

Artículo Arbitrado

EL TELETRABAJO: UNA EXPERIENCIA ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

GRECIA ANGELINA VALBUENA SOLARTE

SECRETARIAELVIGIA@GMAIL.COM.

ORCID: 0000-0003-0563-702X

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INTEGRAL, ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN,

MSc. EN GERENCIA EDUCATIVA,

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ NÚCLEO EL VIGÍA

RECIBIDO: 26-10-22 REVISADO: 17-11-22 ACEPTADO: 16-12-22

Resumen

El mundo se encuentra inmerso en tiempos de globalización, demandando una sociedad tecno actualizada e interconectada por mecanismos tecnológicos que sostienen en gran medida el desarrollo laboral en el seno de las instituciones públicas y privadas. Los avances tecnológicos han generado un impacto transdisciplinario en nuestras vidas, imponiendo nuevas formas de organización, educación, comunicación e interacción, como resultado de los últimos acontecimientos socio históricos de índole sanitario, económico, político y cultural, lo que requiere el cambio de rumbo de nuestra cotidianidad adoptando un estilo de vida social laboral divergente, resolutivo e innovador, ante el modo de ejecutar los procesos administrativos. Este artículo está sustentado en la postura del paradigma interpretativo bajo el enfoque de investigación cualitativa fundamentado en el marco de la fenomenología para comprender e interpretar una serie de aspectos relacionados con las nuevas tecnologías de la información y comunicación aplicadas al entorno laboral desde la experiencia administrativa del talento humano de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo El Vigía, en relación a la forma de interpretar la realidad social, afirmando que el teletrabajo es una alternativa de respuesta a la no presencialidad y al uso frecuente de métodos de procesamiento electrónicos de información con la intencionalidad de elevar la productividad laboral, permitiendo el cumplimiento de responsabilidades, sin aislarse de la efectividad en el tiempo asignado y de forma correcta.

Palabras clave:

teletrabajo, talento humano, experiencia administrativa, contexto universitario.

Teleworking: An Administrative Experience Regarding Human Resource Management in a University Setting

Abstract:

In a world dominated by globalization, there is an ever-growing demand for societies to be both technologically up-to-date and interconnected by the state-of-the-art mechanisms that largely sustain professional development within public and private institutions. The transdisciplinary impact of technological advances is exemplified by the imposition of new forms of organizational, educational, communicational, and interactional approaches as a result of the latest socio-historical events of cultural, economic, political, and sanitary concern. Hence, the need to steer daily habits towards the adoption of divergent, resolute, and innovative changes in both social and work lifestyles and in the manner of executing administrative processes. The following article was conducted using a qualitative research approach derived from an interpretive paradigm based on the framework of phenomenology in order to comprehend and interpret a series of attributes related to novel information and communications technologies as applied to the work environment pertaining to human resource management at the El Vigía University Center of the Simón Rodríguez National Experimental University so as to assess the manner of interpreting social reality therein, ultimately stating that teleworking constitutes an alternative response both to non-presentiality and to the frequent use of electronic data processing methods with the aim of enhancing labor productivity by allowing the fulfillment of responsibilities without forgoing performance effectiveness during the assigned time.

Keywords:

Teleworking, human resource management, administrative experience, university setting.

Introducción

Actualmente, no está en discusión la importancia que tienen para la sociedad la tecnología, ya sea como determinante del desarrollo económico del país y de la calidad de vida de las personas o como responsables de las transformaciones del medio natural y de los cambios en las formas de vida humana, por ello, la tecnología debe ser utilizada como un proceso de construcción y reconstrucción recíproco, dialéctico y dinámico; además, que las nuevas tecnologías están provocando un gran impacto en la cultura y en el ámbito social, de la misma manera, se deja sentir en el contexto laboral, no es solo en lo que respecta a las modificaciones que afectan los medios, materiales y recursos que emplean las organizaciones, sino también los cambios que generan en la propia conceptualización.

Sin duda alguna todo este cambio en el nuevo contexto laboral exige que el talento humano este capacitado para comprender, manejarse éticamente y para participar en un mundo en el que la tecnología está cada día más presente, sobre todo si nos situamos en el plano de la planificación, organización, dirección, coordinación y control, elementos claves para el logro de los objetivos planeados dentro de una institución.

Atendiendo a la experiencia investigativa de Cabero (2005) manifiesta que “la tecnología se define como el conjunto de conocimientos y técnicas que, aplicados de forma lógica y ordenada, permiten al ser humano modificar su entorno material o virtual para satisfacer

sus necesidades, esto es, un proceso combinado de pensamiento y acción con la finalidad de crear soluciones útiles” (p.420). De ello se alega la necesidad de la formación del talento humano en el consumo inteligente de los medios y las tecnologías, para evitar que sean grupos minoritarios los que controlen y supervisen la información y su difusión y así, contrarrestar el efecto del impacto de las TIC y su consumo inconsciente.

Por otro lado, el trabajo ocupa una parte fundamental en nuestra vida. La mayoría pasamos más horas en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos, y se convierte en un factor primordial a la hora de analizar la estructura de la vida de los seres humanos. Sin embargo, el trabajo es considerado como una obligación y/o una necesidad para la casi totalidad de las personas; en la mayoría de las ocasiones, los cargos y lugares de trabajo han sido pensados y diseñados basándose exclusivamente en criterios de reducción de costos y beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda tener sobre el talento humano.

Ante tal realidad, persisten las altas ofertas laborales y la demanda de habilidades para el trabajo. En Venezuela, algunas empresas han optado por adaptar algunas modalidades para algunos cargos laborales, como, por ejemplo, diseñadores, administradores de redes sociales y asistentes administrativos, en consecuencia, de la emergencia sanitaria suscitada en el año 2019 con la presencia de la pandemia mundial COVID-19, que trajo consigo el confinamiento definitivo de los habitantes y la propuesta de acciones para dar respuesta al cumplimiento de funciones y objetivos organizacionales.

A partir de lo antes expuesto, se hace necesaria la implementación de la modalidad del teletrabajo para atender a la no presencialidad laboral, por ello la Organización Internacional de Trabajo (OIT) define que “El teletrabajo es una forma de trabajo en la cual se realiza en una ubicación diferente a la de una oficina o instalación de producción”, aunque el teletrabajo no es una modalidad nueva, la emergencia sanitaria vivida en año 2019 y que confinó a millones de trabajadores en sus casas, ha hecho que muchos lo descubran por primera vez.

En estos momentos trascendentales por lo que las instituciones universitarias atraviesan, el teletrabajo se convertido en una opción perfectamente viable tanto para la institución como para el talento humano. Los posibles perjuicios de esta modalidad, como pudiera ser la falta de comunicación o coordinación, se han visto solventados gracias a las múltiples herramientas existentes en el mercado y orientadas a hacer más eficiente el teletrabajo. En el momento del confinamiento sanitario, analizamos esta modalidad laboral, compartimos consejos para sacarle el máximo rendimiento a esta herramienta que aplicamos en el día a día para el cumplimiento de las tareas asignadas por la institución.

De tal manera, que en este artículo se dan a conocer aspectos relacionados a la implementación de el teletrabajo en el contexto universitario, desde mi experiencia profesional y la aplicación de un abordaje metodológico cualitativo (interpretativo, fenomenológico y hermenéutico) con discusión de los hallazgos, presentados a manera de reflexión final.

Metodología

El artículo está sustentó en la postura del paradigma interpretativo bajo el enfoque de investigación cualitativa, entendida desde la posición de Taylor y Bodgan (1987) como

una perspectiva metodológica que permite comprender el mundo empírico a partir de la generación de “datos descriptivos, las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p. 20). Es una metodología cuya unidad de análisis se encuentra en las cualidades o características del fenómeno investigado (Vargas, 2011).

En este sentido, en el marco de la fenomenología se ubican los fundamentos de la investigación cualitativa. Esta se caracteriza por el empleo de los métodos cualitativos como la etnografía; la teoría fundamentada; la investigación participativa; la hermenéutica; entre otros, para generar datos descriptivos que permitan comprender e interpretar los fenómenos sociales en su propio contexto y desde la postura de los propios actores.

En definitiva, el presente artículo adopta el método hermenéutico para comprender, interpretar y conocer el fenómeno investigado en su propio contexto y desde la visión de los propios agentes sociales. En efecto, Arráez, Calles y Moreno (2006) definen la hermenéutica como la teoría general de la interpretación, la cual se orienta a la atenta indagación de la obra del autor. Por ende, la hermenéutica es la disciplina orientada a la interpretación de los textos, pues sus bases permiten comprender el todo, sus partes y su estructura. En este caso el texto, el objeto interpretado, y el sujeto que interpreta deben pertenecer a un mismo ámbito, y, el lenguaje es el agente mediador de la experiencia hermenéutica.

Dentro del marco metodológico se pretende abordar como unidad de análisis a la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo El Vigía, en el departamento de control de estudio, a partir de la vivencia como sub directora de secretaria y responsable principal del departamento, aplicando mediante la observación directa una guía de observación al talento humano como informantes clave que cumplen funciones administrativas en la actualidad.

Finalmente, los datos fueron procesados e interpretados con el cruce de información con el problema enfocado en el uso del teletrabajo como alternativa a la no presencialidad y al modernismo en los procesos administrativos que se llevan a cabo en la UNESR, el marco teórico y el resultado empírico con el propósito de generar las interpretaciones a partir de la categoría de análisis, las subcategorías y las unidades significantes.

Desarrollo

Ante tal realidad la fundamentación epistemológica del concepto teletrabajo, está sustentada por la investigación realizada por Restrepo y Arboleda, (2021). “El teletrabajo es un método de organizar y ejecutar el trabajo donde el trabajador realiza total o parcialmente su jornada laboral fuera de las instalaciones de la empresa, proveyendo al talento humano como un ser completamente preparado en todos los ámbitos que requiere esta realidad social” (p.13), dicho de otra manera, el talento humano es el mayor activo con el que cuenta una institución para la consolidación de los procesos administrativos y alcanzar los objetivos propuestos.

Por esta razón, se establece que el talento humano busca obtener la máxima creación de valor para la institución, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. Desde esta perspectiva Drucker, (2002) establece que:

El papel de las personas en las organizaciones se ha transformado a lo largo del siglo xx. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la organización. En la actualidad se habla de personas, motivación, conocimiento, creatividad e innovación. (p.21).

De lo antes expuesto por el autor, es relevante afirmar que la evolución social anuncia que debemos propiciar en el talento humano, que este bajo nuestra responsabilidad, las posibilidades de evolucionar profesionalmente, siendo este el inicio del empoderamiento tecnológico en cada uno de los espacios laborales, independientemente de la planta física en el que el talento humano se este desarrollando.

Por consiguiente, observo que en la UNESR, Núcleo El Vigía, el talento humano es recíproco ante todos estos planteamientos abordados en función del cumplimiento de sus labores administrativas, situación que se evidencio claramente en el año 2019 al generarse la emergencia sanitaria del COVID-19 que nos obligó a ausentarnos de nuestras oficinas para adaptarnos a la modalidad a distancia, circunstancias que propiciaron el uso de recursos tecnológicos y tradicionales para darle lugar en nuestra vida laboral al teletrabajo como alternativa para el cumplimiento de procesos administrativos, que a pesar de estar atravesando por momentos de pandemia, el país ameritaba continuar respondiendo a las demandas laborales.

Actitud del talento humano frente al teletrabajo

Existen diferentes definiciones de talento humano, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), “se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación”, con base en lo anterior, se puede interpretar el talento humano, como la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de organización. Entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, es por ello, que en la medida en que el mundo siga cambiando, el talento humano también tiene que formarse en todos los campos laborales para poder evolucionar. De tal manera que es oportuno propiciar la capacitación de manera continua, para que el talento humano adquiriera todas esas habilidades y destrezas haciéndolo mas competente. En este orden de ideas, Garza, Abreu y Garza (2009) señalan que la capacitación es:

Una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al talento humano a procesos productivos, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores, en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno (p.21)

Es evidente entonces, que la capacitación proporciona al talento humano una postura más amplia ante los desafíos laborales que se presenten, además la satisfacción laboral tiene que ver con el cargo que desempeña dentro de la institución, lo cual depende de todos los factores que afecten positivamente el desarrollo de sus funciones, tomando en cuenta el ambiente, remuneración, incentivos, auto-realización, alta autoestima, motivación

al logro, entre otros, los cuales estimulan al talento humano a evolucionar, adquirir nuevos conocimientos y asumir retos que incrementen excelencia institucional.

Lo antes planteado sustenta que, la adaptación al teletrabajo no es tarea fácil y depende de la personalidad de cada uno de los miembros que conforman el talento humano, sus intereses profesionales y sentido de pertenencia por la institución. Sin embargo, este modelo laboral a distancia, no es una opción viable para todas las instituciones ni para todos los puestos de trabajo. Incluso, desempeñarse como teletrabajador no es una opción que satisfaga a muchas personas. El teletrabajo en un primer momento puede parecer accesible, pero con el paso de los días puede hacerse cuesta arriba, ocasionando que el talento humano cuestione su utilidad e incida en el abandono definitivo de sus funciones.

Marco legal del teletrabajo en Venezuela

Otro aspecto relevante que mencionar, es lo concerniente a leyes y regulaciones, aunque el teletrabajo es cada vez más aceptado, aun hay mucho camino por andar. Recientemente, el gobierno desarrolló el seminario “El Futuro del Teletrabajo en Venezuela” el cual arrojará resultados importantes para el marco legal del teletrabajo en Venezuela.

Por tal motivo el pasado 11 de Mayo del 2022, en el sitio web WidúLegal se publicó una información relacionada con las bases legales del teletrabajo en Venezuela expuesta por el Abogado Rodrigo Moncho Stefani, socio del escritorio jurídico ARAQUEREYNA, las cuales resumimos a continuación:

- En Venezuela, el modelo laboral del teletrabajo es cada vez más aceptado, pero aún hay mucho camino por andar, especialmente en lo concerniente a leyes y regulaciones.

- El teletrabajo es una forma de trabajar de forma remota, a distancia, en un lugar diferente al de la empresa que contrata el servicio. En la actualidad, muchas personas en Venezuela trabajan en sus casas como trabajadores autónomos o Freelancers y en menor cantidad, como empleados de una organización.

- La emergencia sanitaria mundial en el año 2020 Covid-19, ciertamente puede haber acelerado el proceso del uso del teletrabajo como alternativa a la no presencialidad laboral, tal y como lo indica el resultado de la encuesta realizada por CruzSalud.

- El teletrabajo en Venezuela, al igual que en todas partes del mundo, es una excelente opción para muchos. Trabajar desde casa, tener un horario flexible, comida casera y no tener que trasladarse puede ser muy cautivador.

- Sin embargo, este modelo laboral a distancia, no es una opción viable para todas las empresas ni para todos los puestos de trabajo. Incluso, desempeñarse como teletrabajador no es una opción que satisfaga a muchas personas.

De igual manera en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se consagró el carácter de interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información, que establecen el uso de los medios telemáticos e informáticos dentro de las actividades propias de la Administración Pública, citando en los artículos 108, 109 y 110 en el Capítulo VI De los Derechos Culturales y Educativos.

A pesar de estos hechos, aún hoy en día la aplicación del teletrabajo no es estimada con la importancia que tiene para los procesos administrativos de las instituciones, por lo cual se continúan llevando a cabo con imprecisión. Aunque sigue siendo un motivo insuficiente para descartar las oportunidades de trabajo que nos presenta la modalidad a distancia, aunado a esto, y suponiendo una total aceptación legal, es indiscutible que este método aportara grandes beneficios laborales en las diferentes organizaciones que trabajan para el desarrollo potencial de nuestro país.

La integración del teletrabajo al contexto universitario.

El teletrabajo en Venezuela, al igual que en todas partes del mundo, es una excelente opción para muchas instituciones. Trabajar desde casa, con un horario flexible, y no tener que trasladarse de un lugar a otro puede ser muy cautivador. No se puede negar que este método de teletrabajo está en auge a la pandemia Covid-19, algunas instituciones han optado por esta modalidad para mantener a flote los procesos administrativos y académicos que se ameritan para seguir incursionando en pro del desarrollo sustancial que demanda el país.

Al respecto, Benjumea, Villa, & Valencia (2016) aseguran que ha sido a partir finales del siglo pasado que en Latinoamérica se viene experimentado una aceptación considerable en cuanto a la adopción del teletrabajo, gracias a los adelantos en la tecnología de las comunicaciones y la información (TIC), al aumento en la productividad de las empresas, al entusiasmo laboral y a la reducción de los gastos asociados al transporte, vestimenta, seguros automotrices, combustibles, mantenimiento, estacionamiento, limpieza y alimentación, entre otros. (pág. 61). Esto hacer referencia a las condiciones laborales con las cuales el talento humano debe contar al momento de implementar el teletrabajo de acuerdo a una serie de circunstancias dentro de las que se destacan que la institución cumpla con los requisitos para su implantación, entre los principales esta, contar con una tecnología adecuada que permita llevar a cabo el cumplimiento de las actividades planificadas, así causar un impacto positivo en el trabajador y no convertirlo en un método impuesto.

De igual manera puede afirmarse que el teletrabajo, aun con las ventajas o desventajas que pueda acarrear, es una realidad imperante en nuestra contemporaneidad. La mayoría de los individuos frecuentan a diario trabajos a distancia y suelen desempeñarse con la misma responsabilidad y eficiencia que como si estuviesen insertos dentro de una oficina. Y eso, en efecto, está generando cambios importantes tanto en la dinámica de trabajo como en las prácticas cotidianas. (Sánchez, 2015, pág. 91), Lo anterior cobra relevancia en momentos en que nos encontramos en lo que se ha llamado la cuarta revolución industrial, también denominada la “Era de la Digitalización”

Empíricamente, en el contexto universitario persiste la aplicación de procesos administrativos tradicionales, es a partir de la emergencia sanitaria del 2019, que en la UNESR Núcleo El Vigía, reconoce el teletrabajo como alternativa para el cumplimiento de funciones a distancias, aceptando la realidad social, tomando en cuanto los cambios que se originaron en cuanto a tecnologías, equipos y ambiente laboral. Desde este punto de vista, la UNESR establece acciones encaminadas a garantizar una óptima eficacia del equipo de trabajo, el cual es influenciado también por los líderes, quienes deben ser resiliente y lograr la capacidad de adaptarse a los cambios imprevistos de última hora y problemas que puedan surgir a lo largo de las actividades planificadas y poder así replantear las estrategias

y tomar decisiones favorables para todos los involucrados, por otro lado un buen líder debe mantener la motivación e inspirar a su equipo de trabajo, de esta manera conseguir mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Lo antes mencionado son elementos claves que como responsable de la subdirección de secretaria y el departamento de control de estudios en la UNESR Núcleo El Vigía, apoyan la implementación del teletrabajo como gestión ante la situación suscitada con la pandemia, y se sigue aprovechando, en la cual las actividades académicas y administrativas continuaron su ejecución buscando dar respuesta a cada uno de los tramites que se realizan en beneficio del individuo que persigue su desarrollo profesional e integral.

Es así como el individuo, muta en respuesta a los cambios en su entorno, modificando en forma simbiótica la sociedad a la que pertenece. Por tal motivo en estos tiempos, se considera que el recurso más valioso y sobre el cual giran la mayor parte del éxito de las instituciones u organizaciones es el talento humano con el cual estas cuentan, para la transformación de los espacios laborales, es entonces donde el contexto universitario asocia gran parte de mencionada responsabilidad considerando que somos formadores de nuevas generaciones de profesionales y está en nuestras manos brindar la seguridad de que nuestros egresados cumplan con los estándares establecidos para alcanzar los objetivos institucionales.

A manera de reflexión final

Partiendo de la oportunidad laboral que me brinda la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo El Vigía, desempeñando el cargo de subdirectora de secretaria y responsable directa del departamento de control de estudios, a partir de la experiencia adquirida en cuatro años y la interacción directa con el talento humano asignado al departamento, el cual está conformado por una (1) Licenciada en Educación Integral quien se desempeña como analista de ingreso, una (1) Licenciada en Administración Mención Recursos Materiales y Financieros ocupando el cargo de analista de grado y dos (2) Licenciada en Administración Mención Mercadeo como analista de archivo y asistente de secretaria, quienes me acompañan a resolver cada caso que se presenta en las diferentes áreas del departamento con la mayor disposición generando un sin fin de cambios positivos en la institución, estos es evidenciado a través de la observación directa. Desde esta mirada me atrevo expresar que, el talento humano día a día demuestra su compromiso laboral sin renunciar a las funciones asignada dando cumplimiento a los procesos académicos y administrativos siendo capaces de enfrentar la era digital que corresponde como el eje transversal de la nueva cultura de la sociedad del conocimiento, por tal motivo este fenómeno o hecho social generó en mí la necesidad de investigar y analizar las tendencias en cuanto a alternativas laborales en el contexto universitario para afrontar de manera correcta la emergencia sanitaria COVID-19, la cual nos obligó a cerrar nuestras oficinas de trabajo, pero al mismo tiempo, exigió la pronta respuesta a cada proceso administrativo y académico que se imparte en nuestra casa de estudio.

En consecuencia, conseguimos implementar acciones orientadas a nuevos roles para los protagonistas de los procesos administrativos que implican retos para el profesional del futuro, con el propósito de promover la asimilación de competencias digitales para la vida propiamente dicha y el desenvolvimiento profesional. Por tanto, al generarse la pandemia, se aprovecha cada una de las habilidades y destrezas del talento humano, propiciando de esta manera que el teletrabajo se aproveche como método factible para la ejecución de los

procesos administrativos en el contexto universitario.

Cada una de las acciones ejecutadas en el departamento de control de estudios, me han permitido contribuir desde la subdirección de secretaría con la transformación de las prácticas administrativas, fomentando el uso de la tecnología como tendencia en este campo, mostrando que la tecnología no es solo para el entretenimiento y el ocio, sino por el contrario, es un instrumento de apoyo para el quehacer formativo, laboral y crecimiento personal.

Es preponderante plantear como necesidad continuar con el teletrabajo como hábito alternativo para expandir el proceso de transformación administrativa en el contexto universitario, y poder acceder a toda la información que amplíe los horizontes y optimice el perfil profesional que exige la nueva era digital como respuesta al entorno donde se desenvuelve el talento humano.

En el contexto universitario urge una gerencia que asuma el liderazgo democrático y mantenga actualizado el proceso formativo del talento humano, partiendo de que nos encontramos en una sociedad donde “aprender a aprender” es de máxima importancia; en cierta medida estamos frente a una sociedad innovadora, una sociedad en la que la transformación, el cambio y los retos que se originan, nos llevan a intentar ofrecer respuestas rápidas y fiables ante lo nuevo. Sin duda, a través de la formación continua, lograremos que el personal se sienta comprometido con los objetivos de la institución, ocupando un papel protagónico con corresponsabilidad en sus funciones. Desde esta perspectiva, los directivos de la UNESR Núcleo El Vigía, apostamos al éxito de las operaciones administrativas ejecutadas por el talento humano a través del teletrabajo, aplicando la formación continua que le brinde la seguridad de que están haciendo su trabajo de manera correcta enfocada en lograr en ellos motivación, compromiso y lealtad laboral.

Finalmente, dejo en evidencia la importancia de generar las bases epistemológicas, ontológicas y legales que respalden el uso del teletrabajo como acción innovadora, y que sea usado no solo en los momentos que se genere una emergencia, sino para poder interactuar de manera efectiva con todos los departamentos que conforman nuestro núcleo universitario, es así como obtendremos la excelencia en cada uno de los procesos administrativos que se ejecutan. Debemos reconocer que estamos frente a un hecho social en el cual están comprometidos los intereses y necesidades de un equipo que esta trabajando para el desarrollo de un país, nos encontramos ante construcciones sociales de base tecnológica que, según la manera en que sean abordadas, determinarán la forma en que se tracen los caminos y las acciones humanas en el campo tecnológico.

Referencias Bibliográficas

Acosta Marín, A. (15 de Septiembre de 2018).

<https://hdl.handle.net/10495/14436>.

Ariza-Montes, J. A. (2002). Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: La alternativa del teletrabajo. *Revista de fomento social*, 629-652.

Arráez, M. C. (s.f.).

Arráez, M. C. (18 de marzo de 2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. Obtenido de <https://bit.ly/3y6FBOD>: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1317-58152006000200012&script=sci_abstract

Barrios, B. (25 de marzo de 2018). El analfabetismo tecnológico y técnicas para resolverlo en el Siglo XXI. *Revista Plus Economía*. Obtenido de <http://pluseconomia.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/161>.

Benjumea, M. V. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73.

Castillo, J. A. (2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos. *Cuaderno Jurídico y Político*, 2(6), 3-29.

Díaz, M. A. (2002). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid: Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid.

Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Editorial Norma.

ESPAÑOLA, R. A. (21 de noviembre de 2022). Diccionario de la lengua española. Obtenido de versión 23.5 en línea: <https://dle.rae.es>

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (06 de Julio de 2009). «Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». Obtenido de Athenea digital: <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689>.

Plaza Castillo Manuel, G. M. (2021). Pensamiento estratégico para la gestión del teletrabajo ante la pandemia por covid-19.

Quaglia Peña, A. &. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral.

Restrepo Betancur, L. F. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2).

Sánchez, A. (17 de enero de 2020). Teletrabajo: nueva tendencia mundial de interacción social. Obtenido de Una resignificación en los conceptos de tiempo, espacio y relaciones sociales o personales implícitas dentro de la modalidad laboral: <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/735/1262>

- Sánchez, C. P. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 57-79.
- Sánchez, G. &. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91-107.
- Silva, J. A. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica. *Perspectivas en Ciencia de Información*, 19, 159-173.
- Taylor, S. &. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós. Obtenido de <https://bit.ly/3sTQH9t>.
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber que es la investigación en general y como hacerla*. México: Etxeta.