dicha Ley entre otros derechos protege el trabajo femenino y a la trabajadora embarazada, aunque reconocer la igualdad de género fue un logro formal en 1974, con la reforma del artículo 4 constitucional y se lleva al campo laboral en 1986, con otra reforma constitucional del artículo 123 VIII que dispuso: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, además de prohibir el trabajo pesado y peligroso para la mujer en gestación, descanso de seis semanas prenatal y postnatal, remunerados, respetando la inamovilidad, y un permiso especial de lactancia de media hora cada uno.

Caso Venezuela

Explica Bello (2020) que la protección de la mujer en materia de trabajo en Venezuela se menciona incipientemente en la Ley del Trabajo de 1990 -la cual permaneció en discusión durante un quinquenio- como uno de los casos de relaciones especiales al igual que los motorizados, transporte aéreo, marítimo, minusválidos y familia, es decir, fue considerada como un hecho que

si bien no formaba parte de la generalidad, su protección se basaba en la minoría de los casos de contratos individuales de trabajo. Esta norma prohíbe toda discriminación basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo entre otras, reconoce derechos a la mujer embarazada y la no diferenciación en la remuneración.

Esta legislación con carácter eminentemente social, considera a la mujer el sujeto débil de la relación, en cuanto a derecho se refiere y establece medios de protección incluso antes de celebrarse la contratación, es el caso de la expresa prohibición de los exámenes para despistaje de embarazo como prueba pre-empleo.

La ley del Trabajo de 1936, en su artículo 73, prohibía a la mujer laborar en sitios peligrosos o insalubres que fueran calificadas como tales por el Ejecutivo Nacional. Esta limitante no obedecía a criterios sociales más que a la interpretación de la inferioridad de la mujer ante el hombre, pese a su aparente carácter protector tenía un trasfondo discriminatorio. Esta Ley concedía licencia por maternidad, de seis semanas pre natal y seis semanas post-natal, este derecho se mantuvo y mejoró en las legislaciones posteriores.

El Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, por primera vez reconoce el descanso pre y post natal como parte integral de la antigüedad de la mujer trabajadora. Este reconocimiento de derechosa la mujer trabajadora, se fortalece con la promulgación de la Ley de Trabajo de 1997, la cual da continuidad a la protección laboral de la mujer y dedica todo un título a la protección Laboral de la Maternidad y la familia, resalta la garantía de los derechos de la mujer trabajadora, en su artículo 379 que reza:

> La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo, se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Algunos de los derechos que esta Ley reconoce a las mujeres son:

- Inamovilidad durante el embarazo y hasta un año después del parto.
- Protección de la maternidad en labores peligrosas
- Prohibición de pruebas de embarazo pre ingreso
- Amparo por embarazo
- Exención de realizar tareas que requieran esfuerzos físicos considerables en caso de embarazo, así como cualquier circunstancia que afecte el embarazo o al feto.
- Prohibición de traslado, rebaja del salario o desmejora de las condiciones de la mujer en estado de gravidez.
- Descansos irrenunciables pre natal de seis semanas o hasta que se produzca el parto y postnatal de 12 semanas o más según la condición médica relativa al parto.
- Acumulación de los descansos pre y postnatales
- Obligación de conceder vacaciones después de la licencia de maternidad a solicitud de la madre trabajadora.
- Derecho a Guardería o al pago de un estipendio por este concepto.
- Permisos por concepto de lactancia con carácter diario y de media (1/2) hora de duración cada uno si existe el patrono ofrece guardería o de una (1) hora cada uno si no la ofrece.
- No disminución del salario o modificación de las condiciones sustentándose en el permiso de lactancia o embarazo.

Así, pues, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promulgada en 1999, se muestra el trabajo como un hecho social, su núcleo ideológico humanista facilita la inclusión de un dispositivo en el artículo 88, que consagra la igualdad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho del trabajo y el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado, produce riqueza y bienestar social. Se le reconoce a las “amas de casa” derecho a la Seguridad Social. Desde entonces, las mujeres dedicadas al trabajo en el hogar son sujetos activos de este derecho. Igualmente la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTTT (2012), lo contempla en su artículo 17 y además prohíbe en sus artículos 18 y 21 la

discriminación por razones de sexo, entre otras, e impone al estado la obligación de garantizar la igualdad y equidad de género directamente en su artículo 20 el cual dispone:

> El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Explica Bello (2020) que esta ley (2012) recibió fuertes críticas por parte de algunos sectores bajo el argumento de su marcado carácter proteccionista del trabajador y la trabajadora y su posible incidencia en la no contratación de mujeres en edad reproductiva con el consecuente incremento de la tasa de desocupación femenina.

Según esta Ley las mujeres gozarán de los siguientes derechos:

- Inamovilidad durante el embarazo y hasta dos (2) años después del parto.
- Inamovilidad a la mujer trabajadora durante los dos (2) años siguientes a la colocación familiar de niñas y niños menores de tres años.
- Protección de la maternidad en labores peligrosas
- Protección de la maternidad en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.
- Prohibición de pruebas de embarazo pre ingreso
- Amparo por embarazo
- Exención de realizar tareas que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo a hija en proceso de gestación
- Prohibición de traslado, rebaja del salario o desmejora de las condiciones de la mujer en estado de gravidez.

- Descansos irrenunciables pre natal de seis semanas o hasta que se produzca el parto y postnatal de 20 semanas o más según la condición médica relativa al parto.
- Acumulación de los descansos pre y postnatales
- Descanso de maternidad durante veintiséis (26) semanas por adopción de niñas y niños menores de tres años, contados a partir de la fecha de la colocación familiar,
- Obligación de conceder vacaciones después de la licencia de maternidad a solicitud de la madre trabajadora.
- Derecho a Guardería desde los tres (3) meses y hasta los seis (6) años de las hijas e hijos, o al pago de un estipendio por este concepto.
- Permisos por concepto de lactancia con carácter diario y de media (1/2) hora de duración cada uno si existe el patrono ofrece guardería o de una hora y media (1: 1/2) cada uno si no la ofrece.
- No disminución del salario o modificación de las condiciones sustentándose en el permiso de lactancia o embarazo.
- Inamovilidad laboral permanente en caso de tener hijos con discapacidad.

En el ámbito Internacional podemos mencionar Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW 1979, que imprime a los estados partes la obligación adoptar medidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera laboral

"Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción… omisis.."

Esta convención también reúne instancias de protección contra la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, como los son:

" Artículo 11

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública,

especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”

Pero señala Bello (2020) que a pesar que existen muchos Convenio 111 (1958) relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, relativas al sexo. La realidad muestra que de acuerdo al Informe Mundial sobre salarios (2018/19) de la OIT, que a escala mundial, las mujeres ganan 20 por ciento menos que los hombres, esta afirmación hace surgir pregunta como: ¿Está realmente superada la discriminación por razones de sexo en el campo laboral?, vayamos un poco más allá, el estudio arroja que las mujeres con hijos reciben salarios inferiores a las que no los tienen.

La Conferencia No. 109° titulada “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante” celebrada a principios del año 2020, insta a los gobiernos a adoptar políticas que examinen las relaciones de trabajo para detectar las condiciones en las que los trabajadores aún están desprotegidos y reconoce a la mujer condiciones especiales de vulnerabilidad por las formas ambiguas de trabajo y el trabajo informal al que mayormente está relacionada, por esto es importante que se refleje el principio de igualdad de género en el marco de las política.

Aborda el tema de los trabajos a domicilio en los que la mujer también representa un alto porcentaje y la discapacidad que en el caso de las mujeres conduce a una doble discriminación. La presencia de la mujer en sectores de trabajo no dependientes o el desarrollo de labores agrícolas, fueron puntos claves de análisis en esta reunión que orienta la formulación de normativas legales en los distintos territorios.

Encontramos otros acuerdos reconocidos por las Naciones Unidas y sus miembros como El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966, que reconoce igualdad de derechos económicos a los hombres y mujeres, en su artículo séptimo confiere a las mujeres condiciones

de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995, presenta en su agenda un conjunto de consideraciones para lograr el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres, con orientación en el logro de la igualdad de género. Esta declaración deriva de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en la citada agenda se establecen esferas de actuación de los países para el cumplimiento de los compromisos a favor de la igualdad.

Es importante señalar que en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Asamblea de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, está presente la perspectiva de género en el quinto de los ODS, sin embargo, en la descripción de la meta 8.5, del ODS número 8, se establece que se tratará de lograr hasta el 2030, empleo pleno y productivo y trabajo decente para las mujeres y hombres con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y en la meta 8.8 busca proteger los derechos de las mujeres migrantes.

La revisión de estas normativas y su influencia en las relaciones laborales, por constituir relaciones sociales, logran poner de manifiesto situaciones en la que la perspectiva de género es transversal, entre ellas las desigualdades, discriminaciones y formas de violencia a la que son sometidas las mujeres, bien por comportamientos individualizados de algún miembro de la organización o por formas de hacer de contenido misógino. Estas relaciones de género en el ámbito laboral se mezclan con los estereotipos y conductas discriminantes, entonces ¿la mujer es parte de la fuerza de trabajo secundaria?, ¿Existen realmente conflictos generados por la violencia contra la mujer en ambientes laborales? Es un camino de preguntas invisibilizadas por la cultura patriarcal.

La situación constriñe a repensar el sentido del derecho como ciencia cuyo fin es el establecimiento de normas jurídicas destinadas a mantener el orden social, la ampliación de su visión es fundamental en la perspectiva de género, no parece posible construir la igualdad de género separada de la ley que regula los derechos, sin considerar que ésta es suficiente.

Los instrumentos jurídicos son parte del camino, pero es necesario que se permee del enfoque de género, para eliminar la histórica desigualdad entre hombres y mujeres, queda clara la imposibilidad de la igualdad de géneros, sin que las mujeres pueden ser económicamente independientes y con acceso a los puestos en igualdad de condiciones, sin la existencia de escenarios con diferencias fundadas en el sexo.

¿Serán las oportunidades de la mujer iguales a las de los hombres en el mundo laboral?, cada vez es más frecuente la presencia de mujeres en los puestos de trabajo, y esto puede considerarse un avance, efectivamente lo es, pero no está completo el recorrido, persiste la desigualdad por razones de sexo en los tratos y el reconocimiento de derechos en las relaciones de índole laboral que involucran a las mujeres.

Considerar el trabajo como un derecho humano, le impone la condición inseparable de no renunciable, y la subsiguiente obligación del Estado a garantizar su ejercicio en condiciones dignas y de respeto a todos los ciudadanos, es decir, las mujeres trabajadoras son acreedoras de las condiciones de protección social que permitan tomar en cuenta la realidad desigual a la que la cultura laboral androcéntrica las somete, con barreras invisibles como la llamada “techo de cristal” que entorpece el acenso de la mujer a puestos directivos.

Promulgar normas con perspectiva de género garantizará un espectro de equidad entre los hombres y mujeres y los órganos y entes que conforman la institucionalidad podrán delinear ambientes en los que se extinga la exclusión y la norma cobre vida, como enseña Lagarde, 1997, la perspectiva de género es una toma de posición política frente a la opresión de género y es a la vez, un conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas, pero ¿Está la administración pública y la sociedad preparada y dispuesta a resolver la situación?

Apoyándonos en todo lo afirmado por Esther Bello (2020) y los autores por ella trabajados en relación a que a pesar de lo múltiples leyes y convenios, la discriminación laboral hacia la mujer sigue muy presente en los diferentes países del mundo en especial lo que se rigen por políticas patriarcales, por

tanto, asumimos aunque el teletrabajo está significando cambios económicos, organizacionales y hasta culturales en lo laboral, todavía no logran afectar de manera importante, aspectos relacionados a la equidad de género, y una verdadera paridad en cuanto al trabajo que realiza la mujer ahora desde el hogar teletrabajando.

Algunas consideraciones legales sobre Teletrabajo en América Latina y Venezuela

Sabemos que el tratamiento que el ordenamiento jurídico le da a la materia laboral, es distinto en cada país y obedece entre otros elementos a la realidad que impere en el mismo. El caso del teletrabajo no escapa de esta situación.

En el caso específico de Venezuela, no existe una legislación especial en materia de teletrabajo, puede por analogía aplicarse disposiciones de otras modalidades de contratación establecidas en la norma laboral, pero lo más cercano a este tipo de desarrollo legal sólo a efectos enunciativos, es el dispositivo del artículo 8 del Decreto No. 4160 de fecha 13 de marzo de 2020, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria No.6.519 de igual fecha, que deja clara la posibilidad de realizar trabajos a distancia que permitan al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación.

El caso Colombiano es diferente, esta nación en el año 2008, incorporó a su marco regulatorio la Ley 1221, en la cual se consagra formas de organización laboral de prestación de servicios mediante el uso de las TIC, así lo dispone el artículo 2 de la citada Ley. Esta ley fue reglamentada mediante el Decreto 884 de 2012.

En Colombia el Teletrabajo tiene carácter de Política Pública, el Ministerio de la Protección Social es el encargado de su fomento conjuntamente con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Las Comunicaciones (MinTIC), orientarán lo conducente a la implementación del teletrabajo, ofreciendo beneficios a las empresas que se sumen al llamado “Pacto por el Teletrabajo”.

Esta Ley establece la obligatoriedad de aplicar las normas de protección social aplicables a los trabajadores que laboren bajo una forma convencional. En el caso del Tele-trabajo femenino, se observa que en el artículo 6° literal “h” se consagra la protección de la maternidad, considerando que la tele-trabajadora tendrá derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. En el artículo 12 numeral 3 del Reglamento 884 del 2012, fomenta el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar en la licencia de maternidad y durante la etapa de la lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

En el caso de la legislación Chilena, la Ley 21.220, promulgada el 24 de marzo de 2020 y publicada el 26 de marzo de 2020, se modifica el Código del Trabajo, para incluir los preceptos que van a regir en las relaciones de teletrabajo, las formas de contratación, la protección social, carácter de dotación de insumos entre otros, sin que se observe regulación especial en protección a la tele-trabajadora.

Por su parte Argentina, a finales de Julio 2020, aprobó la Ley registrada bajo el No. 27555, que establece el Régimen del contrato de Teletrabajo, esta define los presupuestos mínimos para la regulación del teletrabajo, expresa que las condiciones del contrato se regirán por una ley especial. Esta norma no contempla condición especial para la mujer tele-trabajadora, sin embargo, es importante hacer notar que en su artículo 6 establece la posibilidad de establecer horarios compatibles con las labores de cuido a quienes tengan bajo su cargo a personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultos mayores.

No se requiere la exclusividad en la obligación para gozar del beneficio, esto configura un avance en el sistema de protección de las tele-trabajadoras que además ejercen roles de cuido en el hogar, solas o compartidas con otro adulto. No se debe perder de vista que no es un artículo cuya motivación es la protección del trabajo femenino.

Así vemos, que en nuestro país estamos en mora con relación a la regulación y protección legal que consideré el teletrabajo como parte de las

modalidades laborales existentes en Venezuela. En tal sentido, abogamos para que en este nuevo periodo asambleario (2021-2025), se dé la oportunidad para el diseño de una política pública de teletrabajo con enfoque de género, que visibilice la importancia del teletrabajo femenino en todas sus dimensiones.

La producción de noticias hoy y los medios digitales

Pensar el periodismo hoy, supone comprender los cambios que sufren los medios por la convergencia multimedia y las tecnologías de la información, es necesario remontarse a la acepción del noticiero en formato audiovisual y los procesos que se abordan para otorgar el acontecer noticioso a los miembros de una determinada comunidad. Marín (2006: 83 citado por Morales .2016) sostiene que los noticieros son “producciones más comunes y estandarizadas [...] Su cometido es informar puntualmente sobre la actualidad, facilitando los sonidos (básicamente declaraciones) y las imágenes que proporcionen el conocimiento más completo de lo que haya sucedido”.

Precisamente, el noticiero es la fórmula estándar para emitir noticias y fue concebido dentro del periodismo con el formato que (mediante breves notas informativas) presenta al usuario un resumen de lo acontecido durante el día, basándose de manera primordial en las imágenes y noticias previamente captadas de los hechos a narrar. Por ejemplo, el reinado absoluto de las imágenes en el periodismo audiovisual genera que los noticieros se haya convertido en la plataforma tradicional ideal para incluir material obtenido de las redes sociales, sobre todo cuando las tendencias informativas actuales siguen los cánones del infoentretenimiento, un género híbrido de los medios actuales que combina información y entretenimiento; en el cual la expresión dramática tiene vital importancia dentro de una producción audiovisual, así sea una microestructura narrativa como la noticia, el predominio lo tiene el drama y el espectáculo.

Las fuentes periodísticas se han visto afectadas por la irrupción de la Internet en las redacciones de los telediarios es el contacto con las fuentes periodísticas, aquellas encargadas de dotar de información, datos o declaraciones al periodista sobre determinado frame. Más allá de las formas tradicionales de comunicación que tienen las fuentes informativas, tales como

el rumor, la versión, el trascendido, la información confidencial, las oficinas de prensa y relaciones públicas, las conferencias de prensa las entrevistas concertadas y las ruedas de prensa; la fuente de información ha encontrado en la comunicación por redes sociales un nuevo espacio para dar a conocer su punto de vista, hacerse escuchar y entrar en contacto con los periodistas. Pues "Las nuevas tecnologías informáticas y telemáticas aplicadas al dominio audiovisual modifican los procesos de legitimación del quehacer profesional, amplían hasta límites insospechados el poder de acceder a las fuentes y, por tanto, limitan en esa misma medida los circuitos concéntricos que filtran la noticia, del punto de origen a las agencias, de estas a las redacciones y de las redacciones a las audiencias". (González, 1997 citado por Morales).

Explica Morales Estefanny (2016) que hoy es posible afirmar que la Internet ha desechado por completo las barreras de espacio y distancia que existía normalmente entre los periodistas y algunas fuentes, gracias a que estas manejan cuentas personales o públicas en redes sociales como Facebook y Twitter. Asimismo, ha acelerado el contacto entre ambas y también ha facilitado de forma antes inimaginable el acceso del usuario a las misma fuentes que consulta el periodista para elaborar una noticia. Tanto el profesional de la información como el ciudadano común pueden contactarse con una fuente periodística mediante la comunicación por redes sociales.

Aunque existen diversas clasificaciones de fuentes periodísticas, la tipología más común para el trabajo periodístico actualmente está basada en aquellas fuentes con las que mantiene contacto el periodista para la elaboración de noticias que formarán parte de un telediario. ·

Agencias de noticias; son una de las fuentes principales a las que recurren los periodistas audiovisuales, debido a que proporcionan información e imágenes ya trabajadas para ser empleadas. Fuentes oficiales; son fuentes que tienen el respaldo de alguna institución pública u oficial, son las voces autorizadas de determinada institución gubernamental o de la sociedad civil. Fuentes no oficiales; a diferencia de las anteriores, no son voceros autorizados; al contrario, declaran a título personal sobre un tema específico.

Tanto las fuentes oficiales como las no oficiales deben ser claramente identificadas por el periodista, quien debe verificar los datos que estas le proporcionan. Para ello, se vale del contraste de la versión otorgada por una fuente determinada con el de otras que tengan implicancia o conocimiento directo de la noticia con la finalidad de otorgarle credibilidad a la información propagada, pues hoy, las noticias que se desprenden de publicaciones en redes sociales como Facebook y Twitter entre otras.

Internet se ha convertido en el metamedio cuyas innumerables plataformas se explotan para hacer que la producción de noticias sea un campo propicio para el teletrabajo. El salto principal que hizo que la red de redes, fue permitir que los cibernautas tengan también una vida en el plano digital la interactividad; gracias a la cual pueden comunicarse mediante herramientas digitales conocidas como redes sociales, las que aglutinan millones de personas de todas partes del mundo dado que son servicios de entretenimiento y comunicación que también adquirieron la capacidad de movilizar personas hacia un hecho específico, ya sea una marcha a favor de una determinada política, un apagón mundial para ahorrar energía o la modificación de algún aspecto de la red social misma.

El entorno virtual de las redes sociales no es unidireccional. La interactividad que en los albores de la comunicación online sorprendía a usuarios y académicos, es imprescindible en la rutina diaria de los miembros de una comunidad. La comunicación en las redes sociales es horizontal. En ese sentido, los usuarios asumen el rol de consumidores, productores y distribuidores de contenidos, roles que desempeñan al mismo tiempo, por lo que se les denomina “prosumidores”. Luchessi (2010. citado por Morales 2016) ejemplifica el desempeño de los prosumidores señalando que con varios clicks, cualquier persona, no necesariamente un periodista, puede crear un blog para contar historias con palabras o imágenes desde su propia perspectiva: sólo hace falta una computadora, una cámara fotográfica, un celular o alguna otra de las nuevas tecnologías infocomunicacionales.

El contexto es amplio e interesante. Internet y sus plataformas sociales han permitido que los usuarios tengan el mismo poder que quienes manejan la

información para publicar contenidos hipertextuales, razón por la cual se reconoce a este metamedio como el responsable de democratizar el acceso a la información a nivel mundial. Precisamente, la teoría de los peers o “pares” describe el rol de los prosumidores que ya no se ven limitados a ser receptores de la información, sino que pueden volverse, a su vez, en emisores. Esta postura señala los peers funcionan como nodos del ecosistema

Vemos así, que indudablemente el mundo del periodismo y la producción de noticias es un espacio propicio para el teletrabajo, pues con la Internet, el trabajo periodístico es descentralizado y, en ocasiones, anónimos Puede recogerse y manifestarse de diversas maneras, por medio de un blog, un comentario, una compra, o redes sociales como Facebook, telegram y Twitter. De esta manera, los peers no solo reciben información de los medios de comunicación tradicionales y los gatekeepers, también publican datos, denuncias, fotografías y videos que, con frecuencia, nutren a los medios de comunicación y tienen un impacto en los mismos. La relación entre peers y medios de comunicación (especialmente los de formato audiovisual) es de retroalimentación. Circunstancia actual que deviene en un cambio en las rutinas productivas de los telediarios, de la jerarquización de los temas, el tratamiento de la información, el contacto con las fuentes periodísticas y, según algunos autores, la desaparición de la agenda setting impuesta por los medios de comunicación.

Algunos datos sobre la Mujer en el periodismo venezolano

Datos recientes de un estudio realizado por Medianálisis (2019) con una muestra de 365 periodistas, donde reportan la situación del periodismo en Venezuela señalan que en el desarrollo de la profesión en los últimos años las diferencias de género no marcan una tendencia (se dan en zigzag). Sin embargo, las tendencias son: más mujeres periodistas trabajando en medios digitales, e impresos, y más hombres en radios y en televisión.

En términos de edad, señalan que existe una mayor proporción de periodistas que están por debajo de los 39 años de edad. Casi dos de cada cinco profesionales que ejercen el periodismo tienen menos de 30 años, lo que habla de un perfil muy joven del periodismo venezolano y su posible incidencia

con aspectos como el nivel de los salarios, el pluriempleo y la afiliación gremial. Este predominio se observa en ambos sexos, aunque en el caso de las mujeres, su presencia va decreciendo a medida que avanza la edad y en el de los hombres, hay menor presencia en el grupo etario más joven que en el caso de las mujeres, y su distribución en los subgrupos de 30 años y más presenta mayor uniformidad

El ritmo acelerado con el que están cambiando las tecnologías impactan con la misma fuerza a hombres y mujeres, y entre las profesiones más susceptibles a la automatización y al teletrabajo está el sector comunicaciones. El Informe sobre el futuro del empleo del Foro indica que las pérdidas de empleos debido a la automatización, y la transformación en teletrabajo afecta ambos sexos, pero lo cierto es que una amplia gama de puestos de trabajo están en riesgo, especialmente en países considerados mercados emergentes, (ejemplo de esto son los *call centers*, las ventas al por menor y las funciones administrativas), fuente de sustento para un gran número de trabajadoras femeninas jóvenes y cabezas de familia, con poca instrucción de clase media-baja, y para mujeres mayores con bajo nivel de cualificación en área tecnológicas, que difícilmente pueden asumir los condicionamientos que las nuevas modalidades de empleo requieren.

CAPÍTULO III

RUTA METODOLOGICA

Para el abordaje metodológico de este trabajo, partimos del enfoque cualitativo de la realidad social, vista como un hecho sistémico y organizado en una totalidad compleja, donde sus elementos se encuentran definidos en función de su relación con los otros elementos, de la totalidad que conforman. En esta investigación tomamos la realidad como dinámica, sistémica, integrada, compleja, y construida mediante un proceso de interacción entre quien la observa (sujeto=investigadora) y la realidad misma que es observada (el teletrabajo durante la pandemia 2020), incorporado a las que participan en ella (las mujeres que teletrabajan).

Tipo de investigación y diseño tomando en cuenta las características del problema y su naturaleza, se planteó un estudio transdiciplinario, de campo, con diseño cualitativo, caracterizado por la comprensión de los significados, y donde la investigadora es parte, que reconstruye y reinterpreta la realidad. Aunque se trabajan también aspectos cuantitativo, porque se trabajan algunos aspectos estadísticos porcentuales para mostrar algunos indicadores que dan cuenta de lo económico, y algunos elementos laborales que pudiésemos contrastar con indicadores nacionales e internacionales.

3.1.- Diseño, tipo y nivel de la investigación

El diseño de investigación, constituye el plan general de la investigadora para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación, en este caso se utilizó un diseño no experimental, para lo cual Palella y Martins (2010), sostienen que “es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables. Se observan los hechos tal y como se presentan en el contexto real y en un tiempo determinado” (p. 87).

En un nivel descriptivo interpretativo, se trató básicamente de describir la situación social y económica en la que las mujeres venezolanas que participan teletrabajando dentro en el sector prensa, en radio, televisión y medios electrónicos. Así como, interpretar esas situaciones para obtener una serie de categorías que sirven para comprender la situación actual del teletrabajo femenino en Venezuela.

Es una investigación de campo, dado que se obtiene la información de fuentes primarias a través de entrevistas telefónicas y foros virtuales con mujeres que teletrabajan en el área de presa y comunicaciones. Aunque también se analiza diversas bibliografías y materiales documentales disponibles para trabajar el tema del teletrabajo, la producción informativa y sus posibles impactos económicos.

3.2.- Población y Muestra

Siendo que se trató de una investigación de campo se requirió definir una población y una muestra. Población se refiere a un conjunto de individuos con características similares para un estudio determinado. Es decir, la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación. En nuestro caso, fueron las mujeres que teletrabajan en el sector comunicaciones específicamente, área de prensa radio y televisión.

El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística, y este tamaño vienen dado por el número de elementos que constituyen la población, según el número de elementos la población puede ser finita o infinita. Una población finita es aquella que está formada por un limitado número de elementos. No obstante, como la población estudiada, no se encuentra definida en la actualidad en ningún registro formal, especialmente porque la pandemia ha obligado a la mayoría de las trabajadoras formales (dependiente de instituciones) a teletrabajar, sumándose a las mujeres que por cuenta propia teletrabajan previamente a la pandemia (productoras audiovisuales, locutoras, youtubers, entre otras). La consideramos no finita.

Por tanto, en esta investigación la definición de la muestra tuvo características especiales, para tratar que la misma fuera "…un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población" (Hernández, Fernández y Baptista. 2006. p. 207). Por ello, se trabajó con el muestreo denominado "bola de nieve", que es un tipo de muestreo no probabilístico que se utiliza cuando los/las participantes potenciales son difíciles de encontrar o si la muestra está limitada a un subgrupo muy pequeño de la población.

En otras palabras, el método de muestreo de "bola de nieve" se basó en referencias de sujetos iniciales para generar sujetos adicionales, de ahí deriva su nombre "bola de nieve". Cuando se aplica este método de muestreo, los miembros del grupo de muestra se reclutan a través de una remisión en cadena.

Se trata que en este tipo de muestreo, las participantes iniciales (aproximadamente 8 a la fecha), identificadas en el cuadro siguiente, como mujeres teletrabajadoras en los medios de comunicación en Venezuela, específicamente periodistas y productor del área noticiosa de Radio, TV y medios electrónicos; recluten a otras participantes para hacer las entrevistas y participar en los foros. Aquí la investigadora usó su propio juicio para elegir a las participantes, a diferencia del muestreo aleatorio simple donde las probabilidades de que cualquier miembro se elija son las mismas.

Cuadro Nº 1 Estructura de la 1era muestra datos para su contacto

Nombre	Profesión	Teléfono	Empresa de comunicación	Día de contacto
Wendy La Rosa	Periodista	04264118016	AVN	30/10 / 4pm
Mirian Pérez	Área de Redes	0412643898	Vive TV Oriente	29/10/ 10 am
Giovanna Proaño	Periodista	04241432996	Canacons	29/10 3 pm
Naidys Liscano	Periodista	04164258046	Vive TV	31/10 10 am
Andreina González	Periodista	04142595973	Vive TV	29/10 11am
Margareth Cornivel	Periodista	04143315994	Vive TV	31/10 1pm

Varvara Rangel	Periodista	0426804555	Redes/La tele Tuya	29/10 4pm
Diomary Crespo	Sociologa/ periodista	04265143512	Unearte	1/11 2 pm

Para realizar el muestreo de “bola de nieve” se siguieron los siguientes pasos:

Paso 1. Identificamos a un grupo de 3 mujeres, profesionales del área de las comunicaciones (periodistas, productoras radiales, locutoras, coordinadora de grupos virtuales sobre feminismo, asistentes de producción) que se encuentran teletrabajando actualmente. Ese grupo inicial aportó datos para contactar al otro grupo de 5 mujeres para un total de 8 mujeres.

Paso 2. Una vez hecho el contacto, la entrevista telefónica, se procedió hacer el primer análisis: de allí emergen una serie de categorías que luego son corroboradas, reflexionadas y ampliadas a través de la participación de otro grupo de mujeres en un foro virtual.

3.3.- Técnicas e instrumentos para recolección de información

Las técnicas de investigación fueron las entrevistas telefónicas abiertas y el foro virtual.

Las entrevistas Telefónicas:

Para iniciar la investigación se contactaron mujeres que teletrabajan en el área de prensa de diversos medios de radio y televisión, se definieron un conjunto de aspectos a manera de guía de entrevista que tocaban los siguientes elementos;

Cuadro Nº 2 Guía para las entrevistas abiertas

Social	Edad, Nivel de instrucción, profesión, estado civil, hijos, carga familiar, lugar de habitación, equipos de conexión, cantv, wifi, calidad de conexión, reconocimiento público del teletrabajo, estímulos, redes de amigos/apoyos, interacción humana no laborales, tiempo libre, recreación, esparcimiento, familia, otros. Estrés laboral. Reconocimiento social.
Laboral	Cargo, área de trabajo, desde hace cuánto tiempo esta teletrabajando, tipo de teletrabajo, tiempo que le dedica a teletrabajar, contenidos y materiales que produce a través del teletrabajo, derechos laborales, duración contratos, Ventajas y desventajas, riesgos laborales, teletrabajo compartido/individual.
Económicas	Ingresos promedios mensual del teletrabajo, otros ingresos, costos de conexión y servicios relacionados, quien cubre los costos de conexión, tiempo de los contratos, otros beneficios económicos productos del teletrabajo.
Autovaloración de su condición de teletrabajadora	Autovaloración respecto a la experiencia como teletrabajadora en tiempos de covid-19. Sentimientos, valores, motivaciones, emociones relacionadas a la experiencia del teletrabajo.

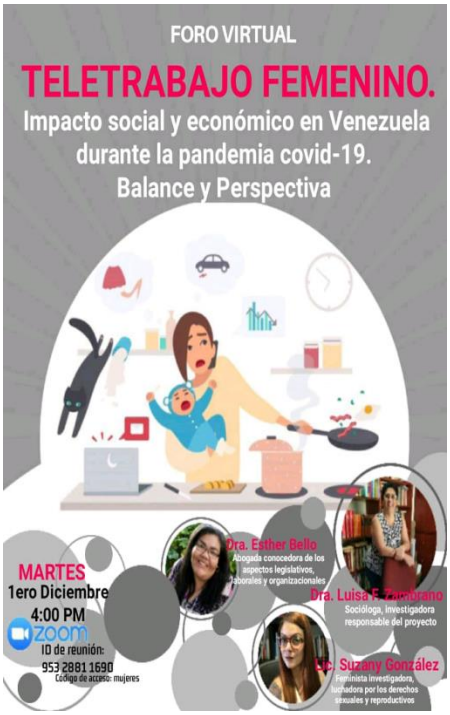
Las entrevistas telefónicas se realizaron de forma abiertas, ya que se trató de un diálogo ameno y fluido, que en promedio de duración fue entre 12 a 20 minutos, tiempo durante el cual se tocaron los aspectos anteriormente señalados sin ningún orden estricto, permitiendo que las entrevistadas fuesen desarrollando la narrativa de sus experiencias personales respectos a los ámbitos sugeridos por la entrevistadora. De allí fueron emanando, relatos, anécdotas, imágenes, chistes, risas. Al terminar la entrevista se solicitó la sugerencia de una frase que diera significado a su vivencia con el teletrabajo durante el tiempo de pandemia del 2020. Dichas frases impulsaron a incluir la cuarta categoría, donde se expresa la valoración de la experiencia del teletrabajo desde lo estrictamente femenino.

El Foro: Luego del análisis categorial de las entrevistas cualitativas, se preparó el foro virtual a través de una red social Zoom, para provocar la discusión y reflexión sobre lo que involucra el teletrabajo y sus características,

para las mujeres en el área de la producción de noticias, para radio, televisión y medios electrónicos

Para la realización del foro virtual que corrobora y abre las reflexiones sobre las categorías emergidas de los análisis cualitativos de las entrevistas telefónicas, se invitó a 3 mujeres (incluyendo la investigadora), para que cada una desarrolle una micro-conferencia (10 min) que profundizo los aspectos encontrados y desarrollados en la categoría de análisis. También el día martes 1/12/2020 a partir de las 9 am se activó un grupo para un foro Chat por Whatsapp con la participación de 41 personas y el Foro Virtual a través de Zoom que tuvo una duración de 2 horas (de 4:00 pm a 6:10pm) con 22 participantes en vivo.

El Foro virtual se tituló: Teletrabajo Femenino. Impacto social y económico en Venezuela durante la pandemia covid-19. Balance y Perspectiva.



Las expositoras invitadas son mujeres conocedoras de la experiencia del teletrabajo, con experticia investigativa en áreas específicas, hecho que espera motivar la discusión y la participación de las mujeres en cada una de las categorías de análisis planteadas:

Cuadro Nº3. Exposiciones y áreas temáticas del Foro Virtual

Expositora	Categoría o áreas temática
Dra. Esther Bello. Abogada conocedora de los aspectos legislativos, laborales y organizacionales	Teletrabajo: Nuevas formas organizacionales, nuevos estilos de liderazgo. Necesidad de nuevas regulaciones.
Lic. Suzany González Zambrano. Feminista investigadora, luchadora por los derechos sexuales y reproductivos	Teletrabajo: Feminismo, Lucha y conquistas, Balances y Perspectivas
Dra. Luisa Fernanda Zambrano Díaz. Socióloga, investigadora responsable del proyecto	Teletrabajo: Impacto Social y Económico para la mujer venezolana en tiempo de pandemia.

3.4.-Análisis de los resultados

Para el análisis de las experiencias de las mujeres teletrabajadoras, lógicamente partí de mi propia experiencia de vida, que involucra mi condición de mujer, madre, socióloga, docente universitaria, que lleva el programa universidad en casa, además de otros proyectos de teletrabajo; con amplio recorrido en el área de la investigación social con manejo de los métodos de análisis crítico del discurso (Van Dijk) y de representaciones sociales (Moscovici, 1976), todos estos elementos me permitieron acercarme a las visiones del mundo individuales y colectivas que implicó atender al sistema de creencias, valores e imágenes generadas en el entorno, que construyeron a través del discurso y la comunicación abierta, un ambiente real, concreto que me permitió interpretar las experiencias propias y de las demás.

Por otra parte, entendiendo que nuestras experiencias dependen del como aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, simultáneamente, con las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y trasmitimos a través de la tradición, la educación y la comunicación. El aparato analítico y análisis dialógico (con autores) que aquí hice, tuvo la doble función que concordando con Moscovici (1977), tienen las Representaciones Sociales, es decir; “hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible, perceptible” (pág.25). En tal sentido, el análisis de las entrevistas sobre las experiencias de teletrabajo de las mujeres periodistas, se trabajó en función de

comprender la relación entre comunicación y prácticas sociales, los procesos constitutivos del diálogo, de los discursos, rituales y los modos de trabajo, debido a que estos forman un terreno común de significados históricamente compartidos, porciones de sabiduría, tradición, sentido común y memoria que se constituyeron a decir de Moscovici (1976), en: …un “ambiente que toman una configuración donde conceptos e imágenes pueden coexistir sin ninguna tentativa de uniformidad, donde incertidumbres y malentendidos son tolerados, de tal modo que la discusión puede proseguir y los pensamientos pueden circular”. (pág. 233).

Una vez realizadas las entrevistas abiertas, se estructuraron las respuestas ofrecidas por las mujeres de acuerdo a los ámbitos establecidos en la guía de entrevistas (cuadro Nº2); luego de leídas y analizadas, se agruparon por palabras o sentidos más utilizados, por frecuencia o repetición de situaciones y valores, para dar forma a las categorías de análisis que fueron emergiendo; de acuerdo a los sentidos y expresiones que usaron las mujeres para darle significado a sus experiencias de teletrabajo, se titularon a manera de darle un sentido amplio de significación, que pudiese recoger todas las valoraciones esgrimidas por las mujeres entrevistadas.

También, se presenta la información puntual de la muestra en forma de cuadro para ofrecer de manera esquemática datos que permiten la ubicación general, y el análisis que sin pretender ser cuantitativo se acercan a perfilar las tendencias genéricas de la muestra.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

A continuación presentamos los primeros resultados cualitativos, de las entrevistas realizadas a las mujeres periodistas que teletrabajan, los resultados en primer lugar muestran que son mujeres profesionales en edades comprendidas entre 35 y 56 años; de las 8 entrevistadas, 5 tienen niños pequeños, 2 hijos adultos jóvenes; en 2 de los hogares hay adultos mayores; y en 1, una persona con discapacidad. Estos datos iniciales de la tabla, nos permiten ver la composición familiar de las entrevistadas, mostrando que la mayoría son madres, de niños pequeños, lo que significa en pandemia que tienen las responsabilidades vinculadas a la atención escolar de tele-educación, además de todas las otras.

Se observan también, la disponibilidad de los equipos para teletrabajar y tele-estudiar del grupo familiar, las horas que teletrabaja, el tipo conexión y como se paga la conectividad. La mayoría señaló que los equipos y costos de conectividad los cancelan con recursos propios. Solo 2 de las entrevistadas tienen apoyo para conectividad por parte del empleador.

Tabla Nº2 Información sobre grupo Familiar, horas y tipo de conectividad

Nombre	Edad	Grupo Familiar	Disponibilidad Equipos	Horas de teletrabajo	Conectividad	Pago de la conexión
Wendy	41	4 adultos+1 niño	1computador 2 teléfonos	9 a 10 H/d	ABA/ CANTV/Datos	Propia
Mirian	35	2 adultos	2 computadora 2 teléfonos	10 a 14 H/d	ABA/ CANTV/Datos	La Empresa
Giovanna	56	2 adultos	2Teléfono+ 1Computador	10 a 12 H/d	ABA/ CANTV/Datos	Propia
Esther	45	3 adultos + 1 niña	3Teléfono+ 2Computador	8 a 10 H/d	ABA/ CANTV/Datos	Propia
Andreina	35	2 adultos+2 niños	2 Teléfono	4 a 6 H/d	Datos	Propia
Margareth	41	2 adultos	2Teléfono+ 1Computador	8 a 10 H/d	ABA/ CANTV/Datos	Propia
Varvara	38	2 adultos+2 niñas	2Teléfono+ 2Computador	4 a 5 H/d	Datos	La Empresa
Diomary	47	2 adultos + 1 niña	2 telefonos+2 computador	6 a 8 H/d	ABA/ CANTV/Datos	Propia

Categorías emergentes en la investigación:

A partir de las entrevistas telefónicas a las mujeres periodistas que teletrabajan en la producción de noticias para diversos medios de comunicación, se fueron construyendo un conjunto de categorías que intentan recoger, conceptos, valores, emociones, sentimientos, percepciones, valoraciones, sugerencias de las experiencias del teletrabajo femenino durante el tiempo de pandemia del año 2020.

Dichas categorías las estructuramos en 4 macro-categorías emergentes:

- **Teletrabajo: Placer y Castigo;** recoge lo vinculado a los impactos sociofamiliares, que significa trabajar desde casa en tiempos de pandemia.
- **Teletrabajo "como vaya viniendo vamos viendo";** está emparentada con los aspectos laborales organizacionales, estructurales.
- **El Teletrabajo, economía digital, modalidades emergentes**; se relacionada con los aspectos económico y financieros, y sus nuevas implicacines.
- **Teletrabajo femenino reconquista de lo público en lo privado,** Inherente a la relación directa con lo femenino, recoge el sentir de las mujeres ante esta nueva realidad.

De forma que, a partir de estas 4 macro-categorías van a ir emergiendo unas sub-categorías que describen y valorizan lo expresado por las mujeres entrevistadas en relación a sus experiencias teletrabajando.

1) **El teletrabajo: Placer y Castigo;**

La idea ilusoria de la libertad de estar en casa, con la flexibilidad, la comodidad de tu hogar, se contrapone con la obligatoriedad de estar disponible en todo momento extralimitando el tiempo laboral de régimen de normalidad de la oficina. Se asume el confort de no salir de casa, estar en pantuflas, y en pijama con ligereza; por tanto, una supuesta obligatoriedad a la disponibilidad en todo momento.

Con el teletrabajo improvisado por la pandemia Covid 19, se perdió la

rutina laboral el ritmo, los límites entre la intimidad del hogar, el espacio/tiempo de la familia, del esparcimiento y la relajación por el beneficio de no tener que trasladarse a la oficina, a la calle, a buscar las noticias, pues las noticias llegan al dispositivo electrónico, para que desde casa sean editadas, redactadas, "producidas" y publicadas.

Las entrevistadas refirieron, por una parte, que agradecían la oportunidad de teletrabajar por: el placer de estar en casa; de no salir a de la calle; a lidiar con los problemas transporte, vestido, cuidado externo de los niños y adultos mayores, entre otros. No obstante, al mismo tiempo y de forma contradictoria señalaron el agotamiento, cansancio, estrés que este supuesto "placer". O "beneficio" les generaba, pues los niveles de exigencia laboral extralimitaron todos los niveles acostumbrados, sumándose a los requerimientos que la cotidianidad del hogar establece.

El teletrabajo en tiempo de pandemia ofreció una importante alternativa y abrió múltiples oportunidades, para que las mujeres desarrollaran sus capacidades productivas, creativas, y de planificación. Sin embargo, la misma situación de confinamiento las obligó a desdibujar el tiempo/espacio con las múltiples exigencias de atender tareas escolares, tareas domésticas, actividades recreacionales, en un mismo espacio/tiempo que resulta generándoles mayor cansancio y estrés.

a) Teletrabajo y Estrés laboral dos caras de una misma moneda

Todas las entrevistadas mencionaron sentirse más estresadas y agotadas teletrabajando desde casa, que con sus horarios y rutunas laborales de oficina. Explicaron que el trabajo se les ha intensificado en tiempo, (el tiempo promedio de trabajo en la población consultada está entre 6 y 8 horas) que cuando se sientan ante el computador o dispositivo el trabajo es más intenso, pocas veces se desconectan, o se paran a hacer otra cosa o a relajarse, que las pocas veces que se separan, es por lo general para atender otra actividad como atender a los niños, atender la cocina, hacer algo de los oficios del hogar (hacer comida, poner la lavadora, tender la ropa, recoger el agua, entre otras).

Otro elemento fundamental para la producción del estrés laboral en las mujeres que teletrabajan en prensa para radio y televisión, es la lucha por tener que responder en tiempos cortos, casi en una inmediatez que depende de sus posibilidades reales de conexión, es decir, de disponibilidad del servicio de internet, de electricidad, o de datos telefónicos. Algunas comentaron que es muy frustrante que luego de pasar largo tiempo laborando una noticia, al hacer el envío, se dificulta por los problemas de las conexiones, ocasionándoles esto sentimiento de impotencia y ansiedad por no poder cumplir a tiempo con su trabajo producto de factores externos.

El hecho de que todas las actividades que realiza la mujer se encuentren en un mismo espacio, y para algunas muy limitados en cuanto a Metros cuadrados, recarga de gran estrés a la mujer y a la familia en general, pero es la mujer la que usualmente debe lidiar con la mayoría de las actividades dentro del hogar, su esfuerzo es mayor, y cuando se trata del estrés familiar, también es la mujer en su condición de madre la que atiende el estrés y la ansiedad infantil y juvenil, así como la del hombre.

A pesar que todas las mujeres expresaron tener mayor estrés laboral debido a que de alguna manera el teletrabajo en casa, desapareció parte del relajamiento que el trabajo presencial produce al salir de casa, tomar un café con los compañeros de trabajo, hablar de otras cosas, chismear, reír, tomar aire, cambiar de ambiente. También todas establecieron que en realidad el problema de su estrés no era el teletrabajo en sí mismo, sino, las condiciones actuales en las que tuvieron que adecuarse a él.

De hecho, muchas afirmaron que si se planifican, luego de salir de esta situación de confinamiento, les gustaría quedarse semi-teletrabajando, eso si ya con los niños y niñas en la escuela, todo más organizado y planificado, ir de vez en cuando a las oficinas para intercambiar con los compañeros a ciertas cosas, pero mayoritariamente seguir teletrabajando en casa.

b) El teletrabajo formación y capacitación

Las periodistas entrevistadas, mencionaron la necesidad de tener algún tipo de formación o capacitación para el teletrabajo, ya que explicaron que de alguna forma este requiere mayor preparación por parte de las profesionales de

la comunicación, para estar al nivel del trabajo que se les exige. Todas coincidieron en que es necesario muchas más horas de tiempo preparándose para saber qué transmitir, y cómo transmitir las noticias. Producir a través del teletrabajo, requiere mayor tiempo y más preparación por parte de las teletrabajadoras.

La mayoría afirmó ser autodidactas en el área y haberse formado durante las propias prácticas, siguiendo tutoriales y entre compañeras de trabajo, sólo dos (2) señalaron haber tomado algunos cursos rápidos de manejo de redes y edición de materiales a través de la web.

Teletrabajar en los medios audiovisuales y redes de forma profesional requiere de: formación y capacitación, estar siempre actualizadas, además de disponer de algunos equipos que permitan cumplir con estándares acordes al que los usuarios y usuarias están acostumbrados. Por ello, las entrevistadas señalaron que es necesario que los empleadores garanticen a sus teletrabajadoras esta formación además del apoyo con buenos equipos y buena conexión.

c) Teletrabajar sin electricidad, sin internet y sin datos tarea de heroínas

Hablar de teletrabajo en otras partes del mundo supone, una disponibilidad del trabajador o de la trabajadora sobre todo en el sector terciario de la economía, y del trabajo intelectual para adecuar los requerimientos del trabajo formal de la oficina o el aula, a otros espacios, especialmente la casa. Ahora bien, en Venezuela teletrabajar tiene otras connotaciones pues la situación pandemia 2020, vino a enfatizar, la crisis social y económica que vive nuestro país hace más de 5 años debido al bloqueo y a la guerra económica declarada por el gobierno norteamericano en el 2015.

Venezuela está siendo sometida a un brutal bloqueo que afecta todos los niveles de la vida económica y social, especialmente en lo que se refiere la disponibilidad de servicios básicos, entre ellos el servicio eléctrico, el servicio de telecomunicaciones, y el internet. Por tanto, teletrabajar en Venezuela supone sortear todos los inconvenientes de lidiar con fallas en todos estos servicios y seguir produciendo, es en mucho decir un gesto heroico.

La mayoría de las entrevistadas hicieron referencias a los problemas usuales de conexión, de velocidad de transmisión de datos, no solo para realizar su trabajo, sino para el tele-estudio de sus niños y niñas, situación que termina afectando su propio trabajo y la economía familiar pues casi todas suelen resolver la situación a través de sus datos móviles, o conexión telefonía celular, conexión que resulta costosa y la mayoría de las veces es pagada con recursos propios, pues el trabajo y las tareas deben hacerse, es decir, ser enviadas, pues lo importante es cumplir.

Las mujeres entrevistadas, contaron algunas de sus peripecias para solventar la falta de electricidad y cargar los teléfonos y computadoras móviles en los carros, o ir de visita a donde familiares o amigos para disponer de los servicios básicos y cumplir con las tareas.

Todas mencionaron, tener que solventar dificultades para poder teletrabajar, pues no cuentan con los medios y equipos para la producción, con los que suelen trabajar en la oficina, pero se acoplan a los recursos disponibles, explican que a veces, pudiese disminuir en algo la calidad, pero el trabajo sale.

d) Teletrabajo diluye las redes de apoyo social y el encuentro

Aunque no fue tajante la afirmación, muchas de las entrevistadas comentaron sentirse de alguna manera desconectadas, de sus redes de amistad y apoyo familiar en la medida de que intensifica su tiempo teletrabajando, explicaron que puede deberse, más a la situación pandemia covid-19, que al propio teletrabajo.

Señalaron, que es común que con el teletrabajo se pierda un poco, el contacto cotidiano, y las redes de apoyo de compañeros/as de trabajo y hasta las familiares, pues con las computadoras y celulares cada quien tiene y anda en sus propios intereses y poco se comparte como antes que era más colectivo. El teletrabajo intensifica e individualizar la forma de trabajar y desdibuja ciertas redes y soportes de socialización y estima laboral, que afecta principalmente a las mujeres, en un mundo de competitividad masculina.

Una de las entrevistadas, confirmó que desde que teletrabaja si bien se

siente más productiva, también se siente más sola pues dedica mucho tiempo a teletrabajar (de 8 a 10 horas) y no tiene tiempo para socializar, ni hacer vida de amigos, señala que la situación económica la obliga a tener más de 1 teletrabajo y eso le ocupa todo el tiempo, por tanto, está más sola y cansada.

2.- Teletrabajo "como vaya viniendo vamos viendo"

Esta categoría reporta los aspectos vinculados al teletrabajo y las nuevas u otras formas de organización de lo laboral, en Venezuela la frase que titula esta categoría, recoge el sentir del hacer en el momento, de adecuarse y actuar de acuerdo a las realidades y a las circunstancias, cosa que se aplica a la situación del Teletrabajo, el cual llegó como alternativa necesaria, y todavía nadie se atreve a afirmar en forma tajante que llegó para quedarse, pero se puede observar que está impulsando algunos cambios y abriendo múltiples interrogantes, tanto para las organizaciones como para los y las trabajadoras. Por tanto, en Venezuela con el teletrabajo "como vaya viniendo vamos viendo".

El teletrabajo impacto la cultura del presencialismo, tanto positiva como negativamente, esta nueva modalidad laboral, permite considerar la eficacia del cumplimiento de las tareas encomendadas a la trabajadora/or tanto en su centro laboral como fuera de él, por tanto, los análisis de productividad y rendimiento debe enfocarse en los productos finales y no cumplimiento de horarios.

a) Teletrabajo y el lugar de la noticia.

En cuanto al sector comunicaciones que atiende esta investigación, interesa referir que significa teletrabajar para las mujeres periodistas durante el tiempo de la pandemia convid-19, que las obliga a quedarnos en casa, cuando tradicionalmente su trabajo está en buscar las noticias, y su origen "es la calle, la plaza, la exterioridad". Por tanto, es el común asumir que el trabajo de la producción de noticias está en la búsqueda de las fuentes originarias "en la calle"; ahora bien, cuando se teletrabaja es mucho más evidente que la fuente, son las redes sociales, donde las organizaciones y los /las sujetos políticos producen sus propias noticias.

No obstante, desde hace ya algún tiempo las noticias llegan a través de grandes consorcios noticiosos, pero hoy gracias a las tecnologías estas fuentes se han difuminados, multiplicados y ahora el trabajo está en más que buscar las noticias, es confirmar y corroborar que esas noticias sean confiables. Por ello, teletrabajar en el medio noticioso requiere más tiempo, que el de la vieja escuela de buscar la noticia en vivo y directo en el sitio del suceso.

La mayoría de las entrevistadas no se atreven a confirmar que el teletrabajo llegó para quedarse, no obstante confirman que todo parece señalar que la tendencia es a que las organizaciones inteligentes prefieran esta modalidad, pues al final parece generar mayores rendimientos económicos al patrón.

b) Teletrabajo vs compromiso y fidelidad institucional

La mayoría de las entrevistadas son trabajadoras formales del sector comunicaciones, vinculadas al área de prensa de empresas de radio y televisión, con un tiempo promedio de pertenencia institucional de (8 años), debido a la pandemia del Covid 19 han tenido que quedarse en casa y teletrabajar, es decir que han tenido que asumir el teletrabajo como una modalidad reciente, en su forma cotidiana de laborar.

La mayoría señaló que el teletrabajo fue una necesidad surgido de la emergencia, que no tenía mayor preparación, ni condiciones para su realización, no obstante, se desarrolló bajo las condiciones y limitaciones existentes. No obstante, comentan que en los grupos de trabajo los hombres comentan que les cuesta más teletrabajar, que para realizar el trabajo cotidiano, necesitan salir de casa y estar en forma presencial, para poder cumplir con las asignaciones. El compromiso laboral, e institucional prefieren evidenciarlo de forma presencial, pues a través de forma virtual suelen presentar, o expresar mayores inconvenientes que las damas.

De hecho, las mujeres entrevistadas que liderizan proyectos o gerencian direcciones en instituciones públicas y privadas, refieren que les ha sido más fuerte, llevar el direccionamiento a través de los medios electrónicos, es decir, gerenciar a partir del teletrabajo a grupos implica mayor esfuerzo de seguimiento, sobre todo cuando en el grupo hay hombres; señalan que los

hombres requieren una supervisión más presencial, que les gusta más estar en los espacios de oficina, y que les resulta más fácil desconectarse cuando ya no están en los espacios y horas de oficina.

Explican, que cuando el equipo de trabajo está conformado por mujeres, les resulta más sencillo, pues las mujeres responden con mayor facilidad a las exigencias de trabajar desde casa, ponen menos excusas sobre las dificultades de conexión a pesar de saber que atienden niños y demás, las mujeres al parecer se comprometen más por la vía del teletrabajo que los hombres.

c) Teletrabajo y ambiente laboral ¿quién cubre los riesgos laborales?

Ya que la casa se convirtió en el nuevo ambiente laboral, la mujer se convierte también en la nueva responsable del mantenimiento y salubridad de este espacio, comentan las mujeres que estar tanto tiempo en casa las hace sentirse responsables de todos los aspectos vinculados al mantenimiento de la casa, no solo en el aspecto físico, sino de asegurar que los otros miembros de la familia sigan las rutinas de trabajo y estudio, se mantenga el equilibrio, el respeto, la armonía, la salud, para cumplir con todas las actividades laborales y tareas.

El hogar se convierte así en la oficina y en la escuela, donde la maestra, mamá trabajadora, aseadora, cocinera, cuidadora de los adultos mayores y esposa, comparte su tiempo/espacio para asegurar que todos y todas cumplan con sus respectivas tareas. Para casi siempre en el último momento, luego de tener todo bajo control, iniciar las actividades propias de su teletrabajo. Y pasa muchas horas sentadas, en sillas no diseñadas para este fin, como son las sillas y mesas de comedores, o algunas improvisadas generando dolores de espalda y cuello.

Todas estas actividades y tareas en este nuevo espacio laboral de teletrabajo, están produciendo lesiones físicas y psicológicas, en espacios no convencionales y considerados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Decreto No 8938 de fecha 30 de abril de 2012 con respecto a los riesgos laborales, como la salud mental y física de la

teletrabajadora.

Al respecto, muchas son las interrogantes que se abren en cuanto los aspectos legales de protección y resguardo en esta nueva forma de laborar de hombres y mujeres en Venezuela y el mundo. Por tanto, las entrevistadas hicieron un llamado a los órganos reguladores de atender este nuevo fenómeno socio-laboral e incluirlo en la nueva legislación, aprovechando el tiempo constituyente que vive nuestro país.

d) Teletrabajo, liderazgo y nuevas estructuras organizacionales

Como categoría emergente se puede señalar que las entrevistadas refirieron que el teletrabajo nos obliga a pensar las organizaciones desde otros referentes, ya no pueden ser igual a las formas y estructuras de la oficina física, señalan que es otra cosa, pues por la vía virtual, se dificulta adelantar el trabajo en equipo y ejercer el liderazgo femenino, como hasta ahora se había realizado; no se niega que sea posible llevar adelante el trabajo en equipo, pero nunca es igual que el carácter presencial, donde el liderazgo femenino es más evidente y notorio. Una de las entrevistadas afirmó que la cultura organizacional con enfoque de género, que pensaba se había logrado avanzar, se diluye con este teletrabajo de sobrevivencia, sobre todo por las dificultas que tienen muchas de las trabajadoras para participar activamente a través de las redes y otras conexiones virtuales.

Varias de las entrevistadas confirmaron las dificultades de liderar proyectos a través de las redes, pues las relaciones interpersonales entre las compañeras, no fluyen de la misma forma que en lo presencial. Sobre todo porque las mujeres están comprometidas con múltiples tareas en el núcleo familiar, (cuidado, limpieza, alimentación, docente, etc.), sobrecargándose de tareas y coartando el tiempo para la gestión de la cultura organizacional a través de las redes de teletrabajo.

El teletrabajo exige mayor seguimiento por parte de las líderes de proyecto, pues muchas veces los equipos se desconectan (sobre todo los hombres) y no cumplen sus tareas, recargando el trabajo a otra parte del equipo. Por tanto, una de las entrevistadas comentó que el teletrabajo cuando

no es planificado u organizado, requiere desde el punto de vista organizacional, mayores controles, monitoreo, pues se parte desde la duda y la desconfianza de no saber lo que el/la otra persona hace en su tiempo laboral, mientras que si la organización se prepara para que sus equipos teletrabajen, se parte de una relación de confianza, disciplina y cumplimiento, el proceso y resultado es diferente.

Por otra parte, en relación al tema diversas investigaciones señalan que en torno al compromiso y la fidelidad organizacional, con el teletrabajo se diluyen pues, los teletrabajadores, por lo general tienden a trabajar para varias empresas, y su compromiso va en la ejecución de proyectos a corto tiempo, no se generan lazos fuertes, para ellos, es una cuestión de cumplimiento conexión y desconexión, no de compromiso institucional. Esto no se apreció en la muestra pues la mayoría están en condición de teletrabajadoras por la pandemia Covid-19, y las entrevistadas mostraron no solo compromiso laboral, institucional con sus respectivas empleadores, sino también se observó un compromiso político con el proceso.

En este aspecto, la recomendación general es que las organizaciones e instituciones venezolanas deben ir preparándose para asumir el teletrabajo como parte de su estructura organizativa, deben mirar hacia la construcción de una cultura organizacional que fortalezca la disciplina, la planificación y el compromiso con los y las trabajadoras que trabajaran a futura en forma remota, eso sí considerando las realidades contextuales de la diversidad de género, de edad y de ubicación regional nacional, entre otras.

Ante esto, se establece la necesidad de construir estructuras organizacionales menos verticales, más horizontales y desterritorializadas; el control de resultados contrariamente al control paso a paso de normas y procedimientos; la complementación de la mayor autonomía con el teletrabajo con nuevas formas de control (resultados, costos, competencia administrada, control social), entre otros.

3. El Teletrabajo, economía digital, modalidades emergentes

Esta categoría está vinculada a lo económico y financiero, en este sentido todo parece afirmar que el Teletrabajo ofrece ventajas económicas

tanto para los empleadores como para los y las empleadas/os. No obstante, algunos analistas han llegado a afirmar que es la nueva esclavitud del siglo XXI, pues con esta modalidad, te ata a través de los dispositivos electrónicos, correo electrónico, etc. (que ya lo lleva hasta en tu muñeca, tipo reloj) y no hay tiempo/espacio que separe tu vida laboral de tu vida personal. También explora las posibilidades de hacerte de tu propio tiempo/espacio para el emprendimiento laboral. Ahora bien las entrevistas ven el teletrabajo desde las siguientes categorías:

a) El teletrabajo posibilita de emprendimiento

Si bien como se ha venido afirmando en las categorías anteriores, el teletrabajo ha sido producto de la emergencia por el Covid-19 en Venezuela y buena parte del mundo. Y a pesar de las continuas dificultades que supone teletrabajar en Venezuela, las entrevistadas sostienen que el teletrabajo abrió una posibilidad de obtener otras formas de ingresos, extras.

Como se señaló, la muestra trabajada son mujeres profesionales de alto nivel, que dentro de su desarrollo profesional establecen relaciones con diversos medios, y la pandemia, el quédate en casa, les permitió explorar, posibles alternativas a través del teletrabajo para recibir algún ingreso extra.

Las mujeres se sintieron trabajadoras independientes, *free lance*, superando distintos retos, aprendiendo por si solas a través de tutoriales, atreviéndose a hacer, arreglar, conectar, desconectar, traducir, montar, desmontar, se autogestionaron, como emprendedoras de sus propios potencialidades, para crear, explorar y explotar nuevas oportunidades

b) El teletrabajo implica un impacto económico para la familia

Por otra parte, es importante destacar que la mayoría de las entrevistadas deben pagar con sus recursos propios, equipos y tiempo de conectividad, situación que impacta negativamente para los hogares de las mujeres entrevistadas, (en algunos caso es más del 10% del salario), siendo que en Venezuela los salarios no logran cubrir, las necesidades básicas de la familia, mucho menos la reposición de equipos y la conectividad de la familia para trabajar y estudiar. El dedicar parte de los recursos familiares a las

necesidades de conectividad, va directamente en detrimento de la alimentación y salud de la familia.

Por ahora, el compromiso, lealtad laboral y el espíritu altruista de las mujeres periodistas, está permitiendo que muchas de las noticias que se difunden a través de los medios, continúen al aire, pero puede que esta situación tenga un tiempo limitado. Pues la carga económica que significa dar respuesta al compromiso diario, está repercutiendo en forma negativa sobre la economía familiar de estas profesionales.

Alguna comentó algunas consecuencias debido a la cantidad de trabajo y a la obsolescencia de su equipo de computación, el mismo se fundió y ella no dispone de los recursos para su sustitución, lo mismo señaló otra con su teléfono. También han tenido que sacrificar ciertos espacios de sus casas (M2) para habilitar oficinas, mobiliario, etc. Una cuenta la necesidad de comprar una silla ergonómica pues los dolores de espalda no la dejaban trabajar.

En tal sentido, es importante que los empleadores asuman los costos de conectividad así como dotar a sus trabajadoras/es de equipos y mobiliarios de calidad para la realización del trabajo remoto o teletrabajo.

c) El teletrabajo ventajas y desventajas, empleador vs empleado

Las entrevistadas refirieron que desde la perspectiva económica piensan que el teletrabajo ofrece muchas ventajas para el empleador y así como para los y las empleadas, no obstante, creen que dentro del modelo capitalista todo tiende a favorecer de mayor forma a las empresas e instituciones, pues para ellos significa, menos costos en mantenimiento y alquileres de infraestructura física, pues ya todos esos gastos se transfieren al/la teletrabajador/a pues es ella/el quien cubre desde casa los gastos de: electricidad, renta, mobiliario, equipos, seguridad, instalaciones servicios básicos como agua aseo, entre otros.

La/el teletrabajar/a tiene algunas ventajas como la posibilidad de disponer de su tiempo y teletrabajar para más de un patrono, la empresa pierde elemento de fidelidad y sentido de pertenencia, pues el teletrabajor/a es más

efímero en sus compromisos laborales, teniendo en cuenta más el factor económico que otros elementos.

El empleador tiene también, la gran desventaja en materia del talento humano y la capacitación del personal, pues la rotación del personal en el teletrabajo formal es alta (lo señalan diversas estadísticas a nivel mundial), la inversión en formación de equipos humanos que luego, tienen el efecto golondrina, una vez aprenden los manejos necesario emigran con facilidad hacia otros tele-empleos, impactando de manera negativa a las empresas y sus negocios.

Ante estas nuevas realidades toca a las empresas e instituciones y los/las trabajadoras/es redimensionar los equilibrios económicos que esta forma de laborar de manera remota impacta a ambos sectores.

4.-Teletrabajo femenino reconquista de lo público en lo privado

Esta categoría está vinculada a lo que ha significado para estas mujeres del área de prensa de los medios audiovisuales teletrabajar durante el tiempo de la pandemia del Convid-19. Qué aspecto vinculado a su condición de género se vio impactada por esta forma de laborar de manera remota.

Fue impactante, que cuando como investigadora les pedía que calificaran en una frase qué significa teletrabajar para ellas, y fue una especie de fómula donde aparecía el reto, las debilidades, pero siempre las estrategias y el autocrecimiento de superación, que hoy presentan el teletrabajo femenino como una alternativa crecimiento en todos los sentidos. Pero también un campo donde luchar nuevas batallas, pues si bien la liberación femenina del siglo pasado, fue la conquista de la equidad de la mujer en el campo laboral que significó el trabajo en la oficina, “en la calle”, ahora el regreso a la casa como teletrabajadoras implican nuevas luchas y nuevas conquistas por reconquista el espacio y “la liberación” laboral femenina, dentro de la casa.

a) Siglo XX la conquista de las oficina, Siglo XXI ¿la conquista de la casa?

Las luchas feminista del siglo pasado tuvieron como iconos el Voto Femenino, y también la conquista de los espacios de las oficinas o el trabajo fuera de casa de las mujeres, luchando no solo por ser aceptadas, sino por una equidad laborar, en cuanto salarios y beneficios, consideraciones del tiempo de maternidad, entre otros.

No obstante, en el hogar la mujer es supuestamente, “la reina”, es la “omnipresente”, siempre está disponible, porque es la que todo lo sabe y todo lo puede, es la cuidadora, cocinera, aseadora, maestra, la niñera, consejera, madre, esposa, amante, etc. etc. Ahora bien, con el teletrabajo las mujeres deben asumir otros retos de conquistar los espacios internos de la casa y establecer un nuevo espacio/tiempo, en pocos M^2 donde ella se convierte en una teletrabajadora y ya no está disponible para los roles de la casa.

La mayoría de las entrevistadas (sobre todo las que tienen niños y niñas pequeños) señalaron que todavía no logran hacer estas diferenciaciones, a lo interno de la casa, que por lo general deben ocupar horas de la noche o madrugada cuando la casa está en reposo para poder ocuparse de teletrabajar. Que les resulta muy duro lidiar con todo para poder hacer que les respeten sus horarios de teletrabajo, sobre todo cuando dependen de una sola conexión telefónica o computadora. La prioridad siempre son las tareas, el teletrabajo del esposo, y al final ella cubre el tiempo cuando todos terminan.

b) Visibilidad vs invisibilidad de trabajo femenino,

En cuanto a la diferenciación y visibilización del trabajo femenino en esta nueva modalidad laboral, algunas señalaron que por la falta de los recursos adecuados (mal internet, servicio eléctrico, etc.), temen no poder responder como deberían y creen que eso afecta su trabajo y, por tanto, su estima profesional y les genera algo de estrés laboral. Sobre todo, porque señalan que se trata de un medio donde existe preponderancia de la presencia masculina. Por otra parte, la mayoría de las entrevistadas señaló que mujer es más dedicada, la mujer hila más fino, al ser una relación no presencial. La mujer

parece dedicarse más para que se note su trabajo, por tanto, cuidan más que se vea, su dedicación y compromiso. Por ello, las entrevistadas explicaron, que cuando se teletrabaja se observa la diferencia entre lo masculino y lo femenino.

Un elemento que pudiésemos considerar como negativo es que con el teletrabajo la mujer se queda en casa, y se pierde el contacto y la visibilidad de su red de apoyo laboral, pudiendo ser víctima de acoso y violencia intrafamiliar, esta situación de no tener contacto presencial con otros grupos con los que se labora, hace a un grupo de mujeres más vulnerables a la violencia de género y el feminicidio. Hecho que se muestra en el aumento de los casos de este tipo de violencia en Venezuela y el mundo.

c) **Teletrabajar vida profesional dentro de casa**,

Fue gratificante, escuchar algunas mujeres referían, que el teletrabajar desde casa le ha permitido mostrar a los miembros de la familia, especialmente a los esposos e hijos adolescente su faceta profesional en directo, de hecho comentan que han recibido frases de asombro y admiración en relación a sus manejos como gerente o profesional desde casa. La frase común es "… la verdad no sé, cómo haces para hacer todo eso que haces…."

Explican que si bien conocían su trabajo, pero nunca lo habían vivenciado de manera directa, y hasta poniéndose en sus zapatos, pues en algunos casos hasta deben servir de apoyo a los esposos, para que puedan terminar sus procesos a tiempo.

Me interesa señalar aquí, que si bien, la muestra trabajada, no reporta efectos negativos, no podemos negar que en algunos casos esta misma manifestación de reconocimiento laboral, puede generar recelos, egoísmos, que tienden a convertirse en maltratos psicológicos y hasta violencia física, por parte de hombres inmaduros y acomplejados

RESULTADOS FORO VIRTUAL

Este aparte reporta la experiencia del foro virtual titulado; Teletrabajo Femenino. Impacto social y económico en Venezuela durante la pandemia covid-19. Balance y Perspectiva. Realizado el día martes 1/12/2020 a las 4 pm a través de la plataforma Zoom cuyo enlace de conexión fue https://zoom.us/j/95328811690?pwd=ZGptVUNVNDZvT0g3eE0rMGdaQ2xBUT09. El foro inicio a las 4:10 pm y culmino a las 6:15 pm.

Paralelamente al foro virtual de las 4pm, se abrió un grupo Whatsapp para la participación más directa, el grupo se activó a partir de las 9;30 am del día martes, 1/12/2020 se envió la invitación a unirse al mismo, a diferentes enlaces: mujeres militantes en grupos feministas, docentes de postgrado de la UNESR- Caracas, y estudiantes hombres y mujeres que teletrabajan y tele-estudian. Se colgaron las presentaciones que se trabajaron en el foro virtual en vivo, donde se muestra la investigación, objetivos, y resultados iniciales, es decir, las categorías que emergieron en esa primera fase. En la última lámina de la presentación contemplaba, una batería de preguntas provocadoras, destinadas a recoger información que profundizaron criterios, valores y significaciones de las categorías emergidas de la experiencia de campo inicial, es decir, las entrevistas telefónicas.

En esta especie de foro ampliado a través de la modalidad Whatsapp, participaron un total de 42 personas mujeres y hombres teletrabajadoras/es de diferentes profesiones, además de periodistas, también tuvimos la participación de 10 caballeros.

El objetivo del foro fue profundizar la discusión y reflexión sobre las categorías que emergieron durante la recolección inicial a través de las entrevistas telefónicas a mujeres periodistas que teletrabajan durante la contingencia por el covid-19.

El foro virtual corroboró y profundizo las categorías emergidas de los análisis cualitativos de las entrevistas telefónicas, inicio con tres 3 micro-conferencias (15 min) que tocaban los aspectos vinculados a lo laboral, lo socio emocional, lo económico y al feminismo luchas y perspectivas. Luego se abrió la participación general de las mujeres conectadas al foro, y se llegó a algunas conclusiones para la investigación.

Las expositoras invitadas fueron mujeres conocedoras de la experiencia del teletrabajo, con experticia investigativa en áreas específicas, hecho que espera motivo la discusión y la participación de las mujeres en cada una de las categorías de análisis planteadas, en tal sentido, rescatamos lo más significativo de sus ponencias en el foro virtual.

Ponencia de Suzany González, **Teletrabajo de las mujeres: nuevos retos para la lucha feminista en el marco del COVID19**. Allí la expositora inicia hablando de los roles y estereotipos de género y de la división sexual del trabajo, explica que la historia de lucha por los derechos laborales de las mujeres, resaltando que a finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. Empiezan las luchas reivindicativas: 8 de marzo de 1857 y de 1908. Y que la I y la II Guerra Mundial hacen que las mujeres ocupen empleos “no tradicionales” mientras los hombres van a la guerra.

Hablo de las Principales Reivindicaciones logradas, ente ellas:

- Conquista de lo público.

- Derecho al trabajo remunerado

- Que las mujeres puedan legalmente realizar cualquier trabajo (no hay trabajos de mujeres ni prohibiciones expresas). Sin embargo persisten brechas.

- Exigibilidad de mismo salario por mismo trabajo.

- Derechos laborales asociados a la maternidad.

- Establecimiento de máximo de horas laborales, sin discriminación.

No obstante, mostro que las desigualdades persisten pues de acuerdo a diversos estudios de equidad de género en el mundo:

1. El 70% de las personas que viven en el mundo en situación de extrema pobreza son mujeres.

2. 2/3 de las personas analfabetas en el mundo son mujeres.

3. En todo el mundo, las mujeres trabajan un mayor número de horas que los hombres y muchas veces sin remuneración.

4. Las mujeres ganan entre un 30% y un 40% menos que los hombres por el mismo trabajo.

5. En todo el mundo las mujeres ocupan menos del 20% de los puestos de toma de decisiones públicos o en la empresa privada.

6. Son menos del 5% de los y las Jefes/as de Estado y 2% de los Jefes de Empresa.

Suzany Gonzáles nos muestra que cuando llegó el COVID19 …. ¿Qué sucedió?. Al parecer ha habido un notorio retroceso pues;

- Se ha recrudecido la doble y triple jornada y es más notable pues TODO se hace desde casa y hay más trabajo pues todos los miembros de la familia permanecen más tiempo en casa. (más que asear, más que cocinar, más que cuidar, atender, etc.)

Como Prospectivas… la ponente nos señala que es necesario en Venezuela:

Regulación URGENTE del teletrabajo con enfoque de género: reformar la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras decretada en 2012

Visibilización de las desigualdades de género en tareas domésticas y de cuidado

Revolucionar el espacio privado-doméstico que hasta ahora NO se ha hecho.

Derecho a la desconexión digital, derecho a la coordinación con el empleador/a para el respeto a las labores de cuidado.

Ponencia de Dra. Esther Bello titulada **El Teletrabajo Aspectos Legales** allí la expositora inicio explicando que en el caso específico de Venezuela, no existe una legislación especial en materia de teletrabajo, puede por analogía aplicarse disposiciones de otras modalidades de contratación establecidas en la norma laboral, pero lo más cercano a este tipo de desarrollo legal sólo a efectos enunciativos, es el dispositivo del artículo 8 del Decreto No. 4160 de fecha 13 de marzo de 2020, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria No.6.519 de igual fecha, que deja clara la posibilidad de realizar trabajos a distancia que permitan al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación.

- Muestra que en otros países ya se ha Reglamentado el teletrabajo por ejemplo en:
- Perú y Ecuador 2016 (Acuerdo 0190)
- Venezuela: 20202 define un trabajador a domicilio que no coincide totalmente con las características del teletrabajo.

Discute las obligaciones que en materia de seguridad y salud laboral, deben estar contempladas en una propuesta de ley de teletrabajo en Venezuela.

- Condiciones en las cuales el trabajador pueda prestar servicios desde su hogar. (mobiliario de casa no es de oficina, el espacio o ambiente en casa es inadecuado)
- Transformación de la casa en oficina ¿Cómo asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad?.
- ¿Cómo opera el apoyo económico que pueda brindar el patrono a tales fines?.
- Asumir costos de servicios, ¿Pueden ser parte del salario?

- Factores de riesgo o procesos peligrosos derivados de los medios de trabajo, que puede generar posibles alteraciones psicosociales, como por ejemplo, el estrés laboral.

En cuanto a los derechos laborales, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- El tiempo y horario que virtualmente dedican al cumplimiento de funciones. (Exceso en la jornada de trabajo, aislamiento de los compañeros de trabajo)
- Los permisos y Licencias
- El derecho al descanso
- Derecho a la desconexión fuera del horario de trabajo

Vacaciones de los trabajadores

La Dra. Bello hizo también referencia a los reglamentos establecidos sobre teletrabajo en Colombia, Chile y Argentina.

La Participación en el Foro:

En cuanto a la participación de las asistentes al foro recogimos lo siguientes opiniones que dan cuenta del sentir, pensar y hacer de las muchas mujeres que están teletrabajando:

> José Felix: Me he sentido feliz porque me ha permitido conciliar mi relación vida- trabajo, disminuye el estrés que vivíamos a diario por causa del traslado de nuestras casas a la oficina y viceversa, por los retrasos del transporte subterráneo, las pocas unidades de transporte público, debido a problemas de gasolina, repuestos (cauchos, etc.), la inseguridad. Quiero continuar teletrabajando, la empresa adoptó esa modalidad de trabajo, en puestos de trabajo susceptible a dicha modalidad. Lo mejor: disminución del estrés y lo peor: existen algunos jefes que irrespetan tu rutina personal y familiar y consideran que uno debe estar conectado casi que 24 horas. Debe crearse un Plan de Igualdad, privacidad, confidencialidad, Prevención de Riesgos Laborales y Derecho a la Desconexión Digital.

Luny Goa: mi opinión con respecto al teletrabajo es que se hace muy difícil combinar el tiempo en el cual se realizan las actividades domésticas y familiares y las actividades laborales, lo que repercute en cansancio y mucho estrés, es decir es un placer, pero también es un castigo, además de que a medida que vaya viniendo vamos viendo, por lo de la organización de tiempos, tareas y respuestas.

Kareli Estrada: Es una modalidad bastante compleja, ya que en mi caso soy madre, a pesar de la pandemia no he parado de trabajar ya que trabajo en el área de salud; y es algo complicado ya que tenemos jefes que quizás no aceptan o no permiten en horarios laborales, Participar en clases, sin mencionar el tema de la conexión q no es un secreto, he perdido algunas o simplemente participo a medias pero lo gratificante es cuando logras tus objetivos independientemente de circunstancias xq es tu propósito, tú meta... Es una tarea compleja y excelente ya que permite avanzar en cierto modo profesionalmente

Nancy Pérez: el teletrabajo ya lo venía trabajando antes de la pandemia por las labores que realizo, cuando llega este proceso de pandemia y cuarentena, obviamente es un cambio brusco para adaptarse a este nuevo proceso de trabajo y las complicaciones de los servicios. Esta innovación me ha permitido organizar mi tiempo con las labores de casa y las horas de inversión al trabajo y me ha permitido adaptarme a este proceso que va hacer por un buen tiempo y que he podido cumplir con mi trabajo y lo visualizo ventajoso.

Garcia Madeleyne: Esta pandemia nos ha generado muchísimas cosas nuevas en la rutina diaria, desde lo mico a lo macro. Al principio fue un cambio radical en donde no sabíamos que hacer, pero poco a poco la situación nos hizo ir adaptándonos, y las mujeres sobre todo las que son madres,

se veían en la obligación de entretener a los más pequeños que no lograban entender la situación. De allí surgen nuevos emprendimientos, personas aprendiendo cosas nuevas, intentando cosas que jamás habían hecho y de allí salieron muchísimos trabajos que no se esperaban. Particularmente en mi caso, no era amante a la cocina y menos a los postres y en esa situación con el fin de no comer siempre lo mismo o no aburrirme comencé a inventar y realizar quesillos, tortas, pollo al horno entre otras cosas. Por otro lado también surge lo que es un pequeño emprendimiento de ventas online donde ha ido creciendo y teniendo un buen auge. Entonces creo que a pesar de todo fue algo bastante positivo donde la mujer fue la que más cosas aprendió o digamos, entendió y se adaptó a la situación.

Buenas tardes Judith Lara estamos en un constante cambio y nos es difícil adaptarnos pero el avance tecnológico u otras herramientas es importante actualizarse e ir innovando, teletrabajo es una de ellas es usado desde hace mucho tiempo solo q en la actualidad debido a la pandemia a predominado más.

Elizabeth Miranda: la Pandemia COVID- 19, ha ocasionado entre otras cosas, la reafirmación de las nuevas tecnologías, entre ellas el Teletrabajo, siendo que actualmente las condiciones en materia de señal de internet no son las más favorables y por ende se dificulta una actividad laboral desde otros espacios fuera de la oficina. A parte que personalmente prefiero desplazarme a mi sitio de labores y no realizarlo en casa.

Luisa Burgos; Considero que el teletrabajo si es provechoso, y con una buena planificación es posible poder ejecutar las tareas planteadas, de trabajo y del hogar, sin embargo, algo que me llama la atención es que hay un efecto

emocional que está afectando mucho, tanto a las mujeres como a los hombres, y es que necesitamos relacionarnos, el simple hecho de salir de casa a mi parecer causa un efecto y sensación de alegría necesarias para el ser humano. Tengo una amiga que me llego a comentar que salir de casa e ir al trabajo, para ella ese es su tiempo esparcimiento, dado que cuando llega a casa debe atender las múltiples tareas del hogar, verse ahora haciendo teletrabajo, para ella ha sido difícil adaptarse. En la empresa para la cual ella trabaja recientemente les comenzaron a dictar charlas relacionadas con inteligencia emocional, algo que me parece muy bueno y que quizá ayude a algunos a enfrentar mejor el teletrabajo y las emociones.

Janet Estrada; Profe los aporté de su trabajo, son interesantes, dando paso a esta conferencia, de reconocer la importancia de la mujeres. En la familia, trabajando con esmero y dedicación, para ayudar a su, entorno.

También se recogieron participaciones orales que dan cuenta de reflexiones amplias sobre el tema y que asoma distintas aristas vinculadas sobre rodo a los desafíos que implican teletrabajar en Venezuela, sobrellevando los problemas de electricidad, conexión, velocidad de internet, obsolescencia y desactualización de equipos tecnológicos, bajos salarios, altos costos de la transmisión de datos, etc. También se muestra las grandes ventajas que implican trabajar desde casa, no usar transporte público para ir a la oficina, no gastar gasolina, no correr riesgo por la inseguridad, entre otras.

En definitiva el foro sirvió para profundizar y afinar las categorías diseñadas y se observó que las mismas si reflejan el sentir de las mujeres teletrabajadoras, la realidad muestra como el teletrabajo en el contexto de la pandemia por el covid-19, ha sido una paradoja, expresada en la dicotomía placer y el castigo, también ha sido, un desafío para las mujeres en su autoconocimiento, con la posibilidad de explorar nuevas posibilidades de crecimiento personal y familiar. Del mismo modo, el teletrabajar supone una

recomposición de la cultura del trabajo tanto para el/la teletrabajadora como para las empresas/instituciones que lo promueven.

El foro permitió afinar algunas categorías vinculada a lo económico y la relacionada con lo femenino que se retitularon, para dar unas denominaciones más cercanas al sentir recogido por las mujeres en el foro.

CONCLUSIONES

Lo primero que debo señalar es que es muy difícil hacer conclusiones sobre todo hablar de impactos cuando “los acontecimiento están en pleno desarrollo”; como diría el famoso periodista Walter Martínez. Entonces a manera de cierre, se presentan algunas recapitulaciones para mostrar aspectos significativos de este proceso de investigación cualitativa, que fue un proceso exploratorio de un tema que mucho se habla, pero poco se publica, o se trata científicamente. El teletrabajo femenino está lleno de situaciones comunes, de imágenes de tal cotidianidad, que es desmeritado, y comienza a ser naturalizado como una de las tantas actividades que corresponde a la mujer, como el cuido, la cocina o los quehaceres domésticos, y donde la parte masculina, apoya, ayuda o contribuye, pero no es realmente corresponsable.

Al investigar sobre el impacto social y económico del teletrabajo femenino, se estableció que se trataba de los efectos, interpretaciones, significaciones que está teniendo el teletrabajo en la vida de un grupo de mujeres periodistas venezolanas, en su contexto familiar y económico. Por ello, el propósito general de la investigación fue comprender las significaciones del teletrabajo en la vida personal y familiar de estas mujeres, que por la pandemia por el covid-19 tuvieron que dejar sus oficinas, estudios de grabación, etc. La muestra inicial fue de 8 mujeres periodistas a quienes se les hizo entrevistas abiertas a través del teléfono y luego se activó un grupo para un foro Chat por Whatsapp con la participación de 41 personas mujeres mayoritariamente y hombres; un Foro Virtual a través de Zoom con 22 participantes en vivo, hombre y mujeres.

El acercarnos y categorizar algunos de los efectos socio-familiares y económicos que el teletrabajo femenino está teniendo para las mujeres venezolanas es un acercamiento inicial que da luz a situaciones que merecen ser atendidas desde las políticas públicas del Estado venezolano. En tal sentido, presentamos los hallazgos de esta investigación siguiendo las pautas establecidas como objetivos específicos.

Objetivo 1.- Caracterizar los posibles efectos socioemocionales que el teletrabajo tiene sobre un grupo de mujeres periodistas durante la pandemia por el Covid-19.

En relación a este objetivo asumimos que sí, el teletrabajo está teniendo efectos socio-emocionales en las mujeres y sus grupos familiares, entendiendo primeramente que el mismo, se está dando en un contexto de pandemia que provoca el confinamiento y el aislamiento de las familias dentro de sus hogares, como muchas veces se ha dicho, el teletrabajo se presentó como la "alternativa" obligatoria a una situación inusitada, por las rupturas de las rutinas escolares, recreacionales, la separación de grupos de apoyo empáticos de los niños, niñas, adolescentes, y adultos/as, aunado a la situación de crisis económica que vive el país, generaron de por sí, gran tensión psicológica, emocional, familiar, social. Por tanto, todo lo anterior ofreció un escenario socio-emocional algo hostil para el desarrollo de teletrabajo femenino, que no puede acreditársele a la naturaleza del mismo, sino que debe hacerse una evaluación más objetiva, en circunstancias post-pandemia.

No obstante, acercándonos a las categorías emergentes en la presente investigación puede afirmarse, que las mismas recogen el sentir de las mujeres venezolanas que teletrabajan desde casa; la mayoría afirmó pensar en el teletrabajo en tiempos de pandemia como la dicotomía de vivir el placer y el castigo. Una paradoja que alude la idea ilusoria de la libertad de estar en casa, con la flexibilidad, la comodidad del hogar, contrapuesta con la obligatoriedad de estar disponible en todo momento, extralimitando el tiempo laboral de régimen de normalidad de la oficina. Se asume el confort de no salir de casa, estar en pantuflas, y en pijama con ligereza; por tanto, una supuesta obligatoriedad a la disponibilidad en todo momento.

Con el teletrabajo improvisado por la pandemia Covid-19, se perdió la rutina laboral, el ritmo, los límites entre la intimidad del hogar, el espacio/tiempo de la familia, del esparcimiento y la relajación. El trabajo, las tareas, llegan desde el dispositivo electrónico, para que desde casa sea revisado, editado, recreado, etc. Las mujeres tienen una importante carga emocional, relacionada con el confinamiento, y la alta demanda que esto significa cuando toda la

familia está concentrada en un mismo espacio, se duplica o triplica los requerimientos de atención, cuido y hasta alimentación. Son las madres las que mayoritariamente deben lidiar con el estrés juvenil e infantil producto del confinamiento. Por tanto, es común que todas las mujeres entrevistadas manifestaran un real agotamiento físico y emocional. Por tanto, se concluye que si se requiere algún apoyo o entrenamiento socioemocional para las mujeres en estas circunstancias.

El teletrabajo en tiempo de pandemia ofreció una importante alternativa y abrió múltiples oportunidades, para que las mujeres desarrollaran sus capacidades productivas, creativas, y de planificación. Sin embargo, la misma situación de confinamiento las obligó a desdibujar el tiempo/espacio con las múltiples exigencias de atender tareas escolares, tareas domésticas, actividades recreacionales, en un mismo espacio/tiempo generadores de mayor cansancio y estrés.

El teletrabajo ha representado para la gran mayoría un motivo de estrés por los problemas de conexión a Internet o de suministro de electricidad, servicios, entre otros. Por tanto, las empresas e instituciones debe proveer como parte de la cultura organizacional para el teletrabajo, herramientas para manejar el miedo, la ansiedad, el estrés y el duelo, que son las emociones que de manera mayoritaria están presentes en los/las venezolanos/as y que pueden incidir en el desempeño laboral si no hay una orientación adecuada.

La cultura del teletrabajo requiere una gerencia que desarrolle una comunicación asertiva, para conocer cuáles son las necesidades básicas, de los/las teletrabajadoras/es; su situación emocional, (especialmente en el contexto de la pandemia), para poder ofrecer algún tipo de respuesta y apoyo que garantice su salud física y emocional. En especial pensando en las mujeres, que atienden el trabajo desde el mismo sitio en el que realiza labores domésticas y en compañía de la familia. El teletrabajo es una realidad que irá ganando cada vez mayor auge en el país, más allá del covid-19, y requerirá también desarrollar otras formas y culturas gerenciales, para asumir los retos que las empresas y trabajadores/as tienen por delante los entornos virtuales o semipresenciales.

Objetivo 2.- Precisar aspectos sociales como: edad, nivel educativo, tipo y tiempos de conexión, modalidad de teletrabajo (independiente o contratada), tipo de participación, soledad, redes de apoyo humano del teletrabajo de las mujeres periodistas.

Con relación a este objetivo podemos precisar que de hecho el teletrabajo está vinculado al tipo de labor principalmente intelectual, es decir, concebido para un perfil profesional, o medio; difícilmente se puede hablar de teletrabajo, en personal no calificado, o que realice trabajo manual. El teletrabajo está vinculado, primeramente a áreas del sector terciario, la producción intelectual y de servicios. La conexión se hace principalmente por el servicio ABA CANTV, y se apoya con datos de telefonía celular. Se evidenció, que la mayor parte de las entrevistadas, costean su conexión y utilizan equipos propios con una velocidad de conexión de las más lentas del mundo, pero es la que en el país la mayoría puede costear.

También se sabe que no todos y todas los/las trabajadores/as pueden teletrabajar, por tanto, debe hacerse un estudio sobre las condiciones, capacitaciones y naturaleza de los cargos y sus funciones, a fin de conocer quiénes pueden prestar servicios de manera remota; de la misma forma, debe ser consultado a los/las prestadores/as de servicios quienes quieren y tienen disposición a cumplir este tipo de régimen laboral.

Este objetivo se vincula con la categoría, **Teletrabajo "como vaya viniendo vamos viendo",** donde se muestra como el Teletrabajo y las nuevas u otras formas de organización de lo laboral, recoge el sentir del hacer en el momento, de adecuarse y actuar de acuerdo a las realidades y a las circunstancias, cosa que se aplica a la situación del Teletrabajo en el país, el cual llegó como alternativa necesaria. Todavía no hay normativa o pautas de regulación formal, pero se puede observar que se está impulsando algunos cambios y abriendo múltiples interrogantes, tanto para las organizaciones como para los y las trabajadoras. Por tanto, en Venezuela el teletrabajo se puede categorizar "como vaya viniendo vamos viendo"

La realidad es que el teletrabajo en general y el femenino en particular, todavía no se soporta con base en normas claras, o estructuras

organizacionales definidas, las modalidades de teletrabajo se han ido adecuando a cada región, estado, empresa, familia y estilo de teletrabajadora/or, que lo realiza, sobrellevando las problemáticas de lo que significa las telecomunicaciones, los servicios básicos y las condiciones económicas de nuestro país.

En síntesis con esta categoría se recoge más incógnitas que afirmaciones, hay interés por parte de las mujeres de seguir teletrabajando, pero bajo condiciones más claras, y en circunstancias más propicias como es el hecho de no tener a los niños y niñas confinados en el mismo espacio desde el cual se teletrabaja, y contando con mejor equipamiento (mobiliario, equipos técnicos, conexión entre otros). Así, surgen múltiples interrogantes sobre si las organizaciones están dispuestas a asumir los cambios y sus costos.

Objetivo 3.- Determinar factores económicos y laborales vinculados al teletrabajo, que afectan a las mujeres periodistas y su entorno familiar.

En cuanto a determinar los factores económicos y laborales podemos señalar que por ahora, el teletrabajo se percibe por parte de las mujeres entrevistadas y consultadas a través del foro y el chat, como un mecanismo laboras que ofrece ventajas económicas tanto para los empleadores como para los y las empleadas/os. Pudiésemos afirmar que la mayoría lo ve como una apuesta a futuro, para la cual hay que prepararse en todos los sentidos.

Aunque hasta el momento, las mujeres han sentido que merman sus ingresos producto de que deben solventar gastos de conexión de equipos con sus propios recursos; pues no existen para el momento que surge la necesidad de teletrabajar (marzo 2020), en los hogares las condiciones apropiadas (equipos, espacios, iluminación, mobiliario ergonómicos) y adecuadas para teletrabajar y todos los costos debieron ser asumidos por las teletrabajadoras, afectando su economía de forma importante. Piensan que una vez exista la regulación y estructura organizacional adecuada, y salgamos de la pandemia Covid-19, el teletrabajo puede convertirse en una vía para multiplicar sus ingresos y potenciarse como profesionales.

Para referirnos a los efectos económicos y laborales se desarrolló la categoría; El Teletrabajo, economía digital, modalidades emergentes, allí se describe el sentir de las mujeres con respecto a esta nueva economía digital y todo lo que de ella deviene; sus posibilidades de emprendimiento y flexibilidad.

En este mismo sentir, que vincula las potencialidades de la mujer con esta nueva modalidad laboral en Venezuela se desarrolló la categoría que denominamos: Teletrabajo femenino reconquista de lo público en lo privado. Esta categoría y subcategorías están vinculadas a lo que ha significado en su condición de mujeres, madres, esposas, compañeras, amigas, teletrabajar durante el tiempo de la pandemia del Convid-19 dentro de casa. La afirmación más común fue sentirse retadas ante algo muy complejo, que en algún momento pensaron las sobrepasaba, pero al mismo tiempo, fue un espacio para explorarse a sí mismas, auto crecer, desarrollar nuevas agilidades, ser más flexible, ser más mujeres, atreverse a hacer cosas que antes no hacían.

Si bien con la situación de la pandemia, se ha recrudecido la doble y triple jornada y es más notable pues TODO se hace desde casa y hay más trabajo pues todos los miembros de la familia permanecen más tiempo en casa. (más que asear, más que cocinar, más que cuidar, atender, educar, etc.) y las tareas de cuidado se han multiplicado en razón de que les niñez no están yendo a la escuela y deben estudiar desde casa.

Es importante, que las mujeres, teletrabajadoras no pierdan de vista las conquistas laborales de las mujeres en el siglo pasado, que lucharon por ganarse su derecho a la igualdad laboral en los espacios públicos, la calle, la fábrica, la oficina. Ahora el nuevo espacio de lucha es el hogar desde donde se teletrabaja, es ese espacio privado que debe ser reconquistado como espacio de lo público, lo laboral con igualdad de género.

También es resaltante, que el teletrabajo no diluya las redes de apoyo que han ido tejiendo las mujeres organizadas en defensa de sus derechos laborales, políticos, sexuales y reproductivos. Siendo que el teletrabajo tiende al aislamiento y la individualización, es común que esta condición pueda hacer a las mujeres más vulnerables ante la violencia de género en todas sus formas. De igual manera, no hay que perder de vista que el teletrabajar puede ser una

forma de aislamiento social para muchas mujeres que intensifican sus horas laborales al frente de un dispositivo electrónico, pudiendo generar aislamiento y soledad, males del nuevo modelo societal de la 4ta revolución industrial.

Reconocer que aunque al principio, el impulso del teletrabajo se haya dado debido al distanciamiento social producido ante el COVID-19, las relaciones interpersonales pueden verse desencajadas, no solo por la pandemia, sino por el teletrabajo en si, por tanto, es importante desarrollar nuevas formas de socialización basada en la empatía, la flexibilización, la motivación y la comunicación forjada en la confianza y el acompañamiento de asesorías, a fin de ser viable la adaptación a la nueva modalidad de trabajo; además de identificar, anticipar y proporcionar las previsiones legales bajo un constructo normativo con enfoque de género, que garantice la seguridad laboral de ambas partes, el/la contratado/a y el/la contratante.

RECOMENDACIONES GENERALES

Este escenario de incertidumbre y de contingencia, demostró la ausencia de legislación especializada o específica sobre el teletrabajo en la mayoría de los países, dejando en manifiesto que aunque anteriormente se debatió como una idea futurista, fue hasta ahora que gracias al estado de calamidad se hizo obligatorio asumir el “futuro” en el presente, ahora bien, nuestro país inicia en el 2021 un nuevo proceso asambleario en el cual debería ponerse al día con la mora legislativa que tiene en la materia del teletrabajo, así como otras leyes que tocan los aspectos vinculados a los derechos de las mujeres y la equidad de género, asumidos en consensos básicos entorno a los derechos de las mujeres acordados hace más de 25 años en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Pensamos que es indispensable la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones para ofrecer respuestas a la crisis efectivas y apropiadas. Las decisiones que no incluyen a las mujeres son parciales, menos efectivas e incluso pueden ser dañinas. La participación igualitaria de las mujeres en los mecanismos de respuesta y recuperación de la crisis del COVID-19, y en especial a la situación del teletrabajo femenino, es importante en sí misma por razones de igualdad, justicia y democracia. Las mujeres representan la mitad de la población del país, aportan perspectivas distintas y asumen con mayor liderazgo las necesidades diferenciadas de las mujeres. La participación de las mujeres como teletrabajadoras en tiempos de pandemia, tuvo diferencias que deben visibilizarse e incorporarse como realidades diferenciadas en el diseño y acciones de la política pública.

Es indispensable promover la corresponsabilidad, tanto en lo laboral como en lo doméstico. Durante la vigencia de las medidas de confinamiento, y posterior a el, los gobiernos, instituciones, empresas deben abordar este tema a través de campañas dirigidas tanto a mujeres como a hombres para promover la corresponsabilidad. Las empresas e instituciones que promueven el teletrabajo, deben promocionar la flexibilidad que permita a todo su personal de manera igualitaria conciliar las responsabilidades del hogar y del cuidado

con las actividades laborales, desde el reconocimiento a la mayor carga de trabajo en las familias que están asumiendo, principalmente las mujeres.

También debe pensarse el Teletrabajo en el periodo post pandemia, como una política pública, que sea viable y sostenible en el tiempo, por tanto, debe contar con una definición clara y objetiva para cada institución, debe establecerse una línea de acción que a su vez esté respaldada por estructuras legales o normativas, de modo que las reglas estén claras, una reunión con el equipo de manera virtual sea grupal o individualmente, para indicar las directrices, las actividades, los planteamientos y las metas a cumplirse, es un ejemplo de las primeras acciones que pueden realizarse en ejercicio de la comunicación y la interpretación de las realidades; de ese modo, se podrá dar pie a la ejecución ordenada y estructurada de los planes de trabajo, a su vez esta iniciativa permite crear los estándares de ejecución, acotar los tiempos y definir las tareas junto con las metas, que en definitiva pueden ser los indicadores de gestión y que posteriormente podrán ser utilizados para evaluar y medir los resultados.

Debemos recomendar que las políticas valoren la sobrecarga de responsabilidades de trabajo productivo y reproductivo y su impacto en la salud física y mental de las mujeres. La carga adicional de trabajo reproductivo que significa balancear el cuidado de niñas/os y otras personas dependientes, la enseñanza, las rutinas de higiene más demandantes, (incrementadas por la escasez de servicios, agua, electricidad, gas, entre otros) con la atención al teletrabajo o trabajo remunerado, pueden provocar y exacerbar problemas de salud física y mental en las mujeres, en un contexto de poco acceso a recursos financieros y de salud para mitigarlos. Por tanto, una política pública en materia de teletrabajo debe considerar esta mayor carga de trabajo en los hogares que asumen las mujeres.

Hay que prestar especial atención a la salud mental y emocional de las mujeres y facilitar desde las empresas/instituciones para las que se teletrabaja servicios de apoyo y orientación emocional, al igual que incentivar redes de intercambio empáticos y recreativos para ayudarlas a manejar el estrés propio de las condiciones actuales del teletrabajo.

Debe continuarse investigando sobre las posibilidades reales de ejecución o implementación del teletrabajo con enfoque de género, en cada Institución del sector público, para ello sugerimos:

1- Establecer reglas para cada actividad.
2- Levantar data sobre los hombres y mujeres trabajadores/as y su disposición, condiciones físicas y mentales para teletrabajar.
3- Establecer protocolos de teletrabajo donde se tengan previsto tanto la seguridad institucional como la seguridad personal del trabajador.

Como ya se demostró, existen muchos beneficios de la aplicación del teletrabajo, entre ellos la autonomía personal, flexibilización del horario, ahorro del tiempo de traslados, la descentralización de las actividades, reducción de costos, reducción del tráfico, entre otros. Y atendiendo la realidad venezolana en cuanto a problemáticas: crisis por el bloqueo criminal, sobre el transporte, la gasolina, los bajos salarios, entre otros. El teletrabajo pusiese ser considerado como un nuevo sistema laboral, una nueva cultura laboral, por tanto, no debe entenderse únicamente como un cambio de espacio físico ni adaptación de tareas, sino que debe además considerar, normativas y regulaciones al respecto, dotación y capacitación de los empleados, garantizar derechos y deberes así como esquemas de trabajo modificados en atención a la productividad y a la proposición de nuevas formas para la atención de las actividades que se realizan.

Referencias Bibliográficas

Alastre Miguel (2016). Relación entre profundización financiera del sector comunicaciones y crecimiento económico en Venezuela. Universidad de Carabobo.

Ares, P (2002) Psicología de la Familia. Una aproximación a su estudio. La Habana. Cuba. Editorial Félix Varela.

Bello Trujillo Esther (2020). Instrumentos Legales-Jurídicos en Materia de Género en el Ámbito Laboral. Material Inédito.

Caiman cuadernos de cine (2019). Mujeres en la producción audiovisual. Revista Nº Extra 19. https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/517010

Cañada S., F. (2017) TELETRABAJO: REVISIÓN TEÓRICA Y ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL. Tesis Doctoral presentada en la Universidad de Granada. España. Recuperada de URI: http://hdl.handle,net/10481/48771.

Castells, Manuel (2000). La Sociedad Red. La era de la información, economía, sociedad y cultura. Segunda Edición. Alianza Editorial Madrid. España

Castells, Manuel (2003). La Galaxia Internet. Reflexiones sobre internet, empresa y sociedad. Ediciones de bolsillo. Barcelona, España

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2020. Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia. https://clad.org/2020/04/21/noticias/recopilacion-de-datos-relativos-a-las-actuaciones-de-las-administraciones-publicas-con-relacion-a-la-pandemia/

Comisión Interamericana de Mujeres (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres Razones para reconocer los impactos diferenciados. file:///C:/Users/Luisa/Desktop/CONATEL/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf

Cornieles, E., (2007) LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS ANTE LA POSIBILIDAD DE IMPLANTACIÓN DE UNA INICIATIVA DE TELETRABAJO Venezuela recuperado de http://bdigital.ula.ve/documento/13772

De la Cámara, C. El teletrabajo: un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuaderno de relaciones laborales, 2000, N° 17, p. 227-256.

Decreto 0884 Reglamento de la Ley 1221 de 2008. Presidencia de la República. Abril 2012. http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf

Decreto 4160. Gaceta Oficial Extraordinaria No.6.519. Marzo de 2020, Caracas Venezuela

DÍAZ Viviana Laura. (2013) Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. En Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT.

El Universo. Diario digital (abril, 2020). Coronavirus en Venezuela: el Internet está cerca del colapso. eluniverso.com/noticias/2020/04/02/nota/7802871/coronavirus-venezuela-internet-esta-cerca-colapso

ENGELS, Friedrich (1884). El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. San Sebastián: Equipo Editorial, 1968, p. 71

García Prince (2004). Las mujeres y el enfoque de género en las teorías y disciplinas de la gerencia. Publicado por la Revista Venezolana de estudios de la Mujer.

González Isaac (2020) El teletrabajo crece en el mundo, pero es cuesta arriba en Venezuela. https://www.elnacional.com/ciencia-tecnologia/el-teletrabajo-crece-en-el-mundo-pero-es-cuesta-arriba-en-venezuela/

Gutiérrez. Isabel (2020). Convivencia familiar en tiempos de pandemia. Reconociéndonos palabra santa. Artículo publicado en el libro colectivo “Nueva normalidad o lo que nos deja la Pandemia. Araca Editores.

Henríquez, H. y otros**.** (2005) TRABAJO A DOMICILIO EN EL SIGLO XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. Santiago, diciembre.

Hernández, Fernández y Baptista. (2006). Metodología de la Investigación. https://www.google.com/search?q=hern%C3%A1ndez+fern%C3%A1ndez+y+baptista+(2006).+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&rlz=1C1CHBD_esVE

Informe sobre el futuro del empleo, Foro Económico Mundial. (2015). file:///C:/Users/Luisa/Desktop/DOC%20ORGANIZACIONES/Lecturas/Klaus%20Schwab.%20La%20cuarta%20revolucion

INOJOZA, HENRY (2013). Investigar para subvertir. Fundamentos de la Investigación-Acción Transformadora. Fondo Editorial Asamblea Nacional Willian Lara.

Instituto de investigaciones, económicas y sociales UCAB. (2019) Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019. Encovi. https://assets.website files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794d0f7/5f0385b934325d1f9337375

Izaguirre Dessire (2020) Entrevista realizada por la revista de la la Cámara Venezolana de Comercio Electrónico (Cavecom-e).

Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 7ma edición. Traducida por Jorge Blanco y Correa Magallanes para McGraw Hill México.

La Vanguardia (2020). La era post Covid-19: ¿una oportunidad para nuevos empleos? 513/481122119105/era-post-covid19-teletrabajo-oportunidad-nuevos-empleos-brl.html

Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación: a propósito de la falla tectónica de la revolución bolivariana. Volumen 69 de Colección Trópicos, Editorial Alfa.

Ley 21220 Modifica el Código de Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dpto. Servicios Legislativos y Documentales, sitio web www.leychile.cl/validar e ingrese código N1143741S106791 https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741

Medianálisis comunicación para la democracia. (2019). Situación del periodismo en Venezuela Informe técnico – Estudio año 2019. https://www.medianalisis.org/investigaciones/

Montserrat, Jiménez Sureda (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament d'Història Moderna i Contemporània.

Moreno, A (1997) Familia popular Venezolana. Editorial Centro Gumilla UCAB. Caracas. Venezuela

Muñoz Osorio, A; Amórtegui Molinares, V y Esguerra Muñoz,G (2018) EL TELETRABAJO. Justicia Juris, 14 (1), 25-31 recuperado de http://dx.doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976

Oficina Internacional Del Trabajo (2016) Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros, Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (Mayo, 2017). La mujer en la gestión empresarial.

Organización de Naciones Unidas ONU) 2020. Enfermedad del Coronavirus Covid-19. Disponible en www.un.org

Organización Mundial de la salud (OMS) 20019-2020. Una Emergencia de Salud Mundial. Disponible en www.un.org

Ortiz B., Óscar R. (2019) Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones telefónica Movistar. Tesis de Maestría presentado en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf

Osio H., L. (2010) El teletrabajo: una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, Nº 5, enero-junio, 2010: 93-109. Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Ley 27555. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. 14/08/2020 N° 32589/20 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm

Rubio González Ricardo. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. Revista de Geografía Norte Grande, 45: 119-134

Saco B., R**.** (2006). El Teletrabajo.Ponencia presentada por el autor en el XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, «Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI», Lima, Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo–Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, 11–14 de setiembre.

Satir, V (2005) Nuevas Relaciones Humanas en el Grupo Familiar. Editorial Pax. México

Schwab KLAUS. (2016) La Cuarta Revolución Industrial. Editorial Debate. Bogotá

Tapscott, Don (1997). La Economía Digital. Las nuevas oportunidades y peligros en un mundo empresarial interconectado en red. Ediciones McGraw Hill. Colombia.

Telesemana. (2020) Panorama de las Telecomunicaciones en Venezuela. https://www.telesemana.com/panorama-de-mercado/venezuela/

Van Dijk Teun A. (1999). El análisis crítico del discurso. Anthropos. Barcelona.