

RESIGNIFICACIÓN E INNOVACIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL ANTE LOS NUEVOS ESCENARIOS MUNDIALES

Fecha de Recepción
29/03/2021

Fecha de Aceptación
18/06/2021



MSc. Dugleisy Cruz Bernal

Universidad Latinoamericana y del Caribe
dugleiscruz18@gmail.com
Venezuela

ORCID ID

Abogado de la Universidad Bicentennial de Aragua (2013-2018), Consultor de relaciones laborales en el Banco Exterior, C.A. Banco Universal en la actualidad. Diplomado en Salud y Seguridad Laboral, Maestría en Negociaciones Económicas Internacionales en la ULAC (2019-2020).

Resumen

En cuanto a la gestión laboral a nivel organizacional existe una tendencia que piensa que se limita a un control dentro del recinto laboral, dedicándose a las funciones operativas del trabajador. Cabe destacar que existen incluso aristas emocionales que impactan al trabajador en sus jornadas. Por lo tanto, los avances que surgen dentro de las entidades de trabajo nacen a raíz de la necesidad de complementar las exigencias del entorno, estableciendo privilegios en aquellas áreas que serán más sensibles dentro del mencionado proceso. En estos tiempos atípicos donde una situación de fuerza mayor cambió nuestra jornada laboral, atendiendo de forma simultánea diferentes situaciones presentadas en nuevos escenarios, surgen otros motivos de estudio que permitirán conocer la resignificación e innovación de la gestión laboral ante los nuevos escenarios mundiales. El presente estudio se realizó bajo un paradigma cuantitativo, con diseño documental, de tipo descriptivo (Sampieri, y otros 2005). Así mismo, se aplicaron técnicas de recolección de información, observación documental, así como aportes, datos de la página principal de la OIT e informaciones de otras investigaciones relacionadas con la materia, complementándose con la Teoría de la inteligencia emocional (Daniel Goleman) y Teoría de la gestión pública la Teoría de (Luhmann 1998). Por lo tanto, se concluye que actualmente existen dos factores que han sido vitales para la resignificación e innovación de la gestión laboral ante los nuevos escenarios mundiales, como el teletrabajo y la gestión emocional los cuales surgen como una alternativa que encamina a la nueva expresión de gestión laboral.

Palabra claves: ecosistema; fintech; sistema financiero; digital; cliente.

RESIGNIFICATION AND INNOVATION OF LABOR MANAGEMENT IN THE FACE OF NEW WORLDWIDE SCENARIOS

RESIGNIFICATION ET INNOVATION DE LA GESTION DU TRAVAIL FACE AUX NOUVEAUX SCÉNARIOS MONDIAUX

Abstract

Regarding labor management at the organizational level, there is a tendency to believe it is limited to control in the workplace, dedicating this to the operative functions of the worker. It should be noted that there are even emotional edges that impact workers in their day-to-day lives. Therefore, the progress made in the work entities is due to the need to complement the demands of the environment, establishing privileges in those areas that will be more sensitive in the process mentioned above. In these atypical times in which a situation of force majeure has changed our working day, simultaneously attending to different situations presented in new scenarios, other reasons for study arise that will allow us to understand the redefinition and innovation of labor management in the face of the new world scenarios. This study was carried out under a quantitative paradigm, with a descriptive documentary design (Sampieri,

Résumé

En ce qui concerne la gestion du travail au niveau organisationnel, il existe une tendance qui pense qu'elle se limite au contrôle sur le lieu de travail, se consacrant aux fonctions opérationnelles du travailleur. Il convient de noter qu'il existe même des bords émotionnels qui ont un impact sur le travailleur dans ses journées. Par conséquent, les avancées qui surviennent au sein des entités de travail naissent de la nécessité de compléter les exigences de l'environnement, en établissant des privilèges dans les domaines qui seront plus sensibles au sein du processus susmentionné. En ces temps atypiques où une situation de force majeure a changé notre journée de travail, s'occupant simultanément de différentes situations présentées dans de nouveaux scénarios, d'autres motifs d'étude se présentent qui nous permettront de connaître la redéfinition et l'innovation de la gestion du travail face au nouveau monde scénarios.



et al. 2005). Likewise, information gathering techniques, documentary observation, as well as contributions, data from the ILO's main website, and information from other research related to the subject were applied, complementing it with the Theory of emotional intelligence (Daniel Goleman) and the Theory of public management (Luhmann 1998). Therefore, it is concluded that there are currently two factors that have been vital for the resignification and innovation of labor management in the new world scenarios, such as teleworking and emotional management, which emerge as an alternative that leads to the new expression of labor management.

Key words: Innovation Management, Labor Management, New World Scenarios.

La présente étude a été réalisée sous un paradigme quantitatif, avec une conception documentaire descriptive (Sampieri, et al. 2005). De même, des techniques de collecte d'informations, d'observation documentaire, ainsi que des contributions, des données de la page principale du BIT et des informations provenant d'autres recherches liées au sujet ont été appliquées, en les complétant par la théorie de l'intelligence émotionnelle (Daniel Goleman) et la théorie de la gestion publique Théorie (Luhmann 1998). Par conséquent, il est conclu qu'il existe actuellement deux facteurs qui ont été vitaux pour la resignification et l'innovation de la gestion du travail dans les nouveaux scénarios mondiaux, tels que le télétravail et la gestion émotionnelle, qui émergent comme une alternative qui conduit à la nouvelle expression de la gestion du travail.

Mots clés: Management de l'Innovation, gestion de la main-d'œuvre, nouveaux scénarios mondiaux.

Introducción

Como es sabido, las organizaciones se enfrentan constantemente a la autoevaluación con el objetivo de mejorar completamente su desempeño laboral y de esta manera fortalecer su capacidad de competencia en el mercado. Actualmente, la sociedad se caracteriza por la innovación y gestión de los cambios propios de la época y desde el punto de vista laboral se puede destacar: la implementación del teletrabajo, uso de medios digitales, disminución de la jornada laboral, rotación de personal y reestructuración de procesos. Por lo tanto, las empresas y sus integrantes se encuentran adheridos a estas circunstancias y han buscado desarrollar estrategias que permitan continuar con sus procesos gerenciales para incrementar la gestión laboral de sus colaboradores.

Al respecto cabe destacar, que tradicionalmente los avances que han surgido dentro de las entidades de trabajo nacen como una respuesta a la necesidad de complementar las exigencias del entorno, siendo idóneo establecer privilegios en aquellas áreas que serán más sensitivas dentro del mencionado proceso. Sin duda, la declaración de la pandemia por el Covid-19 generó que el esquema de vida de las personas se viera afectado, porque de un momento a otro las circunstancias rutinarias se alteraron. Desde el punto de vista organizacional, las actividades sufrieron transformaciones y adaptaciones para que los trabajadores continuaran con sus responsabilidades, las cuales en su mayoría serían ejecutadas desde casa. A partir de ese momento las herramientas comienzan a enfocarse en la protección emocional de los colaboradores.

En estos tiempos atípicos donde una situación de fuerza mayor logró cambiar nuestras pautas de jornada laboral, atendiendo de forma simultánea un sinnúmero de situaciones, las cuales en su mayoría se presentaban en un nuevo escenario, surgen diferentes motivos de estudio los cuales permitirán conocer la resignificación como un “hecho de darle una nueva significación a un acontecimiento o a una conducta. Esto quiere decir que la resignificación supone otorgar un valor o un sentido diferente a algo” (Porto y Merino, 2014, s/p)

Desde el aspecto laboral, la resignificación e innovación permitió desarrollar capacidades, cualidades, habilidades y actitudes por parte de los líderes de cada empresa, con el objetivo de velar por el cumplimiento de los propósitos a nivel empresarial, enfocándose en la protección de la salud mental y emocional de los trabajadores, otorgándole de esta manera el espacio que merece el estudio de la inteligencia emocional, la cual es importante a la hora de crear herramientas porque se orienta a la satisfacción de las personas en su trabajo y las ampara ante cualquier situación de cambio, centrándose en el fortalecimiento de la organización para hallar los instrumentos que genere crecimiento y estabilidad emocional.

En cuanto a Venezuela resulta interesante indagar los avances en torno a la resignificación, en especial conocer los aportes que se han realizado a nivel laboral y de legislación para proteger a los trabajadores durante estos tiempos de cambio. No cabe duda, que nos encontramos en un punto importante para evaluar y hacer modificaciones que permitirán adaptarse a los cambios que a nivel mundial se han implementado, adicionalmente es una maravillosa oportunidad para pasearse por escenarios de innovación de la gestión laboral para generar una revisión que permita brindar el valor que merece a la gestión de las emocionalidades de los miembros de cada equipo de trabajo.

Basado en las consideraciones antes descritas para el desarrollo de este artículo se plantea el siguiente objetivo general: Analizar los elementos de resignificación e innovación que han acaecidos en el ámbito de gestión laboral a partir de los nuevos escenarios mundiales y como objetivos específicos:

- Describir la gestión en los nuevos escenarios laborales.
- Comprender cuál es la concepción de trabajo como construcción social a partir del sujeto emocionalidad, sujeto ambiente.

Panorama mundial de los cambios en las prácticas laborales

El trabajo se ha convertido en un mecanismo esencial en la vida de las personas porque es considerado como una fuente de bienestar, estabilidad y crecimiento. Es justo mencionar que a su vez se encuentra adherido a políticas de carácter nacional e internacional. Al respecto, conviene decir que como resultados de estos cambios inminentes conocidos por todos se genera una incertidumbre directa en la actividad económica y específicamente en relación al futuro de las prácticas laborales.

Según el Panorama Laboral América Latina y el Caribe, 2020 y el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado como La Covid-19 y el mundo del trabajo, 2021. Como se observa en la Tabla N° 1, se destacan los cambios más considerables:

Tabla N° 1: Información actualizada sobre el mercado de trabajo:

Consideraciones OIT (2020-2021)	Recomendaciones
<p>Teletrabajo:</p> <p>Arreglo entre las partes por las circunstancias.</p> <p>Se ejecuta a tiempo completo.</p> <p>Recursos propios del trabajador.</p> <p>Permite establecer un equilibrio vida laboral y personal.</p>	<p>Continuar afinando detalles relacionados con este punto, es necesario celebrar acuerdos escritos con los trabajadores y continuar entregando equipos necesarios para facilitar el cumplimiento de tareas.</p>
<p>Regreso al lugar de trabajo y vacunación:</p> <p>A comienzos de octubre, la proporción de personas plenamente vacunadas en el mundo alcanzó el 34,5 por ciento.</p> <p>Las mayores tasas de vacunación han conllevado menos restricciones en el lugar de trabajo</p>	<p>En Venezuela sería importante movilizar al personal especializado a las distintas entidades de trabajo para que el proceso de vacunación sea más rápido.</p> <p>Continuar concientizando al personal sobre la importancia de la inmunización</p>
<p>Cantidad de horas de trabajo:</p> <p>La recuperación del mercado de trabajo tras los efectos adversos de la pandemia se ha estancado en 2021.</p>	<p>Permanecer innovando y mejorando la opción del teletrabajo.</p> <p>Generar grupos de trabajo para que asistan a las organizaciones.</p> <p>Desarrollar estrategias por cumplimiento de objetivos y no por horas trabajadas.</p>

<p>Empleo, desempleo e inactividad</p> <p>Una incidencia dispar de la crisis en el empleo en 2020, así como una leve tendencia, con frecuencia variable, de la recuperación a lo largo de la primera mitad de 2021</p>	<p>Crear programas de inclusión para jóvenes y mujeres.</p> <p>Crear iniciativas que permitan brindar protección a la comunidad de desempleados a través de ayudas sociales y oportunidades laborales.</p>
<p>Perspectivas para el resto de 2021</p> <p>poco halagüeñas e inciertas</p> <p>Los países de ingresos bajos o medianos bajos logren paliar ampliamente su pérdida de horas de trabajo a lo largo del cuarto trimestre.</p>	<p>Recuperación del empleo.</p> <p>Aumento del porcentaje de trabajadores vacunados.</p> <p>Desarrollo de programas sociales.</p>
<p>Visión con respecto al futuro</p> <p>La OIT fomentará el diálogo tripartito a escala nacional en los Estados Miembros y convocará un importante foro político internacional con instituciones multilaterales y otros actores clave.</p>	<p>Celebrar acuerdos en conjunto que permita recuperar el empleo.</p>

Fuente: Panorama Laboral América Latina y el Caribe, (2020) y el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Venezuela.

La dimensión emocional

Por su parte, otro cambio importante dentro de las perspectivas laborales es la dimensión emocional de los trabajadores, porque motivado a las nuevas realidades del teletrabajo, el uso de medios digitales, la disminución de la jornada laboral, la rotación de personal, la reestructuración de procesos y la falta de contacto entre familiares y colegas han generado diferentes escenarios de incertidumbre a nivel laboral. De por sí,

Las personas que están en aislamiento social, con movilidad restringida y pobre contacto con los demás son vulnerables a sufrir complicaciones psiquiátricas que van desde síntomas aislados hasta el desarrollo de un trastorno mental, como insomnio, ansiedad, depresión y trastorno por estrés postraumático (TEPT). (Ramírez y Otros, 2020, p. 2)

Por lo tanto, esto nos lleva a prestar atención a la inteligencia emocional (IE) definida por Salovey y Mayer a partir de la terminología de Gardner como “la capacidad para supervisar los

sentimientos y las emociones de uno mismo y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios” (Salovey y Mayer, 1990, p.189), y posteriormente fue complementada como,

La inteligencia emocional relaciona la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emociones, relaciona también la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan el pensamiento, también la habilidad para entender emoción y conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento emocional e intelectual. (Salovey y Mayer, 1990, p. 10)

Cabe destacar, que ambas definiciones se extraen del trabajo de investigación de (Dueñas Buey, 2002, p.7) identificado como “Importancia De La Inteligencia Emocional: Un Nuevo Reto Para La Orientación Educativa”

En relación al aspecto laboral es importante velar por la gestión emocional, partiendo desde la premisa que el factor emocional es considerado como un elemento importante para la prevención de algunas enfermedades. En este sentido, las organizaciones deben resguardar al capital humano y dentro de las medidas que deben implementar (Ver tabla N° 2)

Tabla N° 2: Medidas para el resguardo del capital humano en el trabajo:

Acciones	Recomendaciones
<p>Proporcionar información útil:</p> <p>Es importante que las personas entiendan los datos correctamente, para reducir el exceso de estrés (por ejemplo. ansiedad, depresión, etc.) provocado por una percepción inapropiada</p>	<p>Las organizaciones deben generar comunicados constantes.</p> <p>Establecer horarios de seguimientos telefónicos para evaluar el bienestar del trabajador.</p> <p>Brindar ayuda psicológica</p>
<p>Incentivar y apoyar el pensamiento positivo:</p> <p>Educar en técnicas para disminuir los niveles de estrés y de hiperactivación, como la respiración profunda o diafragmática, relajación muscular progresiva e imágenes guiadas.</p>	<p>Invitar a realizar pausas activas en las jornadas presenciales y teletrabajo.</p> <p>Dar a conocer ejercicios de respiración y relajación.</p> <p>Coordinar contactos virtuales entre los equipos de trabajo y así evitar el aislamiento.</p>

<p>Capacitación de los representantes de salud</p> <p>Se debe preparar adecuadamente al personal para el trabajo para enfrentar los desafíos asociados.</p>	<p>Es importante contar con personal capacitado para enfrentar los escenarios de Salud y seguridad laboral.</p> <p>Implementar rondas de Schwarz y grupos Balint</p>
<p>Adaptar las actividades según la disponibilidad de los trabajadores</p>	<p>Diseñar esquemas de actividades lo suficientemente flexible para que todos participen.</p> <p>Se puede impartir: terapia de procesamiento cognitivo</p> <p>Desensibilización y reprocesamiento por movimientos oculares</p>

Fuente: Consecuencias de la pandemia de la Covid-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social, (2020). Venezuela.

Finalmente, es recomendable que a la hora de diseñar estas propuestas toda organización debe contar con un equipo multidisciplinario de salud mental, es decir, psicólogos, psiquiatras, coach motivacionales, médicos y enfermeros, para que cada uno de ellos desde su especialidad generen los aportes necesarios que permitirán el perfeccionamiento de la propuesta.

Cambios en las relaciones de trabajo

Teletrabajo: El teletrabajo se define como el “uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019, p.6). Es decir, es aquel que “conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador” (OIT, 2020, p.6). Por lo tanto, el teletrabajo permite continuar con las funciones del trabajador fuera de una oficina o del recinto de la empresa trabajando a la par con la tecnología y permitiendo un mejor uso del tiempo para el empleado.

Se debe precisar que uno de los antecedentes del teletrabajo y el trabajo remoto es el Convenio 177 de la OIT (1966) sobre trabajo a domicilio, el cual estableció que es aquel que se ejecuta en el domicilio o en cualquier otro lugar distinto del que ofrece el patrono; en este contexto, los trabajadores reciben una remuneración, prestan un servicio o elaboran un producto de acuerdo a los requerimientos del empleador que es una persona jurídica, sin embargo como era de esperarse no se menciona el uso de tecnologías de la información y comunicación.

En estos momentos es una realidad que se quedará presente por mucho tiempo, por lo que los trabajadores se irán adaptando poco a poco al teletrabajo, en especial desde el punto de vista tecnológico y emocional. Sin duda, esta modalidad genera ahorro de costos en infraestructura, servicios, optimiza el tiempo de respuesta, flexibiliza la jornada de trabajo y resguarda la salud de los trabajadores. En este sentido, es importante que para el desempeño del mismo se celebren acuerdos en donde se establezca las horas destinadas, instrumentos de comunicación y de supervisión, los mecanismos de entrega, entre otros.

A su vez, para continuar avanzando en relación a esta modalidad es importante recoger las experiencias y opiniones de los líderes y trabajadores, porque ellos irán transmitiendo sus experiencias y puntos de mejora. Finalmente, se debe preparar una propuesta en cuanto a la legislación que brinde protección jurídica a los trabajadores que cumplen sus funciones a distancia y en donde se resguarde la salud emocional de cada uno de ellos.

Aportes legislativos: Dentro del ámbito regulatorio algunos países de la región ya se encontraban un paso adelante en relación a la legislación del teletrabajo incluso mucho antes de la pandemia. (Ver tabla N° 3)

Tabla N° 3. Aportes legislativos a nivel internacional en cuanto al teletrabajo.

País	Acuerdos
Colombia, ley 1.221 (2008).	estableció garantías laborales sindicales y de seguridad social para teletrabajadores
Perú: Ley 30.036 (2013).	Estableció regulaciones breves relacionadas al teletrabajo
Brasil: Ley 13.467 (2017)	modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo sobre teletrabajo
Costa Rica: Ley 9.738 del 19.09.2019; Panamá: Ley 126 del 18.02.2020; El Salvador: Decreto 600 de 20.03.2020; Chile: Ley 21.220 del 23.03.2020; Argentina: Ley 27.555 del 14.08.2020.	Se encontraban iniciando discutiendo sobre el teletrabajo

Fuente: Panorama Laboral América Latina y el Caribe, (2020) y el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Venezuela.

Como se nota, en varios países la experiencia legislativa sobre teletrabajo es anterior a la emergencia de la COVID-19. Por esta razón, las regulaciones no estuvieron dirigidas a regir en el ámbito del trabajo remoto, excepcional y obligatorio, sino para ordenar al teletrabajo en las condiciones que se presentaban en la situación pre-pandemia.

Es evidente, que la expansión del teletrabajo se ha implementado velozmente y por la premura de las circunstancias posiblemente existan algunos detalles que más adelante deben ser afinados. De igual modo, esta modalidad de trabajo seguramente continuará estando presente una vez que la pandemia haya sido superada en su totalidad y será muy común ver que las organizaciones se basarán en esta alternativa apoyándose en los avances de la digitalización, las comunicaciones y la tecnología las cuales cuentan con un rol fundamental en todo este contexto.

Por su parte, la legislación Venezolana vigente (Tabla N° 4) consagra la salud como un derecho social y fundamental, además existe la materia de seguridad y salud laboral la cual nace con el objetivo de salvaguardar a los trabajadores dentro y fuera de las instalaciones de la entidad de trabajo según criterios establecidos Actualmente. Motivado a la pandemia, esta materia cobra vital importancia porque es imperativo proteger a los trabajadores y continuar con la actividad laboral. Por esa razón, en junio del 2020 el Ministerio de Salud emitió una resolución con las siguientes normas generales y especiales de SSL para las empresas:

Tabla N° 4. Aportes legislativos en Venezuela en materia de Seguridad y Salud laboral.

Asunto	Normas	Recomendaciones
Uso de mascarillas	Es obligatorio, pueden ser hechas de tela y reutilizables. Los empleados de la salud deben desechables.	Suministrar dos o más mascarillas reutilizables a cada empleado.
Distanciamiento Social	Al menos 1,5 metros. Evitar reuniones, visitas y viajes. Implementar videoconferencias. Las reuniones presenciales en el trabajo máximo 10 personas. Limites en capacidad de ascensores.	Todas las normas deben ser plasmadas por escrito. Deben notificar, por escrito, los riesgos de contagio y de las medidas de prevención.
Lavado de manos/ Higiene respiratoria	Lavado de manos frecuente. Usar agua y jabón, o solución o gel alcoholado al 70%. Usar pañuelos desechables al toser o estornudar, o usar la cara interna del codo.	Se Recomienda el lavado de manos frecuentemente, así como después de toser, estornudar y tocar superficies potencialmente contaminadas.

Desinfección	Desinfectar dos veces al día las estaciones y las herramientas de trabajo. Usar agua y jabón, hipoclorito al 0.1% o solución de alcohol al 70%. Evitar mezclar el hipoclorito y las soluciones de alcohol, ya que la mezcla puede ser tóxica.	Notificar al personal sobre la desinfección, suministrar equipo de protección al personal encargado de la desinfección.
Equipo de Protección	Las empresas deben suministrar los siguientes insumos de higiene: mascarillas reutilizables, jabón líquido; pañuelos desechables; desinfectantes; gel alcoholado y/o alcohol líquido; y recipientes cerrados o bolsas para el desecho de toallas y pañuelos.	El personal a cargo de la desinfección debe contar con equipo que proteja sus ojos y piel de los químicos utilizados.
Teletrabajo	Promover e implementar el trabajo remoto o el teletrabajo.	Se debe suscribir un acuerdo
Lugar de Trabajo/ Jornada	Establecer horarios flexibles para reducir el aforo de los empleados; permitir a los empleados asistir a los lugares de trabajo cercanos a sus hogares. Evitar espacios cerrados sin ventilación.	Se recomienda extender las horas de almuerzo y establecer turnos, reducir el número de personas en cada mesa.
Sospecha o diagnóstico confirmado de COVID-19	Restringir el acceso a personas con síntomas relacionados con el COVID-19. Notificar a las autoridades sobre empleados vulnerables que presenten con por más de tres días.	Evitar el ingreso a empleado con Sospecha o diagnóstico confirmado de COVID-19 Se recomienda el uso de termómetros digitales infrarrojos para tomar la temperatura al ingresar a las instalaciones.
Sanciones	La Resolución no establece una multa o sanción cautelar por el incumplimiento. No obstante, las empresas no podrán continuar prestando sus servicios si no cumplen con estas normas.	Sería oportuno establecer multas de carácter pecuniario, las cuales varíen según la infracción que incurra la entidad de trabajo

Fuente: Littler Mendelson P.C. Venezuela: Gobiernos Nacional y Local Publican Nuevas Normas en Bioseguridad (2020). Venezuela.

En relación a nuestra legislación actual la figura del teletrabajo no se encuentra plenamente identificada, sin embargo, en la ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) la figura que más se asemeja es aquella consagrada en el art 209, que destaca a los trabajadores que realizan un trabajo determinado bajo dependencia de uno o más patronos, la cual puede ser ejecutada desde su hogar o en un lugar distinto a una entidad de trabajo. En todo caso, para implementar esta forma de trabajo se deben celebrar acuerdos entre las partes en relación a las condiciones laborales, mientras se espera que el estado se pronuncie con un proyecto de ley. Por su parte,



La Subcomisión de Innovación, Modernización del Estado y Escalamiento de Sectores Estratégicos conoció este miércoles el Anteproyecto de Ley de Teletrabajo o Trabajo a Distancia. La presentación de la propuesta, estuvo a cargo del presidente de la instancia, diputado Miguel Pérez Abad, y del diputado Inacio Da' Costa. (Morillo, 2021, s/p).

Una vez publicada la nota de prensa anterior, se evidenció que no existía detalle de la propuesta de ley, sin embargo, se presume que se busca solicitar al Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo su participación para sancionar una ley que regule esta nueva modalidad de trabajo en Venezuela.

En lo particular, un proyecto de ley de este tipo debe consagrar entre otras cosas, las pautas para cumplir con las funciones inherentes al cargo, jornada, mecanismos o herramientas para el cumplimiento de las tareas, establecer la compensación salarial, en caso que exista alguna variación, y lo más importante sería concientizar sobre la gestión de las emociones enmarcadas dentro de la seguridad y salud en el trabajo.

Gestión de equipo de trabajo virtual: De la misma manera en que los trabajadores y los líderes han tenido que adaptarse al teletrabajo y los demás retos que hasta este punto conocemos, también existe otro aspecto importante a considerar y el cual está relacionado con la gestión de equipo de trabajo virtual. Esta modalidad realmente no es una innovación, sin embargo fue una opción que permitió que la actividad laboral continuará avanzando y así garantizar la salud de los trabajadores, en especial cuando las medidas de restricción y movilización se incrementaban.

Al respecto conviene decir, que la gestión de equipo virtual se ejecuta a través de “un grupo de personas que trabaja en forma interdependiente, con un propósito compartido, más allá de las fronteras del espacio, el tiempo y los límites organizacionales, usando las tecnologías de la información y la comunicación para interactuar” (Rincón y Zambrano, 2008, p.5 a partir del aporte de Gothelf, 2002, s/p). En efecto, los equipos virtuales están constituidos por miembros que pueden estar en cualquier parte del mundo, quienes tendrán un objetivo en común y que

se mantendrán en contacto a través de las herramientas tecnológicas.

De igual modo, deben estar liderados por una figura que cuente con herramientas idóneas para establecer compromiso y que esto se transforme en cumplimiento de los objetivos en común. En principio, todo líder debe analizar con suma atención a los integrantes del equipo, con el objetivo de realizar un diagnóstico de las fortalezas y debilidades. A su vez, es justo establecer ciertos puntos de confianza, comunicación y celebrar todos los acuerdos pertinentes. No cabe duda, que con estos estos parámetros se logrará canalizar cualquier circunstancia. Así mismo

El éxito en la gestión de los equipos virtuales proviene, pues, no sólo de la tecnología sino, primero y fundamentalmente, de la aplicación de unas reglas y modos de funcionamiento diferentes a la gestión de los equipos tradicionales localizados en el mismo lugar (Rincón y Zambrano, 2008, p.14).

Lo cierto es, que toda gestión virtual debe estar dirigida por un patrón de conducta, porque es necesario que de vez en cuando los trabajadores perciban que a pesar de estar a distancia aún siguen siendo parte de una institución, por lo que, la recomendación más idónea es que cada cierto tiempo logren conectar nuevamente con la cultura organizacional y recordar los objetivos de la empresa para la cual laboran. Adicionalmente, también resulta interesante crear espacios de oportunidades para crecer y aprender como equipo. Desde luego, esto será un beneficio para el trabajador y para el líder que seguirá evaluando los puntos de mejora.

Finalmente, se debe mencionar que el mayor reto de la gestión de equipo de trabajo virtual es que todos los integrantes se encuentren seriamente comprometidos con los objetivos, por eso el líder debe dotarlos de los implementos tecnológicos y con todas las herramientas desde el punto organizacional, para que esto genere una percepción de compromiso por parte de la empresa hacia cada uno de ellos y que a su vez logren comprender que existe la intención y la preocupación del resguardo del trabajo así como, de su salud física y emocional aun cuando desempeñan sus funciones bajo el criterio de equipo virtual.

Metodología

El presente estudio se realizó bajo un paradigma cuantitativo, con diseño documental, y según el grado de profundidad es de de tipo descriptivo (Sampieri, y otros 2005). También, se utilizaron técnicas de recolección de información, observación documental, así como aportes, datos de la página principal de la OIT, periódicos digitales e informaciones de otras investigaciones de expertos en la materia, las cuales pueden ser complementándas con la Teoría de la inteligencia emocional (Daniel Goleman) y Teoría de la gestión pública la Teoría de (Luhmann 1998). En cuanto a los resultados los mismos fueron presentados en cuadros de interpretación documental.

Discusión y resultados

Resignificación e Innovación en la gestión laboral

Resignificación suele conocerse como esa capacidad de otorgarle un nuevo sentido a algo que ya conocemos por eso se encuentra ligado con los procesos de innovación. En lo que respecta en materia de gestión laboral, la clave o el verdadero secreto se encuentra en capacitar a los equipos con las nuevas formas de trabajar, las cuales han surgido motivadas a los cambios propios de la época. A su vez, otro aspecto a considerar es que los procesos de liderazgo y comunicación deben estar presentes para otorgar el valor que merecen. (Ver tabla N° 5). En este sentido, “se debe aprender a trabajar bajo las nuevas reglas de colaboración digital, a través de las herramientas digitales más punteras con las que conseguir las mayores cotas de optimización del trabajo” (Deloitte,2020,p.4)

Tabla N° 5. Acciones para resignificar e innovar en la gestión laboral.

Descripción	Operatividad
<p>Renovación:</p> <p>Actualizar y mejorar la forma en que ahora se llevan a cabo los procesos.</p>	<p>Reorganización de las prácticas laborales.</p> <p>Rediseño de los procesos.</p> <p>Simplificar funciones.</p> <p>Establecer funciones interconectadas para suplir ausencias de trabajadores</p>

<p>Reorganización:</p> <p>Es esencial la figura del líder para combinar con las expectativas tradicionales con las nuevas necesidades</p>	<p>Adaptar la cultura organizacional a la nueva realidad. Capacitar a los líderes para que obtengan las herramientas necesarias para dirigir equipos virtuales.</p> <p>Diseñar herramientas que resguarden la salud física y emocional de los trabajadores a distancia.</p>
<p>Recodificación:</p> <p>Las organizaciones y sus relaciones van a seguir desarrollándose en el ámbito digital</p>	<p>Recodificar las herramientas tecnológicas de la entidad de trabajo.</p> <p>Capacitar al capital humano para el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Simplificar los procesos a través de la tecnología.</p> <p>Diseñar instrumentos tecnológicos que propicien el resguardo de los trabajadores.</p>

Fuente: Covid-19. Las personas primero Retos y acciones sobre las nuevas formas de trabajar. (2020). Venezuela.

Resignificación e Innovación del trabajo como construcción social

El trabajo como construcción social es un punto álgido, el mismo desde tiempos atrás ha venido innovando y evolucionando, por lo que, en estos momentos los cambios deben ser más trascendentales a través de un nuevo punto de partida, la cual debe sumarse a la realidad actual. Según el informe de la OIT en el año 2020 se estableció que

Pese a los progresos realizados en los últimos años respecto de la extensión de la protección social en muchas partes del mundo, cuando irrumpió la pandemia de COVID-19 muchos países seguían enfrentándose a importantes retos para hacer del derecho humano a la seguridad social una realidad para todos. (OIT, 2020,p.2)

Por lo tanto, en este momento es crucial desarrollar propuestas que logren generar cambios importantes basados en la protección social de los derechos laborales, esto con el objetivo de prevenir crisis futuras que a su vez les brinde resguardo a los trabajadores y a las entidades de trabajo. Cabe destacar, que esta nueva realidad es una invitación para evaluar y reestructurar todos los cambios que a nivel de protección debemos atacar y que permitirá a futuro desplazarnos ante un terreno innovador y más asertivo. Por esa razón, el director general

de la OIT Ryder (Ver tabla N° 6). afirmó que: “Debemos reconocer que una protección social eficaz y completa no sólo es esencial para la justicia social y el trabajo decente sino también para la creación de un futuro sostenible y resiliente” (Guy, 2020, s/p)

Tabla N° 6. Resignificación e Innovación del trabajo como construcción social

Acciones	Descripción	Propuesta
Medidas de protección social	Para hacer frente a la crisis de la COVID-19 será necesario seguir invirtiendo en los sistemas de protección social para mantener el nivel de vida, garantizar un acceso equitativo a las vacunas y a la atención de salud, y evitar una mayor contracción económica.	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalecer los mecanismos de acceso para la vacunación. -Garantizar la pronta atención en los recintos de salud para la detección y cuidados para pacientes positivos para Covid 19. -Continuar con los mecanismos de control y concientización por parte del estado
Construir sistemas de protección social universal y permanente	Facilitar la transición de los trabajadores y las empresas de la economía informal a la economía formal, impulsando la transformación estructural de las economías y apoyando la transición hacia economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> -Generar más diálogos sociales. -Brindar protección a los trabajadores informales. -Promover el trabajo formal con las garantías propias de cada entidad de trabajo. -Impulsar a las entidades de trabajo a través de la garantía de los derechos laborales como protección social.

Fuente: Informe Mundial sobre la Protección Social (2020–2022). OIT. Venezuela.

Políticas laborales: Las cuales se pueden resumir en la tabla N° 7

Tabla N° 7. Políticas laborales

Políticas Laborales	Descripción
Reglamento Sanitario Internacional 2005 (RSI 2005) 12/03/2020	Prevenir la propagación internacional de enfermedades y proporcionar protección frente a ellas, controlarlas y darles una respuesta de salud pública, todo ello de la manera más proporcional a los riesgos que supongan para la salud pública, evitando interferencias innecesarias con los viajes y comercio internacionales.
G.O. E. N° 6.519 13/03/2020, Decreto N° 4.160	Mediante el cual se decreta el Estado de Alarma

G.O. N° 6.520. 23/03/2020, Decreto N° 4.167.23/03/2020,	Mediante el cual se ratifica la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado
G.O.E N° 6.522.23/03/2020, Decreto N° 03, para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (Covid-19)	Se suspende el pago de los Cánones de Arrendamiento de Inmuebles de uso comercial y de aquellos utilizados como vivienda principal.
Providencia Administrativa del INPSASEL N° 060	Establecer los criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del COVID-19, estableciendo incluso la creación de una Comisión Científico-Técnico para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del COVID-19

Fuente: Consideraciones legales sobre los efectos del coronavirus Covid-19. (2020). Venezuela. La autora.

En este orden de ideas, se observa que el estado venezolano ha emitido ciertos pronunciamientos para asuntos específicos, y a su vez para brindarles resguardo a los venezolanos en tiempos de pandemia. En cuanto a materia laboral, ha suministrado diferentes herramientas para que las entidades de trabajo se encuentren en conocimiento de los puntos clave, para resguardar la salud de los trabajadores que asisten a las instalaciones. Finalmente, resulta importante mencionar que a la fecha las distintas Gerencias de las organizaciones, en especial el departamento de seguridad y salud de los trabajadores, han incluido la solicitud de

Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del Covid19; así como ciertas obligaciones contenidas en la Resolución Nro. 090, del Ministerio para el Poder Popular para la Salud, con el fin de garantizar condiciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo acordes para sus colaboradores. (Gimon, 2020,p. 7)

Conclusiones

Se puede concluir, que dentro del ámbito laboral existen diferentes aspectos que han permitido establecer una resignificación e innovación a nivel organizacional. Entre ellos, se puede mencionar la reorientación de procesos organizacionales, el nacimiento e implementación del teletrabajo como una medida inmediata para continuar con las responsabilidades laborales fuera de la entidad de trabajo, y la disminución de procesos manuales. Por otro lado, es necesario destacar que la gestión emocional cobró suma importancia, en especial a la hora de ejecutar



nuevos modelos de trabajo, los cuales, sin duda, han permitido avanzar dentro de este contexto.

Es por ello, que a la hora de mencionar la resignificación, es común pensar en la creación e innovación, bien sea de productos o servicios y a que su vez, se complementará con diferentes herramientas que lograrán generar un aporte significativo. Por su parte, dentro del ámbito organizacional es importante hacer énfasis en la innovación de procesos y la evaluación de modelos organizativos, los cuales deben estar adaptados a la realidad. Por lo tanto, es vital el rol que cumple el recurso humano dentro de las organizaciones, pues ellos desde sus espacios aportarán ideas, vivirán el proceso del cambio y a su vez, generarán nuevas oportunidades de mejora.

Como es sabido, existieron dos factores determinantes los cuales fueron vitales dentro de la resignificación en la gestión laboral. Por un lado, se debe mencionar la migración de funciones laborales, las cuales nacen desde el inicio de la pandemia del Covid-19, porque surgió la imperiosa necesidad de migrar al teletrabajo, y por el otro, hay que destacar la importancia de la gestión emocional, la cual se vio afectada por los cambios bruscos e inesperados ocasionados por el aumento de contagios, la restricción de movilidad y el impacto emocional que giró en torno a ese ambiente de incertidumbre, además, se pudo conocer que los trabajadores vivieron episodios de ansiedad, preocupación, altos niveles de estrés y en algunos casos, hasta depresión.

Por lo tanto, las empresas y el estado se vieron en la obligación de abarcar estas situaciones a través de la unidad de seguridad y salud laboral, la cual está compuesta por un equipo multidisciplinario de psicólogos, psiquiatras, médicos y/o enfermeros para apoyar a los trabajadores en ese proceso de transición y en las necesidades que pudieran manifestar. Por esa razón, es esencial que las organizaciones hagan un esfuerzo por cuidar y responsabilizarse por la gestión emocional, a través de un estilo de liderazgo que promulgue la colaboración, la cooperación entre los colaboradores apostando por la cultura innovadora e incentive la importancia de la emocionalidad.

Para finalizar, es importante mencionar que estamos viviendo un auténtico proceso que nos acerca al futuro, teniendo en cuenta que esto se logra a través de la resignificación e innovación

en el aspecto laboral. Por lo que, el deber constante se enmarca desde la modificación de esta nueva realidad para generar la apertura de cambio, adaptación, aprendizaje que permitirá de una vez por todas la actualización que la concepción del trabajo desde de la gestión emocional desde el mercado laboral y social.

Referencias Bibliográficas

- Deloitte (2020) Covid-19. Las personas primero. Retos y acciones sobre las nuevas formas de trabajar. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/human-capital/Deloitte-ES-HumanCapital-Nuevas-formas-de-trabajo.pdf>
- Dueñas B. (2002) Importancia De La Inteligencia Emocional: Un Nuevo Reto Para La Orientación Educativa. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Eurofound y OIT (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Littler Mendelson P.C. (2021). Venezuela: Gobiernos Nacionales y Locales Publican Nuevas Normas en Bioseguridad. <https://www.littler.com/publication-press/publication/venezuela-gobiernos-nacional-y-local-publican-nuevas-normas-en>
- Organización Mundial del Trabajo (OIT) 2020. El Teletrabajo durante la pandemia del covid-19 y después de ella. Guia práctica https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Morillo (2021) Subcomisión de Innovación evalúa Anteproyecto de Ley de Teletrabajo Trabajo a Distancia. *Prensa AN*. <http://www.asambleanacional.gob.ve/noticias/subcomision-de-innovacion-evalua-anteproyecto-de-ley-de-teletrabajo-o-trabajo-a-distancia>
- Organización Mundial del Trabajo (ÓIT). (2020). Panorama Laboral. América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf



- Organización Mundial del Trabajo (ÓIT). 2020. Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022. Informe de referencia de la OIT. Resumen ejecutivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817576.pdf
- Organización Mundial del Trabajo (ÓIT). 2020. Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022. Noticias OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_817717/lang--es/index.htm
- Organización Mundial del Trabajo (ÓIT). (2021). COVID-19: Observatorio de la OIT – 8ª edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf
- Porto y Merino (2014) Definición de Resignificación. <https://definicion.de/resignificacion/#:~:text=La%20idea%20de%20resignificaci%C3%B3n%20suele,un%20sentido%20diferente%20a%20algo.>
- Ramírez y Otros (2020) Consecuencias de la pandemia de la Covid-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social http://www.scielo.org.co/pdf/rca/v48n4/es_2256-2087-rca-48-04-e301.pdf
- Rincón y Zambrano (2008) Equipos De Trabajo Virtual: Los Desafíos Del Trabajo Compartido A Distancia. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78241107.pdf>