



Trabajo a distancia y teletrabajo en tiempos de Covid-19 en la Universidad de Oriente

**Autor(es):
Colectivo de Investigadores del Observatorio
Cultural Cénit**

Santiago de Cuba

2020

Introducción

El trabajo es un fenómeno social indispensable. El desarrollo de la humanidad ha sido testigo de varias formas de organizar las fuerzas laborales, consecuencia de la evolución y la complejidad de los esquemas productivos. Pero este a su vez, muchas veces se encuentra afectado y exige cambios ya sea por problemas laborales o que afecten a nivel global. La crisis económica y social que sufre el mundo a causa de la pandemia por la COVID-19 representará para el mismo, según la Organización Internacional del Trabajo, la peor crisis de empleo vivida desde la Segunda Guerra Mundial.

Cuba no está ajena al mundo encerrada en una burbuja, y ante este escenario se necesita, en materia de trabajo, pensar orgánicamente cómo adoptar nuevas formas de organización, implementar medidas urgentes que contribuyan al desarrollo económico del país y mantener la producción de bienes y servicios, pero tomando en cuenta la situación epidemiológica y lo que representa para la salud de los trabajadores.

La crisis sanitaria generada por el coronavirus obligó a muchas empresas a instaurar el teletrabajo como modalidad de trabajo preferente, ya que ha supuesto una victoria en el freno de contagios. Sin embargo, el término ha generado confusión entre los profesionales, el teletrabajo y la idea de trabajar a distancia nos puedan parecer lo mismo, pero no lo son.

Aunque el teletrabajo y el trabajo a distancia pueden parecer dos conceptos idénticos, no lo son. Recurrentemente son confundidos o utilizados como si su contenido fuese el mismo, pero tras ser analizados descubrimos que, aunque tienen varias semejanzas, sus diferencias son precisas y claras mostrando que, aunque ambas modalidades de trabajo tienen ciertas particularidades se diferencian notablemente.

Según El blog de WorkMeter Consejos para hacer crecer tu negocio "el trabajo a distancia es la modalidad de trabajo que se presenta de forma continua en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por el mismo, durante todas sus jornadas laborales, de manera no ocasional y sin vigilancia del empresario. El profesional ofrece sus servicios laborales fuera de la sede de la empresa, desde el inicio de su contrato y durante el desarrollo del mismo, cumpliendo con la entrega de tareas y culminación de proyectos requeridos."

Esta modalidad se explica con claridad en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET) "tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el

lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

Por otra parte, se plantea que para hablar de trabajo a distancia hay que referirse "a distancia" se habla de que el trabajo puede ser desempeñado en su casa, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un automóvil, en un cyber o en cualquier otro lugar. El teletrabajo también es usado por personas con algún tipo de limitación que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, así como también por personas que viven en países diferentes al de su área de trabajo.

Las TIC son un punto importante para el desarrollo del teletrabajo, ya que permiten el procesado de información para su uso o para la comunicación. En estas se puede englobar la computadora, el fax, el teléfono móvil, el propio Internet (correo electrónico, chat, llamadas sobre IP y videoconferencia), etc.

Dentro de las desventajas para el trabajador se encuentran:

- Falta de ambiente laboral, el ambiente en el que el trabajador labora puede no ser el más apto para la realización de sus actividades.
- Puede provocar el sedentarismo.
- Aumento los conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar.
- Crea un sentimiento de poca valoración o aprecio por parte del empleado.
- Perdida de colaboración y relaciones personales con otros trabajadores de su área.
- Horarios ilimitados, incluidos los fines de semana.

Diversos son los autores e investigadores que plantean un concepto de trabajo a distancia, pero para este estudio y utilizando puntos claves entre todos podemos referirnos a que, es aquella modalidad de trabajo que se aplica cuando el trabajador hace cumplimiento de sus servicios desde un lugar fuera de la empresa que lo contrató, realizando sus deberes como trabajador pero sin tener que cumplir una estancia laboral de 8 horas de trabajo, sino que él mismo precisa su tiempo de trabajo, espacio y condiciones laborales factibles para el cumplimiento de sus deberes laborales.

Siguiendo con la línea de investigación que pretendemos abordar se analizaron varios conceptos dados sobre teletrabajo donde el blog de WorkMeter consejos para hacer crecer tu negocio plantea que "es la modalidad de trabajo dónde un profesional brinda sus servicios para una empresa fuera de su sede laboral de forma ocasional y se lleva a cabo a través del uso exclusivo o prevalente de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación.

La empresa durante el teletrabajo debe facilitar estas herramientas o software de teletrabajo para una debida gestión y monitoreo de la actividad laboral del trabajador, logrando registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo invertido y el registro horario. Es decir, el trabajo en la sede de la empresa se traslada hasta otro lugar, que suele ser la casa del trabajador, y mediante el uso de la tecnología, el trabajador está "conectado" a la oficina y trabajando como si se encontrase físicamente en la sede.

Por otra parte, se plantea que teletrabajo es una nueva forma de empleo a distancia. Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de la presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (conocidas como TIC). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar. También plantea una replanificación del trabajo dejándose de enfocar por "horas en la oficina" a "horas dedicadas al trabajo". Teletrabajo es el trabajo a distancia usando Internet.

Según los autores de este informe el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se implementa tras el uso o aplicación de las nuevas tecnologías para el cumplimiento con los servicios laborales asignados por la empresa o institución por la que se es contratados.

Después de analizar diferentes conceptos podemos decir que varios investigadores hacen alusión al trabajo a distancia y al teletrabajo como diferentes términos con un mismo concepto, pero tras la investigación podemos afirmar que son dos términos diferentes y con conceptos diferentes y aunque tienen estrecho vínculo pues el teletrabajo se desprende o aparece por el trabajo a distancia no tienen que estar siempre presentes ambas modalidades de trabajo. Es válido destacar que la Gaceta Oficial de la República de Cuba, del Ministerio de Justicia plantea: Ley No. 116, Código de Trabajo. ACTUALIZADO: 20 de febrero de 2020¹

¹ <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>

La Ley No.116 “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece en su artículo 20 que “la relación laboral se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador” y en el inciso e) del artículo 24 regula que el contrato de trabajo contiene “el lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada laboral, el régimen de trabajo y descanso”, aún cuando el término de teletrabajo o trabajo a distancia no aparece en la ley de manera literal, decir que las partes pactan el “lugar de trabajo” permite que se determine como lugar el domicilio del trabajador u otro lugar que decidan, pues la legislación no obliga a las partes a que el lugar de trabajo sea el centro laboral.

Por otra parte, el Decreto-Ley No.370 “Sobre la informatización de la sociedad en Cuba”, de 17 de diciembre de 2018, en el inciso c) del artículo 59 establece que los Ministerios de Comunicaciones y Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones a encaminadas a “desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central

La presente es la versión actualizada de la Ley No. 116, Código de Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2013.

Desarrollo

Ante la actual crisis de salud, las empresas intentan implementar soluciones de emergencia siguiendo el estilo de tiempos desesperados requieren medidas desesperadas. Pero es conveniente recurrir a la base de conocimiento existente sobre equipos de trabajo virtual para poder gestionar de una manera razonada y probada a los empleados remotos.

Convertir el trabajo presencial de una organización en uno virtual al 100 % o en una mezcla de ambos conlleva una serie de retos tanto para el teletrabajador como para el líder de equipo virtual. Los desafíos suponen ajustes durante la etapa de transición que pueden causar grandes problemas de comunicación, confianza y resultados.

Es aconsejable que las empresas que quieran aplicar esta modalidad lo hagan de forma gradual, combinando días de trabajo presencial con días de trabajo remoto. Los problemas laborales de un equipo presencial cara a cara empeoran con la distancia, nunca disminuyen.

Las nuevas generaciones de empleados (los nativos digitales) cuentan con amplias competencias digitales, ya que tienden a aprender y adoptar sin demasiado esfuerzo las nuevas tecnologías. Si el líder tradicional quiere evolucionar a líder remoto, deberá reconvertirse en muchos aspectos, al menos respecto a los nuevos medios digitales y canales de interacción.

La COVID-19 pasará en un tiempo, pero la experiencia generada con el teletrabajo en equipo virtual, organizado con buenas prácticas de gestión y colaboración, marcará una nueva era en las relaciones laborales y las tareas para las empresas que se sumen a esta evolución.

Según el artículo ¿Qué características tiene el teletrabajo en Cuba? del periodista Yuniel Labacena Romero en el periódico Juventud Rebelde publicado el 22 septiembre 2019 el teletrabajo es un término laboral del que muchos cubanos escucharon por vez primera días atrás, a propósito de las medidas que adopta el país para enfrentar la coyuntura energética provocada por el recrudecimiento del bloqueo de Estados Unidos contra nuestro pueblo.

Es una práctica, sin embargo, con respaldo legal en la Ley No. 116/2013, Código de Trabajo, que entró en vigor en junio de 2014. La normativa establece en su artículo 20

que la relación laboral se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador y donde el sitio en el que se ejerce la actividad es acordado mutuamente.

Representa un postulado que forma parte de las cláusulas del contrato, independientemente del tipo que se haya suscrito; o sea, indeterminado o determinado, señaló a Juventud Rebelde Marta Elena Feitó Cabrera, viceministra primera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

El término teletrabajo no aparece por sí mismo en la Ley No. 116, pero sí se fija que el lugar de trabajo, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso se acuerda entre las partes y en consecuencia este puede ser en la entidad laboral o el domicilio.

La gama de actividades que pueden realizarse es amplia: diseño, arquitectura, análisis y programación, elaboración de dictámenes, proyectos, periodismo... Depende mucho de las responsabilidades que se tengan. Puede desarrollarse lo mismo a tiempo parcial que total.

“Por ejemplo, en el caso de los profesores universitarios que tienen tiempo de preparación y no necesitan realizarla en la institución docente, pueden cumplirla en su casa e ir a la universidad en el momento que tengan que dar la clase y mantener contactos con el alumno, cumpliendo con la organización para ello dispuesta”.

Con esta forma de empleo se abandona el enfoque tradicional de “horas en la oficina” por el de “horas dedicadas al trabajo”, lo cual representa ventajas tanto para el trabajador como para la entidad.

“El teletrabajo disminuye los tiempos de desplazamiento hacia el centro laboral, elimina el ausentismo, las llegadas tardes... Además, el acomodo del horario tiende a incrementar la productividad y, por ende, lograr los resultados esperados, e impacta en la reducción de gastos de la entidad, como el uso de la energía eléctrica”.

El teletrabajo y el trabajo a domicilio son conceptos diferentes. El trabajo a domicilio es otra alternativa que tienen las entidades, pero este no requiere necesariamente contar con todo el equipamiento de las TIC que demanda el teletrabajo. A lo mejor la persona tiene una computadora y no tiene conexión y desarrolla esta opción

“En este caso pueden realizar dictámenes, revisar documentos, hacer informes, elaborar artículos... El trabajo a domicilio también tiene una gama amplia de actividades, que incluso puede ser de carácter productivo, como por ejemplo las costureras. Toca a la entidad pactar con el trabajador los períodos que tiene que personarse en el centro laboral a entregar la producción realizada o el trabajo técnico concluido.

“El avance de la informatización de la sociedad permite que el trabajador no tenga que ir a firmar una nómina para cobrar el salario porque cobran por una tarjeta magnética, eso también constituye una ventaja”.

En su concepción amplia, el teletrabajo no tiene mucha tradición en Cuba, porque el proceso de informatización de la sociedad ha cobrado fuerza en los últimos tiempos. Eso sí, existen organismos que están más avanzados que otros, pues han podido adquirir equipamiento en el ámbito de las TIC que les permite desarrollar mejor esta forma de empleo. De trabajo a domicilio sí hay antecedente, incluso antes de que el lugar de trabajo se estableciera como una de las cláusulas a pactar, entre los tipos de contratos existió uno denominado Contrato a Domicilio.

La pandemia de la Covid-19 provocó de manera involuntaria un auge del teletrabajo para millones de personas en el mundo. El desarrollo tecnológico siempre ha sido un impulsor del cambio y tanto las empresas como los diferentes centros laborales dejan claro su apuesta por la digitalización en los últimos años, en aras de aprovechar al máximo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas para realizar labores.

La Universidad de Oriente no se encuentra ajena a las nuevas modalidades de trabajo, existiendo un auge en la incorporación de ambas modalidades en la institución educacional. Se realizaron 37 entrevistas en profundidad estructuradas a informantes claves de la UO que garantizaron todo un conocimiento pertinente relacionado con la utilización del teletrabajo y del trabajo a distancia durante estas etapas de Covid-19 y las ventajas y limitaciones de su uso para los trabajadores del Alma Mater Oriental, además de aportarnos otra serie de conocimientos e información sobre la temática en cuestión.

Dentro de los informantes claves entrevistados se encuentran: Director de Recursos Humanos, Director de Informatización, Director de Comunicación Institucional, Vicedecana de Extensión Universitaria de la facultad de Ciencias Naturales y Exactas, Vicedecana Docente de la facultad de Ciencias Sociales, Secretaria del Director de Recursos Humanos, Administradora de facultad de Ciencias Sociales, Jefa de Departamento de Comunicación Institucional, Decano de facultad de Derecho, Director de Residencia estudiantil Sede Maceo, Jefa de Administración y secretaria de la Decana de facultad de Construcciones, Jefa de Departamento del Observatorio Social, Jefe de Departamento de Historia y Patrimonio Universitario, Jefe de mantenimiento de Residencia estudiantil Sede Maceo, Vicedecana de Extensión Universitaria de facultad de Economía, Director de Extensión Universitaria, Administrador de Redes de facultad de

Construcciones, Vicerrectora Docente, Secretario del Comité del PCC, Especialista del Centro de Biofísica Médica, Director del Campo de la Sede Maceo, Secretaria General, Jefa del departamento de Categoría Docente y Capacitación, Secretario General del Buró Espacial Sindical y otros profesores del Alma Mater Oriental.

La Universidad de Oriente, centro de Educación Superior que tras la epidemia Covid-19 continuó siendo portadora de Ciencia y Conciencia abrió sus puertas para ser convertida en centro de aislamiento de personas con síntomas del virus y de pacientes contactos directos de contagiados, existiendo en ella la zona roja y verde, donde estudiantes, profesores y otros trabajadores de conjunto con médicos especializados en el tema se encontraron combatiendo y en el frente de enfrentamiento a la actual pandemia.

Al mismo tiempo la UO continuó siendo portadora de contenidos y conocimiento a sus estudiantes, que, aunque desde sus casas continuaron consolidando los contenidos recibidos y ejercitando temáticas de interés y de solicitud de sus profesores. Al mismo tiempo, los profesores y demás trabajadores de la UO tuvieron que reajustar su tiempo completo o parcial de trabajo a las modalidades de trabajo (trabajo a distancia y teletrabajo) que, aunque presentes hace algún tiempo como regulación según MTSS debían de implementarse con más rigurosidad.

Analizando las informaciones dadas por los entrevistados se pudo apreciar diferentes concepciones que se tienen con respecto a la realización del teletrabajo y trabajo a distancia en la Universidad de Oriente. Aunque estas modalidades de trabajo no se aplicaron en todos los trabajadores de la UO, puesto que los altos directivos y otros cuadros tuvieron que continuar asistiendo sistemáticamente por su cargo de dirección y grado de responsabilidad laboral, además de otros trabajadores que por su contenido de trabajo era necesario la presencialidad en la institución, la media o gran mayoría de los trabajadores hicieron parte y alusión del teletrabajo o del trabajo a distancia.

Estas modalidades de trabajo denotan el accionar de los trabajadores en los tiempos de recrudescimiento de la pandemia y en la actualidad o nueva normalidad. Entre los criterios que más sobresalieron al indagar sobre cuáles fueron los medios que no permitieron que algunos de estos cuadros pudieran desempeñar estas variantes se encuentran: el trabajo con el sindicato, por el contenido de trabajo como directivo y la falta de recursos y el acondicionamiento de los medios de cómputo. La organización y ajustes del proceso docente, investigativo y extensionista, mediante el uso de las redes sociales para socializar información pertinente a las características de la continuidad del curso escolar y por desempeñar cargos de dirección importantes en la universidad.

La pertinencia de estas categorías como medidas para la prevención de la Covid-19 es evidente en todos los entrevistados. Aunque las mismas se pueden realizar siempre y cuando exista un control por parte de los directivos de las diferentes áreas de sus trabajadores a la hora de asignar y controlar las tareas dadas a los trabajadores, además de garantizar la protección de los trabajadores, aprovechar mejor el tiempo de trabajo y siendo más efectivo profesionalmente.

Sin estas variantes se habría vuelto imposible continuar el trabajo y por ende conllevaría a la detención de todos los procesos que se desarrollan en el alma mater oriental. Plantearon además que se garantiza el distanciamiento social y la actividad laboral aunque sea en condiciones de trabajo diferentes, no se ve afectada la productividad, se evita el contagio y se cuida las vidas de los trabajadores sobre todo de los grupos vulnerables en los que se encuentran trabajadores tanto docentes como no docentes pertenecientes a la tercera edad, embarazadas y otros que presenten antecedentes de enfermedades respiratorias siendo los grupos más vulnerables al coronavirus. Por otro lado, plantearon que estas medidas limitan la movilidad del personal en la universidad y por la ciudad, contribuyendo a evitar el contagio.

Según las palabras del Dr.C Freyder Santana (Director de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente) estas variantes fueron llevadas a cabo a raíz de la estrategia implementada por el país y la Universidad de Oriente en enfrentamiento a la pandemia y fue utilizada para cumplir con las medidas de distanciamiento físico vinculado a que los actores sociales no perdieran su vínculo laboral y su fuente de ingreso, además recalcó que por las condiciones de trabajo que posee la UO fuera empleado con más frecuencia el trabajo a distancia que el teletrabajo, logrando que más de 2000 trabajadores desempeñaran esta modalidad, por las condiciones tecnológicas que posee la universidad, que por el momento no ha podido posibilitar el aseguramiento tecnológico y el acceso a internet de todos los trabajadores que lo necesitan para llevar adelante el desarrollo de la ciencia, la educación y la cultura.

Los aportes que traen estas modalidades de trabajo a la vida cotidiana y laboral de los trabajadores demuestran un vínculo con la entidad, aunque los trabajadores no se encuentren de manera presencial en la misma, evidenciaron además que mediante la implementación del teletrabajo y el trabajo a distancia en la medida de lo posible no se detuvieron los procesos que mantienen el funcionamiento de la universidad. Por otro lado, algo que fue común en la mayoría de los entrevistados fue la realización de adaptaciones y modificaciones en los planes de estudio durante la marcha en los tiempos de la nueva

normalidad para permitir la finalización del curso escolar en tres grupos de estudiantes que arribarían en períodos diferentes con el fin de evitar la sobrecarga en el centro escolar y evadir factores que podrían propiciar la propagación del virus como el hacinamiento y el exceso de movilidad tanto de estudiantes como de profesores por los diferentes locales.

Los entrevistados en su totalidad plantearon que mediante el uso de estas modalidades de trabajo se aprovecha más el tiempo para realizar el contenido laboral; además de permitir la docencia, el postgrado y los procesos curriculares y extensionistas. Permitieron explorar nuevas vías para la realización del trabajo separándose de la presencialidad, aunque la disminución de la misma no implicó que disminuyera la actividad laboral, sino todo lo contrario. Existió una mayor productividad logrado un correcto nivel de organización y funcionamiento en estas variante lo que facilitó la graduación de más de 2000 estudiantes en las diferentes facultades que componen la Universidad. Esto fue posible por el esfuerzo conjunto de los procesos universitarios. Lo que indica un mejor aprovechamiento del tiempo de trabajo y un mayor proceso de divulgación en las comunidades de los profesores universitarios, como promotores culturales en la lucha contra la pandemia.

Las limitaciones que existen para la realización de estas modalidades de trabajo se obtuvieron a partir de adaptaciones y modificaciones que permiten el reajuste de los procesos, en muchos casos existieron trabajadores que no contaron con recursos que le facilitarían el trabajo a partir de estas modalidades. Los trabajadores que poseían medios para la conexión a internet como paquetes de datos móviles o nauta hogar lo costeaban por sus propios medios de manera particular a excepción de los cuadros que sí poseen teléfono corporativo con megas institucionales y nauta hogar jurídico, facilitados por la UO; quedando fuera de esta opción departamentos de investigación, postgrado y docencia universitaria ralentizándose de esta manera estos procesos por la condición actual que posee el país.

Los entrevistados expresan que en la universidad existe un déficit en las condiciones tecnológicas y de conectividad, que dificultan la opción de desarrollar el teletrabajo. Por otro lado, plantean que se pudieran llevar a cabo gestiones con otras instituciones como ETECSA con el fin de priorizar a varios departamentos investigativos para propiciar un correcto desempeño y aprovechamiento del teletrabajo.

La Universidad de Oriente proporcionó medios tecnológicos para desempeñar estas variantes a los jefes de departamentos, entre estos se encontraban medios de cómputo,

además de brindar el acceso a nauta hogar jurídico y megas institucionales a determinados cuadros de la Universidad; facilitando en estos casos la conectividad desde los hogares de los mismos.

Para los trabajadores se llevaron a cabo alternativas para facilitar estas variantes: préstamos de medios tecnológicos como tablets androides, iPads y laptops de uso particular, con el objetivo primordial de facilitar el trabajo en los hogares de los trabajadores; para de esta manera mejorar las condiciones de trabajo de los mismos y aumentar la productividad de los departamentos en post del avance de la investigación, la educación y la promoción de la cultura en el Centro de Educación Superior.

Además, se señala de manera positiva la creación e implementación por parte de la universidad de un Virtual Point Network (VPN) para acceder desde el nauta hogar tanto jurídico como particular de las viviendas de los trabajadores y las zonas WI-FI de la ciudad a la página de la universidad mostrando un ahorro a través de las tarifas de consumo más baratas que se encontraban asociadas a este VPN.

Los entrevistados expusieron que al implementar estas modalidades no se empieza desde cero sino que se trabaja desde una perspectiva diferente y los procesos no se detienen, además independientemente del costo que las mismas pueden generar a la Universidad de Oriente estas variantes bien implementadas generan mayores resultados en cuanto a la entrega de contenido laboral, se aprovecha más el tiempo de trabajo desde los hogares y es más productivo, propicia descentralizar esa gran cantidad de trabajadores y estudiantes en la universidad, se aprovecha mejor la jornada laboral porque no existen interrupciones asociadas a reuniones o eventos que se vayan a realizar en la casa de altos estudios, permite menor cantidad de personal en los locales del centro y que los trabajadores se encuentran en la seguridad de sus hogares disminuyendo de esta manera la probabilidad de contraer la enfermedad.

La institución se encuentra preparada para mantener permanentemente estas modalidades de trabajo, aunque existieron diferentes criterios por parte de los entrevistados, los cuales enfatizan que la universidad posee condiciones para desarrollarlas, pero debe existir un mayor control, sobre todo con los trabajadores docentes ya que desempeñan con prioridad estas variantes.

Otros expresan que estas no se aprovechan lo suficiente por no poseer la universidad las condiciones necesarias para desarrollar a plenitud las mismas y, por tanto, no existe un constante flujo de información. Otros manifiestan que sí se pudieran desarrollar, pero sería mejor si se brindara el acceso por datos móviles a la red de la Universidad de

Oriente y así se evitaría el hacinamiento en los locales, se requeriría un nivel de aseguramiento tecnológico y conectividad que no solo depende de la institución sino de las condiciones de aseguramiento del país.

Por último, algunos entrevistados se enmarcan en que la mayoría de los trabajadores no poseen las condiciones para enfrentar el teletrabajo y que no existe un mecanismo que garantice la conectividad desde sus hogares de todos los trabajadores que posee la institución.

De las dos modalidades de trabajo se considera como más efectiva en la época actual según los entrevistados, el teletrabajo; por el hecho de que existe un mayor flujo de información, se aprovechan en mayor medida las TIC, existe un mayor acceso a la información a través de la red, no es necesario trasladarse a ningún lugar porque se puede socializar la información a través del internet por la redes sociales y el correo, se pueden dar videoconferencias desde los hogares por streaming y la socialización de la información es mucho más rápida que por trabajo a distancia.

Los trabajadores al llegar a la universidad y entregar las informaciones, pueden verse implicados a desarrollar conductas de riesgo. Se plantea que debido a las condiciones actuales de la universidad resulta más factible el trabajo a distancia por el hecho de que solo un número limitado de trabajadores debido a las condiciones tecnológicas y de conectividad del centro puede realizar el teletrabajo.

Por último, quedan los que no se definieron por una u otra postura, sino que expresaron que ambas modalidades resultan perfectamente adaptables a las condiciones económicas, políticas y sociales del país.

Conclusiones

La Universidad de Oriente bajo la implementación de las estrategias de trabajo según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), aplicando teletrabajo y trabajo a distancia en las etapas de enfrentamiento a la COVID-19, pudo continuar garantizando el trabajo de todos los grupos sociales presentes en la institución. Desde casa se pudo garantizar todo el proceso docente, la elaboración de procedimientos para orientar a los jefes de carreras y de departamentos, se organizaron grupos de Whatsapp y Messenger para socializar las informaciones pertinentes y a ser evaluadas y controladas. La aplicación de estas modalidades fue una buena experiencia, que requiere tener la claridad de la tarea que se va a desarrollar y el control.

A pesar de tener que hacer adecuaciones curriculares radicales, la UO tuvo la satisfacción que las 58 carreras presentaron sus modificaciones a tiempo. Lo cual significa que con

estas modalidades se aprovecha más el tiempo, se evita la problemática del transporte, no se tienen que crear condiciones de almuerzo o de otro tipo de servicios, se ahorra energía y se evita el hacinamiento en los departamentos.

De manera individual los trabajadores tuvieron que crearse las condiciones de trabajo y utilizar los medios tecnológicos particulares, aunque varios cuadros son beneficiados con teléfonos corporativos, laptop institucionales, nauta jurídico institucional, propiciando un efecto cadena para poder llegar a sus trabajadores y precisar las cuestiones pertinentes, además se prestaron otros medios tecnológicos como computadoras y Tablet a trabajadores para su labor desde casa.

Durante la investigación realizada se demuestra la pertinencia y utilidad del teletrabajo y trabajo a distancia, pues son modalidades de trabajo que por su flexibilidad explotan la creatividad de los profesionales de la educación superior.

Recomendaciones a la Universidad de Oriente en función de mejorar estas modalidades de trabajo:

- ❖ Definir en los calificadores de cargo (Recursos Humanos) cuáles contenidos y tareas admiten cada modalidad de trabajo.
- ❖ Los cuadros, jefes de departamento, jefes de carreras, jefes de áreas deben de ganar en planificación, organización y control de las tareas orientadas.
- ❖ Realizar un diagnóstico de las condiciones de los trabajadores para saber cuál modalidad de trabajo puede realizar.
- ❖ Adoptar medidas para poder prestarle a profesores, investigadores y otros trabajadores medios o recursos laborales para ganar en estabilidad de las modalidades.
- ❖ Evaluar la posibilidad de realizar convenios con instituciones como ETECSA para mejorar y potenciar el uso de las redes y destinarlos a los centros en que más se necesiten para lograr una mayor implementación de dichas modalidades como se hizo con el acceso remoto.
- ❖ Garantizar en la medida de las posibilidades del país las condiciones tecnológicas y de conectividad para poder desarrollar a plenitud ambas modalidades de trabajo.

Anexo 1. Guía de entrevista

Nombre y Apellidos

Ocupación

Cargo

1. Se encuentra realizando teletrabajo o trabajo a distancia. _si _no. ¿Cuál?
2. Encuentra pertinentes estas categorías como medidas para la prevención de la Covid-19. ¿Por qué?
3. ¿Qué aportes trae la modalidad que usted realiza a su vida cotidiana y laboral?
4. ¿Qué limitaciones tiene para la realización de estas modalidades de trabajo?
5. La UO le ha proporcionado algún medio tecnológico para la realización de estas variantes de trabajo.
6. ¿Qué beneficios cree usted que aportan ambas modalidades de trabajo a la UO?
7. A su modo de ver, se encuentra la UO preparada para mantener permanentemente estas modalidades de trabajo. ¿Por qué?
8. ¿Cuál de las dos modalidades de trabajo considera más efectiva en la época actual? ¿Por qué?
9. Podría facilitar alguna recomendación a la UO en función de mejorar

BIBLIOGRAFÍA

1. Ley No. 116/2013, Código de Trabajo, que entró en vigor en junio de 2014.
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>
2. Consejos para hacer crecer tu negocio “el trabajo a distancia”
<https://inpercosta.com/2020/01/09/consejos-para-hacer-crecer-tu-negocio-workmeter/> (Consultado en noviembre 2020)
3. Concepto trabajo a distancia en Teletrabajo <https://www.ecured.cu/Teletrabajo> (Consultado en noviembre 2020)
4. Urrutia, L y González, G. (2003). Metodología, Métodos y Técnicas de la investigación social III. Selección de lecturas. La Habana: Editorial Félix Varela.
5. Ibarra Martín, Francisco (2001). Metodología de la investigación social. La Habana: Editorial Editorial Félix Varela