Revista Latinoamericana de Difusión Científica
Volumen 6 – Número 10
Depósito Legal ZU2019000058 - ISSN 2711-0494

Revista Latinoamericana de Difusión Científica

Volumen 6 - Número 10
Enero – Junio 2024
Maracaibo – Venezuela

El teletrabajo y la docencia universitaria en Venezuela: Experiencia de la Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática

DOI: https://doi.org/10.38186/difcie.610.19

María del Carmen Marín-Flores*

RESUMEN

El Teletrabajo docente es una modalidad de trabajo remoto que, por un lado, ofrece al educador condiciones particulares de espacio, tiempo, conectividad y recursos tecnológicos, para el empleo de estrategias de enseñanza y aprendizaje adaptadas a la virtualidad; y, por otro lado, una organización académica-administrativa apropiada a la institución educativa, para garantizar el buen desempeño de cada docente. La propuesta de gestión de la Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática (UNETI), permite la formación virtual, lo que significa que gran parte de su planta docente se encuentra laborando a distancia. Si bien este esquema de trabajo es flexible, demanda tiempo y dedicación; un hecho importante es que al menos el 70% de los docentes trabajan en otras instituciones. Por lo que este trabajo tiene como finalidad, analizar y proponer alternativas desde el punto de vista legal, para brindar al equipo docente mejores condiciones laborales que contribuyan a la garantía de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, educación universitaria, educación a distancia, condiciones laborales, virtualidad.

* Docente e investigadora de la Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática, Sede Caracas, Venezuela. ORCID: https://orcid.org/0009-0001-2531-4765. E-mail: profa.mariamarin@gmail.com

Recibido: 26/04/2023 Aceptado: 14/06/2023

Teleworking and university teaching in Venezuela. Experience of the National Experimental University of Telecommunications and Informatics

ABSTRACT

Teaching Teleworking is a form of remote work that, on the one hand, offers the educator particular conditions of space, time, connectivity and technological resources, for the use of teaching and learning strategies adapted to virtuality; and, on the other hand, an academic-administrative organization appropriate to the educational institution, to guarantee the good performance of each teacher. The management proposal of the National Experimental University of Telecommunications and Informatics (NEUTI) allows virtual training, which means that a large part of its teaching staff is working remotely. Although this work scheme is flexible, it demands time and dedication; An important fact is that at least 70% of teachers work in other institutions. Therefore, the purpose of this work is to analyze and propose alternatives from a legal point of view, to provide the teaching team with better working conditions that contribute to the guarantee of their rights and the fulfillment of their duties.

KEY WORDS: Teleworking, university education, distance education, working conditions, virtuality.

Introducción

La Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática (UNETI) se crea mediante Decreto Nº 3.632 en la Gaceta Oficial N° 41.501, de fecha jueves 11 de octubre de 2018; una propuesta innovadora que hace parte de la Misión Alma Mater, la cual persigue la transformación de la educación universitaria venezolana, propiciando, entre otros elementos, la territorialización mediante la transformación de institutos y colegios universitarios en universidades politécnicas territoriales y la creación de universidades especializadas. La UNETI, como institución educativa especializada, desarrolla las áreas de las telecomunicaciones y la informática. Desde sus inicios se concibió como una universidad que impulsa su gestión a distancia con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación, para ello crea su propia plataforma educativa, además de utilizar y adaptar diversas plataformas de redes sociales para fines educativos. Sus planes de estudios se dividen en un aproximado de 80% de formación a distancia y un 20% de formación presencial; este último, correspondiente a las prácticas profesionales que los estudiantes deben realizar en

instituciones y empresas del área. En este contexto, no es extraño que gran parte de su planta docente se encuentre trabajando bajo la modalidad de teletrabajo.

El teletrabajo docente ha surgido como una modalidad de trabajo remoto, que demanda a los educadores la adaptación de estrategias de enseñanza y aprendizaje al entorno virtual. Para gestionar los cursos, se requieren condiciones específicas en cuanto a espacio, tiempo, conectividad y recursos tecnológicos por parte de los educadores. Además, de una formación pedagógica y tecnológica que se adapte a esta propuesta educativa y a las necesidades de la población estudiantil, utilizando para ello, estrategias multimodales y multiplataformas; también necesita, entre otros elementos, de una adecuada organización académica-administrativa adaptada a la modalidad a distancia por parte de la institución educativa, para asegurar un óptimo desempeño de cada docente.

La educación a distancia y multimodal demanda mucho tiempo para la planificación, la creación de materiales educativos, la gestión de las clases síncronas y asíncronas y la evaluación de los aprendizajes. Así que el educador UNETI debe poseer una formación tecno-pedagógica, conocimientos y habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y una fuerte disciplina para desarrollar sus funciones académicas de manera eficaz y de calidad. De acuerdo con las estadísticas aportadas por el Vicerrectorado Académico de la UNETI (2023), el 86% de los docentes que hacen vida en la universidad realiza sus actividades académicas y de investigación de manera remota, mientras que un 14% asisten al menos 3 veces por semana, estos últimos, poseen responsabilidades de carácter administrativos como direcciones y coordinaciones. Aunado a ello, el 70% de los docentes también ejercen como docente o servidor público en otras instituciones. Situación apremiante, debido a que, como se mencionó al inicio del párrafo, son muchas horas de dedicación, por lo cual la mayoría requieren ser contratados a dedicación tiempo completo. Sin embargo, esta práctica de doble jornada laboral, no necesariamente transgrede las responsabilidades que tienen con las responsabilidades con otra institución.

Este artículo tiene como objetivo analizar y proponer alternativas desde el punto de vista legal para mejorar las condiciones laborales del equipo docente, asegurando la garantía de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Se examinarán los desafíos y las oportunidades asociados al teletrabajo docente, considerando las

implicaciones legales existentes y proponiendo medidas que favorezcan una mejor calidad de vida para los docentes.

La investigación se basará en un enfoque mixto, utilizando tanto datos cuantitativos como cualitativos. Se recopilará información a través de consultas al personal docente de la UNETI, así como de análisis de documentos legales y normativos relacionados con el teletrabajo y las condiciones laborales de los docentes.

Los resultados esperados de este estudio incluyen la identificación de los principales desafíos legales que enfrenta el teletrabajo docente, tales como la falta o difusa especificación del trabajo a ejecutar, la protección de los derechos laborales y la conciliación entre múltiples empleos. Además, se propondrán alternativas y recomendaciones para mejorar las condiciones laborales, como la elaboración de políticas internas que aborden específicamente el teletrabajo docente, la promoción de acuerdos interinstitucionales para evitar conflictos de horarios y la implementación de programas de formación y capacitación para los docentes en materia de teletrabajo.

1. ¿Qué se entiende por Teletrabajo?

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023); “el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador”. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), citado por Silva (2022) la define como la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y la telecomunicación. Barrero (1999:7) propone al teletrabajo como “una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del teletrabajador”, añade, además que sólo puede realizarse haciendo uso de las telecomunicaciones. Si bien estas tres definiciones son parecidas, la última incorpora un elemento importante, y este es que se trata de una “actividad profesional” cuya forma de trabajar es a distancia. Según Barrero (1999) no se puede confundir el teletrabajo con el trabajo realizado en casa sin las TIC, por ejemplo: el ensamblaje de piezas, costuras, mecánica, entre otros, ya que es imprescindible utilizar para ello las tecnologías de la comunicación e información.

Existen múltiples clasificaciones sobre el teletrabajo, sin embargo, puede reducirse en dos categorías: el primero es teletrabajo autónomo; y segundo, el teletrabajo bajo relación de dependencia. El teletrabajo autónomo se refiere a aquellos trabajos realizados por cuenta propia y algunos empleos a destajo, estos pueden ser

consultoría o servicios prestados, cuyo desarrollo no se sujeta a ninguna organización, salvo dinámica del propio trabajador y su relación con quién o quiénes pagan por sus servicios. Para autores como Barrero (1999), esta categoría tampoco podría considerarse teletrabajo, ya que carece de continuidad, criterio abordado si se asume la interrelación empresa-computador-trabajador, así como los canales de comunicación formal y la remuneración por lo trabajado.

El teletrabajo bajo relación de dependencia hace referencia al trabajo remoto que realiza el empleado de una empresa, organización o institución, esta actividad puede ser realizada desde casa o en áreas dispuesta por el empleador o el trabajador, y es muy común en profesiones como asistentes, diseñadores gráficos, especialistas en marketing digital y docentes. Pueden llevase a cabo bajo las metodologías:

- **El teletrabajo domiciliario:** que como su nombre lo indica, se trabaja desde casa u otro lugar dispuesto por el empleado; en el caso de la UNETI, la mayoría de los docentes se encuentran laborando bajo esta metodología, en especial los que viven en el interior del país, la gestión de sus cursos; la virtualización y los procesos de investigación, lo realizan en horarios conciliados y adaptados a la disponibilidad de estos y los estudiantes.
- **El teletrabajo itinerante o suplementario:** referido al trabajo híbrido entre la presencialidad y la virtualidad, bajo esta metodología se encuentran los docentes con responsabilidades en las estructuras académico-administrativas de la universidad, como directores, coordinadores y responsables de áreas; por lo general, la asistencia a las instalaciones de la universidad se da en lapsos de medio día o en horarios nocturno (3:00 pm a 9:45 pm).
- **Los centros de Teletrabajo:** son estaciones de trabajo acondicionados con equipos tecnológicos y conexión por parte del empleador. La Normativa Nacional de los Sistemas Multimodales de Educación Universitaria y Educación Mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación del año 2021 refiere en el artículo 30° que las universidades que gestionen programas de formación mediados por las TIC (…) “deben contar con la infraestructura tecnológica requerida, la planta física adecuada y el personal técnico idóneo que garanticen el desarrollo y funcionamiento de los medios tecnológicos” (NNSMEUMTCI, 2021), también deben garantizar el respaldo y la seguridad de la data académica, la disposición de ambientes físicos equipados con la tecnología pertinente y necesaria

en las sedes, núcleos, extensiones y centros de apoyos regionales para satisfacer las necesidades de administrativas y de formación docentes y estudiantes (Artículo 31°). Al respecto, la universidad proporciona espacios para el trabajo docente, incluyendo personal de apoyo calificado en diseño instruccional, mediación de aprendizajes, elaboración de recursos educativos digitales, entre otros, no obstante, sólo ofrece este espacio en la sede principal, por lo que es necesario generar estos espacios en las regiones donde se encuentran los docentes y estudiantes.

Siguiendo con (Barreto, 1999) hay actividades susceptibles al teletrabajo; estas son las que implican un alto grado de trabajo intelectual, las que se puedan realizar de manera individual, las que puedan ser divididas en varios responsables y, las que permiten que el trabajador tenga iniciativas y autocontrol. Además, el profesional que teletrabaja debe poseer rasgos personales que faciliten su labor como:

- Espíritu emprendedor, capacidad de asumir riesgos, criterio propio para tomar decisiones, capacidad de iniciativa.
- Automotivación, autocontrol y autodisciplina.
- Capacidad para trabajar por resultados.
- Capacidad de organización.
- Capacidad para trabajar con un contacto social reducido.
- Dotes de comunicador.
- Capacidad para equilibrar el trabajo con las responsabilidades domésticas.
- No ser un adicto al trabajo, conciencia de seguridad. (Barreto, 1999:58)

Estas características del teletrabajador son perfectamente transferibles al docente UNETI, pero hay que añadirle: la formación especializada y componente docente, la vocación, el entendimiento que trabaja con personas que aspiran tener un futuro diferente a través de la formación, el amor al país y la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios en la distancia.

2. Marco legal del Teletrabajo

Para efectos de esta investigación se revisaron algunos trabajos y normativas relativas al teletrabajo de algunos países de Latinoamérica, tales como: Argentina, Chile, Colombia, Brasil, México, Perú, así como de algunos países de Europa, a fin de

determinar sus enfoques, los derechos y deberes y los horarios laborales, y de esta manera, tener un marco de comparación con la legislación venezolana.

2.1. Marco legal del teletrabajo en Latinoamérica y en Europa

En líneas generales, todos tienen una definición del teletrabajo similar, con algunas variantes, relacionados a los derechos y obligaciones; todas aseguran los derechos laborales equivalentes al trabajo presencial en cuanto a la protección laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de trato, la capacitación laboral, descanso y vacaciones. Las condiciones de trabajo, la remuneración, los horarios, los medios de control y supervisión, la compensación de gastos, entre otros, son aspectos relevantes acordados por ambas partes.

Además de lo anterior, los países Latinoamericanos mencionados asumen el derecho a la desconexión digital, es decir, a no estar permanentemente disponible fuera del horario de trabajo establecido. Esto busca garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador.

México, Colombia y Brasil determinan que el empleador es responsable de proporcionar y mantener los equipos de trabajo necesarios para el teletrabajo; los gastos derivados del trabajo en remoto, como los servicios públicos y comunicación, deben ser asumidos por el empleador, a menos que se acuerde lo contrario de manera voluntaria y por escrito.

2.2. El Teletrabajo en Venezuela. ¿Qué dice la Ley Orgánica del Trabajo?

En la legislación venezolana se encuentra mencionado el término “teletrabajo” en el artículo 15° en los numerales 9 y 10 de la Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la pandemia denominada Coronavirus (Covid-19), publicada en junio de 2020, dónde incitan a promover el teletrabajo. Según la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 1999), al teletrabajo se denomina trabajo a domicilio, en su artículo 209° describe al Trabajador o trabajadora a domicilio de la siguiente manera:

> “Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo” (LOTTT, 1999).

Esta ley favorece a los trabajadores y las trabajadoras a domicilio, brindando los mismos derechos en igualdad de condiciones al trabajo presencial en cuanto a los límites de la jornada laboral, al disfrute, al salario y pago de los días de descanso semanal. En el artículo 213° se indica la obligación de empleador el pago por concepto de compensación por los gastos del trabajador, relacionados con su labor, como los referentes a consumo de servicios públicos y mantenimiento de máquinas y equipos de trabajo.

Esto último se debe analizarse y proponer soluciones para el cumplimiento de esta norma, ya que los docentes UNETI, en su gran mayoría, usan sus propios recursos tecnológicos y servicios particulares de telecomunicaciones. Por lo que se requiere que, en la medida de las posibilidades institucionales, la incorporación en el plan operativo anual los conceptos de compra de equipos de computación como PC, laptops, cámaras Web, micrófonos, audífonos, dispositivos de conexión, teléfonos, entre otros, para préstamos a los docentes durante los períodos de gestión de los cursos, así como el pago de una cuota mensual de conexión a internet a éstos, como un gasto recurrente, relacionado con la gestión universitaria y su buen desenvolvimiento como academia.

2.3. Condiciones laborales de los Docentes UNETI

El rol del docente en el teletrabajo consiste en acompañar al estudiante en la construcción de su aprendizaje, fomentando la interacción con sus pares, este usa todo su ingenio y creatividad para pensar en la presentación de los contenidos y metodologías de aprendizaje que cautiven su la atención; es un facilitador con una comunicación fluida que le permite resolver dudas y problemas que puedan surgir durante el proceso de formativo y, con una formación continua en diseño didáctico, herramientas tecnológicas, plataformas educativas y estrategias innovadoras. Estos docentes comprenden que hay estudiantes con limitado acceso a las tecnologías de la información y la comunicación o presentan dificultades con la conexión a internet, lo que implica dificultades para llevar a cabo el trabajo académico, por lo que fija estrategias dentro de la multimodalidad para adaptar el trabajo a las necesidades de sus estudiantes.

La situación por la que atraviesa Venezuela, traducida en sanciones económicas y políticas, ha obligado al profesional venezolano a buscar otras fuentes de ingreso, ya

sea mediante emprendimientos particulares o empleándose en otras instituciones. En el caso de los docentes de UNETI, se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Docentes que tienen relación laboral exclusivamente con UNETI.
- Docentes que trabajan en UNETI, además de laborar de manera independiente en otros espacios de carácter privado, ya sea propios o empleados.
- Docentes que trabajan en UNETI y laboran como administrativos en otras instituciones gubernamentales.
- Docentes que laboran en otras instituciones de educación básica o universitaria.

De acuerdo con lo planteado, la conciliación entre múltiples empleos hoy se presenta como un desafío individual del docente venezolano, en términos de horarios, carga de trabajo y posibles conflictos de intereses. No obstante, la universidad, consciente de esta situación, aborda este tema desde el punto de vista legal y humano, y proponer alternativas que permitan a los docentes ejercer su labor de manera efectiva y equilibrada, evitando situaciones de sobre exigencia y garantizando su bienestar laboral. Por su parte, el Consejo Directivo Provisional de la UNETI celebrado en fecha 12 de mayo de 2023, aprobó los horarios académicos de la siguiente manera (Tabla 1):

Tabla 1: Horarios académicos de la UNETI. (UNETI, 2023)

TURNO	HORARIO COMPRENDIDO	OBSERVACIÓN
DIURNO	7:00 AM a 4:00 PM	Equivale a 12 horas académicas diarias y 60 horas semanales, de las cuales, los docentes no se les cargará más de las horas determinadas por su dedicación.
NOCTURNO	3:00 PM a 9:45 PM	Equivale a 9 horas académicas diarias y 45 horas semanales, de las cuales, los docentes no se les cargará más de las horas determinadas por su dedicación.
FIN DE SEMANA	Viernes 3:00 PM 9:45 PM Sábado 7:00 AM a 5:00 PM Domingo 7:00 AM a 2:00 PM	Viernes: 9 horas académicas Sábado: 13 horas académicas Domingo: 10 horas académicas Los docentes no se les cargarán más de las horas determinadas por su dedicación.
MIXTO	Se refiere a la carga horaria que se cruce con los turnos, es decir; Diurno-Nocturno, Nocturno-Fin de semana, Diurno-Fin de semana.	

Es importante señalar que por la naturaleza de la universidad y la dedicación tanto de docentes, como estudiantes, la mayoría de los encuentros síncronos de las unidades curriculares de los PNF que se gestionan se realizan en el turno nocturno y

fines de semana, por lo que se remite a los docentes con esas cargas horarias, a estos turnos y se ajusta el tiempo de dedicación.

Volviendo al tema inicial, el teletrabajo docente carece de regulaciones específicas que contemplen las particularidades de esta modalidad laboral en el ámbito educativo. Esto puede generar incertidumbre y falta de claridad en cuanto a las responsabilidades, derechos y obligaciones de los docentes que trabajan a distancia. Por lo tanto, es necesario identificar estas lagunas normativas y proponer la implementación de requisitos que brinden un marco legal adecuado para estas circunstancias.

Por su parte, la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), en el artículo 35° dice:

> "Los funcionarios o funcionarias públicos no podrán desempeñar más de un cargo público remunerado, **a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley**. La aceptación de un segundo destino, que no sea de los exceptuados en este artículo, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes mientras no reemplacen definitivamente al principal" (LEFP, 2002) (negrilla nuestra).

Según esta ley, tanto los cargos académicos y docentes son compatibles con el desempeño de las y los servidores públicos. Los cargos académicos se refieren a posiciones de responsabilidad dentro de instituciones de educación, que pueden ser por elección popular o asignación de una autoridad. La factibilidad de tener doble jornada laboral en un elemento fundamental para la discusión de la conciliación de múltiples trabajos del docente. Al respecto la Ley anteriormente mencionada indica en su artículo 67° que las jornadas diurnas no excederán de ocho horas y la nocturna de siete horas diarias. Este último dato es interesante, ya que si se contabiliza las horas de trabajo administrativo más las horas ejercidas como docente (suponiendo que tiene una dedicación a tiempo completo), pueden llegar a contabilizar hasta un máximo de 70 horas semanales.

Por otro lado, la Ley de Universidades (1970) en el artículo 166° no permite que se ejerzan dos o más cargos docentes, si las horas requeridas para su desempeño exceden las establecidas para el tiempo completo. Sin embargo, en la actualidad, motivado al bajo salario y la disminución de la capacidad adquisitiva del docente venezolano, esta norma en la práctica, ha sido flexibilizada, ya que, de lo contrario, se profundizaría la renuncia de estos profesionales a sus puestos en las universidades.

2.4. Sobre la educación a distancia y la multimodalidad

Como se ha mencionado anteriormente, la UNETI cuenta con una estructura organizativa y un sistema de gestión de la formación que propicia una labor flexible, con un sistema de seguimiento adaptado a la modalidad, así como estrategias y herramientas para un desempeño deseable, que está en constante evaluación y evolución, cumpliendo con lo que establece la Ley de Universidades en su artículo 100°, donde se permite contratar Profesores o Investigadores para determinadas cátedras o trabajos, estableciendo para ello, las condiciones en los reglamentos internos.

Este modelo de gestión educativa, utiliza para sus fines la multimodalidad, término acuñado en período de pandemia, cuya metodología fue promovida por el Ejecutivo Nacional venezolano y utilizado por las universidades del país. La Normativa Nacional de los Sistemas Multimodales de Educación Universitaria y Educación Mediada por Tecnologías de la Información y la Comunicación de agosto del año 2021, en su artículo 4° define los sistemas multimodales de la siguiente manera:

> “Se define a los sistemas multimodales de educación universitaria como estructuras organizativas intra e inter universitarias de carácter administrativo, técnico y pedagógico destinadas a viabilizar, agrupar o combinar en diversidad de condiciones, medios, modelos, enfoques pedagógicos, procedimientos, tecnologías y dinámicas sociales para la creación de alternativas académicas flexibles, como respuesta a la necesidad de prever y poner en práctica posibilidades de despliegue de accionar educativo, en atención a la diversidad de contextos, que flexibilizan los procesos de mediación pedagógica permitiendo la convergencia de diferentes modelo de gestión pedagógica, estilo de aprendizaje, recursos existentes, estrategias de gestión institucional y alternativas de apoyo al aprendizaje, que adecúan el currículo, los modos de instrumentación de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la acción didáctica en las condiciones de tiempo y espacio físico y o virtuales, con el propósito de favorecer la construcción de trayectorias educativas accesibles y pertinentes en pro de organizar garantizar la equidad, inclusión, calidad, pertinencia y consolidar la democratización del acceso, prosecución y egreso del subsistema de educación universitaria” (NNSMEUMTCI, 2021).

Más adelante, en el artículo 14° determina que la institución de educación universitaria que gestione a distancia mediados por las tecnologías de la información y comunicación deben contar con “Estructuras interconectadas, concebida como redes de gestión académica, administrativa y tecnológica con funciones y responsabilidades compartidas con personal especializado, que garantice la puesta en marcha de la planificación, organización, seguimiento y apoyo académico metodológico y técnico”.

Cumpliendo con lo establecido en la referida norma en su artículo 15°, la UNETI cuenta para su funcionamiento con una estructura compuesta por elementos de carácter académico, tecnológico y de gestión; no obstante, la infraestructura tecnológica y la asistencia técnica referidas en el artículo 19° está lejos de ser ideal, motivado casi en su totalidad, por falta de inversión y déficit del presupuesto nacional para las universidades en general. Esto hace que el acompañamiento y las facilidades tecnológicas y de conexión para que el docente se desempeñe en condiciones óptimas, no hayan sido alcanzados.

3. ¿Y qué pasa con el Teletrabajo en la práctica?

Esta disertación refleja el punto de vista de la universidad, a partir del marco normativo, con una mirada hacia modos eficientes de gestión que garanticen la calidad y pertinencia de la formación profesional que se ofrece, pero con una mirada humana y contextualizada con los tiempos de tribulación económica y social que envuelve a nuestra Venezuela, que obliga a los profesionales de la educación que aún resisten en el sector, a encontrar fuentes de ingresos que les garanticen su subsistencia, aunque ello amerite emplear una carga de horas de trabajo superior a las ocho horas tradicionales. Por ello, es importante conocer sus impresiones sobre el tema, cómo se las ingenian para cumplir con múltiples compromisos de manera eficiente, sus dificultades y retos por venir.

3.1. Hablan los Docentes UNETI

Para enriquecer esta investigación se realizó una consulta donde participaron doce (12) docentes de la universidad de manera voluntaria. Para ello se efectuó una entrevista, con ocho (8) preguntas abiertas y cerradas. Para el análisis de resultados, se tabularon las respuestas a las preguntas cerradas, y se clasificaron las respuestas similares de las preguntas abiertas, dando lugar al análisis se los resultados. A continuación se presentan las preguntas y sus resultados (Tabla 2).

Cabe destacar que como criterio de selección de los docentes, se consideró a los que tienen un excelente desempeño, son responsables y son bien valorados por la comunidad estudiantil. De acuerdo con los datos obtenidos, la totalidad de los consultados poseen dos o más responsabilidad laboral. Con respecto a la segunda pregunta sobre su trabajo principal, sólo cuatro (4) que representa un 33,33% tienen a

la UNETI como trabajo principal, siendo la institución, para la mayoría (66,66%) un trabajo adicional.

Tabla 2: Sistematización de las entrevistas a docentes UNETI (Julio 2023)

N°	Preguntas	Resultados
1	¿Tienes dos o más trabajos?	Si= 12 No= 0
2	¿Es la UNETI el trabajo principal?	Si= 4 No= 8
3	¿Por qué elegiste trabajar como docente en UNETI?	• Es una institución de vanguardia en el área de mayor apertura del conocimiento. • Tiene metodología disruptiva. • Por su flexibilidad en los horarios. • Sus equipos humanos son excelentes. • Tiene relación de avanzada con mi proyecto de investigación. • Por ser OnLine • Es un proyecto innovador • Por ser un proyecto en construcción y quería ser sujeta activa en su desarrollo y consolidación. • Fui llamada como asesora metodológica por tener conocimientos y experiencia en la materia de educación a distancia. • Decidí quedarme porque me han dado la oportunidad de conocer el modelo de gestión educativo y participar como facilitador. • Es apasionante descubrir nuevos espacios de aprendizaje a distancia. • Me gusta el proyecto
4	¿Cómo concilias tus trabajos para cumplir con tus obligaciones de ambas labores?	• Planificación. • Priorización de actividades. • Uso las horas nocturnas y las horas libres en la oficina. • Disciplina
5	¿Cómo consideras tú gestión como docente?	Muy Buena: 9 Buena: 3 Regular: 0 Mala: 0
6	Enuncia una ventaja del método de trabajo de la UNETI.	• Libertad, permite organizarse a conveniencia. • La posibilidad de atender a muchos alumnos en horarios fuera de oficina, siendo que muchos de los estudiantes también trabajan • Horario flexible • Flexibilización del tiempo y espacio, se puede trabajar desde donde tenga acceso a un computador. • Poco uso de transporte para asistir al trabajo. • Fomento de Habilidades Digitales puesto que promueve la utilización de herramientas

		tecnológicas que son muy valoradas en el mundo laboral y brindando ventajas competitivas. • Apoyo de los mediadores pedagógicos para lo que no se comprende y de los diseñadores y productores audiovisuales.
7	Enuncia una desventaja del método de trabajo de la UNETI	• Hace falta cubículos o áreas resguardadas fijas o más privadas para profesores • En caso que el tema sea muy complicado para los alumnos, es difícil la atención personalizada. • Problemas con el internet y recursos tecnológicos. • Problemas musculares por tener largas horas frente al computador. • Escasa socialización entre los pares y la desinformación de sucesos y/o eventos q se discuten o informan en la presencialidad. • Poca información q se brinda desde las áreas administrativas por los medios tecnológicos establecidos. • Pocos medios para la socialización de todos los alcances e impactos en la gestión de manera colectiva, haciendo que los que están a distancias estén desinformados y se pierdan de esas vivencias y experiencias. • La falta de equipos puede impedir el desarrollo de las responsabilidades asumidas.
8	Enuncia una recomendación para los docentes que gestionan a distancia que tienen dos o más empleos.	• Deben planificar con mucha previsión sus actividades y compromisos. • El uso de los videos tutoriales, permiten a los alumnos tener la clase de forma asíncrona • Planificación. • Que usen dos procesos dentro de su gestión: 1ero, la Sistematización de experiencias que enriquecen los procesos y la 2da, la planificación estratégica que permitirá generen respuestas y capacidades resolutivas. • Siempre mantener una actitud propositiva y viabilice, desde los aprendizajes de cada experiencias, las mejoras obtenidas en cada proceso nuevo por atender, esto permitirá brindar una gestión actualizada, potenciada y obtendrá mejores resultados. • Tener una planificación ajustada a nuestra realidad y responsabilidades para dedicar el tiempo necesario a las tareas correspondientes. • Necesario es la formación continua en el manejo de la plataforma y en el uso de las herramientas tecnológicas.

Al preguntarles sobre sus motivaciones para trabajar en la universidad, dentro de sus respuestas se presenta la flexibilidad de tiempo y espacio laboral, algunos consideraron el proyecto innovador, y otros por la oportunidad de aprender nuevos modelos educativos con el uso de las tecnologías. Sobre la pregunta: *¿Cómo concilias tus trabajos para cumplir con ambas obligaciones laborales?*, las respuestas fueron: disciplina, planificación del tiempo y priorización de las tareas. Es importante destacar que todos los docentes conciben que su desempeño ha sido bueno y algunos consideran que requieren mayor formación para mejorar su gestión en las aulas virtuales.

Dentro de las principales dificultades para el ejercicio de su labor se encuentran: la disponibilidad de equipos de computación, la accesibilidad a Internet (en algunos casos no poseen, y en otros es muy costoso la renta) y, el no tener un espacio adecuado en sus casas (lugar de conexión) ni en la universidad. Sobre las ventajas, desventajas del teletrabajo docente y algunas recomendaciones que dieron mediante esta consulta, serán expuestas en el siguiente apartado.

3.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo docente

No es fácil para una universidad pública, en el contexto político económico que prevalece en la Venezuela del 2023, mantener su nómina docente con profesionales especializados y actualizados, por lo que una de las ventajas del modelo de gestión académica para la UNETI es el poder retener el talento humano, así como mantener a su mínima expresión el ausentismo laboral. Otro elemento ventajoso es el aprovechamiento eficiente de la infraestructura, servicios y energía, visto que no se cuenta con suficiente infraestructura adaptadas para la formación y con déficit de laboratorios especializados y salas de conexión.

Dentro de las desventajas se encuentran: la supervisión constante, se requiere un mayor esfuerzo, así como de más y mejores estrategias para promover el trabajo en equipo, dificultad para lograr que el docente se integre a las actividades complementarias culturales, deportivas, de creación intelectual, y la poca comprensión del modelo educativo UNETI.

Con respecto a las ventajas para los docentes se encuentran: el no tener que desplazarse, ahorrando tiempo y dinero, la libertad de trabajar a cualquier hora y lugar, el apoyo constante del equipo de mediadores pedagógicos, expertos en contenido, diseñadores, productores audiovisuales y plataforma tecnológica.

En cuanto a las desventajas se puede mencionar: la sensación de aislamiento, desde el punto de vista social que puede sentir el docente, molestias musculares asociado a las horas de enseñanza y evaluación, dificultad para establecer horarios y desconectarse del trabajo académico y la preferencia sobre las actividades presenciales.

Dentro de las recomendaciones que los docentes realizan a sus pares se destacan:

- La planificación y la previsión de actividades y compromisos y ajustarlas a la realidad.
- El uso de los videos tutoriales.
- Sistematización de experiencias.
- Mantener una actitud propositiva.
- La formación continua en el manejo de la plataforma y en el uso de las herramientas tecnológicas.

3.3. Hacia la normalización y regularización de la actividad del Teletrabajo docente en la UNETI

Es importante que se fijen normas y procedimientos para definir a actividad docente ejercida mediante teletrabajo, todas las instituciones tienen su particularidad, una estructura organizativa adaptada a las necesidades, misión, visión y objetivos, y la UNETI no escapa de ello. Es por ello que se recomiendan algunos elementos que no pueden faltar en el establecimiento de los contratos laborales:

- La definición del teletrabajo docente.
- Espacio físico donde se realizará la gestión de los cursos, virtualización, investigación, vinculación universitaria y demás actividades académicas asociadas.
- Horarios y dedicación.
- La utilización de equipos y/o recursos tecnológicos para realizar las actividades académicas y pagos de servicios asociados como la electricidad, Internet y compensación por la utilización de equipos propios.
- Condiciones de empleo, derechos y obligaciones.
- Condiciones para el ascenso, becas, formación, entre otros.
- Seguridad de la información.
- Medios de supervisión y evaluación de la actividad académica.

- Medidas disciplinarias.
- Asesorías tecno-pedagógicas.
- Formación continua

Conclusiones

El teletrabajo docente representa un desafío y una oportunidad para mejorar las condiciones laborales en la educación universitaria venezolana. Para ello, es indispensable la implementación de medidas que promuevan la protección de los derechos laborales y la conciliación de múltiples empleos, lo que contribuirá a garantizar un entorno laboral saludable y satisfactorio para el equipo docente de la UNETI y, potencialmente, para otras instituciones educativas que adopten esta modalidad de trabajo.

La protección de los derechos laborales es fundamental garantizar que los docentes que realizan teletrabajo gocen de los mismos derechos laborales y beneficios que aquellos que trabajan de manera presencial. Esto incluye aspectos como el derecho a la remuneración justa, a la seguridad social, la protección contra la discriminación laboral, la salud y la seguridad en el trabajo. Identificar las posibles vulnerabilidades o deficiencias en la protección de los derechos laborales de los docentes que trabajan a distancia es esencial para proponer medidas que los fortalezcan y aseguren su cumplimiento.

La UNETI como una institución que propicia un nuevo modelo educativo, debe continuar con la formación docente en el uso de las TIC en educación, así como medios y estrategias de enseñanza-aprendizaje para garantizar la preparación de las ingenieras e ingenieros en formación. Es indispensable que la universidad genere políticas internas que regulen el teletrabajo docente, la promoción de la negociación colectiva, la implementación de programas de capacitación en teletrabajo y la colaboración interinstitucional para facilitar la conciliación de horarios en caso de múltiples empleos.

Referencias

Barrero, Alberto (1999). El Teletrabajo. Madrid: Editorial ÁGATA.

Congreso Nacional de Chile (24 de marzo de 2020). Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. Ley Nº 21.220. Publicación 26 de marzo de 2020.:

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=10110282&idVersion=2020-04-01

Estados Unidos Mexicanos (27 de diciembre de 2022) Ley Federal del Trabajo. Decreto DOF 27-12-2022. Ultima reforma. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Honorable Congreso de la Nación Argentina (30 de julio de 2020) Ley Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Ley N° 27555. Boletín Oficial del 14 de agosto de 2020. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto

Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021). Experiencias y normas comparadas relacionadas al teletrabajo. file:///C:/Users/Uneti%20Clases/Downloads/teletrabajo-estudio_de_normas_comparadas_0.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2023). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Ginebra: OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/teletrabajo_oit.pdf

República Bolivariana de Venezuela (1 de junio de 2020). Normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada Coronavirus (Covid-19), publicada en Gaceta Oficial N° 41.891 del 01 de junio de 2020. https://pandectasdigital.blogspot.com/2020/06/normativa-sanitaria-de-responsabilidad.html

República Bolivariana de Venezuela (15 de agosto de 2015). Ley Orgánica de Educación. Decreto mediante Gaceta Oficial Nº 5.929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009. http://apps.ucab.edu.ve/nap/recursos/LeyOrganicadeEducacion.pdf

República Bolivariana de Venezuela (17 de agosto de 2021). Normativa Nacional de los Sistemas Multimodales de Educación Universitaria y Educación Mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Publicación en Gaceta Oficial Número 42.209 del 9 de septiembre de 2021. https://www.traviesoevans.com/wp-content/uploads/gacetas/2021/09-septiembre/2021-09-09-42.209.pdf

República Bolivariana de Venezuela, 2002. Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial Nº 37.522. 06 de septiembre de 2002. https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_30_sp.pdf

República de Colombia (30 de abril de 2012). Decreto 884 de 2012 que regula el teletrabajo. 30 de abril de 2012. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077

Silva M, Pavón F (2022). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/ Blogs del Banco Interamericano de Desarrollo.

Conflicto de interés

La autora de este manuscrito declara no tener ningún conflicto de interés.

Copyright

La *Revista Latinoamericana de Difusión Científica* declara que reconoce los derechos de los autores de los trabajos originales que en ella se publican; dichos trabajos son propiedad intelectual de sus autores. Los autores preservan sus derechos de autoría y comparten sin propósitos comerciales, según la licencia adoptada por la revista.

Licencia Creative Commons

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartir Igual 4.0 Internacional