



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
COMO MEDIO DE FLEXIBILIZACION
DE LAS RELACIONES LABORALES**

**Tesis Doctoral para optar al Grado de Doctor en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo**

**Autor: Fernando José Castillo
C.I. V-3.411.643
Tutor: Dr. Alfredo José Estraño
C.I. V- 3.051.523**

Valencia, abril 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
COMO MEDIO DE FLEXIBILIZACION DELAS RELACIONES LABORALES**

**Tesis Doctoral para optar al Grado de Doctor en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo**

**Autor: Fernando José Castillo
C.I. V-3.411.643**

Valencia, abril 2014

Epígrafe

*Es pues necesario adoptar desde ahora
las oportunas prevenciones para que
el dinamismo de la técnica
no degenera en una calamidad pública...*

*Papa Pío XII
1957*

DEDICATORIA

El banco de la vida me abrió una cuenta de ahorros de amor y de cariño: Mi esposa Alicia.

Donde deposité todo el amor que tengo: Mi hija Mehida y mi hijo Fernando.

Lo que me generó de intereses cuatro nietos: Fidel José, Gabriel José, Fernando Manuel y Leonardo Alfonso, que me enseñaron a ver la vida de otra manera.

Y donde también se integraron dos cuentahabientes: Mi nuera Moraima y mi yerno Fidel Antonio.

Entre todos conforman mi mayor tesoro

A ellas y ellos les dedico este trabajo investigativo

Fernando Castillo

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, nuestro señor, por haberme permitido emprender y culminar este nuevo reto académico.

A mi madre Cruz Juanita, que desde el cielo me cuida y protege.

A mi esposa Alicia, por ser el dinamo de mi vida, por cuanto sin su ayuda y colaboración no hubiera culminado este doctorado.

Al Dr. Alfredo José Estraño, por su apoyo y confianza, al aceptar ser el Tutor de mi tesis doctoral.

A mis profesores que luego se convirtieron en amigos y amigas.

A la Dra. Magda Cejas por tener un corazón del tamaño de un edificio y poder brindar ayuda incondicional a todos a su alrededor.

Al Sr. José González, de Control de Estudios por el apoyo incomparable.

A la ilustre Universidad de Carabobo, ente que abrió sus puertas para recibirme como doctorando.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

VEREDICTO

Nosotras, miembros del Jurado designado para la evaluación de la Tesis Doctoral titulada **LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN COMO MEDIO DE FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES**, presentada por el doctorante Fernando José Castillo, Cédula de Identidad N° V-3.411.643, para optar al título de **DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES, MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**, estimamos que la misma reúne los requisitos para ser **APROBADA**.

NOMBRE	APELLIDO	C.I.	FIRMA
Magda	Cero	5876102	
Thania	Oberto	7.100.050	
Aura Violeta	Díaz de Perales	V-3.216.403	

INDICE GENERAL

	p.p.
PORTADA	i
PORTADA INTERNA	ii
EPÍGRAFE	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CARTA DEL TUTOR	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
LISTA DE CUADROS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULOS	
I CONTEXTO EMPÍRICO	8
Caracterización del Objeto de Estudio	8
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Justificación de la Investigación	11
El Contrato de trabajo como fundamento de las Relaciones Laborales	12
Adaptación del Contrato Laboral como estrategia organizacional de la relación laboral	14
Alcance de la flexibilización en las relaciones de trabajo	16
Basamentos para la flexibilización de las relaciones de trabajo	18
Flexibilidad laboral por aplicación de tecnología	20
La flexibilización de las relaciones de trabajo de acuerdo a la Producción	28
La flexibilización como beneficio para los patronos o Empleadores	28
Los sindicatos y la flexibilización de las relaciones de trabajo	32
Estabilidad de los trabajadores frente a la flexibilización	33
Solicitud de empleo por intermedio de la red	36
¿Privacidad del trabajador o resguardo de secretos industriales?	39
Las relaciones laborales a distancia	41
La relación de trabajo como garantía de los derechos laborales	45
Cambios en las relaciones de trabajo	48
Nuevas formas de “trabajar”	52
Existencia del contrato y la relación de trabajo a distancia	53
El Teletrabajo como relación laboral	57
El proceso de globalización de las relaciones de laborales	63

Nuevos mercados laborales	64
Reestructuración de los mercados de trabajo	67
La globalización y su impacto en la relación laboral en América Latina	72
II CONTEXTO TEÓRICO	74
Introducción	74
Antecedentes de la Investigación	76
Bases Conceptuales	80
Bases Teóricas	81
Teorías de Entrada	81
Teoría de la Información o Teoría de la comunicación	82
Información y Comunicación	89
Teoría de la Cibernética	90
Principios Básicos de la Cibernética	93
Teoría del Capital Humano	93
Referente Teórico sobre la repercusión de la tecnología en la Sociedad	96
Teoría del Capital Social	101
Aspectos Conceptuales	103
Virtualidad	103
La sociedad del conocimiento	104
Enfoque Filosófico	108
III CONTEXTO DE LO METODOLÓGICO, EPISTEMOLÓGICO, ONTOLÓGICO, AXIOLÓGICO Y FENOMENOLÓGICO	111
Introducción	111
Enfoque Metodológico	111
El Método	119
Enfoque Epistemológico	122
Enfoque Ontológico	124
Enfoque Axiológico	126
Enfoque Fenomenológico	127
IV CONTEXTO CRÍTICO Y GENERATIVO	128
ANÁLISIS REFLEXIVO DE LA INVESTIGACIÓN	128
Introducción	128
Las Relaciones Laborales realizadas mediante la implementación de las Tecnologías de Información y Comunicación como forma de Flexibilización del Trabajo	128
Teorías que sustentan las Tecnologías de Información y Comunicación como medio de Flexibilización de las Relaciones de Trabajo	130
Teoría de la Información o Teoría de la comunicación	130
Teoría de la Cibernética	132
Teoría del Capital Social	132

Incidencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en la Flexibilización de las Relaciones Laborales	133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136
GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	145

LISTA DE GRÁFICOS

	Pp
Nº 1 Esquema de la comunicación ideado por Claude E. Shannon	84
Nº 2 El proceso de conocimiento	116

LISTA DE TABLAS

	Pp
Nº 1 Sistema de Comunicación	88
Nº 2 Acepciones clásicas del método	121
Nº 3 Acepciones actuales del método	122



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN COMO
MEDIO DE FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**

Autor: Fernando José Castillo

Tutor: Dr. Alfredo José Estraño

Año: 2014

RESUMEN

Este estudio doctoral tomó en consideración la flexibilización de las relaciones laborales bajo la óptica de las tecnologías de información y comunicación que se presentan tanto en Venezuela como en la mayoría de los países. Se tomó en cuenta la evolución en lo social y cultural de la población económicamente activa que tiene conocimiento del cambio y modificación de los mercados de trabajo. El Objetivo General que se planteó fue generar un aporte teórico sobre el impacto de las tecnologías de información y comunicación como medio de flexibilizar las relaciones laborales y como Objetivos Específicos: Describir estas relaciones realizadas mediante la implementación de las tecnologías de información y comunicación como forma flexibilizadora del trabajo; Identificar las teorías que sustentan las tecnologías como medio de flexibilización laboral. Contextualizar la incidencia de las tecnologías de información y comunicación en la flexibilización. Al desarrollar estos objetivos se hizo la descripción de la flexibilización de las relaciones laborales; se examinó la incidencia de los medios electrónicos en las mismas, llegándose a la conclusión de las ventajas que conlleva el conocimiento de la tecnología por los trabajadores y la necesidad de las empresas en contratar personal capacitado que garantice mantenerse en este mundo globalizado. La Metodología de la investigación fue de carácter documental, cuya fuente de búsqueda fueron medios electrónicos así como impresos en formato papel, haciendo uso de la Hermenéutica.

Palabras Clave: Tecnologías de Información y Comunicación, Flexibilización, Relaciones Laborales.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**INFORMATION TECHNOLOGY AND COMMUNICATIONS
FLEXIBILITY AS A LABOR RELATIONS**

Author: Fernando José Castillo

Tutor: Dr. Alfredo Jose Estraño

Year: 2013

ABSTRACT

This doctoral study took into account the flexibility of labor relations from the perspective of information and communication technologies that are presented in Venezuela as well as in most countries. Evolution was taken into account in the social and cultural life of the economically active population that is aware of the change and modification of labor markets . The General Purpose raised was to generate a theoretical contribution on the impact of information and communication technologies as a means of flexible labor relations and as Specific Objectives: To describe these relationships made through the implementation of information and communication technologies as a way flexibilization of work; Identify the theories underlying technologies as a means of labor flexibility . Contextualize the impact of information and communication technologies in the relaxation . In developing these objectives the description of the relaxation of labor relations was made; the impact of electronic media on the same , leading to the conclusion of the advantages that come with knowledge of technology workers and the need for companies to hire trained staff to ensure stay in this globalized world is examined . The research methodology was documentary whose source search were electronic and print media on paper , using hermeneutics .

Keywords: Information and Communication Technology, Flexibility, Industrial Relations.

INTRODUCCIÓN

En la historia de la humanidad el concepto *trabajo* como base fundamental de las relaciones laborales ha marcado pauta por cuanto está íntimamente unido a la realidad social de cada época, así como al contexto político y económico donde se ha desenvuelto. En este sentido, sus protagonistas principales son los seres humanos, ya que éste no existe de modo natural o espontáneo, es decir, para producir bienes y servicios se debe adecuar la fuerza del trabajo a cada tarea específica, lo que requiere adaptación, voluntad y conocimiento, por cuanto no es homogéneo ni se puede tipificar, ya que existen tantas variedades como personas poseedoras de esta fuerza laboral, lo que lleva a formar estructuras sociales que reflejan relaciones de poder y de clases.

Bajo estos parámetros, se debe considerar la relación o vínculo de trabajo como un hecho social de índole universal que a su vez repercute sobre diversos y variados aspectos de la misma humanidad para lograr su evolución. El trabajo humano es el que ha permitido que la sociedad se haya desarrollado con todos los adelantos científicos, tecnológicos y productivos que se tienen, pero a la vez y paradójicamente, con toda la carga de conflictos que las mismas personas con el trabajo han producido.

Es por ello que en la actualidad, el significado de *trabajo* deja de estar condicionado por las relaciones laborales tradicionales o por el típico contrato de trabajo, es decir, por la dicotomía de empleador o patrono y trabajador o trabajadora, para abarcar un campo mucho más amplio, cuyos fenómenos especiales y complejos contribuyen al rompimiento de una habitual relación bilateral, debido a la sustitución del trabajo realizado por las personas *in situ* por la ejercida mediante la cibernética y la automatización.

Es evidente que mediante la incorporación sistemática y la utilización cada vez más extendida de las *Tecnologías de la Información y la Comunicación* (TIC), ha propiciado un interés desmedido en la competitividad que ha dado lugar a la transformación y flexibilización de las relaciones laborales, ya que personas expertas en tecnología desarrollan programas potenciales que brindan oportunidad de interacción que desafían el tiempo y el espacio, haciendo la tarea de los trabajadores cada vez más independientes.

La implementación de las relaciones laborales informáticas como actividad económica, no sólo en el plano nacional sino internacional, se forja la manera que en el compendio de naciones del orbe existan nuevas y variadas normativas sociales, económicas y legales que algunas se encargan en la actualidad y otras se encargarán en un futuro a corto y mediano plazo, de regir todo lo concerniente a la prestación de servicios de manera electrónica en el plano de la cooperación e interconexión entre países, por cuanto éstas no podrían funcionar de forma individual debido a la tácita eliminación de fronteras.

Es decir, que de acuerdo con las observaciones realizadas por el investigador, se debe incrementar, como requisito *sine qua non* el conjunto de principios sociales que prevean y además se puedan aplicar en todo lo relativo a las situaciones y controversias que han surgido, que surgen y que pudieren surgir en el ámbito de las relaciones de trabajo mediante la aplicación de tecnologías de la información y de la informática en general, para así satisfacer las expectativas y necesidades tanto de empleadores o patronos como a trabajadores y trabajadoras tal corresponde a un nuevo sistema laboral.

Esta inquietud del investigador se basa en el ritmo de crecimiento tecnológico que influye notablemente en este modelo de relaciones laborales con respecto a la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el mantenimiento de los empleos como factor fundamental, ya que este cambio de paradigmas ha rebasado los límites de la ficción, ocasionado grandes transformaciones en el desenvolvimiento de la actividad laboral.

Como consecuencia de esta realidad cambiante, la sociedad en general, especialmente la población económicamente activa se ha vuelto más competitiva, debiendo adquirir un mayor grado de capacitación y una formación de mayor nivel como prioridad, no sólo para optar a un nuevo cargo sino para conservar el que desempeñan, de allí que la tecnología y la digitalización son fuentes de motivación o estímulo pero también de estrés que incita a las personas que aprendan a tomar decisiones y desarrollar aptitudes de éxito.

Quizás, después de todo no se está tan lejos de convertirse en lo que hasta ahora ha sido solo parte de la ciencia-ficción, en la que el mundo funciona como un gran país del cual todos son parte en el que interactúan unos con otros independientemente de la nacionalidad y el gentilicio que posea cada quien.

En consideración a lo señalado, se presenta la orientación epistemológica que sustentó la investigación y la modalidad de ésta, aunque debe señalarse, que toda indagación documental tiene como meta un nuevo aporte al conocimiento y un avance científico; en tal sentido debe contribuir en el desarrollo de los estudios de la incidencia de la informática y la digitalización de la información en las relaciones laborales.

El enfoque epistemológico fue la tendencia asumida por el investigador para abordar la realidad estudiada que le permitió conocer el fenómeno. Al respecto Martínez, M. (1996) señala que “el conocimiento de algo sin referencia y ubicación en un estatuto epistemológico que le de sentido y proyección, queda huérfano y resulta ininteligible; es decir, ni siquiera sería conocimiento”.

En lo que corresponde a la fenomenología, Leal, L. (2005) se interesa por la interpretación, la comprensión y la búsqueda del significado de las experiencias de vida social, es decir, trata de comprender a las personas dentro del marco referencial de éstas. Los estudios basados en el enfoque fenomenológico tratan de profundizar en el problema de la representación del mundo y para ello se trabaja con base a un lenguaje descriptivo que tiene la finalidad de hacer evidente la experiencia humana a través de la reflexión, para así cubrir las formas genuinas de los propios pensamientos. El Diseño de la investigación es teórico no experimental.

El basamento filosófico de esta investigación doctoral se sustenta en la Filosofía del Derecho del Trabajo como pensamiento regidor de la actividad laboral, en la Teoría de la Información o Teoría de la Comunicación como forma de interrelacionarse los seres humanos, igualmente se desglosan las Teorías de la Cibernética, del Capital Humano, también del Capital Social, lo que permite comprender el proceso complejo, dinámico y cambiante de la experiencia laboral humana.

En tal sentido, cualquier investigación que se realice mediante este enfoque es necesario iniciarla bajo un conjunto ordenado, así como sistemático de

conocimientos, lo que implica interpretarla. En otras palabras, el paradigma fenomenológico recoge el propósito de este trabajo investigativo por que se fundamentó en una realidad social existente conformada por la población de trabajadores y trabajadoras que utilizan la tecnología de la información como forma de flexibilizar sus labores.

En lo que se refiere al alcance de la investigación doctoral, la misma esta considerada tanto a nivel nacional como internacional, puesto que hay que destacar los postulados sociales con respecto de los aspectos relativos a la informática y las tecnologías de la información aplicadas a las relaciones laborales que precisamente constituyen, en conjunto, su objeto.

El área geográfica delimitada no sólo fue la República Bolivariana de Venezuela, sino todo el orbe mundial, por cuanto así lo exige el grado de complejidad, desarrollo e incidencia de los factores sociales, culturales, jurídicos y económicos, que permitieron descubrir las causas que ocasionaron el planteamiento de los objetivos, ya que el propósito de esta investigación doctoral es provisional, pues lo que se quiere es provocar nuevos debates sobre la flexibilización de las Relaciones Laborales, incentivando nuevas investigaciones al respecto.

Por otra parte, la metodología utilizada esta encuadrada dentro del enfoque epistemológico y fenomenológico, es decir, teórica, formal, documental y se llevó a cabo mediante diferentes fases; por medio de la integración y el análisis de la información reunida a través de fuentes primarias disponibles en documentos, convenios internacionales, literatura especializada, Internet y otros materiales relacionados con el problema planteado, con el fin de profundizar en el conocimiento científico-social, especialmente en el ámbito conjunto de las relaciones laborales en concordancia con las tecnologías de

información y comunicación, con la determinación de conocer las reglas que los rigen como fenómeno mundial, su proceso, su desarrollo y transformación.

En este orden de ideas, se presenta esta Tesis Doctoral la cual se conformó mediante la siguiente estructura:

El Capítulo I: CONTEXTO EMPÍRICO donde se desarrolló el Objeto de Estudio de la investigación doctoral y en el que se estableció la caracterización de las tecnologías de la información y la comunicación como forma de implementar la flexibilización de las relaciones laborales realizadas por intermedio de los medios electrónicos, la forma y manera de la contratación laboral y también se señalan los aspectos más importantes de la aplicación tecnológica como forma de realizar una labor, facilitando la comprensión estructural de la problemática planteada. Además se traza en forma global el tema seleccionado, se define e interrelaciona con el contenido explicativo de donde se deriva la interrogante que conduce a los objetivos, tanto general como los específicos, además de la justificación del estudio doctoral.

El Capítulo II: Comprende el CONTEXTO TEÓRICO que permitió sustentar la investigación, mediante el desarrollo de antecedentes y las teorías de entrada, cuyo contenido apoya los marcos conceptuales del estudio realizado con la concreción del análisis de las ideas propuestas en la temática, además de presentar los fundamentos legales correspondientes. Los aspectos teóricos y filosóficos que permitieron explicar específicamente e interpretar de manera correcta el tema planteado.

El Capítulo III: Denominado CONTEXTO DE LO METODOLÓGICO, EPISTEMOLÓGICO, ONTOLÓGICO, AXIOLÓGICO Y FENOMENOLÓGICO, donde se planteó el análisis de las técnicas y procedimientos con la finalidad de establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales fue dirigido este estudio doctoral, tomando en cuenta las características de la problemática planteada, los objetivos formulados y la naturaleza de la misma. Contiene además, el método, técnicas y el procedimiento que se siguió.

El Capítulo IV: Que corresponde al CONTEXTO CRÍTICO Y GENERATIVO donde se realizó el análisis crítico e interpretación de la información recopilada, la cual se organizó en concordancia con los aspectos metodológicos, epistemológicos, ontológicos, axiológicos y fenomenológicos asumidos, describiéndose los resultados fundamentales obtenidos de la investigación y donde se develan los aportes teóricos y conclusivos de las nuevas relaciones laborales, las reflexiones finales, culminando con las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

CONTEXTO EMPÍRICO

Caracterización del Objeto de Estudio

La dinámica laboral basada en los medios electrónicos, se ha venido implementando en el último tercio del pasado siglo y con mayor intensidad en el inicio de éste, ya que un número importante de trabajadores y trabajadoras se vinculan con sus patronos a través de formas distintas *a las tradicionales*, lo que ocasiona serias transformaciones en las relaciones laborales debido a *su flexibilización*, por lo cual los involucrados han tenido que adaptarse con la finalidad de poder conseguir un equilibrio para dirimir las controversias que se presentan entre las partes contratantes.

Estas *nuevas formas de trabajar* son producto de la implementación de cambios tecnológicos y organizacionales, que coliden con las relaciones de trabajo que tienen vinculación contractual, lo que genera una serie de problemas en cuanto a su aplicación o adaptación debido precisamente a que en la actualidad estas modificaciones no están reguladas específicamente en ninguna norma jurídica, lo que genera alteraciones en los volúmenes de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, de los perfiles de los puestos que se generan y eliminan, de los sectores y ramas de actividad económica involucradas, convirtiéndose en fenómenos insertados en procesos globales, los cuales se pueden caracterizar como cambios civilizatorios.

Esta realidad pone al descubierto la carencia de bases conceptuales que puedan modificar el escenario cambiante de la masa laboral que presta sus

servicios bajo esta modalidad, la cual presenta actualmente una grave vulnerabilidad debido a las deficiencias en su cohesión y aglutinación, además de la falta de preocupación de la dirigencia sindical por sus agremiados, puesto que o es precaria o no existe, lo que incide negativamente en la toma de decisiones de políticas públicas en materia de empleo y de seguridad social.

Por otra parte, los fenómenos de transnacionalización en la acumulación de los excedentes económicos, la enorme agilización de la movilidad de los factores productivos, la innovación tecnológica continua combinada con formas novedosas de gestión empresarial que sostienen criterios excluyentes de competitividad, productividad, procesos de integración regionales, la crisis y desintegración del estado de bienestar, la extinción del socialismo real, la desarticulación geopolítica y económica del llamado tercer mundo, han producido el cambio de modelos productivos además de las modificaciones en el régimen social de la sociedad, por cuanto constituye una caracterización que impone los contornos dentro de los cuales circula y produce conocimientos sobre los distintos aspectos de la crisis social contemporánea.

Bajo este contexto es por lo que se plantó esta investigación doctoral, con la finalidad de ampliar la visión que se tiene acerca de la verdadera dimensión del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación(TIC) y su influencia en la flexibilización en las relaciones laborales. Es por ello que se convierte en un tema que debe ser abordado permanentemente, además de ser estudiado de manera minuciosa desde una perspectiva transdisciplinaria, partiendo del hecho de que esta realidad es la síntesis de múltiples determinaciones siendo el trabajo una parte fundamental del sistema

socio-económico, no sólo en Venezuela sino de la mayoría de los países del mundo.

Conviene destacar que en este estudio doctoral se analizaron diversas formas generales para la validación de las relaciones laborales ejecutadas por intermedio de las TIC fuera de las instalaciones de las empresas matrices. A estos fines se formuló la siguiente interrogante ¿Cómo se plantea el impacto de las Tecnologías de Información y Comunicación como medio de flexibilización de las relaciones laborales?

Para responder ésta y otras interrogantes es que se planteó la siguiente investigación doctoral, la cual se llevó a cabo mediante el desarrollo de los siguientes objetivos:

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Generar un aporte teórico sobre el impacto de las Tecnologías de Información y Comunicación como medio de flexibilización de las relaciones laborales.

Objetivos Específicos:

Describir las relaciones laborales realizadas mediante la implementación de las Tecnologías de Información y Comunicación como forma de flexibilización del trabajo.

Identificar las teorías que sustentan las tecnologías de información y comunicación como medio de flexibilización de las relaciones laborales.

Contextualizar la incidencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en la flexibilización de las relaciones laborales.

Justificación de la Investigación

Se justificó la presente investigación doctoral debido a la importancia que se debe dar al hecho social del trabajo como condicionante de los seres humanos en todas las manifestaciones de su existencia, de su medio social además de su identificación con el mismo, debido a que forma parte íntegra de su idiosincrasia, caracterizado por la productividad, ajenidad y libertad. Esto es, que el trabajo remunerado se puede considerar como la transformación de la naturaleza o el ejercicio de una acción por el ser humano que es recompensada a través de un salario, que ha venido relevando sus fundamentos e instrumentos. Romero, C. (2003).

Igualmente se justificó este trabajo investigativo porque es evidente la implementación de la flexibilización de las relaciones laborales mediante las tecnologías de información y comunicación, no sólo a nivel nacional sino también internacionalmente, es decir globalizada, por cuanto envuelve fraudes o simulaciones de los contratos de trabajo en desmedro de los y las que prestan el servicio o realizan una labor remunerada. Todo debido al proceso económico que se vive actualmente, donde los empresarios buscan la mayor productividad de su personal pero sin que influya notoriamente en los costos de producción, además que insisten en que se desregulen las normativas de manera que influyan lo menos posible dentro del campo laboral.

Por otra parte, las tecnologías genéricas surgidas de esos nuevos productos electrónicos digitalizados, de las redes de infraestructuras que los dinamizan y de la lógica organizativa que permite aprovecharlos llevan también a la renovación de todo el aparato productivo existente. Eso es lo que hace que un nuevo sistema tecnológico merezca el calificativo de *revolución*. Cada una lleva a la articulación de un nuevo paradigma o patrón tecnológico capaz de inducir un salto cuántico generalizado en productividad. Cada paradigma marca una nueva frontera de práctica óptima tecnológica, organizativa, encarnada en tecnologías genéricas aplicables a lo largo y ancho del aparato productivo, a cualquiera sea el producto o el servicio, a todo tipo de organización o actividades. Pérez, C. (s/f).

Razón por la cual, como consecuencia de la globalización, además de los grandes avances en tecnología de la comunicación implementados en la mayoría de los países del mundo, las relaciones laborales diversas han logrado proyectarse y expandirse debido a la rapidez y facilidad con que se puede manejar gran cantidad de información, ya que Internet es el medio más eficaz para garantizar la interacción y eficacia de su manejo. Lo que estamos viviendo actualmente es la transición de un patrón tecnológico a otro en el mundo productivo. Pérez. (ob.cit). En este sentido, Gubert citado por Arbonies, A. (2006) indica que “pronto habrá que afirmar que ser sabio consiste, sobre todo, en saber buscar, elegir o seleccionar funcionalmente aquello que nuestro intelecto requiere en cada momento.”.

El Contrato de trabajo como fundamento de las Relaciones Laborales

Evidentemente que desde el principio de la humanidad el ser humano fue realizando una serie de actividades productivas, vinculadas al devenir económico y social, que a lo largo de la historia se determinó *trabajo* y que al

interrelacionarlo entre dos o más personas, necesariamente hubo que reglamentarlo para evitar la explotación del hombre por el hombre y brindarle cada vez más una mayor protección al trabajador, como débil económico de la relación, por cuanto se trata de buscar un equilibrio entre quien realiza la mano de obra y a quien se le presta.

Por lo tanto, se comprende que el contrato de trabajo es el medio que legitima la condición tanto del trabajador o trabajadora como del patrono o empleador al cumplimiento de sus respectivos y recíprocos derechos y deberes, por cuanto de él se deriva la relación obligatoria entre las partes, ya que no es generador de derechos reales sino de derechos personales.

La definición del *contrato de trabajo* tiene importancia, no solamente doctrinaria sino fundamentalmente de índole práctica, resultando encomiable su adopción en los textos de las diversas leyes laborales nacionales como internacionales. De la noción “Contrato de Trabajo” se han dado diversas definiciones, siendo unánime tanto la doctrina como la jurisprudencia en señalar que los elementos que lo tipifican son: La prestación del servicio, la remuneración y la subordinación, se formalizará por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral, a tiempo determinado o indeterminado.

Ahora bien, en la actualidad con la flexibilización de las relaciones laborales se ha incrementado la individualización de los contratos de trabajo por encima de las contrataciones colectivas, algunas veces bajo la fórmula del contrato comercial y no del contrato de trabajo, es decir, en el plano del derecho civil y no del derecho laboral.

Esto se define como la consecuencia directa de reemplazo paulatino de la máquina por la mano de obra, del espacio cerrado de la fábrica por múltiples espacios físicos y virtuales por cada día menor distinción entre espacios públicos, privados o entre racionalidades diferentes, vale decir, entre la relación profesional especializada regulada, así como la privada autorizada y cotidiana. Por ello se habla de trabajadores nuevos y de trabajadores diferentes. Viloria, E.(2000).

Adaptación del Contrato Laboral como estrategia organizacional de la relación laboral

El objeto del *contrato de trabajo* no es la consecución de sus frutos, sino el trabajo mismo, es decir, la actividad misma que realiza el trabajador ya que es ésta la que se remunera y es allí donde radica la singularidad del *trabajo* como objeto de una relación jurídica por cuanto siendo algo distinto de la persona que lo ejecuta, es una emanación de ésta, con lo cual existe una unión indisoluble entre el trabajo como objeto del contrato y el trabajador como sujeto del mismo. Delgado Moya, R. (1997).

Si bien la legislación laboral surge como consecuencia del desigual poder de negociación que se caracteriza entre trabajadores y patronos, éstos son los que organizan, dirigen el proceso productivo y quienes contratan y se apropian de la fuerza de trabajo de quienes la realizan, siendo el contrato de trabajo como herramienta donde resume el compromiso asumido por las partes contratantes la base de toda relación laboral, ya que en éste se establecen las condiciones individuales o colectivas para desarrollar las respectivas funciones.

En lo que respecta a la República Bolivariana de Venezuela, el artículo 55 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) expresa:

El contrato de trabajo es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley

Lo que significa que debe contemplar como requisito fundamental los elementos de la relación de trabajo como son la prestación de servicio, la remuneración, la dependencia o subordinación y la ajenidad.

Sobre este aspecto, el contrato de trabajo será aquel mediante el cual el trabajador se obliga a prestar personal y directamente sus servicios por cuenta de un patrono o empleador y con tal fin, a permanecer personalmente a disposición de éste, quién se obliga, a cambio, a mantener las condiciones ambientales y de higiene y seguridad para garantizar a ese trabajador el bienestar, la salud y la vida, y a pagarle el salario estipulado. Alfonso Guzmán, R. (2008).

Es decir, que el patrono o empleador, no contrata un servicio, una energía o un esfuerzo, sino a una persona física, para que con inteligencia, destreza y habilidades desarrolle su capacidad ocupacional y profesional, lo que significa que el objeto del contrato laborales un ser humano que ejecutará o realizará una acción, ya que las instrucciones, órdenes y reglamentaciones que debe cumplir el trabajador se trata del estado de subordinación que se origina en la obligación de trabajar por cuenta ajena y permanecer a disposición del patrono dentro del horario que le corresponde.

Ahora bien, la nota característica de *subordinación y dependencia* a que se refiere la doctrina laboral, ha imperado hasta el presente, por cuanto ésta siempre ha considerado el *trabajo* desde el punto de vista civilista de acuerdo y en virtud de que todo trabajo que preste una persona a otra, bajo cualquier circunstancia, que se dé, siempre será de índole laboral y por lo tanto, habrá de estar amparado por el Derecho del Trabajo, sin que esto, necesariamente implique ningún privilegio para o a favor de la referida persona que directa o indirectamente preste sus servicios a otra, sólo bajo el pretexto de que la misma, supuestamente, pertenezca a *una clase social diferente*.

Alcance de la flexibilización en las relaciones de trabajo

El término *flexibilización* surgió como fórmula de calificar la capacidad de adaptación de los procesos para producir bienes y servicios o como forma de organizar el trabajo, lo que implica adecuar su cantidad así como la calidad, de acuerdo con los requerimientos de la producción, es decir, se asocia incluso con la posibilidad de ajustar además de la jornada el horario en cuanto sea posible. Esta figura se contrapone con la rigidez de las normas laborales y se coloca como signo de precarización y desregulación, por cuanto se considera un retroceso a las formas tradicionales de empleos o una manera de excluir a los trabajadores del sistema de seguridad social.

Para determinar el alcance de la flexibilización de las relaciones de trabajo, entendiéndose éstas que son en esencia la gestión de las regularizaciones, que demanda la relación entre trabajadores y empleadores Lucena, H. (2004), se debe abordar la garantía de la estabilidad laboral y las políticas tendientes a regular las diversas formas de producción, puesto que si bien es necesario adecuarlas para adaptarlas a la globalización de la economía,

también es necesario revisar la normativa laboral para seguir manteniendo la protección de la masa trabajadora.

Ahora bien, son indudables los diversos cambios que se han producido no sólo en las relaciones de trabajo sino en toda la sociedad, pero esa adopción es equivalente a un cambio cultural Pérez, C.(ob.cit),sin embargo, estos cambios han ocurrido debido al impacto de la revolución tecnológica, la globalización de la economía, la creación de bloques de integración regional, la flexibilidad del mercado de trabajo, la formación de un nuevo orden político impulsado por el debilitamiento del rol hegemónico de los Estados Unidos, la disolución de la Unión Soviética y la consolidación del liderazgo japonés. Moneta en “Mitos y Realidades del Nuevo Orden Mundial. Escenarios Posibles” citado por Rodríguez, M. (1994)

Evidentemente que como consecuencia del desarrollo tecnológico y la transformación del sistema productivo mundial, el mundo ya no es el mismo que a mediados del siglo pasado, por cuanto ha ocurrido una transformación en el pensamiento sociológico, ocasionando con ello un rechazo a los totalitarismos y un sentimiento de confusión e incertidumbre.Sin dudas las nuevas tecnologías determinan cambios en los procesos productivos,es la dimensión actitudinal, humana e ideológica que acompañan la actual revolución tecnológicaLucena H. (2004).

Es decir, que paradójicamente tiene lugar en el mundo la revolución tecnológica que transforma radicalmente las condiciones de la producción material y por consiguiente de todas las acciones de la sociedad.Ibarra, J. (1998).Bajo este contexto, en lo político y en lo económico se originó un discurso de tendencia neoliberal que le dio una prioridad a los temas de la apertura comercial, a la desregulación económica, a la reducción del Estado,

a la búsqueda de una mayor calidad en la gobernabilidad del sector público y en la conceptualización de la llamada *economía sin peso*, basada en el conocimiento y los servicios, en la comunicación y en la información. Romero, C. (2003).

Lo que trae como consecuencia el crecimiento del desempleo, como un fenómeno típico debido a un conjunto de causas concurrentes tales como: Desaparición de empresas, de industrias y de tecnologías; obsolescencia de oficios, elevación de la productividad, redefinición de procesos o productos, reubicación geográfica de actividades, etc. Pérez. (ob.cit).

Esto indica que la progresiva integración de la economía mundial a partir de la apertura a mercados competitivos, la desregulación y la dinámica tecnológica antes descrita obliga a las empresas a desarrollar la capacidad de dar respuestas rápidas, adecuadas frente a la incertidumbre, al acortamiento del ciclo de producción y al encarecimiento del capital en un entorno cambiante.

De ahí que los dos componentes de la actual revolución tecnológica son, por una parte, la informática y las telecomunicaciones, por la otra, el nuevo modelo gerencial, introducido originalmente por los japoneses, adoptado desde entonces en múltiples maneras. Pérez, C. (ob.cit). A la vez, que se permite la fragmentación, la competencia salarial individual y la flexibilización del mercado de trabajo, igualmente se observa una reducción de la diversidad de oferta salarial, es decir, cualquier empleo o ninguno; precariedad o exclusión, lo que genera el desarrollo de una masa laboral contingente, un cierto tipo de *nómadas laborales*, lo cual contribuye a disminuir los salario a escala mundial Batar 2000; Mathatia,Salzman(2001).

Basamentos para la flexibilización de las relaciones de trabajo

Con este modelo de relaciones de trabajo se da la transformación del sistema tradicional de las grandes corporaciones, donde está establecida una organización jerárquica piramidal, donde la asignación de cargos así como remuneraciones están determinadas individualmente, además de existir una clara separación de las funciones de producción, administración y comercialización. En su estructura, la empresa moderna ya no es una pirámide jerárquica y compartimentada por funciones sino una red flexible y descentralizada con una dirección estratégica, de alta autonomía en cada nodo. Pérez, C. (ob.cit).

Todo ello ocurre bajo el resplandor del éxito de las empresas nuevas, donde se generan muchos empleos con calificaciones distintas, muy distintas de las tradicionales donde la pirámide jerárquica compartimentada por funciones que representaba, hasta hace muy poco, la mejor manera de estructurar a un grupo humano para realizar de manera eficaz una tarea compleja. Esa forma de organizarse para lograr eficiencia de escala, en base a una jerarquía técnico-gerencial profesionalizada, se fue desarrollándose desde comienzo de siglo. Pérez. (ob.cit).

Sin embargo, las empresas modernas no pueden ni deben ser manejadas en esos términos, ya que debe existir una coherencia entre las exigencias del contexto macroeconómico y la organización del trabajo, debiéndose imponer un sistema de conexiones entre actores autónomos, con diferentes dimensiones y estructuras que no necesiten estrictas definiciones para funcionar y estar capacitadas para establecer vínculos de cooperación con entidades similares y hasta con competidores para lograr objetivos mutuamente compartidos.

Este nuevo estilo tecnológico, conduce a una reorganización completa del proceso productivo, reduce la importancia de las tareas operativas, jerarquiza el tratamiento y análisis de la información y fomenta la creación constante de nuevos productos. Tal patrón organizativo y emergente exige de las organizaciones, empresariales y humanas, públicas y privadas, el cumplimiento de una serie de nuevos principios, basados en la fabricación en lotes pequeños con un mínimo de inventarios y cero defectos. La integración descentralizada de los procesos de producción, mediante la conformación de una red central que vincula a múltiples unidades decisorias autónomas, las cuales están interconectadas mediante una base de datos común.

La búsqueda de la integración como vía renovada en la obtención de una mayor productividad, a partir de la disminución de tiempos muertos, sincronización en el funcionamiento de equipos, movilización de stock, etc. La identificación de instrumentos y métodos precisos de producción y de medición como el justo a tiempo, la entrega inmediata, así como la utilización sistemática de las máquinas herramientas de control numérico. Iranzo, C. en "Las Relaciones de Trabajo en los Noventa. Desafíos y Propuestas." citada por Rodríguez (1994):

Lo que significa que de esta nueva manera de producir y organizar la producción, emerge un nuevo modelo de trabajo donde predominan las relaciones horizontales de organización y tomas de decisiones. En vista de lo anteriormente planteado, se puede inferir que tales requerimientos causan un impacto determinante en la actual forma de distribución del trabajo y en los esquemas tradicionales de participación, capacitación y remuneración, así como en el sistema de relaciones de trabajo.

En consecuencia, en estas empresas los empleados y trabajadores dejan de ser vistos como un costo para considerarse como capital humano, socios técnicos en la innovación y en la generación de riquezas. Las relaciones laborales van evolucionando de la confrontación y la desconfianza hacia la cooperación y el consenso. Pérez. (ob.cit).

Flexibilidad laboral por aplicación de tecnología

Aunque la mayoría de las grandes corporaciones son reacias a reconocerlo, el sistema de especialistas en esta materia, les proporciona flexibilidad y economía en cuanto al tiempo trabajado y al rendimiento realmente realizado y aunque el conocimiento a diferencia de la información implica análisis, valoración e inteligencia, pero a pesar de ser creada por los seres humanos no es necesariamente un bien exclusivo del individuo creador. Por lo tanto, estas características provienen de un nuevo mercado laboral y están basadas en unas relaciones laborales horizontales, que funcionan sin las complicadas credenciales y convenios para su cumplimiento, muy distintas a las tradicionales que normalmente son verticales apoyadas en una estructura formal de los sistemas profesionales.

Cabe señalar a finales del Siglo XX, la mayoría de las empresas cuyo principal producto es la tecnología, estaban organizadas sobre el modelo dominante e integrado, con desarrollo interno de los empleados y con relaciones laborales a mediano y largo plazo. Sin embargo, en este nuevo siglo ese modelo fue declarado obsoleto en la práctica por uno superiorísimo en efectividad, eficacia, productividad y adaptabilidad: La organización en red, apoyada por el potencial de la intercomunicación digitalizada. Esa forma organizativa es capaz de manejar tareas mucho más complejas y estructuras mucho mas vastas, al mismo tiempo que conserva una enorme flexibilidad en

cada nodo y gran capacidad adaptativa en cada punto de contacto con el medio exterior. Pérez. (ob.cit).

De hecho, actualmente las relaciones laborales son mucho más flexibles e informales, puesto que las compañías, para satisfacer sus necesidades y las de sus clientes, contratan trabajadores preferiblemente con mucha experiencia antes que desarrollarlos ellas mismas, es decir, buscan en el mercado antes que generar las capacidades que necesitan.

Estas contrataciones se realizan por intermedio de las redes sociales y a través de recomendaciones de empleados de las mismas empresas, para lo cual se debe tener muy buena reputación y acreditación, además de mantener sus capacidades actualizadas con la finalidad de lograr un buen rendimiento económico a corto o mediano plazo. Como contraste, de mantener su permanencia en compañías tradicionales, el crecimiento personal sería a largo plazo, cambiando su ocupación a medida que va ascendiendo de jerarquía y su recompensa económica llegaría, previsiblemente al final de su carrera profesional en forma de un sueldo más alto y después una buena jubilación. Cappelli, P.(2001).

Las razones por la que los empleadores tienen más posibilidades de buscar en el mercado externo trabajadores con experiencia que puedan darle mayores y mejores resultados de rendimiento inmediato en vez de desarrollarlos internamente, se debe al interés de crear un rápido crecimiento de las empresas, discrepando de los empresarios que contratan a trabajadores sin experiencia, recién salidos de la universidad o de los tecnológicos, ya que les pagan sueldos extremadamente bajos, es por ello que los prefieren sin formarse para entrenarlos y mientras les salen mucho más baratos que contratar a los empleados experimentados.

En efecto, las personas jóvenes o recién graduadas que se incorporan al mercado laboral formal por vez primera, siempre se adaptan más rápidamente a la cambiante realidad de la mano de obra por cuanto no han tenido experiencia previa que pueda influir en sus expectativas y mientras más jóvenes, su actitud será más positiva hacia la compañía a la cual prestan sus servicios. El modelo de relaciones laborales informales que opera por medio de redes se considera que es lo que impulsa la singular capacidad de innovación y flexibilidad de estas empresas.

Pero seguro que también tiene desventajas y una de ellas tiene que ver con la práctica de robarse trabajadores calificados entre unas a otras. Si bien éste es un método excelente para que las empresas obtengan capacidades cambiantes que van necesitando, supone una carga considerable para aquellas empresas cuyos empleados se marchan. Cappelli, P.(ob.cit).

Un intento de hacer que sea rentable la formación que proporciona la empresa, sea redactar un contrato que la vincule a los trabajadores por un tiempo determinado después de recibir la formación. Si el trabajador quiere irse antes de que termine dicho período de tiempo, deberá devolver a la empresa la cantidad acordada en dicho contrato.

Los ejemplos de sectores y ocupaciones en lo que la movilidad de los trabajadores entre diferentes empresas son muy diversos, ya que la formación y desarrollo de éstos tienen lugar en el mercado, por cuanto no es probable que ellos se comprometan a hacer carrera dentro de una única compañía, lo que les ayuda a abordar importantes problemas de desarrollo creados por el paso hacia nuevos convenios impulsados por las empresas que insisten en la retención y compromiso de sus empleados.

Igualmente ocurre en las empresas de comida rápida, que mantienen una alta rotación de personal y salarios mínimos, para mantener una cantidad adecuada para funcionar adecuadamente, y ofrecen una bonificación por antigüedad, sin embargo, los trabajadores recién contratados se mantienen activos por uno o dos meses y luego después de cobrar su último sueldo se van inesperadamente sin participarle al patrono.

Esta movilidad, crea como consecuencia la escasa perspectiva de la sindicalización basada en la no representación de líderes sindicales de grupos tan dispersos, cuyas prácticas no están diseñadas para abordar estos problemas que se han creados con respecto a las relaciones laborales basadas en el mercado.

Otra manifestación del crecimiento de la contratación externa ha sido la explosión del mercado de ferias de trabajo, que han dejado de ser actos básicamente informales y no lucrativos dirigidos por terceros, para convertirse en acontecimientos rentables dirigidos por empresas especializadas que cobran por selección. De modo particular, en el área de tecnología, el atractivo de estas ferias consiste en encontrar candidatos de gran calidad que ya tienen trabajo pero que pueden estar interesados en cambiar a otro que le otorgue mejores condiciones, sobre todo económicas.

Ahora bien, para resolver el problema de la retención de empleados hay que reconocer que no se puede hacer sin el concurso de todos, ya que no existe una programación ni sistema que ate de por vida a los empleados a una determinada compañía como anteriormente lo hacían las corporaciones japonesas, cuando la competencia les ofrecen mayores y mejores beneficios, además de atractivas oportunidades. Por lo tanto, se deben eliminar, en lo

posible, problemas en los lugares de trabajo, creando condiciones óptimas para realizar las labores con satisfacción y así lograr su permanencia.

De esta forma, el mercado flexible de trabajo no ofrece ni permite un verdadero compromiso con ninguna de las ocupaciones actuales. El trabajador que se encariña con la tarea que realiza, que se enamora del trabajo que se le impone e identifica su lugar en el mundo con la actividad que desempeña o la habilidad que se le exige, se transforma en un rehén en manos del destino. No es probable ni deseable que ello suceda, dada la corta vida de cualquier empeño y el “Hasta Nuevo Aviso” implícito en todo contrato. Romero, C. (2003).

En la actualidad gestionar la durabilidad del tiempo de los trabajadores en las compañías resulta muy difícil de imaginar debido a la velocidad con que cambian los mercados laborales, además llegará el punto en que los conocimientos sean obsoletos en las diversas capacidades de determinados empleados y se busquen nuevos enfoques y más competencia. Hace diez años, la persona que llevaba tres empleos era una “inconstante”. Hoy día, una persona que tenga treinta años de edad y lleve diez en una misma empresa, uno se pregunta si no será demasiado conservadora. Cappelli, P. (ob.cit)).

A medida que los empleados van adquiriendo experiencia, cambian sus capacidades y sus intereses, así como sus expectativas futuristas y mantenerlos en el mismo puesto puede requerir pagarles más de lo que vale su trabajo o también arriesgarse a que se aburran en el mismo hasta el punto de que baje considerablemente su rendimiento y por ende también el de la empresa. Un sistema de remuneración orientado exclusivamente por la antigüedad, basado en una definición estrecha de puestos de trabajo y

canales de ascenso, viene siendo reemplazado sistemáticamente por una orientación más marcada por criterios individuales productivistas. Dombois y Pries. (2000)

Evidentemente que la reducción de la formación de los trabajadores crea un círculo vicioso de fallas de capacidad que conduce todavía a una mayor contratación externa, ya que conforme disminuye el desarrollo de los trabajadores formados, asimismo empeora la escasez de mano de obra calificada. El contrasentido de la rotación de personal es que es costosa y las relaciones a largo plazo aportan ventajas importantes, lo que no necesariamente significa que las compañías no puedan reestructurar y modificar sus competencias sin que se complique el reto que supone hacerlo.

En este sentido, extremar las tendencias a la transnacionalización del empleo, analizando las posibilidades y características de un mundo totalmente globalizado tiene cierto valor teórico, pues permite destacar los fenómenos auténticamente nuevos, además de la realidad económica mundial que supone la superación de los obstáculos fronterizos, por lo menos en un futuro a corto plazo.

En primer lugar, la generación de una nueva economía basada en lo tecnológico y lo comercial, en la electrónica y en lo virtual, en el mercado de imágenes y no en la producción, y en la marca y no en el producto, lo que rompe con el modelo de la fábrica y con los conceptos de capital y trabajo derivados de la era industrial. En segundo lugar, la aparición de una nueva dirección de la política basada en lo interactivo y/o lo flexible, la cual va a competir con instituciones ya conocidas como lo son el Estado de Bienestar, los partidos políticos y los sindicatos. En tercer lugar, la creación de unas

nuevas condiciones laborales, en donde al declinar el poder de los sindicatos, declina también la contratación colectiva. Romero, C. (2003).

Por ello, así como el trabajo conoció el sometimiento con la esclavitud, el vínculo jurídico con la servidumbre y la necesidad por la vía del salario, ahora se vincula con una civilización postlaboral en la que el trabajo ya no desempeñará el mismo papel que ha tenido en todo el ciclo que ha transcurrido desde la revolución neolítica hasta los inicios de la revolución tecnológica, pasando por la industrial. Tezanos, J. (2001). En cuarto lugar, el desarrollo de variadas formas culturales, que van desde la crítica a la racionalidad heredada de la Ilustración hasta la certificación de unas nuevas formas de esparcimiento. Y En quinto lugar, todo lo que se ha llamado hiperrealidad, es decir, entre la realidad y la ficción. Romero, C. (2003).

Con relación a la generación de esta nueva economía, se tiene que los modelos Fordista y Taylorista basados en la producción en serie y completa dentro de una fábrica, con obreros determinados y con un horario determinado, ya no se usan o están dejando de ser utilizados en un proceso productivo cada día más dependiente de nuevos patrones gerenciales, de la *flexwork* y la *homeofficeemployees*, la electrónica, de la información de los servicios y de la economía virtual, donde la Internet, el e-mail y el cellphone, el capital humano con conocimientos, habilidades y competencias atribuida a individuos relevantes a la actividad económica, el teleworko trabajo relacionado con la información y la comunicación virtual, el análisis de los mercados, la propiedad intelectual como la patente, la marca registrada, los derechos de autor, los secretos industriales; así como la información virtual que juegan un papel estelar. Romero, C. (2003).

De igual manera que así como el capital se internacionaliza, igual mantiene con respecto al empleo una relación ambigua, lo que no impide que los Estados Nacionales ejerzan su función de reguladores y cohesionadores de la sociedad como factor indispensable para garantizar el desarrollo de las actividades económicas. Por otro lado, las limitaciones territoriales de todo Estado soberano son obstáculos para la total transnacionalización mediante la implementación de normas y políticas públicas que se refieren a los empleos públicos o privados.

Evidentemente que esta nueva economía denominada indiscriminadamente como la bioeconomía, la economía electrónica, la economía virtual y/o la cibereconomía, se fundamenta en una transformación tecnológica, por cuanto esta nueva tecnología está basada en la información y el conocimiento más que en los recursos naturales y el capital físico. En definitiva, es que la búsqueda de una integración del conocimiento entre la ciencias y las humanidades y la innovación son centrales para esta perspectiva la cual se retira de la producción industrial a larga escala y hace de lo virtual su Alfa y su Omega. De hecho, se proyecta la idea que es más la producción de la información que la producción de bienes la que mueve la economía actual. Romero, C. (2003).

La flexibilización de las relaciones de trabajo de acuerdo a la producción

La estrategia de flexibilidad de las relaciones de trabajo que se quiera adoptar dentro de una empresa con respecto a la producción, dependerá de una serie de variables en la duración efectiva del tiempo de trabajo; y que deberá manejarse bajo distintas modalidades como: variaciones individuales, colectivas o estacionales del horario, uso del tiempo parcial o trabajo intermitente, ya que el objetivo sería el de llegar progresivamente a un

régimen de contrato que prevea un número determinado de horas de trabajo, dejando a la empresa y al trabajador, la libertad de variar la cantidad de horas que realmente necesiten ser trabajadas.

Asimismo las relaciones de trabajo se pueden flexibilizar mediante la rotación de los trabajadores en funciones variables de acuerdo a las necesidades de la producción, la cual se hace posible a partir de la polivalencia del personal y de los equipos, incluyendo préstamos de trabajadores de diferentes departamentos o inclusive de otras empresas relacionadas con la línea de producción. Esta salida, para que tenga el éxito deseado, exige la capacitación y formación del personal de manera integral y permanente, así como de la flexibilidad en materia de remuneraciones, a fin de reflejar en los sueldos y salarios la evolución de los resultados de la empresa.

La flexibilización como beneficio para los patronos o empleadores

La flexibilización, que puede ser entendida como una desregulación o eliminación de las restricciones del trabajo, es una estrategia modernizadora que ha generado grandes cambios en la organización del trabajo, para que las empresas, de acuerdo con los patronos y empleadores, puedan adaptarse a las condiciones de competitividad y apertura comercial, centrada ante todo en la implementación de innovaciones tecnológicas y en la liberación de las relaciones de trabajo, debido a la incapacidad del sector empresarial de sostener trabajadores en condiciones estables.

Hay que señalar que con la elevación de los costos, tanto de mano de obra como de materia prima, los empresarios requieren de mayor inversión económica de capital y este modelo productivo basado en el neoliberalismo, establece una estrategia de producción flexible en el cual se reducen los

inventarios, se eliminan gerentes y supervisores y cada trabajador es responsable de la labor que debe desempeñar y la cantidad de mercancía que debe producir.

Sin embargo, lo que los empresarios esperan con la aplicación de la flexibilización, es que se incremente la eficiencia y competitividad de sus empresas, reduciendo a la vez el costo del trabajo y aumentando la movilidad, en este marco, por lo tanto y de acuerdo con este criterio, el Estado debería disminuir su participación en las relaciones entre los trabajadores y los patronos y así promover la eliminación de las instituciones y regulaciones protectoras que están distorsionando la libre asignación de tareas.

Lo anterior permite aseverar que los patronos y empleadores aspiran que la flexibilización se convierta en un proceso en el cual el trabajo debe ser adaptable a los cambios generados por la globalización, con el objeto de reducir limitaciones, tales como reglas, reglamentos, regulaciones, que entorpecen a la empresa funcionar en el mercado internacional.

Además, se eliminaría un conjunto de normas que regulan la conducta de los trabajadores, por ejemplo, la puntualidad, el ausentismo, la producción diaria, ya que no haría falta la autoridad del patrono para sancionar el incumplimiento, por cuanto la labor no se prestaría en las instalaciones de la empresa, lo que puede acarrear un adelanto a los procedimientos de elevación de la productividad, pues lo que se busca y desea es que la organización sea lo mas productiva posible y que se obtenga mayor rendimiento.

Cabe considerar, por otra parte, las políticas activas seguidas por la mayoría de las empresas cuyo personal se encuentra dentro de los parámetros señalados, ya que éstas están centradas en la reducción de costos de contrataciones y en la disminución de cargas laborales mediante la flexibilidad laboral, con la aparente creación de más empleos, agilizando así los mecanismos de la oferta y la demanda de puestos de trabajo, mediante un mercado sumamente selectivo basado en la productividad y eficiencia.

Por lo tanto, la empresa que siga bajo los requerimientos del régimen económico tradicional y que no apunte su estrategia comercial hacia el proceso productivo flexible, basado en la nueva forma de contratación lineal, no podrá asumir la competencia impuesta por la globalización, como lo señala Romero, C. citado por Añez, C. (2005) “el proceso de globalización obliga a prepararse ante las nuevas dinámicas del mercado moderno para competir y desarrollar ventajas comparativas y competitivas para no ser excluido del mercado nacional e internacional”, para lo cual deberá disponer de nueva tecnología y medios de producción diferentes.

Ahora bien, las políticas remunerativas de este tipo de empresas es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el trabajador como para la organización, para que éste se sienta atraído y esté motivado económicamente para desempeñar sus labores. Además la compensación económica debe ser suficientemente alta para despertar interés y atraer postulantes altamente capacitados y adiestrados para que presten el servicio profesional.

No obstante, cuando los niveles remunerativos no sean competitivos, el trabajador tratará de buscar la oportunidad de ofertar otro empleo en alguna organización de la competencia, siendo ésta una de las causas que

incrementa la tasa de rotación laboral, por lo tanto, es indudable que con el ofrecimiento de mejores sueldos, la empresa se garantiza, por un determinado tiempo, la conservación del talento humano formado, lo cual incide en el nivel de rendimiento y productividad de la misma.

Ahora bien, frente al incumplimiento de los deberes a los que legalmente están sometidos los patronos, ya que éstos alegan que se requiere de la flexibilización del trabajo para así obtener la colaboración de un trabajador cada vez más calificado y cada vez mas comprometido con el proceso productivo donde labora, el Estado se convierte en el protector de los trabajadores mediante la aplicación de principios fundamentales de contenido laboral. Ante esa circunstancia, el derecho del trabajo tradicional tampoco admitía lisa y llanamente la flexibilidad de la norma. En general, en lugar de admitir que la norma sea adecuada a las circunstancias por quienes la apliquen, prevé expresamente cuál o cuáles son las únicas formas de flexibilidad admitidas. Mantero, O. (1991)

Visto de esta manera, la referencia al uso y valorización de la fuerza de trabajo y a las condiciones jurídicas que se configuran para regir este proceso, no pueden impedir la transformación de las relaciones laborales por cuanto es un hecho real basado en las nuevas reglas de competitividad, que a su vez obligan a desarrollar procesos de reestructuración que provocan una reducción del número de trabajadores a utilizar.

Cabe considerar, por otra parte, que algunas compañías o grupos económicos tienden a consolidar un conjunto reducido de trabajadores funcionalmente indispensable, la mayoría de alta calificación, buenos ingresos y oportunidad de capacitación y a flexibilizar, contratar o subcontratar el resto de la fuerza de trabajo flotante para optimizar o ajustar

sus costos de producción, teniendo como consecuencia, no sólo la reducción del empleo global sino creando empleos precarios con un incremento del sector no asalariado, informal o directamente clandestino que es aprovechado debido a las estrategias de supervivencia de estos individuos.

Los sindicatos y la flexibilización de las relaciones de trabajo

Dentro de una determinada empresa, la introducción de la flexibilidad puede hacerse de diferentes maneras, dependiendo de la actitud asumida por las organizaciones sindicales y del grado de fortaleza o debilidad que tengan para aplicar sus estrategias. Es decir, que podrán asumir una actitud conflictiva, propia de unas relaciones de confrontación, donde el sindicalismo se opone a aceptar las consecuencias de la reorganización del aparato productivo cuando haya ausencia de propuestas alternativas que beneficien a los trabajadores o podrán tomar la actitud de cooperar con la empresa, siempre que se hayan negociado y aprobado todas las cláusulas que los beneficien, sin que la organización obrera pierda poder frente a la reestructuración.

En la actualidad existen diversos factores que se conjugan para hacerle competencia al movimiento sindical dentro del contexto de la flexibilización de las relaciones de trabajo, tales como la poca identificación con la dirigencia sindical debido al debilitamiento de la fuerza de los sindicatos; inconsistencia con los fines de la empresa por cuanto no hay identidad con ella; la insatisfacción motivada a los bajos salarios; y el perfil de la fuerza de trabajo, por cuanto a pesar de haberse profesionalizado en su mayoría más, está subpagada en su ingreso, además que tampoco cuentan con el apoyo del Estado.

Todo esto trae como consecuencia que con la flexibilización de las relaciones de trabajo prestadas a distancia, los sindicatos tienden prácticamente a desaparecer, por cuanto es sumamente difícil aglutinar a los trabajadores en torno a una ideología sin éstos tener el contacto directo con sus representantes sindicales, además, para los sindicalistas significa que son ellos los que deben buscar a los trabajadores donde prestan el servicio a fin de asesorarlos y prestarle la ayuda sindical, por cuanto al estar esparcidos por diversas partes y sin una sede única, el patrono puede mantener mayor control sin el riesgo de mantener conflictos laborales interpuestos por los sindicatos.

Así, se pasa de ser un trabajador sindicalizado y particularizado a ser un ciudadano universal, dentro de un marco en el cual ya no hay muchas diferencias entre la vida laboral y la vida privada del trabajador “economía doméstica versus economía de la industria.”Romero, C. (2003).

De esta forma, una vez más se comprueba cómo el mundo globalizado favorece una política económica, comercial y laboral sin fronteras y contribuye a la aparición de un trabajador transnacional que no obedece a criterios organizacionales, que no le interesa la afiliación sindical y que no tiene una adscripción nacionalista. Los trabajos, los productos y las redes empresariales se convierten en transnacionales, dentro del marco de la internacionalización del capital. (Kochan, Katz and Mc Kersie 1996 citados por Romero.2003).

Estabilidad de los trabajadores frente a la flexibilización

Debido a la ruptura de los esquemas laborales tradicionales y a las crisis económicas nacional e internacional, ha significado para una gran masa de

trabajadores la necesidad de buscar, de manera alternativa, otros medios de ingresos para poder cumplir con sus obligaciones y sentirse útiles, lo que conlleva a aceptar unas condiciones laborales no acordes con las normativas jurídicas vigentes que le brindan protección social, mediante la práctica de relaciones contractuales con tendencia flexible, que revela la limitación que representa el derecho a la estabilidad en el trabajo.

Esta aceptación de nuevas condiciones y modalidades de empleo influyen de manera notoria en el ingreso percibido, las horas de prestación de servicios, la labor específica que se debe prestar, las prestaciones sociales y la seguridad social, entre otros aspectos legales, ya que desaparece totalmente la tutela del Estado para proteger los derechos individuales de los trabajadores, por cuanto no son considerados, por parte del patrono, como tales.

En este sentido, la estabilidad, como principio fundamental de las relaciones de trabajo para mantener en el tiempo el nexo jurídico entre el trabajador y el patrono, es el derecho que se incorpora al patrimonio del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causas para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista en la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio. Bonhome, C. (1944).

Por otra parte la doctrina contemporánea no se aleja de esta concepción, así que Alfonso-Guzmán, R. (2004) afirma que “En términos latos, *la estabilidad* consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo”. Es decir, que el Estado, mediante una reglamentación jurídica adecuada, debe sustentar esta garantía, otorgándole al trabajador la seguridad que le

corresponde y que se encuentra establecida en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el cual establece:

El Estado protege el trabajo como hecho social.

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Esta protección que brinda la Constitución sobre la estabilidad de los trabajadores igualmente se encuentra establecida en los artículos 85 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012)(LOTTT), así como diversas normas jurídicas que protegen sus derechos.

Es importante señalar que la flexibilización de las relaciones de trabajo, se ha extendido a la mayoría de los países del mundo, adoptando, en cada caso individual, la modificación de la legislación laboral, la transformación en la contratación colectiva o individual y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas.

Los resultados de esta estrategia de flexibilizar el trabajo trae como consecuencia el incremento de la producción con la consecuente ganancia para los empresarios, sin embargo, hay que tener en cuenta que son los trabajadores los que se encuentran desasistidos en sus derechos, independientemente de la protección que le establecen tanto la Constitución Nacional como la normativa laboral vigente. En este sentido, el Estado como regente de las normas de protección de los trabajadores, debe estar atento de que no se violen sus derechos y que no sean desmejorados en sus condiciones sociales y económicas.

Solicitud de empleo por intermedio de la red

Para los seres humanos, la ejecución del trabajo puede considerarse además de un deber, como una de sus prioridades fundamentales, convirtiéndose cada vez más en una situación de dignidad para quienes lo realizan al considerarse útil para sí mismo como para el resto de la sociedad, por cuanto al ejecutarlo representará un medio de subsistencia vital para esa persona y es que el trabajo decente constituye un grado de superación individual para ese trabajador.

En efecto, cada persona al convertirse en trabajadora lo que desea es realizar su función dentro de un esquema de protección de sus derechos laborales, en las mejores condiciones de un medio ambiente para ejecutar su

trabajo y una estabilidad en el empleo que le de seguridad. Estas condiciones, independientemente del trabajo que se realice, establecerán unas relaciones laborales exitosas, tanto para el trabajador como para el patrono.

En este sentido, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) prevé en su artículo 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. (...). La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Ahora bien, antes de existir la red de Internet, para buscar empleo era usual asistir personalmente acompañado del currículum vitae (CV) del o la aspirante a la empresa u oficina que había publicado una solicitud en la prensa o mediante una recomendación de alguien que trabajara en la misma, es decir, tenían que verse “cara a cara” tanto contratante como contratado o contratada.

Sin embargo, con la masificación de la red esta asistencia personal ha quedado obsoleta, ya que basta introducir sus datos en los respectivos portales online que ofrecen oportunidades de empleo y podrá ser seleccionado o seleccionada si cumple con los requerimientos exigidos, ahorrando a su vez, tiempo y dinero en los traslados, por cuanto puede postularse a varias empresas al mismo tiempo y poder optar al empleo que le ofrezca mejores ventajas.

De hecho, los especialistas coinciden que ingresar el currículum en algún portal de empleo asegura quedar registrado en una base de datos a las que cada vez más recurren las empresas u oficinas que buscan personal. Igualmente existen páginas Web que informan cómo prepararse para la entrevista de trabajo, sugerencias para mejorar los CV y las habilidades que demandan algunas empresas en los candidatos y candidatas optantes.

Por ejemplo, en Venezuela, en el marco de la feria de empleo Talento IESA2009, la cual ha crecido continuamente desde el año 2003, el número de empresas que publicaron ofertas de trabajo por Internet fueron más de 30.000 (Diario El Nacional.19 de octubre 2009.Tu Guía Laboral. pág. 2). Asimismo, de acuerdo con los resultados de un análisis sobre la oferta de empleo en el país presentada por la empresa www.Empleate.com, se indicó que en los portales de empleo se publicaba el ochenta y tres por ciento (83%) de las ofertas de empleo en el país, además de que durante el primer semestre del año 2009, se publicaron más de 100 mil ofertas de trabajo.

Otro de los descubrimientos del estudio muestra que la mayoría de las ofertas de empleo están concentradas en las regiones capital y central del país, además que las empresas ofertantes son, principalmente, del sector comercio y servicios en un setenta por ciento (70%) y que la mayor demanda se orienta hacia personas con edades entre 26 y 35 años.

Se puede concluir, que por intermedio de los portales de empleo en línea, se obtiene una considerable economía de tiempo, tanto para los postulantes como para las empresas, ya que basta que una persona solicitante vea el aviso, envíe su CV y a los pocos minutos la empresa lo llame para coordinar una entrevista, lo que significa una gran fortaleza para todos, además con la red de empresas o consultores especializados en búsqueda y selección de

personal, se tiene toda la información en línea y actualizada, de esta forma construyen y fortalecen una gran base de datos que posteriormente les facilita y agiliza el trabajo.

¿Privacidad del trabajador o resguardo de secretos industriales?

Si bien es cierto que para solicitar un empleo, los y las aspirantes al mismo presentan su mejor perfil, posteriormente a obtenerlo, la situación dentro de la empresa puede cambiar y en muchas ocasiones, el empleado o empleada puede aprovecharse del contenido de alguna información para forjarla, alterarla o intercambiarla en su propio beneficio, aún cuando la persona o ente que lo vaya a usar no haya tomado parte en el forjamiento, alteración o intercambio de la referida comunicación.

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 16, Literal d) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (2012), una de las obligaciones esenciales del patrono con respecto a sus empleados y empleadas, es la de respetar su dignidad y con ello su intimidad y libertad de conciencia. Por otra parte, éstos y éstas, tiene deberes básicos con aquel, entre los cuales se contempla la observación de órdenes e instrucciones que se les imparta en cuanto a la ejecución del trabajo a desempeñar, así como la abstención de divulgar información de la actividad productiva del patrono que pudiera causarle perjuicio.

Basado en lo anteriormente expuesto, ¿se puede extender la protección de la intimidad y privacidad de los trabajadores y trabajadoras establecida en la norma jurídica antes señalada cuando emitan o reciban comunicaciones que perjudiquen a su patrono en el curso de la prestación del servicio? Como ejemplo se cita el caso de un empleado que envíe una comunicación

electrónica donde se revele información de vital importancia a competidores de la compañía para la cual trabaja.

Por una parte, si el patrono intercepta la comunicación electrónica enviada por el empleado, estará violando su privacidad, conculcando así sus preceptos constitucionales, pero por la otra, al hacerlo estará ejerciendo su derecho a evitar el robo o sustracción de secretos industriales mediante el monitoreo de las instrucciones impartidas al empleado para que las ejecute correctamente.

Ante esta situación, surge la interrogante sobre ¿Cual derecho debe privar? Ante tal disyuntiva, Marc Carrillo, citado por Rodríguez, A. (2006), opina que:

... no existen derechos absolutos: ni el de la libertad de empresa o el de la propiedad de la dirección del e-mail, que pueda invocar el empresario, ni el derecho del trabajador a la inviolabilidad de sus comunicaciones (...) No se puede afirmar ni que el trabajador puede invocar de forma indiscriminada su derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, como tampoco que el empresario pueda acceder en cualquier caso al contenido de un instrumento de trabajo como el correo electrónico.

En consecuencia, se debe realizar un examen concreto de las circunstancias que rodean la relación laboral, valorando los elementos esenciales de la información, para determinar si la interrupción, interceptación o grabación de la comunicación privada realizada al empleado a sido efectuada en el ejercicio razonable del derecho del patrono a ejercer el control sobre la prestación del servicio o fue desproporcionada, violando así el derecho a la privacidad de las comunicaciones de sus trabajadores.

Sobre este aspecto, Brewer, A. (2006) comenta la legislación y jurisprudencia norteamericana cuando indica que:

El Congreso de los Estados Unidos de América aprobó en 1986 la Ley de Privacidad de Comunicaciones Electrónicas, cuyo objeto es la protección de la privacidad de las comunicaciones por cable y electrónicas. La referida ley establece tres excepciones a la privacidad de las comunicaciones, las cuales están estrechamente vinculadas a las relaciones entre patronos y trabajadores.

1.- El previo consentimiento, siempre que la intención del patrono no sea cometer el delito de violación de la privacidad de las comunicaciones del empleado, es decir, que no se interprete como una renuncia a sus derechos.

2.- Que las comunicaciones estén referidas a razones de negocios. Bajo estas disposiciones, el patrono no es responsable por el monitoreo intencional, siempre que lo haya hecho en el curso ordinario de los negocios y tenga un interés jurídico en el contenido de tal comunicación.

3.- Que las empresas que prestan el servicio de sistemas (en EEUU), no estén sujetas a la prohibición de interceptar o revelar el contenido de las comunicaciones electrónicas.

Evidentemente que cuando culmina la relación laboral de forma traumática, por variadas y diversas razones, muchos de los empleados o empleadas deben demandar sus derechos laborales ante la jurisdicción correspondiente, debiéndose notificar al patrono para que a su vez, éste ejerza su defensa.

Las relaciones laborales a distancia

Muchas y variadas empresas han adaptado las relaciones laborales a distancia, pero sobre todo compañías transnacionales como nuevas formas de gestión de la prestación de servicios en el sistema de economía abierta, con la finalidad de competir en el mercado económico internacional y

además tratar de evadir las obligaciones que como patronos les corresponden.

Ahora bien, de todos es el conocimiento que desde hace varias décadas se ha venido modificando las relaciones de laborales tradicionales entre trabajadores y patronos por cuanto éstas han dejado de ser estáticas debido a la misma dinámica de la sociedad y a la implementación de los avances científicos y tecnológicos que ha generado diversas formas para realizarlas, todo con la finalidad de cubrir las necesidades propias de la industria y de la prestación de servicios.

Es decir, que a medida que cambian las circunstancias, igualmente se observa el cambio de las condiciones de la prestación del trabajo, incluso dejando abierta la posibilidad de que surjan otras relaciones con el transcurrir del tiempo, ya que se incorporan nuevos elementos entre quién paga y quién recibe el servicio laboral al no estar sujetos ni a un sitio determinado o a un horario específico por parte del sujeto dependiente, lo que se podría catalogar como una relación laboral atípica a distancia.

Sin embargo, la relación de trabajo se debe considerar como una denominación mas amplia que el contrato de trabajo, ya que el legislador quiso dejar clara su intención de que no sólo es una inequívoca situación de dependencia nacida de un acuerdo explícito de voluntades que en Venezuela procede de la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), sino además engloba la totalidad de los vínculos que unen a los patronos con los trabajadores, es decir, que puede denominarse como el principal medio del que éstos pueden servirse para considerarse sujetos de derecho.

En este sentido, la relación de trabajo o laboral es la reciprocidad que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que sea el hecho que le dé nacimiento (Caldera, R. 1960), tiene como finalidad fundamental proporcionar la prestación de una labor o servicio bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración dineraria.

Es por ello que mediante un computador, por intermedio de Internet y/o de otros medios comunicacionales, se han abierto nuevas vías de información y desarrollo del intelecto humano que ayudan al crecimiento personal y profesional, ya que permiten intercambiar contenidos constituidos principalmente por textos, gráficos e imágenes, los cuales constituyen una gigantesca biblioteca a la que cada usuario puede acceder para enriquecer sus conocimientos y sus sentidos en un espacio de comunicación sin precedentes, entre cuyas connotaciones está el surgimiento de una nueva visión socio-cultural como expresión de desarrollo humano.

Ahora bien, la posibilidad de la renovación del modelo tradicional de las relaciones de trabajo es una de las interrogantes que se plantea la sociedad del futuro hoy, debido al progreso de la cibernética, la digitalización y el Internet. La confiabilidad de que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar de manera flexible sus labores a distanciareemplazando en el desempeño de sus actividades al personal que debe acudir a cumplir con su trabajo en la sede de la empresa, sin canalizar en las próximas relaciones en cuanto a donde, cómo y cuando se deberán cumplir.

Esta incorporación de la informática a la disciplina laboral está formada por un conjunto de principios y normas que le confieren autonomía propia, no sólo conceptual sino también didáctica, puesto que no puede desconocerse la unidad e interdependencia de sus distintas ramas, pero es innegable su

especialización fruto de la civilización, ya que regula aspectos fundamentales de la organización social moderna mediante factores morales, sociológicos y económicos, debido a su particular naturaleza de ser irrenunciable, protectora y universal, conforme a los principios de justicia social, así como de dignificación de los seres humanos.

Se plantea entonces la disyuntiva de si las normativas del Derecho del Trabajo deben seguir siendo extremadamente rígidas y de Orden Público, es decir, que no puede relajarse por la voluntad de los particulares o por el contrario flexibilizarse para adecuarse al dinamismo que impone el actual mercado laboral globalizado.

Así el Derecho del Trabajo descansa sobre la realidad social y esa realidad en los hechos se presenta íntimamente unida a los recursos naturales sobre los que opera, a las fuerzas que controla, a los instrumentos de su control y a las instituciones sociales en cuyo seno se desenvuelve. Alonso Olea, citado por García, R. (1984)

En este sentido, la cambiante realidad social priva sobre la inflexibilidad cuando se establecen nuevas formas de realizar estas relaciones las cuales no están regidas por la actual normativa jurídica sino social y que se presentan como zonas fronterizas entre el Derecho Laboral, el Derecho Civil y el Derecho Mercantil, por cuanto no se sabe a ciencia cierta cuales son las normas por las cuales se debe regir el contrato de trabajo, trayendo como consecuencia lagunas en las leyes y dejando desprotegida a una las partes, que casi siempre es la que presta el servicio.

Igualmente es importante señalar como se llevan a cabo las relaciones laborales encubiertas y a distancia mediante la aplicación de la tecnología,

manifestándose la necesidad del conocimiento científico en virtud de los avances y el desarrollo que han puesto de manifiesto la obligatoria actualización con el riesgo de los trabajadores de quedar rezagados.

También hay que describir la globalización de las relaciones laborales como práctica desmedida en todos los rincones del mundo, con la cual deja en evidencia la decadencia de las actuales normas jurídicas del Derecho del Trabajo de aplicación internacional. Las empresas transnacionales son, por su propia esencia, las llamadas a beneficiarse del proceso de globalización, a impulsarlo más profundamente, generando un fuerte ataque contra el proteccionismo. Iturraspe, F. (1998).

La relación de trabajo como garantía de los derechos laborales

Considerando que el trabajo es el principal y único medio de obtener una remuneración económica lícita y acorde para el trabajador o trabajadora y su grupo familiar, la dificultad cada vez mayor de ingresar o mantenerse en el mercado de trabajo formal condiciona fuertemente la obtención de esos recursos que les permitan cubrir sus necesidades básicas, entrando sin remedio al grupo, cada vez mayor de trabajadores informales o dependientes de una asignación por parte del Ejecutivo Nacional, pero como personas improductivas y sin seguridad social alguna.

En nuestro país la forma en que están incorporadas las cláusulas sociales en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), puede dividirse en tres modelos generales: Las que establece el preámbulo, las que se colocan en capítulos especiales y las que insertan los derechos sociales juntos con las garantías. La importancia de estas normas constitucionales de carácter social es incuestionable, por cuanto fijan

principios básicos de la ordenación jurídica del trabajo dentro de la organización del Estado.

Sin embargo, la inmensa masa de trabajadores y trabajadoras subempleados quienes ocupan empleos precarios o temporales se encuentra bajo un régimen de contratación laboral atípico por cuanto estos contratos se prestan al relajamiento de las leyes que los protegen, permitiendo el Estado, por ignorancia u omisión, los sucesivos fraudes e incumplimiento de los deberes por parte de los patronos o empleadores.

Ahora bien, en Venezuela existe el Principio de Irrenunciabilidad por parte de los trabajadores o trabajadoras a los beneficios o derechos adquiridos y en virtud de este principio, es nulo el acuerdo de renunciar a sus derechos que éstos y éstas puedan aceptar a sus patronos, pues sólo se puede acordar, en el caso de la flexibilización, cuando el acuerdo entre las partes está orientado a crear una norma mas beneficiosa para los y las trabajadoras.

De acuerdo con lo antes expuesto, Camejo, A. (2005) señala “El surgimiento de políticas de ajuste de corte neoliberal (...) iniciaron la transformación del mundo del trabajo por varios contextos: En lo laboral, Propiciaron reformas en las condiciones de contratación, uso y despido de la fuerza de trabajo.”.

Este señalamiento parece ser un requisito para que la empresa privada pueda recuperar e incrementar su capacidad y eficiencia de producción, haciendo posible un aumento en la demanda de fuerza de trabajo, para lo cual, se establece en el país que le ofrezca mayor seguridad jurídica en ese sentido.

Con la relación de trabajo especialmente se expresan dos cosas distintas y que se refieren a la evidencia del hecho consistente en la conexión entre el trabajador que ejecuta una labor o un servicio y aquel a quien se le presta, es decir, que toda relación laboral, independientemente que sea flexible, surge entre el que la ejecuta y el patrono que de modo directo o indirecto interviene, originando un acto jurídico entre las partes, por lo tanto, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, puesto que no cabe la posibilidad de que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aún cuando éste último tuviese sus mismas o mejores cualidades técnicas o profesionales. Cabrera, G. (2003)

Por consiguiente la obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo y si por cualquier circunstancia tuviere que ser sustituido en sus funciones por otra persona, ésta tendría una nueva relación laboral, por lo tanto no podrá considerarse que la suya constituye una continuación de la otra, es decir, del vínculo contractual que tuvo el servidor a quien reemplaza.

Ahora bien, aunque la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) no define expresamente la relación laboral, su articulado permite elaborar una noción legal de la misma, aunado a ello, la doctrina y la jurisprudencia coinciden reiteradamente en determinar que para que exista una relación de laboral, lo importante no es la existencia de un contrato de trabajo, sino que en la práctica se produzcan los supuestos que dan lugar a la misma, es decir, la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración. Al ocurrir en la realidad estos tres elementos, se debe considerar la existencia de una relación laboral sujeta a la legislación laboral venezolana.

En este sentido, el artículo 53 de esta normativa orgánica laboral prevé lo que podría considerarse, legalmente, la definición de la relación de trabajo.

Artículo 53: Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio y quien la recibe.
Se exceptuarán aquellos casos en los cuales por razones de orden ético o social se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos a los de la relación laboral.

Lamentablemente, uno de los graves problemas que se presentan en la actualidad con respecto a las relaciones laborales, es el elevado número de contratos que incumplen las formalidades de la ley laboral o son contrarios a los beneficios que corresponden a ellos, es decir, que se pueden considerar como fraudulentos, haciendo nugatorio el derecho de trabajadores y trabajadoras.

Asimismo es importante señalar que a pesar del carácter protectorio del Derecho del Trabajo y el tutelaje de la legislación a los trabajadores, debido al índice de desempleo, muchas de estas personas aceptan ofertas de trabajo en condiciones contrarias a sus deseos, trayendo como consecuencia que al presentarse alguna problemática derivada de esta relación o al culminar ésta, los patronos se libran de responsabilidad, trayendo como consecuencia el perjuicio de los empleados atrapados en esta situación, la cual se puede catalogar como una clara simulación de la relación laboral encubierta bajo el manto de una relación mercantil, siendo su intención evitar la aplicación de la protección de las leyes laborales.

Cambios en las relaciones de trabajo

Los cambios en las relaciones de trabajo subordinado han sido posible debido a que el lugar donde se realiza la labor, no es necesariamente determinable, ya que en vista del trabajo informal, el trabajo independiente aún no claramente definido y algunas formas sofisticadas como el teletrabajo, han generado una serie de dificultades en el mercado laboral, todo con la finalidad de hacer más competitivas a las empresas y a las economías, creando igualmente, una precariedad en los empleos y una ruptura en los pactos corporativos.

Cabe señalar que existen dos métodos de organización de la producción, en el primero, que corresponde a la empresa clásica, el empresario integra de una manera estable y siempre bajo su dirección los diferentes factores de producción, incluido el trabajo humano, en lugar de procurárselos episódicamente de agentes externos. En el segundo método, que corresponde a la nueva empresa, el empresario celebra contratos con diferentes agentes externos (*outsourcing*): con una persona para que le suministre los insumos o partes componentes, con otra para que se los ensamble y con una tercera persona para que distribuya el producto terminado (tercerización de la distribución). Márquez, V. (2002)

Esto trae como consecuencia, no sólo el desarrollo de la tecnología, sino que disminuye la necesidad de una mano de obra directa y coloca a los trabajadores en condiciones de prestar sus servicios a distancia, bien desde la calle o desde su propia casa, sin tener la necesidad de trasladarse a la empresa, llegando incluso a existir empresas virtuales que funcionan con una infraestructura física mínima, ocasionando una transformación en las relaciones de trabajo tradicionales, así como en la organización y administración del personal, debido a la profundidad de la crisis, las fuertes oscilaciones de la demanda y las variaciones de ésta, favorecidas por el

acelerado cambio técnico, condujeron a su vez a la necesidad de adaptar flexiblemente la disponibilidad y uso de factores productivos de la empresa. Alonso, O. (1990).

En este sentido, se verifica la realidad cambiante que da origen a modalidades de empleo desprovistas de regulaciones legales, obligando a evaluar las estructuras tradicionales de esta disciplina, puesto que la flexibilización incide en varios aspectos de las relaciones laborales, tales como el sueldo o salario, hora por prestación de servicios, prestaciones sociales, labor o servicios específico del trabajador dentro de la empresa.

Por consiguiente, puede inferirse que hay que evaluar muy a fondo esta forma de laborar, sin apartarse de los principios y garantías consagradas en nuestro país, no sólo en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) sino en Tratados y Convenios Internacionales suscrito por la nación.

Dentro de este contexto, es posible observar la confusión entre lo que significa flexibilización como estrategia para la revisión del ordenamiento sobre materia laboral y otras propuestas que evidencian la necesidad de un cambio de las formulaciones típicas de esta disciplina, tales como la desregulación, la tendencia a la individualización; y la desaparición de la tutela estatal frente a la actuación incondicionada de la autonomía colectiva, aunque por medio de esta dinámica lo que se busque, aparentemente, sea el beneficio directo tanto para el patrono como para el trabajador e indirectamente para el desarrollo del país.

Ahora bien, la flexibilización de las relaciones de trabajo no solamente ocurre por la tecnología implementada en las grandes corporaciones de los países industrializados o no, sino que también se aplica en cuanto a las formas de contratación y remuneración de los trabajadores en las pequeñas y medianas industrias así como en las microempresas debido a su baja productividad.

Sobre esta acotación, se sabe a través de estudios de microempresas en otros países latinoamericanos, que éstas despliegan un variado conjunto de mecanismos de adaptación y resistencia para mantenerse en el mercado, pese a las fluctuaciones de su demanda y a su baja productividad. De allí la necesidad de reflexionar sobre las modalidades de gestión de la fuerza laboral como expresión de la “flexibilidad de hecho” que existe entre unidades a las cuales se les hace virtualmente imposible subsistir con las rigideces propias con que actúa un amplio sector de empresas “formales”.Freites, N. (1990)

Esta contratación especial, en lo que respecta a las relaciones de trabajo en estas empresas, incide de manera especial en cuanto al tiempo de realización de las labores, beneficios, prestaciones sociales y monto de las remuneraciones de los trabajadores, ya que no se compagina con lo establecido en la legislación laboral, pero que sin embargo al crearse esta simbiosis económica ambas partes en algo se benefician, por cuanto los trabajadores reciben una remuneración, aunque menor a la establecida legalmente, y la empresa puede mantenerse en el mercado.

Por supuesto que este fenómeno de la flexibilización de las relaciones de trabajo, descritas a su vez por Montoliú, M. (1990) como “Género de estrategia empresarial que tiene por objeto capacitar a la empresa para responder a cambios en las condiciones de los mercados al menor costo en términos de capacidad ociosa o tiempo de ajuste de personal, maquinarias y

equipos”, es ocasionada por los acontecimientos económicos que se desarrollan en el mundo, debido a la globalización, las naciones más productivas o las que están en vía de desarrollo, pretenden y requieren ampliar su mercado interno e internacional de bienes y servicios, implementando un proceso de adaptación a las nuevas tendencias, a modernas estructuras de producción considerando la realidad de las economías abiertas.

Asimismo Ochoa y Gamboa, citados por Rincón, M. y Rodríguez, I. (2005) se refieren a la flexibilización como una gestión que “pasa por la reducción de personal fijo y la incorporación de funcionarios contratados bajo modalidades que facilitan el despido y la movilidad del personal, intra e inter organizacionales además, la flexibilidad del mercado laboral lesiona (...) la estabilidad en el trabajo”.

Es decir, que los empresarios pueden muy bien adaptar el recurso humano requerido a sus propias necesidades, sin que por ello se vean obligados a elevar los costos o conservar una nómina inamovible con la finalidad de evitar posibles conflictos laborales y mantener un nivel competitivo.

Nuevas formas de “trabajar”

La relación laboral a distancia implica la realización de una labor por parte de una persona natural fuera del sitio “tradicional”, lo que implica que siempre que se ejecute el trabajo material, concreto y exclusivo para una determinada persona empleadora sin que tenga la facultad de delegarlo en un tercero en virtud del contrato de trabajo, se debe considerar como un trabajador sujeto a los beneficios laborales que establece la ley del trabajo venezolana, sin necesidad de que se especifique el lugar donde se realice la tarea.

Todo implica que independientemente que la labor no se preste en la sede patronal o no esté supervisada directamente, mientras exista la subordinación, el patrono o empleador podrá exigirle al trabajador o trabajadora el cumplimiento de órdenes o instrucciones, de acuerdo con el horario acordado o con la cantidad de trabajo que haya que realizar así como el estar supeditado a la disciplina impuesta por la organización empresarial.

Como puede observarse, la existencia de una relación de trabajo aunque se realice a distancia, se debe determinar de acuerdo con los hechos relativos a la prestación del servicio, además de la remuneración del trabajador, tales como que el trabajo sea realizado según las instrucciones del empleador y en el lugar indicado por quien lo ordena, no obstante cualquier arreglo contractual o de otra naturaleza convenido por las partes.

Dentro de este orden de ideas, cuando no se realiza la labor *in situ*, el pretendido patrono podría negar la relación laboral mediante el encubrimiento de la misma, constituyendo la superposición de una figura contractual de signo no laboral con el fin de mantenerla oculta y así eludir la aplicación del régimen protector de la legislación laboral.

Este encubrimiento hace presumir que un trabajador que labora de manera dependiente como si en verdad realizara una actividad por iniciativa propia utilizando sus propios medios e instrumentos sin depender de la persona que la ha empleado y por lo tanto no goza de derechos laborales o de prestaciones sociales.

De hecho, los cambios tecnológicos han generado nuevas formas de producción y han creado nuevas formas laborales, pero no han podido

remover los tradicionales problemas sociales de la “vieja” economía y una mayor desigualdad e incertidumbre laboral. Batar, R. (2000). En realidad esos cambios tuvieron, tienen y tendrán una diversidad de enfoques y de convicciones normativas, al tiempo que generan contradicciones, retrocesos, discontinuidades, profundas brechas sociales, y un generoso espacio para la incertidumbre. Pero también es cierto que es factible seleccionar y analizar algunas tendencias dentro de las transformaciones globales. Romero, C. (2003).

Existencia del contrato y la relación de trabajo a distancia

En la mayoría de los casos, uno de los aspectos mas importantes para que un trabajador acepte un cargo en una determinada empresa, es que ésta llena sus expectativas de crecimiento personal, además se encuentre compelido a obtener una remuneración adecuada para atender sus necesidades así como las de su grupo familiar.

En este sentido, es posible que cuando se plantea una relación de trabajo a distancia, que pueda tratarse de un encubrimiento del contrato laboral, es decir, cuando el que fungirá de patrono le notifica al trabajador que deberá cumplir con ciertos requisitos que pretenden desfigurarlo, atribuyéndole caracteres de un contrato distinto a la naturaleza laboral.

Ahora bien, hay que diferenciar si se trata de un contrato de trabajo o de honorarios profesionales, por cuanto la profesionalidad es la condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio, pero ejerciendo su profesión y que le permite realizar su efectividad de manera autónoma o subordinada, según el caso, así como la exclusividad de la relación o la prestación de servicios a un empleador ó a

varios simultáneamente, es decir, cuando desempeña multiplicidad de labores en un día, una semana o en un mes, indistintamente.

Igualmente se puede afirmar que la imposición de otro tipo de contrato se considera como un fenómeno social que excede la conducta individual de algunos empleadores para constituir una violación abierta a la normativa laboral impuesta a la fuerza por la razón económica. En este orden de ideas, se observa la definición emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003) cuando se refiere a la relación laboral encubierta, la simulación o fraude laboral, la cual reza de la siguiente manera:

Disfrazar una relación de trabajo, significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene, con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje, mediante otra figura jurídica o una forma distinta, en la cual el trabajador gozará de menos protección. Una relación de trabajo encubierta puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte de la relación de trabajo y de esta manera de la responsabilidad que debería asumir frente a su personal.

Dentro de esta problemática, a muchos trabajadores se les impone la celebración de falsos contratos para evadir la exclusividad de la prestación de labores, pero que sin embargo, se conservan indicios y elementos que permiten evidenciar el carácter de subordinación en la prestación del servicio que sirven de prueba para demostrar la simulación. Este encubrimiento hace presumir que un trabajador que realmente labora en forma dependiente, realiza, aparentemente, una actividad económico-social por iniciativa propia, bajo su propia dirección y utilizando los medios, instrumentos y equipos propios.

Por lo tanto en lo laboral, la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador sometido a la potestad del patrono que ejerce su autoridad en razón de un contrato de trabajo, es decir, el trabajador estará sometido a la dependencia jerárquica y disciplinaria de su empleador, limitando su libre actividad como individuo, ya que debe mantenerse bajo sus órdenes y sometido a las limitaciones e iniciativas unilaterales de éste.

Desde esta perspectiva, esta dependencia significa que una persona estará sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social o de una obediencia personal caprichosa y subjetiva del que manda, sino que es una sumisión funcional, en virtud de la cual se unifican o coordinan actividades diversas y es que la subordinación está relacionada con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por éste en los términos acordados en el contrato laboral.

Evidentemente que en base a la subordinación el patrono tiene facultades para normar y reglamentar las labores, así como dictar las órdenes necesarias para que éstas se lleven a cabo, incluso sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, pudiendo imponer el cumplimiento de un horario o introducir cambios de turnos u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores.

Este sometimiento igualmente se concreta en la obligación que tiene el trabajador de acatar en mayor o menor grado las obligaciones y prohibiciones que contienen los reglamentos internos del empleador, además

los textos del contrato, o cuando puede ser sancionado por incumplir las órdenes de su patrono, independientemente que los mandatos no se dicten de manera permanente, pues es suficiente que el empresario lo realice en cualquier momento dentro del horario establecido.

Sin embargo, existen ciertos sujetos de derecho del trabajo que aun cuando se encuentran inmersos en la teoría de la ajenidad, no se pueden catalogar como trabajadores amparados bajo esta doctrina, lo que significa que no podría aplicarse sólo un elemento del contrato de trabajo a un caso determinado de zona fronteriza o *zona gris* del derecho del trabajo, porque es muy difícil calificar la vinculación jurídica real, siendo que en toda relación laboral se encuentra presente el elemento ajenidad.

De este modo, la subordinación se le ha contrapuesto al trabajo autónomo e independiente en el que no se presenta tal elemento fáctico, pues el trabajador que presta servicios por cuenta propias tiene dominio además de control sobre su trabajo o sobre su producto, así que no se presenta una de las partes contratantes ejerciendo el poder de dirección, como en el caso del trabajador subordinado o dependiente.

Ahora bien, es innegable que con la introducción de las tecnologías se han promovido nuevas formas de relaciones laborales que se caracterizan por su atipicidad, lo que no necesariamente desvirtúa la esencia del trabajo subordinado o dependiente sino que más bien altera las modalidades tradicionales en las que éste se ha expresado, tal como el trabajo a distancia o aquel de carácter eventual o esporádico, o el que se presta a varios empleadores a la vez separadamente, ninguno afecta la existencia de la subordinación, ajenidad o dependencia como elemento determinante entre determinado sujetos.

Así, algunos doctrinarios estiman que con la introducción de las nuevas tecnologías, la subordinación o dependencia ha modificado su forma de aplicación y lejos de disminuir, ha aumentado el control como elemento determinante de la existencia de un contrato de trabajo, aunque no se exprese con los criterios de inmediatez y de control personal con el que se le ha reconocido en el contrato típico de trabajo.

De hecho, hoy se ejerce presión para deshacer los hábitos del trabajo permanente, cotidiano, constante y regular. ¿Qué es sino el trabajo flexibilizado? La estrategia preferida es que los trabajadores olviden, no aprendan todo aquellos que debía enseñarles la ética del trabajo en la edad de oro de la industria moderna; y es que el trabajo verdaderamente *flexible* sólo se concibe si los empleados actuales y del futuro próximo pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, por turnos, en un lugar y con los mismos compañeros de labor, si no se habitúan a trabajo alguno y sobre todo, si se abstienen o si se ven impedidos de desarrollar actitudes vocacionales hacia el trabajo actual. Romero, C. (2003).

El Teletrabajo como relación laboral

Esta modalidad de prestación de servicios ha surgido debido a un avance vertiginoso del desarrollo de la informática y las telecomunicaciones, además de su incorporación a los procesos de producción, así mismo como la adaptabilidad laboral que muchas de las empresas han adoptado creando nuevos departamentos y diferentes esferas productivas desde lugares distintos o zonas geográficas diferentes al centro de labores por excelencia.

Esta manera de prestar el trabajo a distancia denominado *teletrabajo*, es el realizado mediante el uso de equipos electrónicos, es decir, toda actividad laboral prestada por una persona, empleado, trabajador independiente, trabajador a domicilio, desde un lugar distinto al centro de trabajo o una unidad económica productiva de la empresa o una forma de organización o ejecución del trabajo realizado prevalentemente a distancia, geográficamente fuera de la empresa, principalmente en una parte importante del tiempo en un lugar o lugares distintos al tradicional centro de trabajo del empresario o empleador o cliente y mediante el uso intensivo de la informática y de las tecnologías de la información y, en su momento, de las comunicaciones con el empleo de un videoterminal informático conectado telemáticamente con la estación central informática de la empresa o con su estación satelital perteneciente a la misma si fuere el caso. Mayor, J. (2006),

Es una realidad que debido a la tecnología digital, gran cantidad de trabajadores y trabajadoras desempeñan sus actividades a distancia del tradicional *sitio de trabajo*, siendo para ellos motivo de inquietud y de incertidumbre en cuanto a las futuras relaciones laborales por la ausencia de entes reguladores que las controlen y que garanticen la libertad e independencia del trabajo como derecho humano de categoría social, en base a su ajenidad.

En este contexto, suscita especial atención dentro del Derecho del Trabajo, la modificación o enfoque que se le debe dar al elemento *dependencia laboral* sin que ambos contratantes se encuentren en el mismo lugar ni se den las condiciones de vigilancia o de cálculo de horas de ejecución de las labores, además de las responsabilidades o riesgos, asumidas por ambas partes, tales como el cálculo del sueldo y las prestaciones sociales entre otras.

Hay que destacar que en Venezuela, aun no tiene el auge suficiente esta modalidad de trabajo, lo que quiere decir que no se lleven a cabo, pero dadas las condiciones económicas por las que está atravesando el país, además de la velocidad con que se adoptan los formatos laborales producto de la globalización, no tardará mucho en que se incrementen estas nuevas relaciones laborales sin que exista normativa laboral que ayude a resolver los conflictos que actualmente se presentan y los que a futuro se presentarán, así como el procedimiento para identificar el incumplimiento laboral de las partes.

La globalización de las relaciones laborales

La globalización se puede considerar como un proceso mundial de expansión y transformación económica y social de libre mercado, obligando a regiones, naciones y empresas a idear nuevas estrategias tecnológicas para poder competir en economías abiertas o lamentablemente quedarse rezagadas en la justa distribución de la riqueza.

Este libre intercambio coincide con algunos procesos interdependientes con su propia lógica interna, tales como la crisis y el derrumbe del comunismo soviético, el desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías de información y comunicación y el neoliberalismo, convirtiéndose asuavezen un esquema tan competitivo que tiene sus propias subcategorías como son los conceptos de supervivencia, crecimiento económico, rentabilidad, productividad, competitividad y desarrollo.

Ahora bien, uno de los factores que más impacto ha recibido, en relación a la globalización de la economía, ha sido el trabajo y todo lo que ello implica, es

decir, el empleo, las relaciones laborales, las estructuras de trabajo, la división de éste, los conflictos de los trabajadores y su organización social, entre otros, que se han venido modificando por la influencia del dominio que ejerce el sistema financiero mundial sobre la producción de bienes y servicios del proceso globalizador.

Por ende, la transformación del mercado de trabajo que resulta del proceso de globalización que se basa en la estructura del conocimiento, constituye el escenario bajo el cual se realiza, con la justificación de generar empleos, la contratación de supuestos trabajadores especializados independientes, bajo diversas formas de contratación y donde aparentemente se venden servicios de carácter personal como medio de ocultar una relación laboral formal, pero que sin embargo representan el activo más importante de las organizaciones.

Esto va acompañado de nuevas formas laborales, que por razones políticas, económicas y tecnológicas están planteando una nueva consideración del factor trabajo en las sociedades más avanzadas y en vías de desarrollo. En este contexto, la misma noción del trabajador es muy complicada de definir en el mundo de hoy, al perderse paulatinamente las referencias sindicales, las tradicionales reglas de negociación colectiva, icono de la economía manufacturera; y el trabajo remunerado en una empresa de por vida.

Esto por los trabajos rotativos y no fijos en cuanto al sitio de trabajo, por las herramientas utilizadas, *la red, Internet, telefonía móvil*, la disciplina, el control y por el horario *flexible work, familyfriendlyworkarrangements, flexible scheduling y flexible staffing, individual working time arrangements and companyoperatinehours*. Romero, C. (2003).

Si bien es cierto que las crisis afectan al núcleo central de la población mundial trabajadora de una manera tal que las convierten, de forma contradictoria, en elemento de desestabilización y a la vez en agente activo para la superación de las mismas, también genera una gran población de desempleados marginales que expresan, a nivel social, el agotamiento de las posibilidades de crecimiento mediante la utilización de las tecnologías.

Este descomunal crecimiento del potencial científico y técnico podría permitir el aseguramiento de la producción en masa de los bienes materiales que dieran plena satisfacción a las necesidades del hombre o a la liquidación de la pobreza, así como otros males regulares que se padecen. Sin embargo, no resulta así. Al desarrollo tecnológico lo acompaña el desempleo, la miseria, el hambre y las enfermedades. Ibarra, J. (1998)

Uno de los grandes retos que debería plantearse el sector productivo nacional con respecto al mercado de trabajo, es el definir y consolidar estrategias orientadas hacia la capacitación de los trabajadores, con la finalidad de contribuir contra la falta de conocimientos sobre tecnologías, superando las deficiencias de este sector de la sociedad.

Es por ello que el debate sobre las consecuencias de estos cambios en el trabajo remunerado tiene un gran interés en el estudio de la globalización. Una particular atención se merece el análisis y la discusión de las nuevas formas y procesos económicos y tecnológicos que impulsan y redimensionan las caracterizaciones modernas sobre el empleo, salario, la organización del trabajo, la lucha sindical, la seguridad social, el ocio y otros elementos relacionados con el tema. Romero, C. (2003).

En definitiva, las transformaciones que se suscitan en el sector laboral en los países desarrollados económicamente como consecuencia de los adelantos y desarrollos de las tecnologías de la información y comunicación, han permitido promover nuevas estrategias que generan ventajas competitivas a los grandes oligopolios capitalistas mundiales que en forma corporaciones multinacionales, a su vez, garantizan el continuo y permanente avance a la incorporación como una sociedad globalizada.

De hecho la globalización ha ejercido una profunda influencia en la transformación, tanto de la estructura como en el modo de ejecución del trabajo, Atencio, S. (2005), por consiguiente, con el propósito de brindar una mejor interpretación del contexto de la nueva cultura productiva, analizando cómo ha influido la globalización en la flexibilización de trabajo, por ende, en la precariedad de las condiciones en que se presta, es preciso comprender la naturaleza del proceso productivo globalizador y sus manifestaciones en el mundo del trabajo.

Estas condiciones estructurales conforman el escenario que va delineando las formas concretas que asumen las relaciones laborales o las orientaciones cotidianas de comportamiento de los actores que se encuentran desarticulados y fragmentados a consecuencias del individualismo así como la no contención de los grupos con identidades sociales similares, que comparten entre sí el mismo proceso, motivo por el cual, trabajadores y trabajadoras deben abordar las crisis de forma estratégica mediante acciones colectivas frente a este escenario poniendo de manifiesto las tensiones sobre el sistema político que rige las relaciones laborales, para configurar otras formas de articular y formular demandas, de procesar y resolver conflictos y someter a las instituciones del trabajo a fuertes presiones para consolidar los cambios.

Cabe considerar que con la internacionalización de las relaciones laborales se incorporan disposiciones de otros países, lo que representa una serie de dificultades de carácter jurídico de amplias repercusiones sociales y económicas, por cuanto en el contrato bilateral debe acordarse la ley que lo regirá, las condiciones del trabajo a realizar, el horario que deberá cumplir la persona contratada, la moneda con la cual se le pagará el sueldo, vacaciones, estabilidad contractual, así como la existencia de disposiciones sobre prestaciones sociales con la finalidad de evitar el fraude laboral.

Este fenómeno de la globalización de la economía y las drásticas mutaciones sociales que ésta supone a nivel de los procesos productivos, imponen una revisión de los postulados sobre los cuales se erige el derecho del trabajo, lo cual representa un desafío para recuperar la capacidad de adaptación a las nuevas realidades, conservando el núcleo esencial de esta disciplina.

Evidentemente que en la integración de los principios de estos derechos, han tenido decidida influencia la acción de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Comunidad Económica Europea (CEE).

El proceso de globalización de las relaciones laborales

Se ha sostenido reiteradamente que el proceso globalizador genera en el ámbito laboral un caudal de prejuicios para los trabajadores, que llegan incluso a quedar excluidos del entorno social en que éstos interaccionan. Rodríguez, C.(2006), en su estudio denominado *Impactos Sociales de la Globalización*, expone: Es por ello que en esta esfera,

estrictamente de las relaciones laborales, las consecuencias negativas se presentan de la así:

- Agravamiento en las asimetrías económicas de los laborales.
- Reducción del nivel socioeconómico de los trabajadores.
- Calidad educativa por debajo del nivel internacional.
- Cifras récord de pobreza.
- Gran Desempleo.
- Se pauperizan las grandes ciudades.

Es por ello que con la globalización el empleo cae más aceleradamente que el producto, asimismo se recupera muy lentamente o definitivamente no lo hace, todo esto gracias a los avances tecnológicos aplicados a un nuevo proceso productivo, presentándose entonces, lo que ya es conocido como flexibilización laboral o precarización del empleo, instrumentada la mayoría de las veces por gobiernos neoliberales, que en definitiva son quienes la fomentan.

Nuevos mercados de trabajo

El actual desarrollo industrial, marcado por un nuevo paradigma de mutación y cambios debido a la microelectrónica, ha puesto en relieve un serio problema que plantea la urgencia de nuevos planteamientos didácticos y de contenido sobre el adiestramiento industrial. Se trata de los “analfabetos funcionales”, es decir, de aquellas personas que ante las tecnologías de información y comunicación, en la práctica se sienten o actúan en sus puestos de trabajo, como analfabetas. Urquijo, J. (1993).

Dentro de esta perspectiva, se admite en principio una correlación entre el nivel educativo del trabajo y su eficiencia, en el sentido de que seguramente una población económicamente activa con mayor nivel educativo, debe tener mayor eficiencia en el trabajo. YiChen, Ch. (1998). En este sentido, las economías nacionales se han desarticulado para dar paso a una estructuración transnacional, trayendo consigo una serie de desajustes y crisis parciales, monetarias, financieras y energéticas, además del descontento laboral debido a la reorganización radical de las formas de trabajo. Del Búfalo, E. (1982)

En efecto, el estilo tecnológico desarrollado en la actualidad aumenta la productividad del trabajo revolucionando los procesos conocidos, pero a su vez, generando nuevas formas de utilización del trabajo humano, ampliando de esta manera las posibilidades de producción, es que la demanda de trabajo casi siempre ha tenido preferencia por las personas de mayor experiencia, pero con mejor aptitud y mejor formadas. Éstas gozan de un mejor pago y mayor estabilidad, porque su productividad presente o esperada supera a las demás oferentes de trabajo. YiChen, Ch. (1998).

Estas posibilidades, aunque no se pueden considerar ilimitadas, se deben tomar en cuenta para obtener la máxima potencialidad de la aplicación de tecnologías. Una de las soluciones planteadas es la sustitución de la instrucción lectural tradicional por la instrucción computarizada. Urquijo, J. (1993). Lo cual indica que el cambio de trabajo ya no se penaliza, más bien se considera como un indicador de éxito, si éste significa una mejoría salarial en términos de un paquete anual.

En síntesis, los aspectos transformadores de la cultura globalizada sirven de plataforma para unas nuevas relaciones laborales en donde el uso del tiempo

libre y la adaptación de un nuevo tipo de realidad, la virtual, confunde a un trabajador que no sólo pierde su identidad laboral sino también su identidad social. Romero, C. (2003), por lo tanto, su tiempo de vida laboral no está condenado a ser fijo y progresivo sino en buscar movilizarse y navegar por Internet en busca de trabajo.

Es por ello que el mercado laboral está en una continua transformación, debido a que la introducción de una extensiva tecnología significa que se puede lograr una mayor producción con menos recursos, se pueden derivar productos intermedios y finales de todo tipo, tanto en el ámbito de los bienes como en la esfera de los servicios. A esto se le agrega una disminución de la responsabilidad del Estado en la seguridad social, lo que reduce la previsión de los riesgos laborales, uno de los cuales es el de no estar capacitado para usar las nuevas tecnologías. Romero, C. (2003).

Sin embargo, estas innovaciones tecnológicas, al superar una determinada calidad y cantidad, empiezan a ser cada vez menos eficaces para sostener el ritmo de crecimiento por lo que se debe replantear la necesidad de su sustitución por otra tecnología evitando una crisis de productividad. Dado el nivel tecnológico alcanzado, las restricciones naturales del mercado de trabajo no se establecen en función de un país sino en función de todo el planeta, incluyendo aquellas áreas que no son manejadas bajo el sistema de economías nacionales sino como un tipo de actividad internacionalizada.

Ahora bien, en el aprovechamiento de las potencialidades ofrecidas por las tecnologías desarrolladas, se ha hecho evidente que las innovaciones están dirigidas a mejorar los procesos productivos, debiéndose aumentar la capacidad de venta de bienes y servicios, tarea que debería llevarse a cabo no sólo a través de inversiones de capital sino también, con mayor énfasis,

en el desarrollo de una fuerza laboral flexible y polivalente, capaz de adquirir distintas calificaciones conforme las estructuras ocupacionales cambian ante el impacto del avance tecnológico en los procesos productivos y de servicios. Urquijo, J. (1993).

Es por ello que se observa un cambio significativo en lo que se refiere a las tareas realizadas puesto que la intervención del trabajador incide de manera directa en el proceso productivo, no como ocurría en el taylorismo o el fordismo, sino participando directamente mediante controles que almacenan y suministran información, recogida por dispositivos especiales digitales, deviniendo el trabajo cada vez más abstracto y uniforme, pero con un nivel relativamente alto de calificación.

Lo cual indica, desde el punto de vista de las condiciones intelectuales del trabajo, que la tecnología implica una reducción sensible a las tareas físicas, pero exigen en contraparte una mayor capacidad de atención y adaptación a un ambiente más complejo. Estos cambios que se han perfilado en la organización del trabajo con la implementación del estilo digitalizado, se articulan en torno a dos principios básicos: remodelación y rotación de los puestos, además del enriquecimiento de las tareas desarrolladas en el contexto de grupos de trabajo semiautónomos, manteniéndose la centralización mediante un sistema de control directo por transmisión de la información a distancia. Del Búfalo, E. (1982)

Reestructuración de los mercados de trabajo

Anteriormente en casi todo el mundo pero especialmente en el continente asiático, cuando los trabajadores se iniciaban en el mercado laboral, buscaban una compañía que les garantizara un empleo *para toda la vida*, es

decir, su meta era *hacer carrera* en la misma y de acuerdo con su rendimiento, esas personas podían aspirar a ser promovidos a cargos de dirección o gerencia luego de ir escalando paulatinamente dentro del escalafón. El problema que se le presentaba a los empleadores era que con el correr del tiempo, el sueldo se les incrementaba a estos empleados por realizar una labor que no requería de conocimientos especiales.

Como resultado, los trabajadores eran despedidos con una edad con la que todavía no podía acceder a la seguridad social y con *una experiencia* que no les ofrecía la posibilidad de trabajar en otra empresa, puesto que sus habilidades personales y conocimientos no estaban actualizados o carecían de valor, lo que les creaban tensiones de tener que buscar trabajo constantemente, tener que aceptar cargos y sueldos los cuales ya habían superado, o en su defecto incorporarse a la economía informal.

En consecuencia, la nueva relación laboral que ha surgido con motivo del cambio de este mercado de trabajo se puede determinar como la introducción de soluciones de mercado en lugar de las normas administrativas internas asociadas a las políticas de empleo de las empresas, la remuneración de un cargo concreto cada vez más definida por el salario de mercado que corresponde a ese puesto fuera de la empresa, Cappelli, P. (2001), los trabajadores están cediendo el paso a una relación negociada en la que el poder va y viene entre el empresario y el empleado dependiendo de las circunstancias existentes en el mercado laboral.

En este sentido, se deben describir las implicaciones positivas y negativas de las aplicaciones informáticas. Entre los efectos positivos de estas aplicaciones hay que señalar las nuevas oportunidades de trabajo en

programación, administración y operación de computadoras y administración de los sistemas de información y comunicación para aumentar la productividad, debido a que realizan un trabajo más expedito, así mismo por sus efectos, permiten a los empleados y profesionales dedicarse a labores más complejas.

No obstante, entre los efectos negativos de las aplicaciones informáticas, hay que destacar el aumento del desempleo, los problemas físicos y psicológicos, además de los problemas jurídicos relacionados con la confidencialidad de la información, lo cual puede acarrear delitos, hechos ilícitos, violaciones a la intimidad de las personas, entre otros.

Además, los métodos tradicionales de determinación de los ingresos resultan deficientes y poco flexibles frente a los cambios, debido a que los intentos por una nueva política de sueldos y salarios se ven frustrados por las mismas centrales obreras tradicionales comprometidas con el pacto clasista, igualmente por los patronos, cuya política de salarios se limita en gran medida a repetir la necesidad de que los aumentos de salarios estén ligados a mayor productividad. Barrios, L. y Ojeda, E. (2006).

Teóricamente se puede atribuir la diferenciación a tres factores principales: En primer lugar, la calificación del trabajador como producto de la educación y de la experiencia; en segundo la ubicación geográfica; en tercer lugar la pertenencia a una rama determinada de las actividades productivas. En ese sentido, en el pago de algunos salarios se practica sistemáticamente una discriminación tanto subjetiva como objetiva por cuanto se retribuye más a los mejores capacitados, a los que se ubican en zona de mayor prosperidad y a los que trabajan en ramas de mayor rentabilidad. YiChen, Ch. (1998).

Es evidente que como consecuencia del dinamismo del proceso de globalización, en las últimas tres décadas, han surgido transformaciones estructurales en las relaciones de trabajo y por ende en las de producción, lo que ha dado origen a la aceptación del nuevo mercado de trabajo. Esta reedición de las relaciones laborales tradicionales se produce en un nuevo contexto: Se ha ampliado enormemente el mercado mundial, la economía se ha internacionalizado, en casi todos los aspectos y la competencia es cada día más feroz en el mundo de los trabajadores por conseguir un empleo estable y productivo.

Dentro de los factores que más han influido en este revolucionario cambio, se encuentran los adelantos de la ciencia y la tecnología que ponen en evidencia la profunda crisis de productividad en los sistemas productivos, Lucena, H.(2003), dando como consecuencia un proceso de reestructuración, que incluye la privatización, desregulación y la constante incorporación de cambios tecnológicos, transformaciones que continúan afectando el mundo del trabajo y el empleo, Larangeira, S.(2003).

En todo caso, esta revolución tecnológica, caracterizada por la digitalización y las computadoras, modifica considerablemente las nociones tradicionales de los empleos, tales como el oficio, calificación, capacidad, categoría, puesto que son sometidas a cambios profundos, lo que probablemente conducirán a nuevas clasificaciones. Ello se debe a que la tecnología conlleva una elasticidad y flexibilidad mucho más amplia en las relaciones laborales, por lo cual, cambia el estatus y se observa una modificación progresiva de la noción misma de calificación.

De manera que estos sistemas basados en tecnologías no son de fácil solución, por cuanto no contienen elementos comunes a los mercados

laborales tradicionales debido a que no posibilitan el equilibrio de la sociedad de mercado laboral capitalista, estabilidad dominada entonces **mediante maniobras selectivas de los gremios y sindicatos**, cuando las estrategias de empleo armonizan con las regulaciones sociales, políticas, culturales y sobre ellos los modelos de acción duraderos.

Como consecuencia, los puestos de trabajo han dejado de ser la unidad dominante en los sistemas automatizados y la distinción del trabajo humano ya no puede efectuarse sobre esta base, debido a que la posibilidad de trabajar con varios sistemas a la vez, suprime la relación jerárquica que existe en las compañías de carácter vertical. La promoción, antes ligada a la jerarquía de los cargos, no puede subsistir sino de manera precaria, de allí que la noción de calificación ya no sirve de fundamento para el índice del sueldo o salario base por intermedio de la jerarquía profesional.

De modo que los cambios sociales implican siempre una modificación de esas instituciones, pero un evento, una revolución política o tecnológica, no debe derrumbar todo, sólo modificar las rutinas. Internet es un descubrimiento amigable, por lo tanto produce un tipo de cambio en las relaciones el cual hay que considerar socialmente relevante. Igualmente lo son la instalación de monitores en vez de motores en los lugares de trabajo que cambian las rutinas laborales estructuradas, así como la introducción de computadoras privadas, tarjetas de almacenamiento de información o pen drive y CD's e Internet por herramientas y lubricantes.

A fin de cuenta la principal tarea de este nuevo mercado reside en modificar las relaciones laborales y retrotraerlas al campo privado e individual en el que los asalariados *formalmente libres* deben someterse a los empresarios para poder sobrevivir. Sin embargo, los trabajadores *descubrieron* que

podían saltar de un empresario a otro, por cuanto no están supeditados a un modelo determinado de organización del trabajo. Es decir, de acuerdo con este nuevo convenio laboral desarrollado por los empleadores, los trabajadores pueden marcharse con mayor frecuencia, puesto que sus conocimientos y habilidades pueden ser útiles en cualquier otra empresa.

En definitiva, este nuevo mercado laboral, se distingue del modelo tradicional porque presenta nuevas características al cambiar la infraestructura donde se presta el servicio o se lleva a cabo la función, por cuanto no se considera un trabajador interno, bajo supervisión o de largo plazo, que de acuerdo con su rendimiento podría ser promovido a un cargo superior o mejorado su sueldo o salario.

Por otra parte, se presenta igualmente la no identificación con la empresa ni el compromiso para con ella, independientemente de que se inicie una relación con muchas expectativas que implica compromisos mutuos, pero que ambas partes saben que es improbable que la relación dure para siempre, la interrogante es que ninguno sabe cuando culminará, porque cada uno puede ponerle fin, de manera unilateral, cuando así lo desee.

Lo que significa que la prestación de estos servicios también se rige por el mercado de trabajo y en esta clase de actividades, la información es esencial, debido a que cuando una compañía contrata a una persona que puede manejar los softwares adecuadamente, el patrono no se siente motivado a buscar otro prestatario.

Sin embargo, éstos pueden ser llamados por cualquier otra empresa alrededor del mundo, puesto que la experiencia y perfeccionamiento de los conocimientos se consiguen con la práctica. Sobre la base de las características imperantes en el mercado laboral, comienza a visualizarse y

reconocerse un proceso de circulación que se expresa básicamente en cambios de tipo intermitente en la condición de actividad para sectores cada vez más significativos de población. Pok, C. (1997).

La globalización y su impacto en la relación laboral en América Latina

En las últimas tres décadas, las interacciones transnacionales han sufrido una dramática intensificación, que van desde la globalización de sistemas productivos y transacciones financieras, hasta la diseminación de información e imágenes a través de los medios de comunicación masivos y las tecnologías de la comunicación, hasta el desplazamiento masivo de personas, como turistas, trabajadores migrantes o refugiados. De Sousa, B. (1998).

Por lo tanto, la gama y el alcance extraordinarios de estas relaciones internacionales han llevado a algunos autores a ver en ellas una separación cualitativa de formas previas de conexiones mundiales, un nuevo fenómeno llamado *globalización, formación global o cultura global*. Sin embargo, continúa la degradación del nivel de vida, la violencia o la inseguridad social que alcanzan niveles increíbles. Se profundizan las desigualdades entre los individuos, la sociedad y las naciones. Ibarra, J. (1998).

En este sentido, hay que considerar la globalización como el intercambio de relaciones sociales, culturales, económicas y comerciales, entre otras, a nivel mundial que vincula localidades internas o externas, de tal manera que los acontecimientos locales son modelados por eventos que tienen lugar en la distancia o viceversa; contradiciéndose el concepto de los sociólogos en lo que respecta a una sociedad como un sistema delimitado.

Por consiguiente, la aplicación de las nuevas tecnologías, de acuerdo con investigaciones realizadas por el autor del presente trabajo doctoral, ha traído como consecuencia el incremento del desempleo, constatándose cifras que se aproximan a la mitad de la fuerza laboral en algunos países de la subregión latinoamericana; así como la reducción de las tasas de sindicalización, sumándose a la política de ajuste que trae el sector terciario, la desreglamentación, la flexibilización laboral, la privatización de los sistemas de seguridad social unidos a la creciente desaparición de los mecanismos de la contratación colectiva, provocándose así la pérdida de conquistas laborales y sociales conseguidas por los trabajadores tras muchos años de lucha reivindicativa. Ibarra, J. (1998).

CAPÍTULO II

CONTEXTO TEÓRICO

Introducción

Este capítulo sirvió para señalar los antecedentes realizados con anterioridad a esta investigación doctoral, así como para explicar las diferentes teorías que la sustentan y le sirven de base, con la finalidad de reforzar aun más el campo teórico en lo referente a la problemática de estudio; de igual forma se realizó el análisis interpretativo de las comparaciones necesarias con la temática que se investigó. Igualmente se desarrolló el encuadre teórico y los conceptos claves que sirvieron de marco al tema, se revisaron los argumentos referidos a las tecnologías de información y comunicación, la flexibilización, además de las relaciones laborales.

Los componentes que se plantearon en este trabajo se orientaron bajo los parámetros de señalar que la flexibilización de las relaciones

laborales mediante la aplicación de las tecnologías de información y comunicación durante las dos últimas décadas, ha tenido repercusiones importantes en los procesos económicos, políticos, sociales además de culturales en la mayoría de los países a través de la creciente internacionalización y profundización de las corrientes comerciales, de inversión, de investigación tecnológica, dando como resultado una acelerada interdependencia a nivel mundial de la cual no escapa Venezuela.

Es importante y significativo traer a colación el debate sobre la flexibilización laboral, pues son muy pocos los países de América Latina, que se han resistido a la tentación de revisar su legislación laboral o de anunciar que lo harán. Camejo, R. (2005). El argumento de fondo de este proceso es la mundialización, como la ha denominado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 85ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. (1997).

En este texto se señala en forma muy precisa que la controversia entre los precursores de la flexibilidad y los abogados del garantismo no termina de articular esfuerzos para configurar una propuesta en torno a las interrogantes que plantea el liberalismo en las relaciones laborales actuales y que se traducen en lo siguiente: Frente al reto de la mundialización de la economía y de la liberación de los mercados internos ¿es posible continuar ofreciendo a la mano de obra las mismas garantías sociales que en las épocas del fordismo proteccionista?; ¿es necesario modificar la reglamentación del trabajo con objeto de estimular la competitividad, o con el objeto de crear empleos y no de desalentar su creación?

Cuando este investigador plantea este debate en el contexto venezolano, se denota que los argumentos y las demostraciones de la flexibilidad laboral

mundial en la legislación laboral venezolana retoman la influencia de ideas externas; es por ello que el Derecho del Trabajo no puede concebirse como una ciencia exacta en la cual los principios son irrevocablemente perfectos o imperecederos, más bien debe verse como en constante evolución, en donde una verdad para hoy constituye perfectamente un exabrupto del mañana y preceptos básicos fundamentales, den paso a otros de igual manera fundamentales, más lógicos y adecuados a la actualidad.

De manera que para iniciar esta investigación doctoral, se debió indagar el estado del arte instituido, tanto en la doctrina como en las normativas legales vigentes, con la finalidad de realizar la formulación de la problemática, lo que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituyendo sus antecedentes, sin que se pueda considerar de ninguna manera hacer un recuento histórico o presentar las fuentes bibliográficas que se van a utilizar, o datos recolectados o la descripción de las causas del problema. Tamayo & Tamayo (2003)

En consecuencia, se colocó lo anterior para aclarar oportunamente el principal referente teórico de la investigación, aunque dado su enfoque inter e intradisciplinario, implica el apoyo de otras teorías de entrada, las cuales se consideran más adelante.

Antecedentes de la Investigación

De acuerdo con el planteamiento con que se desarrolló la presente investigación doctoral, se examinaron diversos trabajos relacionados con la Flexibilización y la Informática, en los cuales se verificaron los mismos principios, debido a que mantienen la misma pertinencia, considerándose entre otros la tesis doctoral del Lic. Eduardo Pateiro Fernández, presentada

en la Universidad Fermín Toro de la ciudad de Barquisimeto, estado Lara, en junio 2010, para optar al Título de Doctor en Gerencia Avanzada, titulada “Razonamiento Ético y Pluralista Moral: Una aproximación a la Postmodernidad Organizacional”.

En esta investigación de campo se exponen distintos modelos organizacionales que supeditan el desarrollo individual de los trabajadores, con la persistencia de un estilo de pensamiento subordinado. Se plantea al hombre como un ser insatisfecho por el afán de transformar lo que le rodea. Sin embargo, se establece que es más fácil defender lo conocido que sumergirse en una lógica que perdería su propia condición.

El investigador llegó a la conclusión que en el marco del pensamiento postmoderno los fundamentos éticos de las decisiones en los contextos organizacionales sólo encuentran sustentos en el respeto, la diversidad moral y derivan de la comprensión, interpretación y legitimación de múltiples realidades convergentes en el mismo espacio social, por lo que se requiere un proceso continuo de conexión de saberes e identidades.

Así mismo, se consideró entre otros a González Hernández, Horacio Jesús, cuya Tesis Doctoral denominada *Valor Probatorio del Documento Electrónico* (2000) presentada ante la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de La Universidad del Zulia, Maracaibo.

Este estudio analiza diversas normas generales para la valoración de estetoipo de mensaje, a los cuales se les ha denominado documentos electrónicos. A estos fines se planteó como objetivo general ¿Cuál es el Valor Probatorio del Documento Electrónico a luz de la legislación venezolana? y como Objetivos Específicos ¿Si el mensaje electrónico puede considerarse

un documento? ¿Si es necesario que sea firmado?; ¿Si la firma digital puede equipararse a la manuscrita?.

Para responder a las interrogantes planteadas el investigador presentó una serie de conclusiones: Los Jueces podrán apreciar el documento electrónico dentro del Derecho Laboral, por cuanto así la ley que lo establece, pues cuando se labora por intermedio de medios electrónicos, conlleva inmersa y necesariamente la forma de valoración de tales pruebas. Además, sobre la base de la teoría de la equivalencia funcional se asimila el documento electrónico al documento privado. Igualmente la firma digital se equipara a la manuscrita, utilizándose la figura del depositario de la mensajería electrónica, mientras no exista una entidad de certificación.

Igualmente se tomó en cuenta la Tesis Doctoral de Fernando José Castillo, la cual fue presentada en la Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, en el año 2010, denominada “Medios Electrónicos como Instrumentos Probatorios y su Implicancia en la Evolución Jurídica del Sistema Procesal Venezolano” para optar al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas, donde se planteó como investigación la determinación del aporte de los medios electrónicos en todas las actividades de los seres humanos, incluyendo las relaciones laborales, así como la demostración de los medios probatorios en los procedimientos judiciales, tanto en la justicia ordinaria como en los procesos laborales.

En este trabajo investigativo, igualmente se analizó la documentación electrónica digitalizada como medio de prueba comunicacional al establecerse su validación como fórmula de transformación de las relaciones de trabajo, mediante la implementación del uso de los medios electrónicos de información y comunicación, considerándolos como un cambio radical en la formación socio-económica y cultural de la sociedad globalizada, la cual

debe afrontar nuevos retos y riesgos en relación a estos recursos en cuanto al ámbito de competitividad.

También se tomó en consideración la Tesis Doctoral de la profesora del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla Esperanza Macarena Sierra Benítez, denominada *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, que publicó el Consejo Económico y Social (CES) de Andalucía en fecha 04 de octubre de 2011.

Este trabajo, que obtuvo el accésit del Premio de Investigación del CES de Andalucía de la convocatoria 2010, se acerca al concepto y delimitación jurídica del teletrabajo, una forma de prestación de servicios que surge en la década de los 70 del siglo pasado con el auge de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y que está relacionada con la descentralización productiva de las empresas y el desarrollo de una economía globalizada, según destaca la autora en su obra.

Esta investigación presenta un estudio riguroso del contenido de la relación laboral del trabajo a distancia telemático y pretende mostrar una serie de reflexiones, partiendo de la necesidad de una regulación legal e intentando trasladar al teletrabajo los instrumentos y mecanismos de garantía del Derecho del Trabajo. A lo largo de sus capítulos aborda la definición, los rasgos y tipologías del teletrabajo; la delimitación jurídica del mismo; el tiempo de trabajo y la retribución; así como la prevención de riesgos laborales; o el poder de control del empresario.

Por último, se tomó en consideración la tesis doctoral *El estado del teletrabajo en la banca colombiana y sus efectos en la vida familiar*, presentada por Daniel Fernando López Jiménez, Joan Francesc Fondevila

Gascón y Jorge Sainz, en la línea de investigación de la Universidad Oberta de Cataluña “Impacto sobre los individuos, las organizaciones y la sociedad”, donde a partir de los resultado de la investigación se determinan los hallazgos en torno a los impactos asociados a las Tecnologías de Información y Comunicación(TIC) en las dinámicas laborales dela banca colombiana sobre las expectativas del teletrabajo, y sus efectos asociados en las relaciones familiares de los trabajadores, como una contribución al conocimiento de la nueva empresa en la sociedad de la información.

Para el efecto, se orientó la investigación sobre dos grupos, sujetos específicos: el primero, empleados o trabajadores de 10 bancos seleccionados de un total de 21 con presencia en el país, y el segundo, presidentes o vicepresidentes de tecnología de los mismos bancos. Se destacan las observaciones en la evolución y los cambios del sector bancario en el mundo a causa del uso de las TIC, en tanto que usuarios de ellas y productores de ciertos tipos específicos de tecnología financiera, lo que ha evidenciado cambios en sus estructuras organizacionales, administrativas y laborales, de mercados y negocios, entre otros.

Bases Conceptuales

Dentro de las principales bases conceptuales relacionadas con el tema investigado, se tiene a García Fernández, Francisco y Cordero Borjas, Ana Emilia (2008), quienes en su publicación titulada *La gestión del conocimiento y los equipos de trabajo: Fundamentosteóricos*, embozan muy acertadamente ladeterminación el papel de estos grupos enla gestión de conocimiento de las organizaciones, de cómo influye suconversión en los recursos productivos como fórmula de diferenciación desus competidores, así como lo concerniente a la implantación deestrategias basadas en la

Gestión del Conocimiento. Por lo cual, debido a su importante contenido, se toma en consideración para la presente investigación.

Igualmente Ugas, Luis y Araujo, Doris. (2004). Quienes mostraron un excelente trabajo de campo publicado en la Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales "Telos", denominado: *Uso de las tecnologías de Internet y las habilidades informacionales para el acceso a la sociedad red*, donde se analizó el uso de la tecnología, el perfil de los usuarios, la frecuencia de acceso a Internet y donde se llegó a la conclusión que la mayoría de los usuarios consultados utiliza la red para actividades educativas, culturales y de entretenimiento y muy poco para actividades comerciales.

Asimismo hay que señalar a Peñaranda Quintero, Héctor. (2001), que en su obra *Iuscibernética: Interrelación entre el Derecho y la Informática* tuvo como propósito describir lo concerniente a la incidencia que tiene actualmente y que cada vez se incrementa más el Derecho sobre la Informática. Tema éste que guarda relación directa con la presente investigación.

De igual manera Hernández Álvarez, Oscar (2006) desarrolló una investigación titulada *Relaciones de trabajo encubiertas: Su tratamiento en el Derecho Laboral Venezolano*, en la cual plantea la problemática del fraude laboral como mecanismo de evasión de los costos de la protección legal de los trabajadores, además de sus consecuencias, asimismo plantea las semejanzas y diferencias que según el investigador convergen con la simulación y con el incumplimiento de la ley, comentando los principios laborales como medios de defensa que deben utilizar los trabajadores.

Debe señalarse asimismo a Brizzio, Claudia (1999), donde en una publicación titulada *La Informática en el Nuevo Derecho* plantea lo novedoso de las comunicaciones electrónicas, describe lo concerniente al comercio realizado mediante Internet y expone los instrumentos legales que regían la materia en Argentina para esa fecha.

También es importante destacar el tema de la documentación e información electrónica que ha sido tratado por diversos especialistas en muchas y variadas oportunidades, donde plantean la incidencia y la utilización de medios electrónicos, con lo cual es necesaria cada vez más la intervención del Estado para ejercer el control sobre ellos y así tener una mayor seguridad al momento de incorporarse a la red.

Bases Teóricas

Teorías de Entrada

Las Teorías de Entrada representan el sustento teórico y doctrinario del trabajo investigativo, estas teorías deben ser planteadas, al igual que la caracterización del objeto de investigación, desde el contexto analítico de la tecnología de información y comunicación como medio de flexibilizar las relaciones laborales que ha invadido la mayoría de los aspectos en la economía moderna, cambiando incluso la forma y manera de operar las organizaciones, por cuanto por su intermedio se puede controlar desde como seleccionar y contratar a un empleado o un servicio hasta determinar el típico modo eficiente de comunicarse y comportarse de las nuevas generaciones de hombres y mujeres.

En este sentido, se desarrollan las Teorías de Entrada, que es el dispositivo conceptual de la investigación doctoral, puesto que a través de ellas, se pretende establecer el *deber ser* de la temática de estudio y sobre todo, servir de sostén al trabajo realizado.

Para comenzar las Teorías de Entrada, es necesario establecer algunas concepciones sobre éstas, entre ellas, que son conjuntos de enunciados que se presuponen válidos para ciertos ámbitos de objetos en determinadas situaciones, con la finalidad de formar el componente conceptual sobre la autoconciencia y la percepción de las relaciones laborales realizadas mediante medios electrónicos.

Teoría de la Información o Teoría de la Comunicación

Para este contexto se tomó en consideración la teoría de la información, también conocida como teoría matemática de la comunicación o teoría matemática de la información, debido a la incidencia de la utilización de los medios electrónicos y de la tecnología en las relaciones laborales realizadas *fuera de los sitios de trabajo y sin la supervisión del patrono o empleador*, por cuanto son consideradas atípicas, situándose en las *zonas grises* del Derecho del Trabajo.

Esta teoría fue presentada inicialmente como el resultado de trabajos comenzados en el año 1910 por Andrei A. Markovi, a quien le siguió Ralph V. L. Hartley en 1927, quien a su vez fue el precursor del lenguaje binario. Por su parte, Alan Turing en 1936 realizó el esquema de una máquina capaz de tratar información con emisión de símbolos y finalmente Claude Elwood

Shannon, matemático, ingeniero electrónico y criptógrafo americano conocido como "el padre de la teoría de la información" presenta una propuesta teórica a través de un artículo publicado en el *Bell System Technical Journal* en Octubre de 1948, titulado *Una teoría matemática de la comunicación*.

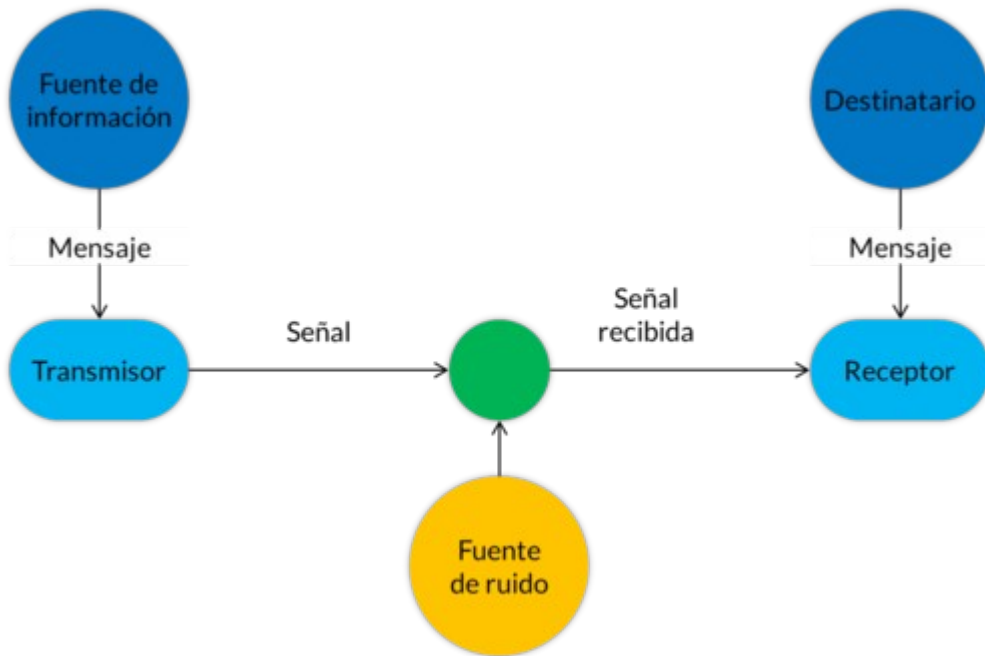
Es importante señalar que el modelo propuesto por Shannon es un sistema general de la comunicación que parte de una fuente de información desde la cual, a través de un transmisor, se emite una señal, la cual viaja por un canal, pero que a lo largo de su viaje puede ser interferida por algún ruido. Infortunadamente, es característico del proceso de transmitir una señal que se agreguen a ésta ciertas cosas que no son proporcionadas deliberadamente por la fuente de información.

Estos aditamentos indeseados pueden ser distorsiones de sonido (en telefonía, por ejemplo), o estáticos (en radiotelefonía), o distorsiones de la forma o sombreado de una imagen (televisión), o errores de transmisión (telegrafía o facsímil). Todos estos cambios en la señal, pueden ser llamados ruidos.

En principio la señal sale del canal, llega a un receptor que descodifica la información convirtiéndola posteriormente en mensaje que pasa a un destinatario. Con el modelo de la teoría de la información se trata de llegar a determinar la forma más económica, rápida y segura de codificar un mensaje, sin que la presencia de algún ruido complique su transmisión.

Gráfico N° 1

Esquema de la comunicación ideado por Claude E. Shannon:



Fuente: [wikimedia.org/wiki/file](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Shannon_model_of_communication.svg) adaptado por Castillo (2013)

Desde esta perspectiva, la Teoría de la Información intentó crear un formulismo matemático para la descripción de ésta, la medida de la cantidad de ella y su pérdida en la transmisión o comunicación. Aunque originariamente esta teoría tuvo su aplicación en los campos de la radiotelegrafía y la radiotelefonía, se aplicó también en psicología, fundamentalmente para la comprensión del lenguaje y de la percepción.

Cabe considerar que poco después de la publicación de Shannon, en julio de 1949, el sociólogo Warren Weaver, contribuyó en la culminación y el asentamiento de la Teoría Matemática de la Comunicación, pues consiguió darle un alcance superior al planteamiento inicial, creando un modelo simple y lineal: *Fuente/codificador/mensaje - canal/descodificador/destino*, por lo que redactó un ensayo destinado a enfatizar las bondades de esta propuesta, que fue publicado junto al texto anterior.

El trabajo de Shannon se titula *The Mathematical Theory of Communication*, y el de Weaver se llama *Recent Contributions to the Mathematical Theory of Communication*, en conjunto dieron lugar a un libro que tomó el título del primero de ellos. De este modo, la unión de dos textos y de dos disciplinas diferentes, produjo una obra de referencia duradera en el campo de la comunicación. Lo habitual es que se aluda a estas concepciones como el modelo de Shannon y Weaver o como la *Teoría de la Información*.

Esta teoría tuvo una gran aceptación puesto que en esta época, a finales de la Segunda Guerra Mundial y por motivos bélicos, se buscaba utilizar de manera más eficiente los canales de comunicación, enviando una gran cantidad de información por un determinado canal y midiendo su capacidad; pues lo que se buscaba era la transmisión óptima de los mensajes.

Evidentemente que la teoría tiene una expresión gráfica de notable sencillez; la fuente de información selecciona a partir de un conjunto de posibles mensajes el deseado, el transmisor transforma el mensaje en una señal que es enviada por el canal de comunicación al receptor y éste hace las veces de transmisor invertido que cambia la señal transmitida en un mensaje y lo pasa a su destinatario.

Si bien es cierto que la teoría de la información es una rama de la teoría matemática y de las ciencias de la computación que estudia todo lo relacionado con ella, es decir, canales, comprensión de datos y criptografía, entre otros, también esta teoría está relacionada con las leyes matemáticas que rigen la transmisión y el procesamiento de la información y se ocupa de su medición y de la representación de la misma, así como también de la

capacidad de los sistemas de comunicación para transmitir y procesar el mensaje.

Ahora bien, los problemas que han de estudiarse en un sistema de comunicación tienen que ver con la cantidad de información, la capacidad del canal de comunicación, el proceso de codificación que puede utilizarse para cambiar el mensaje en una señal y los efectos del ruido, para esto, el destinatario debe comprender la señal correctamente; el problema es que aunque exista un mismo código de por medio, esto no significa que el destinatario va a captar el significado que el emisor le quiso dar al mensaje.

Por lo tanto, la codificación puede referirse tanto a la transformación de voz o imagen en señales eléctricas o electromagnéticas, como al cifrado de mensajes para asegurar su privacidad. Un concepto fundamental en la teoría de la información es que la cantidad de ésta contenida en un mensaje es un valor matemático bien definido y medible.

Evidentemente el término cantidad no se refiere a la cuantía de datos, sino a la probabilidad de que un determinado mensaje sea recibido específicamente dentro de un conjunto posible de ellos. En lo que se refiere a la cantidad de información, el valor más alto se le asigna al mensaje que menos probabilidades tiene de ser recibido, por lo tanto, si se sabe con certeza que un mensaje va a ser recibido, su cantidad de información es 0 (cero).

Por consiguiente, la necesidad de una base teórica para la tecnología de la comunicación surgió del aumento de la complejidad y de la masificación de sus vías de acceso, tales como el teléfono, las redes y los sistemas por radio. En ese sentido, la teoría de la información también abarca todas las restantes formas de transmisión y almacenamiento de ella, incluyendo la

televisión y los impulsos eléctricos que se transmiten en las computadoras y en la grabación óptica de datos e imágenes.

Como se puede observar, la idea es garantizar que el transporte masivo de datos no sea en modo alguno una merma de la calidad, incluso si éstos se comprimen de alguna manera, por cuanto idealmente pueden restaurarse a su forma original al llegar a su destino. En algunos casos, sin embargo, el objetivo es permitir que los datos de alguna forma se conviertan para la transmisión en masa, se reciban en el punto de destino y sean convertidos fácilmente a su formato original, sin perder ninguna de la información transmitida.

Es decir, en todo sistema de comunicación la información inicial se codifica y se transmite en señales, las cuales se transmiten a un destinatario o receptor, quién a su vez debe decodificar o interpretar la señal, puesto que generalmente el mensaje inicial o "input" no es totalmente idéntico al final u "output", porque en su codificación, transmisión o decodificación pueden producirse interferencias o "ruido".

Otro aspecto importante dentro de esta teoría es la resistencia a la distorsión que provoca el ruido, la facilidad de codificación y decodificación, así como la velocidad de transmisión, es por esto que se dice que el mensaje tiene muchos sentidos, y el destinatario extrae el que debe atribuirle al mensaje, siempre y cuando haya un mismo código en común, sin embargo, la teoría de la información tiene ciertas limitantes, como lo es la acepción del concepto del código.

Por otra parte, el significado que se quiere transmitir no cuenta tanto como el número de alternativas necesario para definir el hecho sin ambigüedad,

puessi la selección del mensaje se plantea únicamente entre dos alternativas diferentes, en este sentido la teoría de Shannon y Weaver postula arbitrariamente que el valor de la información es uno (1). Esta unidad de información recibe el nombre de bit. La información contenida en un mensaje es proporcional a la cantidad de bits que se requieren como mínimo para representar al mensaje.

A lo largo de este movimiento orientado linealmente, se encuentra un conjunto de componentes que pueden ser distinguidos en forma precisa, por su ubicación y su función:

Tabla N° 1

Fuente	Componente de naturaleza humana o mecánica quedetermina el tipo de mensaje que se transmitirá y su grado de complejidad.
Transmisor	Recurso técnico que transforma el mensaje originado por la fuente de información en señales apropiadas
Canal	Medio generalmente físico que transporta las señales en el espacio. Cumple una función simple de mediación y transporte.
Ruido	Expresión genérica utilizada para referirse a variadas distorsiones originadas en forma externa al proceso de comunicación.
Receptor	Recurso técnico que transforma las señales recibidas en el mensaje concebido por la fuente de información.
Destino	Componente terminal del proceso de comunicación, al cual está dirigido el mensaje. Es el elemento decisivo para pronunciarse sobre la fidelidad de la comunicación.

Fuente: Castillo, F. (2013)

De hecho, la teoría matemática de la comunicación es tan general que no es necesario decir qué clase de símbolos se consideran, puesto que los trata a todos por igual, independientemente si se trata de palabras o letras escritas, de notas musicales, de palabras habladas, de música sinfónica o de imágenes. Las relaciones que la teoría revela se aplican a todas estas formas de comunicación y a muchas otras, debido a que está tan imaginativamente motivada que se ocupa del núcleo interior mismo del problema de la comunicación.

En consecuencia, la Teoría de la Información o Teoría de la Comunicación, se encuentra tan estrechamente relacionada con las tecnologías que ha revolucionado a la humanidad por intermedio de la red denominada Internet, puesto que desde el punto de vista social, representa significativos beneficios potenciales, por cuanto ofrece oportunidades sin precedentes para conectar a las personas con fuentes cada vez más ricas de información digital.

Información y Comunicación

La información puede considerarse como la acción y el efecto de informar a una o más personas noticias o informes de alguna cosa, o como un conjunto de técnicas que permiten la difusión de mensajes escritos o audiovisuales a una audiencia vasta y heterogénea, debido a que la transmisión de la información en el seno de un determinado grupo, debe ser considerada en sus relaciones con la estructura de este mismo grupo puesto que aumenta su conocimiento.

Por el contrario, la comunicación es la acción y efecto de comunicar o comunicarse, es percepción, ya que crea expectativas y plantea exigencias, es decir, que la comunicación busca modificar comportamientos, actitudes, representaciones o conocimientos de los interlocutores o mover a otras personas a hacer algo que no harían espontáneamente.

Por lo tanto, comunicarse es transferir información de una persona a otra u otras sin tener en cuenta si despierta o no confianza. Los procesos de comunicación, son herramientas sociales que permiten la interacción humana, a saber, mantener un mínimo de interdependencia entre distintos elementos, individuos o grupos, constituye la transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor e intercambio de elementos significativos y con ellos ideas, pensamientos y deseos. Santangelo y otros (2010)

La información se transfiere a través de mecanismos de comunicación, es decir, necesita interlocutores dependiendo del tipo de mensaje que se comunica, asimismo crear los canales adecuados de intercambio y la interacción entre éstos, las personas y grupos que conforman las redes de comunicación empleadas. Finalmente, de modo general la diferencia fundamental entre información y comunicación reside en la respuesta del interlocutor o feedback, mientras que la información no lo precisa pues la comunicación para poder seguir estableciéndose, necesita de un intercambio de diálogos.

Teoría de la Cibernética

Se tomó asimismo en consideración para los efectos de esta investigación doctoral a la Teoría de la Cibernética, debido a que toda información transmitida a través de medios electrónicos necesita ser corroborada para que pueda surtir sus efectos comunicacionales entre dos o más personas. Es decir, la retroalimentación de esa información necesita ser verificada por ambos puntos interconectados, sólo así, se podría llevar a cabo una relación laboral a distancia, la cual se hará de acuerdo con los resultados solicitados y realmente obtenidos.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, esta teoría se desarrolló como investigación de las técnicas por las cuales la información se transforma en la actuación deseada y surgió de los problemas planteados durante la Segunda Guerra Mundial a la hora de desarrollar los denominados cerebros electrónicos y los mecanismos de control automático para los equipos militares como los visores de bombardeo.

Esta ciencia fue desarrollada por Wiener, N. (1964) y se refiere a un cierto campo interdisciplinario que aborda los problemas de la organización y los procesos de control, como la retroalimentación, los de transmisión de la información, así como los de la comunicación en las máquinas y en los organismos vivos. En este caso, la retroalimentación actualiza la información permitiendo al organismo comportarse de acuerdo al propósito actualizado, es una causalidad circular que implica que todo fenómeno es auto causado.

En este sentido, Umpleby, E. (1990) señala tres conceptos claves en la cibernética, a saber: La homeostasis, la retroalimentación y la causalidad circular. Entendiendo la homeostasis como procedimientos que optimizan el logro de un objetivo dado o auto-corrección; la retroalimentación como el procesamiento de la información que le permite a la máquina o a los

organismos vivos regular su comportamiento de acuerdo con su funcionamiento real y no en relación con lo que se espera, la retroalimentación como comunicación de retorno establece un circuito circular que involucra e incluye permanentemente tanto al emisor como al receptor, debido a que no existe ni un comienzo ni un fin; y la causalidad circular se desarrolla como modelo explicativo.

En este sentido, Wiener, citado por Justo, A. (2012), plantea que las máquinas cibernéticas son sistemas cerrados organizacionalmente y abiertos informacionalmente, reciben información del entorno y actúan sobre éste. Esta información se concibe en términos de inputs y outputs, por lo que sostienen ambos autores que los sistemas son capaces de construir su propio orden interno a partir de la información que elaboran tomando como base los estímulos del entorno y los llevó al concepto de autoorganización, puesto que los sistemas operan con la información que ellos mismos generan, por lo que se trata de una ciencia cognitiva.

Ahora bien, la cibernética contempla los sistemas de comunicación y control de los organismos vivos de igual forma que los de las máquinas, pues para obtener la respuesta deseada en un organismo humano o en un dispositivo mecánico, habrá que proporcionarle la información relativa a los resultados reales de la acción prevista como guía para acciones futuras. Mientras que en el cuerpo humano, el cerebro y el sistema nervioso coordinan dicha información que sirve para determinar una futura línea de conducta; los mecanismos de control y de auto corrección en las máquinas sirven para lo mismo. Este principio se conoce en inglés como feedbacko realimentación, que constituye el concepto fundamental de la automatización.

Sin embargo, para Ashby, W. (1997), la teoría cibernética no estudia objetos, sino modos de comportamientos, puesto que él considera que el concepto

fundamental de esta teoría es la diferencia, dado que mediante ésta se establece lo que cambia y a partir de ella se puede empezar a buscar control del cambio, por cuanto las máquinas cibernéticas son tan habituales que se puede decir que su conducta se encuentra controlada por una meta.

Es por ello que con la creación de las máquinas cibernéticas se abrió la posibilidad de considerar las intenciones y metas de las personas como causas de su conducta estudiables científicamente. Resulta claro que según la teoría de la información, la cibernética tuvo una influencia central en el modo de pensar sobre la conducta humana ya que permitió introducir la teleología como base para fundamentar las causas finales dentro del análisis científico.

Principios Básicos de la Cibernética

Los principios básicos de la cibernética establecen que la información es estadística por naturaleza y se mide de acuerdo con las leyes de la probabilidad, en este sentido, la información es concebida como una medida de la libertad de elección implícita en la selección, ya que a medida que aumenta la libertad de elección, disminuye la probabilidad de que sea elegido un determinado mensaje, esta medida de la probabilidad se conoce como entropía.

Ahora bien, de acuerdo con la segunda ley de la termodinámica, en los procesos naturales existe una tendencia hacia un estado de desorganización o caos, que se produce sin ninguna intervención o control. En consecuencia,

de acuerdo con los principios de la cibernética, el orden o disminución de la entropía, es lo menos probable, y el caos o aumento de la entropía, es lo más probable, por cuanto la conducta intencionada en las personas o en las máquinas exige mecanismos de control que mantengan el orden, contrarrestando la tendencia natural hacia la desorganización.

Por otra parte, la cibernética también se aplica al estudio de la psicología, la inteligencia artificial, los servomecanismos, la economía, la neurofisiología, la ingeniería de sistemas y al de los sistemas sociales. La palabra cibernética ha dejado de identificar un área independiente de estudio y la mayor parte de la actividad investigadora se centra ahora en el estudio y diseños de redes neurales artificiales.

Teoría del Capital Humano

Asimismo para los efectos de este trabajo doctoral, se abordó la Teoría del Capital Humano como fórmula de los empleadores para preparar o contratar y además conservara un personal debidamente capacitado en tecnologías de información y comunicación para así poder utilizar de manera flexibilizada, sus conocimientos y habilidades que les sirvan para competir con mayor ventaja en los mercados económicos globalizados.

Esta teoría la desarrolló Gary Becker en 1964 y la definió como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. La noción de este capital expresa la idea de un inventario inmaterial imputado a una persona o personas que

puede ser acumulado y usarse como una inversión individual por parte del poseedor del conocimiento para sí mismo o para un determinado ente jurídico.

Si bien es cierto que ese conocimiento depende en gran medida de la percepción que tenga el individuo de los objetos y los fenómenos que le rodean donde presta sus servicios, también influyen además ciertos aspectos como el intelecto y las experiencias adquiridas en trabajos anteriores, también sus propios procesos cognitivos, como la memoria, el pensamiento y el razonamiento, entre otros.

Independientemente de la concepción como capital humano o talento personal de los trabajadores, es evidente que las tecnologías de información y comunicación, así como el conocimiento de las mismas, son dos tendencias en continuo crecimiento que impacta a esta sociedad globalizada, por lo tanto, el orden económico mundial impuesto por la globalización unida al nuevo paradigma productivo denominado por algunos autores *mentefactura*, en contraposición al de manufactura conduce a una noción de capital humano, representado en trabajadores especializados, polivalentes o integradores, así como operarios simbólicos constituidos en el activo más importante de las organizaciones. Mejía y col (2006).

En este sentido, el capital humano constituye uno de los factores determinantes para la obtención de valor agregado para una determinada actividad económica nacional o internacional, además de que se potencia cuando ese talento se coloca en función del logro de los objetivos de las organizaciones, por cuanto éstas dependen en gran medida de ese capital para desarrollar y generar la capacidad operativa de los entes públicos y privados y así aprovechar esos conocimientos.

Por lo tanto, del capital humano parte el intelecto, las habilidades, los valores así como el potencial innovador, entre otros elementos, debiéndose destacar la creciente importancia del conocimiento para la competitividad de las organizaciones orientando su desarrollo a la generación de nuevas habilidades, productos, ideas y procesos más eficaces, sin embargo, la gestión de dicho capital requiere de una atención muy especial, que supone la capacidad de los directivos de identificar, medir, desarrollar y renovar el activo intangible para el futuro éxito de esas corporaciones, tal como lo considera Mejía y col (Ob.cit):

Nuestra época se ha bautizado como la Era del Talento; es decir, el momento en que el capital y la tecnología ya no son suficientes para que una organización se mantenga vigente y sobreviva en el entorno globalizado de hoy, sino que ahora es indispensable contar con capacidad de innovación y talento humano.

Ahora bien, la gestión del capital humano y la gestión de recursos humanos deben tener puntos convergentes como factores esenciales para el incremento de la capacidad cognitiva de los trabajadores y trabajadoras, tales como el proceso de capacitación intelectual, el de desarrollo y actualización de sus estudios, además de ampliar sus habilidades personales, puesto que ese proceso brinda la posibilidad de perfeccionar esa capacidad que los organismos tanto necesitan para su funcionamiento.

No obstante, cuando las empresas o entes no poseen al personal idóneo para cumplir con sus requerimientos por desactualización tecnológica o migración del mismo o que existe pero que es necesario desarrollar, deben procurárselo mediante la adquisición de ese activo intangible para el desarrollo de nuevas habilidades, mejores ideas y procesos más eficaces, con el cual las

organizaciones determinan la forma más factible en que se debe obtener ese cúmulo de conocimiento, pudiendo ser ofreciendo mejores condiciones económicas o sociales, dependiendo del caso específico.

Referente Teórico sobre la repercusión de la tecnología en la sociedad

El referente teórico que constituye la base del trabajo de esta investigación doctoral, en que se construye la misma, por cuanto significa el propósito de formar un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar la problemática planteada.

En este sentido Ríos, U. (2004) alega que la base teórica “presenta una estructura sobre la cual se diseña el estudio, sin ésta no se sabe cuales elementos se pueden tomar en cuenta, y cuales no”, de este modo, el fin que tiene el marco teórico es el de situar el problema a estudiar dentro de un conjunto de conocimientos que permita orientar la búsqueda y ofrezca la conceptualización adecuada de los términos a utilizar en el trabajo investigativo de carácter doctoral.

Se trata pues que el tema de la revolución tecnológica en el campo laboral está planteado a nivel mundial y se diversifica en dos direcciones, de un lado toca el aspecto económico, referido a la oportunidad de inserción que proponen estos adelantos para un nuevo modelo de desarrollo y por el otro, apunta a considerar las incidencias sociales de la aplicación de la tecnología de la información y comunicación en lo concernientes a la modificación en la organización del trabajo.

Primeramente se hace necesario conceptualizar el significado de tecnología, recurriendo al Diccionario de la Real Academia Española (2010) el cual la

define como “Un medio de sistema informático que procesa, almacena, sintetiza, recupera y presenta información de la más variada forma, es decir, constituyen soportes y canales para dar forma, registrar y difundir contenidos informacionales que facilitan el desarrollo de habilidades.”, mientras que información se refiere a la comunicación o adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que se poseen sobre una materia en particular. Toffler, A.(2003).

El término tecnología, está estrechamente vinculado a la comunicación y para que ésta se transforme en conocimiento, deberá ser ubicada, seleccionada, clasificada e incorporada en el marco de un significado que le de sentido, siendo ese el desafío que se presenta al obtener una información para convertirla en conocimiento.

Es significativo hacer referencia especial a la incursión y repercusión del uso obligado de la red Internet en la sociedad de hoy y con mayor énfasis en el campo de la tecnología, considerando los innegables cambios en que se encuentra el mundo circundante y es que la evolución de los sistemas informáticos y de las telecomunicaciones han puesto a disposición de la humanidad nuevos medios de intercambio de información, tales como la ejecución de relaciones laborales a través de la digitalización, tecnologías éstas que se han embutido dentro de las relaciones cotidianas de los seres humanos y organizaciones mundiales, siendo éste un hecho innegable e irreversible.

Con basamento en lo anteriormente expuesto, se plantea que el punto clave no es solo la tecnología, es más bien el ser humano dotado de las habilidades y destrezas necesarias, que lo provean de nuevas capacidades nunca antes soñadas. Este individuo debe poseer la capacidad de buscar

solo lo que realmente le será útil en su área de conocimiento, que le permitirá aumentar su calidad de vida. Esta capacidad debe venir acompañada por la habilidad de descartar la información irrelevante, la de analizar y sintetizar la información pertinente y la capacidad de asimilar el nuevo conocimiento que le será de máxima utilidad, sin desperdicio alguno, para la aplicación en su vida cotidiana, con el consiguiente aumento en su calidad de vida. Ricardo Casado (2004).

Por lo tanto, la realidad es evidente cuando se afirma que estamos atravesando una revolución tecnológica radical, como las iniciadas por la máquina de vapor, la energía eléctrica, las telecomunicaciones, el motor de combustión interna, la píldora y la *Revolución Informática*, que ha transformado, no sólo los modos en que la Información se difunde a través de la sociedad, sino los modos de producción, circulación y utilización del conocimiento, la computadora, correo electrónico e Internet. La Revolución Informática es tan ambivalente como las anteriores revoluciones tecnológicas. El humanismo secular es una cosmovisión integral. Bunge, M. (2002).

Desde esta perspectiva, García Guardilla, C. (2006), plantea que “para hoy y a futuro, la tecnología, es una herramienta que va de la mano con la sociedad”, señalando además que “se impone una transformación en todos los ámbitos de la actividad humana”, destacando como ejemplo el fenómeno de la digitalización que ha transformado muchos niveles de la relación con el medio y el paradigma tecno-científico y dentro de esta tecnología a que se hace referencia, se encuentra el medio comunicacional conocido como Internet, el cual seguirá ejerciendo una influencia marcada en el campo social.

Con relación a la telemática, entendida como la comunicación a distancia, por tanto, la posibilidad de que personas situadas en diferentes contextos sociales puedan intercambiar información y se comuniquen a través de la autopista de la información, básicamente Internet, adquiere una nueva dimensión al suprimir las distancias físicas.

Ahora bien, con este nuevo contexto de flexibilización de las relaciones laborales, es decir, a distancia por la forma en que se realizan, se debe estar preparado para entrar o salir del mercado de trabajo debido a la movilidad ocupacional que se pudiera presentar y que ocurre no sólo entre las empresas nacionales sino igualmente entre las internacionales, puesto que éstas dentro de sus objetivos fundamentales, lo que buscan es mayor eficiencia y el aumento de su productividad como única condición para mantener el empleo.

Es importante señalar que la realidad económica a nivel mundial ha puesto fin a la política laboral del pleno empleo implementada por la mayoría de los gobiernos; y que a través de las cuales se había logrado incorporar una inmensa masa de trabajadores al sistema de trabajo “formal”, debido a que la realidad de los cambios ponen al descubierto las causas y consecuencias de las modificaciones de las relaciones laborales tal como estaban estructuradas, y como lo señala Lucena, H. (2004) “Hacia el futuro se aprecian relaciones de trabajo en donde el capital internacional fortalece su presencia en nuestro escenario económico. Fenómeno que igualmente se aprecia en todos nuestros países latinoamericanos.”.

Sumada a esta estrategia de los empleadores en la utilización de la fuerza laboral, está el requerimiento de adaptar el horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades productivas, además que deben tener la disposición de

poder realizar otras tareas, disponibilidad de trabajo extra, trabajar los fines de semana, así como desarrollar capacidades de trabajo grupal, creándose algunos conflictos debido a la contraposición de intereses entre los trabajadores y quienes los contratan.

Asimismo, los requerimientos de las nuevas formas de relaciones laborales se complementan con el fraccionamiento del disfrute de las vacaciones, basándose en programas de reestructuración en contraposición a las restricciones provenientes de las normas jurídicas laborales y sus reglamentos.

Es por ello que debido a los altos niveles de desempleo y subocupación, las nuevas formas de contratación de personal y los profundos cambios en el marco regulatorio de las relaciones laborales han llevado a todos los involucrados a considerar las profundas diferencias entre aquellos que se encuentran incluidos dentro del sistema laboral regulado por el Estado, es decir, los que todavía están bajo el régimen de seguridad jurídica percibiendo un “salario estable”; y los que demás sectores contratados a una forma precaria de relación de trabajo, por lo tanto, sin seguridad ni estabilidad laboral.

Sin embargo, debido a que la problemática económica y social de nuestro país, la flexibilización de las relaciones de trabajo no puede ser analizada en forma aislada, debido a que precisamente se está en presencia de una globalización económica y los cambios de las relaciones laborales deben ser analizados en toda su extensión, puesto que implica nuevas formas de uso de la fuerza de trabajo y la configuración de nuevas políticas de ajustes.

Teoría del Capital Social

Como conclusión de este segmento teórico, se incluyó dentro de este trabajo investigativo la Teoría del Capital Social como proceso de individualización que brinda grandes posibilidades para el desarrollo humano en el cual la persona sea el sujeto activo del proceso, pero esa autonomía requiere que sea reconocida por otro u otros dentro de su ámbito para que a su vez se produzca un vínculo social, que en definitiva es lo que caracteriza a toda sociedad moderna desarrollada. El estudio de ese desarrollo puede darse a través del concepto de capital social.

Es significativo hacer un señalamiento especial a los primeros trabajos donde se hace alusión al capital social en la sociología norteamericana, realizada por Coleman (1988) y Putnam (1993). Este último realizó su investigación al norte de Italia y lo define como “los rasgos de la organización social como confianza, normas y redes que pueden mejorar la eficiencia de la sociedad facilitando acciones coordinadas”, trabajos éstos que posteriormente fueron incluidos como reflexión de las organizaciones internacionales, y que posteriormente fueron difundidos ampliamente por Fukuyama (2000) así como Bourdieu, quién fue el primero en proponer Tres tipos de capital que los actores sociales se esfuerzan por controlar y acumular.

Es decir, el capital constituido por los ingresos y la fortuna; el capital cultural, ampliamente determinado por la posesión de grados escolares, pero también por las prácticas distintivas que forman el gusto o el buen gusto, y finalmente el capital social del que se puede dar una idea intuitiva diciendo que es lo que el lenguaje común se denominan “las relaciones”, es decir, el conjunto de redes sociales que un actor puede movilizar en provecho propio.

En este sentido, con la globalización las relaciones laborales exigen estrategias de competitividad sistémicas que presuponen la participación de personas involucradas en función de intereses afines dentro de una misma organización, sin embargo, esa participación colectiva puede generar problemas a la misma por cuanto existen intereses disímiles al compartir los conocimientos, ya que habrá personas que se beneficiarán de casi todos los integrantes sin ellos aportar nada o casi nada.

Al respecto, hay que señalar cuatro aspectos para superar esta circunstancia dentro de una organización, a saber, 1) Compartir la información para disminuir así la incertidumbre acerca de la conducta de los otros; 2) Coordinar actividades y así reducir comportamientos oportunistas; 3) Gracias al carácter reiterativo de la relación, incentivar la prosecución de experiencias de colaboración; 4) Fomentar una toma de decisión colectiva para así lograr resultados equitativos para todos los participantes.

Ahora bien, este concepto de capital social se asocia igualmente al empoderamiento del trabajador no supervisado directamente en la medida que posea actitudes de autonomía y se materialicen de forma no jerárquica en la relación laboral a través de una perspectiva horizontal no autocrática de regulación de conflictos.

No obstante, hay que considerar que en un mundo laboral horizontalizado, globalizado en red, desregulado y no jerárquico es equivalente a un mundo sin política, por cuanto modifica las relaciones de trabajo, sin embargo, en este contexto, estas modificaciones estables por vínculos flexibles, siempre que se cumpla con las obligaciones recíprocas, pareciera vinculado con el desarrollo acelerado de las redes sociales.

Es evidente que en la actualidad, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) representan un nexo importante entre los trabajadores no supervisados y sus patronos dentro de la gestión empresarial, por cuanto conforman polos de desarrollo, donde el flujo de información y conocimientos se encuentra en franca expansión, permitiendo articular una gama de recursos, mejorar la eficiencia de la estructura económica y consolidar mecanismos de concertación.

Desde esta perspectiva, el capital social es un recurso acumulable que se amplía en la medida que se adquieran nuevos conocimientos, lo que se denomina un círculo virtuoso que redundará en equilibrios sociales con elevados niveles de cooperación, confianza, reciprocidad y bienestar colectivo, además de orientarse a la generación de relaciones laborales horizontales.

Aspectos Conceptuales

Virtualidad

La sociedad general actualmente se encuentra en el advenimiento de una actuación puntual que proviene de las TIC, así como de la Biotecnología, que forman parte de la actual cultura en que conviven la mayoría de las personas en el mundo, puesto que amplían sus capacidades físicas, mentales y de desarrollo social.

De todos los elementos que integran las TIC, el más importante es Internet como medio virtual de comunicación, puesto que proporciona a sus usuarios la información, en tiempo real, de lo que acontece en cualquier parte del

mundo al interactuar en el ciberespacio, el cual está conformado de naturaleza virtual, constituido por bits y sin distancias.

En este contexto, el término virtual al cual hace referencia Unigarro, M. (2004), se refiere a lo que puede producir un efecto, aunque no lo produce en presente, es decir, que hay una realidad sensible que puede ser aprehendida mediante el uso de los sentidos. Sin embargo, para Wooley, B. (1992), una relación virtual que no es objeto de aprehensión, pero que parece que lo fuera, se basa en la simulación de imágenes utilizando un computador, debido a que lo que tiene apariencia de verdadero, es solamente una representación virtual, es decir, una simulación de la realidad sensible en la cual el cuerpo, el tiempo y el espacio son una ficción, puesto que no existen sensiblemente aunque parece que existieran.

Por consiguiente, lo virtual está en todas partes o en ninguna, es decir un espacio sin fronteras y al alcance de todos gracias a las redes de comunicación y por el cual es posible transitar sin moverse y navegar sin desplazarse. Unigarro, M. (2004).

Evidentemente que con ese cúmulo de información y el continuo avance científico y tecnológico contribuye a la rápida obsolescencia del conocimiento lo que provoca transformaciones en las estructuras económicas, sociales y culturales incidiendo en todos los aspectos de la vida puesto que favorece el acceso al mercado de trabajo, a la salud, a la gestión económica, al diseño industrial y artístico y en cierta manera, a la forma de percibir la realidad y el pensamiento crítico.

La Sociedad del Conocimiento

La nueva realidad apuesta por una comprensión sintetizadora que estudie al conocimiento, insertado en contextos multidimensionales, promoviendo la deslocalización de las relaciones productivas y de los saberes, que de alguna manera generan socialidades particulares, repensando a la sociedad como constructora de conocimientos, debido a que los experimentos alumbran los fenómenos, mientras que los juicios referentes a la interpretación de dichos fenómenos se basan en el repertorio de conceptos que se halla al alcance de todos.

Ahora bien, el paradigma de la sociedad del conocimiento introduce una subjetividad anidada en el protagonismo del cambio, como referente primordial para entender la racionalidad de este presupuesto teórico, es decir, que el conocimiento en una sociedad globalizada, articulada en un escenario local, regional e internacional, amerita una contextualización de los saberes producidos, siendo aprovechados por el colectivo, a sabiendas, como lo afirma Carmen García Guardilla (2006) “La explosión de la información requiere nuevas estrategias constructivas entre los que producen y aquellos que se apropian del conocimiento, haciendo que el mismo sea útil”.

Por consiguiente, esta conexión horizontal entre los productores y usufructuadores del conocimiento, coadyuva a que la pertinencia o la utilidad sean el centro de reflexión, estimulando la criticidad así como la inherencia en la dinámica social, puesto que la explosión de la información en su paradigma de la sociedad del conocimiento, es fuente inagotable de cambio transformacional, que debe propender a maximizar las potencialidades de las personas que la integran, esta racionalidad manifiesta dista de la modernidad, cuyo interés cardinal es colocar al hombre al servicio de la ciencia positiva.

Es importante señalar que en la sociedad del conocimiento, el recurso humano tiene una connotación sustantiva, al considerar preponderante al talento de las personas para producir conocimientos traducibles en bienes y servicios, redundando en lo espiritual, puesto que la creatividad es crucial en su formación autónoma, profundizando en las cualidades propias de la condición de los seres humanos.

Ahora bien, en esta sociedad globalizada el conocimiento es una de las mayores fuente de riquezas, superando las condiciones materiales, entendiendo a la globalización como una fase del capitalismo en la cual se reorganiza la acumulación del capital y se establecen nuevas divisiones internacionales del trabajo al integrarse los mercados de capitales y debilitarse las limitaciones geográficas a los procesos de producción.

En este sentido, la productividad está asociada al conocimiento, siendo clave para que una sociedad pueda tener un liderazgo tanto nacional, como internacional. Es decir, la productividad del conocimiento va a ser, cada vez más, el factor determinante en la posición competitiva de un país, o una industria, ninguna compañía tiene ninguna ventaja o desventaja “natural”. La única ventaja posible estará en cuanto pueda contar con el conocimiento universalmente disponible. Drucker, P. (1997)

Por lo tanto, vale decir que el conocimiento es la ventaja de una sociedad para hacerse productiva y poder generar condiciones de vida óptima para sus integrantes, ahora bien, es menester que las organizaciones que componen esta realidad social, estén en sintonía con esta postura paradigmática, por cuanto la disociación entre la población y la sociedad del conocimiento es un factor de retrogradación para el desarrollo

tecno-productivo de una sociedad, ya que se hace imperativo que las instituciones, como organizaciones inteligentes estén conscientes de la relevancia social del conocimiento.

Por lo tanto, el cambio en el significado del aprendizaje que empezó hace 250 años ha transformado a la sociedad y a la economía. El conocimiento formal se ve a la vez como el recurso personal clave y como el recurso económico clave, puesto que hoy el conocimiento es el único recurso significativo. Los tradicionales factores de la producción, tales como la tierra, es decir, los recursos naturales, el trabajo y el capital, no han desaparecido, pero han pasado a ser secundarios. Se pueden obtener siempre que se tenga conocimiento. Drucker, P. (1997).

Por lo tanto, el significado del conocimiento en la sociedad reviste una serie de consideraciones extensibles a la educación de las masas, entre las cuales se encuentra el hecho de que por su intermedio se maximice la utilidad de los factores tradicionales de producción, aprovechamiento que debe estar al servicio de la humanidad, haciéndose imprescindible abandonar la formación orientada al sistema académico y al económico, para fortalecer la creatividad, perfilando la creación de artistas capaces de valorar, aportar soluciones útiles y pertinentes a la sociedad, racionalidad que dista de la modernidad cartesiana.

En este mismo orden de ideas, se hace propicio aplicar el conocimiento al conocimiento, es decir que evidenciándose el cambio permanente que éste experimenta, se logran construir mecanismos epistemológicos en aras de transformarlo, en función de las expectativas y necesidades imperante en la sociedad.

Ante este contexto relacional, la sociedad del conocimiento es un paradigma que apuesta por articular en forma óptima el cambio vertiginoso y la productividad, de la organizaciones sociales, facilitando la promoción de una institución educativa que soporte su praxis en una educación dinámica y flexible, a tono con el cambio transformacional, que se suscita en su bifurcación.

Enfoque Filosófico

En esta investigación doctoral de carácter social, sin apartarse totalmente de la dogmática que es propia de las ciencias jurídicas propiamente dichas, se debe colocar a la Filosofía del Derecho del Trabajo en una actitud escéptica o crítica, por lo cual se deben señalar las características filosóficas trascendentales dentro de este campo de acción, como búsqueda de lograr la comprensión y llegar a un proceso epistémico para así realizar críticas y propuestas debidamente fundamentadas a las tecnologías y las comunicaciones digitales como forma de realizar una labor o un trabajo.

Todo esto con la finalidad de plantear la problemática y comprender la transformación que ha experimentado la sociedad desde este contexto, por cuanto los seres humanos no trabajan sólo para cubrir sus necesidades físicas sino también para transformar la naturaleza y mitigar su inhospitalidad, por lo tanto, queda descartada toda relación positiva con la filosofía idealista.

En este sentido, el fundamento filosófico de este trabajo investigativo se sustenta en el estudio basado en la hermenéutica y el pragmatismo, dentro de esta perspectiva, cualquier investigación que se realice mediante este

enfoque es necesario iniciarla, como en efecto se hizo, bajo un conjunto ordenado y sistemático de conocimientos, lo que implica interpretar y contraponer una verdad ideal frente a una realidad empírica.

Por lo tanto, el enfoque filosófico que se aborda dentro del método hermenéutico con la pretensión de concebir una filosofía de tipo científico, sin establecer distinción alguna entre las disciplinas propiamente filosóficas y las otras ciencias, entendiéndose que la filosofía es el grado supremo del saber y constituye una especie del género *ciencia* en sentido amplio, el cual comprende también las ciencias particulares o ciencias en sentido estricto, por cuanto una ciencia no es sólo la totalidad de los resultados de la labor científica, sino también el proceso dinámico de este esfuerzo por elaborar enunciados generales compresibles y aceptables intersubjetivamente.

Sin embargo, el filosófico y el científico no son dos conocimientos opuestos o contradictorios, ni siquiera independientes sino más bien representan dos momentos o etapas complementarias en la lucha de la inteligencia humana por la conquista de la verdad, puesto que la realidad se puede enfocar desde el punto de vista científico o filosófico y ambos tendrán la razón, habida cuenta de lo que dice Hegel, citado por Del Barco, O. (1979), "que toda filosofía es la expresión de una época en pensamientos.", aunque no existe una época en general sino sucesiones de ellas y la construcción del futuro no es asunto de la filosofía. Marcovíc, M. (1979)

Bajo ese basamento, frente a la filosofía, la ciencia se caracteriza por su seguridad; en cambio, no satisface nuestras necesidades intelectuales, pues nos da productos que no sólo son incompletos, sino cuyos resultados son, a veces contradictorios entre sí, poniendo como ejemplo algunos preceptos jurídicos sobre los cuales la jurisprudencia y la doctrina aún siguen

discutiendo en torno a su interpretación, tal como las *zonas grises del trabajo*, porque se advierte una contradicción flagrante entre ellos. Delgado Moya, R. (1997), por ello cuando se pretende superar las antinomias científicas, no queda otro camino que elevarse al plano filosófico para buscar las soluciones.

Por lo expuesto, se puede interpretar que la filosofía y las ciencias son sectores diferenciables de la total actividad cognoscitiva humana, debido a que el propósito de esa actividad racional no tiene otro objetivo que la construcción de un mundo mejor, que de hostil y extraño en un principio al hombre, ha ido progresivamente pasando a ser un mundo humano, habitable, comprensible y orientado para su propia superación, para su libertad real y para su plena autorrealización, es decir, para la liberación de todos los seres humanos. Delgado Moya, R. (1997).

En virtud de lo expuesto, puede decirse que si bien es cierto que las ciencias varían por las constantes y variadas transformaciones y que la aparición de nuevas tecnologías ha llevado a los científicos a elaborar nuevos conceptos para enumerar los experimentos cada día más novedosos que los llevan a su vez a plantear nuevas teorías para la explicación de los fenómenos en cuestión, también lo es que dentro de esa total actividad racional el hombre puede y debe diferenciarse con la mayor claridad posible entre los dos sectores sociales que se denominan *filosofía y ciencia*.

CAPITULO IV

CONTEXTO DE LO METODOLÓGICO, EPISTEMOLÓGICO, ONTOLÓGICO, AXIOLÓGICO Y FENOMENOLÓGICO

Introducción

Este capítulo se refiere a las bases de la investigación doctoral donde se fijó la postura del investigador al abordar la realidad estudiada, es decir, se alude a la posición Metodológica, Epistemológica, Ontológica, Axiológica y Fenomenológica asumida en el proceso investigativo, así mismo, los métodos, técnicas y procedimientos que se utilizaron para dar respuesta a los objetivos de la investigación, además comprende el tipo en correspondencia, donde se describe el análisis de la información recopilada como propósito de explorar la transformación de las relaciones laborales; y como consecuencia, se plantea un enfoque coherente con el apoyo del método de la hermenéutica.

La elección de la metodología implica la aceptación de un concepto de *conocimientos y de ciencia*, es decir de una opción epistemológica previa; pero ésta va acompañada a su vez, por otra opción ontológica que forma parte de la teoría sobre la naturaleza de la realidad, mientras que el método que se desprende del andar por los senderos de la investigación, será una ayuda a la estrategia planteada por el investigador.

Enfoque Metodológico

Cada metodología como forma interpretativa es aplicable al examen y comprensión de la realidad, por cuanto posee un conjunto de elementos

específicos a partir de los cuales se expresa. Ahora bien, el análisis se puede considerar una manifestación sistemática como instrumento básico de una investigación, debido a que se hace indispensable para la creación de nuevas expresiones de contenidos mediante un proceso de abstracción y síntesis de esa realidad concreta sobre la cual se investiga con el objeto de asimilar al máximo el contexto investigado.

Por lo tanto, se debieron establecer las observaciones simples como paso previo sin perder el sentido de los rasgos fundamentales del pensamiento dialéctico ni el criterio de totalidad, de lo simple pensado a lo concreto determinado para que se produjeran abstracciones que a nivel de la práctica alcanzaran su total determinación.

Es importante señalar que la metodología tiene por finalidad describir las características de la investigación, así como sus técnicas y procedimientos necesarios para una visión de lo que se realizó, de como se llevó a cabo. En este sentido, sostiene Morles, V. (1997) que, “La Metodología es la médula de un plan, refiriéndose a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, la recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis.”, es por ello que se puede afirmar, basándose en esta definición, que la metodología fue el diseño de cómo se hizo esta investigación.

A los fines de fortalecer lo anteriormente expuesto, debe considerarse lo expresado por Tamayo y Tamayo, M. (2003) “cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran, decimos que es

un diseño bibliográfico”. De tal manera que el presente trabajo investigativo se considera documental porque consiste fundamentalmente en el análisis de las fuentes que rodean a la problemática objeto de estudio, sin tomar en cuenta opiniones u observaciones como fuentes primarias, para sustentar las propuestas formuladas.

Como ya se indicó, desde el punto de vista metodológico esta investigación doctoral se orientó como un estudio documental pero de contenido económico social, de carácter descriptivo, basada en una problemática actual, pero de suma importancia por cuanto está relacionada, como parte fundamental, con nuevas implementaciones de las relaciones laborales de la sociedad hoy. Es por ello que las características específicas del trabajo y el diseño metodológico a la cual corresponde, se sustentan o le sirven de base al método utilizado para analizar la situación particular y el desarrollo de los aspectos generales propuestos.

Debe señalarse que en virtud de la realidad manejada en este proceso investigativo, existen diversos diseños que responden a los objetivos planteados, es así como Tamayo y Tamayo, M. (2003) señala al respecto que “el diseño es la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables”. En tal sentido, el diseño constituyó la mejor estrategia adoptada para alcanzar la adecuada solución de la problemática, en cuanto a las tecnologías de información y comunicación como medio de flexibilización de las relaciones laborales, de acuerdo con lo programado y en base al diseño de análisis de contenido.

Razón por la cual, a través del proceso investigativo encuadrado en una indagación y apoyada metodológicamente en la hermenéutica, cuyo

desarrollo estructuralmente se aprecia en este segmento se logró ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principal de estudios previos tanto nacionales como internacionales, además doctrina, literatura especializada e información obtenida a través de medios impresos, digitales, audiovisuales y electrónicos.

Toda la recopilación se llevó a cabo por medio de la integración y el análisis de esa información que se compiló a través de las fuentes primarias y secundarias disponibles en documentos, convenios internacionales, leyes, Internet, periódicos y otros materiales relacionados con el problema planteado, con el fin de profundizar en el conocimiento científico-social, especialmente en el ámbito de la Ciencia Social del Trabajo, con la determinación de conocer las normas que lo rigen como fenómeno mundial, su proceso de nacimiento, su desarrollo y transformación.

Un aspecto que tiene que ver con la planificación de esta investigación está referido a la manera como se procedió en la realización de la misma, para lo cual se debió determinar el nivel de profundidad al que se quiso llegar con el conocimiento propuesto. Por cuanto el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno, además, se puede afirmar que dado los objetivos planteados en el estudio, comprendió la revisión crítica del estado de conocimiento actual sobre el tema abordado.

Ahora bien, de acuerdo a lo antes expuesto se considera que el diseño seleccionado permitió:

- 1) La selección y recolección de todo material bibliográfico, visual o audiovisual recopilado por Internet, como direcciones electrónicas que fundamentan la investigación, es decir, el arqueo bibliográfico que trata sobre la incidencia de la aplicación de los medios electrónicos como forma de realizar las labores.
- 2) Análisis e interpretación de toda la doctrina pertinente al tema objeto de estudio; así como los foros y debates actuales.

Por consiguiente, para cumplir con los aspectos inherentes al proceso investigativo, se debió elaborar el Marco Metodológico, entendiéndose éste como el conjunto de procedimientos lógicos tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. No hay que olvidar, que las cuestiones metodológicas presentarán diferencias atendiendo a los niveles de significación del respectivo discurso teórico. Balestrini, M. (2006).

Por otra parte, cabe considerar que esta investigación documental tiene su importancia en las ciencias sociales, puesto que viene dada por su carácter, es decir, la representación de la información que permite conocer y trascender lo significativo de los documentos y materiales recopilados y a su vez, tiene por objeto el estudio de los fenómenos ocurridos por su causa a través del tiempo.

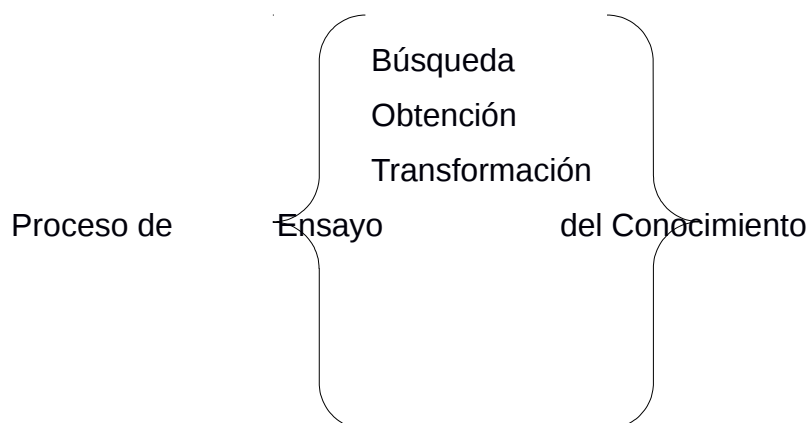
En este contexto, al referirse a este tipo de investigación, Ander, E. (2000) expresa que “constituye un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de datos

e información alrededor de un determinado tema, basado en una estrategia de análisis de documentos”. Es de carácter descriptivo porque caracteriza las particularidades de la problemática existente en los procesos civiles.

Por lo tanto, es importante señalar que los estudios descriptivos son aquellos que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro evento sometido a investigación. Hernández, A. (1990). La misma es de tipo explicativo porque se intenta comprender la realidad a través de leyes científicas y de teorías, dando a conocer las diferentes alternativas que se presentaron a lo largo de su realización mediante la búsqueda incesante de nuevos conocimientos.

De ahí que las características del conocimiento científico son: *Ser racional*, es decir que está constituido por sistemas organizados de ideas y teorías; *objetivo*, por ajustarse a los hechos, los que pueden ser verificables, controlables y hasta reproducibles; *analítico*, pues puede descomponerse un hecho en sus elementos; *especializado*, en vista de un cambio de aplicabilidad; *claro y preciso*; *comunicable*, a quien haya sido adiestrado para ello; *metódico*, es decir, planeado, tiene un proceso; *sistemático*, en el sentido de ideas conectadas lógicamente entre sí; *explicativo*, en tanto aclara y describe hechos; *predictivo*, en tanto puede vaticinar hechos. (Bunge, Mario) (1978).

En el siguiente esquema se aprecia el proceso relativo al conocimiento:



Sistematización

Uso

Difusión

Gráfico N° 1: El proceso del conocimiento. Fuente: Castillo (2013)

De allí que para los fines investigativos propuestos no se hizo mención a población o muestra particulares porque éstas se omiten en la investigación de carácter documental, pero sin embargo, se toma muy en cuenta la población económicamente activa que desempeña sus labores a distancia o presenciales pero por intermedio de las tecnologías de información y comunicación, de acuerdo con los datos recopilados.

En tal sentido, la investigación documental es una operación compleja, dada la gran masa de documentos que suelen formar los fondos documentales y en estricta correspondencia con la complejidad del proceso de catalogación, indización y clasificación que supone la organización de la memoria documental. Sierra Bravo, R. (1999). Se puede agregar a esta cita, que no solo es compleja por la gran masa de documentos, sino también por los cambios a los cuales está sometida toda sociedad, lo cual es una constante que hay que cuidar en toda investigación documental.

A continuación se especifican las distintas *fases*, constituidas por un conjunto de estrategias metodológicas, donde se describe y explica cada etapa o fase del procedimiento que se siguió en la ejecución de esta investigación, señalando las técnicas, así como el producto de cada fase que en forma secuencial permitió el desarrollo de la indagación respectiva, las cuales se materializó en la presente Tesis Doctoral.

- Una primera fase consistió en examinar acuciosamente documentos nacionales e internacionales de gran relevancia, así como normativas legales, textos jurídicos, artículos científicos, revistas, publicaciones, boletines informativos, revisión de antecedentes, trabajos doctorales, coherentes y concordantes con el tema en estudio, lo que permitió interpretar, reflexionar y determinar los datos pertinentes que se obtuvieron y que fueron utilizados, lo que conformó la Caracterización del Objeto de Investigación, (Capítulo I). Luego de hecha tal exploración sobre el material recolectado, físico y digitalizado, se procedió a organizar y seleccionar las informaciones o datos elementales utilizados para el desarrollo de la presente investigación.

- Una segunda fase donde se constituyó la etapa inicial, para conocer y explorar todo el conjunto de fuentes sociales básicas, donde se analizó la flexibilización de las relaciones laborales ejecutadas por intermedio de las tecnologías de información y comunicación, así como las nuevas formas de trabajar fuera del ámbito de supervisión del patrono y con nuevas reglas de horario para la prestación de las labores.

- Una tercera fase de observación documental, permitió extraer y analizar la información requerida de los diferentes documentos escritos, hemerográficos, y otros relacionados con la investigación, los cuales contribuyeron al logro de los objetivos planteados, obtenidos de la segunda fase, dentro de los cuales se derivó el desarrollo de los capítulos mediante las técnicas de descripción, análisis, predicción, interpretación y síntesis.

- Una cuarta fase, donde se desarrolló el contenido de los capítulos estructurados, en concordancia con los objetivos planteados, que corresponde a la presente Tesis Doctoral que se reporta.

Ahora bien, una investigación de nivel doctoral en el campo de las Ciencias Sociales, articulada con las Tecnologías de Información y Comunicación además de las Ciencias Jurídicas, viene a constituir un desafío intelectual, de cuya intelectualidad depende antes, durante y después de concluida por parte del autor, que deja claro que no agota el eje temático que se dispuso abordar, sólo plantea el tema para generar nuevas investigaciones.

El Método

El método, del griego *méthodos*: *metá*, a lo largo, y *hodós*, camino: ir a lo largo del (buen) camino, es la forma y manera de proceder en cualquier dominio, de ordenar la actividad y ordenarla a un fin, es un procedimiento para tratar un conjunto de problemas. Éste debe ser regular, explícito y repetible para lograr algo, sea material, sea conceptual, lo que significa que cada clase de problemas requiere de técnicas especiales y su meta o conclusión se esfuerza por identificarse con la verdad científica.

Por lo tanto, la delimitación del estudio documental en el marco de la investigación propuesta, implica al mismo tiempo que a los datos que se recolectaron, se les aplicó un conjunto de técnicas utilizadas en el método deductivo analítico, que permitió evaluar la situación de la problemática planteada.

Con relación al método deductivo, Méndez (2001), determina que “El conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas” y en cuanto al método analítico sostiene que: El análisis inicia su proceso de conocimiento a partir de la identificación de cada uno de los elementos que caracterizan una realidad, de esta forma se establecen las relaciones causa-efecto entre los aspectos que componen el objeto de la investigación.”.Por lo tanto, la metodología es el camino a seguir para alcanzar conocimientos seguros y confiables, en el caso de que sean demostrables, también se alcanza la ciencia.

El método es una ayuda a la estrategia de investigación, lo cual permite convertirla en un proceso creativo, abierto y flexible a los diálogos y formas de expresión que favorecen las comunicaciones intersubjetivas, las confrontaciones y las discusiones críticas. Puede avanzar o retroceder comprendiendo la dinámica del contexto pero orientada fundamentalmente al descubrimiento. Gadamer, H. (1998).

Ahora bien, frente a cada expresión de conocimiento, lo más importante sea preguntar quién lo produce, a quién está dirigido y para qué sirve. Es a partir de las respuestas a estas interrogantes como podremos estar en capacidad de ubicar *metodológicamente* un conocimiento determinado, llegar hasta sus raíces y poder describir las verdaderas implicaciones que tienen en su base la multiplicidad de teorías y formas interpretativas propuestas, como las que efectivamente tienen el don de convertir el análisis de la realidad en un conocimiento científico transformador de la misma. Blanco Muñoz, A. (1981)

En este aspecto, el método reclama siempre un esquema lógico y básico, formalmente idéntico, se considera como cuestión central y como objeto de conocimiento, además, hay que hacer obligatoria referencia a la

Metodología, que no es simplemente una teoría de aquel, sino un estudio de los diferentes procedimientos, de técnicas, de estrategias de investigación, utilizados en las ciencias de lo que denominamos realidad, tal como lo plantea Blanco Muñoz (1981) "Cuando un conocimiento se hace en base a una metodología científica el resultado o producto tiene como característica la sistematización y la organización."

Por lo tanto toda labor investigativa precisa ciertos principios metodológicos generales que valen para todas las ciencias, éstos son estudiados por la metodología, que a su vez forma parte de la lógica, ya que sin lógica no hay ciencia. Desde el punto de vista del modelo asumido, se aplica el Método *Analítico*, que consiste en un análisis de los hechos, partiendo de los sucesos que ocurren en la realidad, porque éstos ocurren y que los motivaron; El Método *Deductivo*, llamado también racional, que parte de lo universal a lo particular y de lo abstracto a lo concreto con la finalidad de llegar a la solución del problema; El Método *Hermenéutico*, que es la herramienta de acceso al fenómeno de la comprensión y de la correcta interpretación de lo comprendido. Comprender e interpretar textos no es sólo una instancia científica, sino que pertenece con toda evidencia a la experiencia humana. Gadamer, H. (1998)

En lo que respecta al procedimiento investigativo implicado en el Método Fenomenológico-Hermenéutico, el investigador busca el reconocimiento de las ideas, preconcepciones, presupuestos o prejuicios ante el tema de estudio, de modo que no impidan el acercamiento y la clarificación de la vivencia del otro. A continuación, las acepciones clásicas y actuales de método:

Tabla N° 2

Autores	Acepciones clásicas de método
Aristóteles	Entiende por “Método” el camino que hay que recorrer y proseguir en una investigación para alcanzar la verdad.
Agustín de Hipona (San Agustín)	En el proceso hacia la Verdad-Felicidad, es necesario seguir aquel camino que disponga todo en número, peso y medida. El hombre a través de su razón, por un movimiento y esfuerzo del espíritu, busca en medio de lo múltiple y disperso el esplendor de la unidad.
René Descartes	El método debe dar una explicación perfecta del uso que hay que hacer de la intuición intelectual, para no caer en el error y conseguir la verdad. Son reglas ciertas y fáciles cuya exacta observación permite que nadie tome como verdadero lo falso, y que sin gastar esfuerzo de la inteligencia, llegue mediante un acrecentamiento gradual y continuo de ciencia, al verdadero conocimiento de todo lo que sea capaz de conocer.

Fuente: Castillo (2013)
Tabla Nº 3

Autores	Acepciones actuales de método
Hans-Georg Gadamer	La ciencia, efectivamente, exige la práctica de un “método” o camino, entendido como proceso gnoseológico (sistemático y orgánico) como orientación epistemológica, que en fuerza de una lógica interna permita llegar a una conclusión cierta (contrastada en su suficiencia).
Manuel Maceiras	Los diversos métodos de las ciencias particulares, consistirán en el conjunto de reglas específicas para la investigación de las verdades constitutivas del objeto concreto.
José María Mardones Nicolás Ursúa	El método, como proceso lógico y como procedimiento adecuado al objeto concreto, es como hay que entender la aplicabilidad conjunta de los distintos métodos particulares o pautas de proceder, con miras a una mejor y más completa investigación.
Lorenzo Fernández Gómez	La diversidad de criterios y de puntos de partida también, a su vez, condicionan la variedad de caminos. Lo mismo podrá decirse de la intención teleológica y de las condiciones del objeto. Ha de buscarse, pues, a través de los distintos métodos, sobre todo, intuitivos-deductivos, deductivos-sintéticos, inductivos-analíticos o experimentales, intuitivos-comparativos, comprensivos-explicativos, su unidad e integración.
	Método es aquel procedimiento al que debe ajustarse la mente para alcanzar un nuevo conocimiento. Las modernas discusiones en torno a la caracterización de las ciencias naturales, sociales y

Tarsicio Jáñez B.	filosóficas, han llevado a la conclusión de la imposibilidad de aplicación de un solo método, bien sólo explicativo, bien sólo comprensivo.
Asti Vera	Método es un procedimiento general, basado en principios, que puede ser común a varias ciencias, mientras que una técnica es un medio específico usado en una ciencia determinada, o en un aspecto particular de ésta. Entre método y ciencia lo que hay es una diferencia semántica análoga a la que distingue el género de la especie.

Fuente: Castillo (2013)

Enfoque Epistemológico

La epistemología es concebida como el enfoque que trata la ciencia como conocimiento que expresa la realidad de la actividad cognoscitiva donde tiene lugar la generación, concepción y nacimiento de las ideas, pero no se debe considerar como un proceso aislado, por el contrario, se refiere a fenómenos sucesivos que deben producir ideas, concibiéndose como la variante más representativa y evolucionada del conocimiento institucionalizado o sistemático-socializado. La epistemología es la teoría del conocimiento y el episteme es la parte de la ciencias sociales que facilita el análisis de las diferentes concepciones sobre ciencia. Martínez, M. (1997).

En este sentido, el enfoque epistemológico entiende el mundo como algo no acabado, es decir, en constante construcción en tanto que los sujetos son capaces de modificarlo y darle significado, en consideración a lo señalado, se presenta la orientación epistemológica que sustentó esta investigación doctoral y su modalidad, aunque debe señalarse, que toda indagación documental tiene como meta un nuevo aporte al conocimiento y un avance social, alavez, contribuir en el desarrollo de los estudios de la incidencia de

lastecnologías de información y comunicación en las flexibilización de las relaciones laborales.

Dentro de este marco y a los efectos de lograr lo planteado, se toma en cuenta el concepto emitido por Sánchez, J. (2006) cuando señala “el plano epistemológico se refiere a las relaciones entre el investigador y el objeto de estudio en función de la generación sistemática del conocimiento”, por lo que se hizo necesario realizar un estudio analítico-descriptivo, hermenéutico, explicativo, crítico y comparativo de los instrumentos en la perspectiva temporal actual.

De esta manera, toda investigación reposa sobre una visión global, sosteniendo Martinet (1990) al respecto que “la reflexión epistemológica es consustancial a toda investigación que se desarrolla”, además alega que “la reflexión epistemológica se impone ante todo investigador de las Ciencias Sociales que pretenda efectuar una investigación rigurosa, pues permite asegurar la validez y deligitimidad de una investigación”.

Ahora bien, La epistemología es absolutamente necesaria para darle sentido a la metodología y a la técnica que se utiliza, así como las reglas de interpretación que se emplean, por lo tanto, esta temática de estudio se contextualizó en la realidad sociolaboral, por cuanto se hizo necesario analizar el desarrollo de los seres humanos en su entorno, lo que para Moreno, citado por Hurtado, I. y Toro, J. (2001) “constituye un modo de vida producido por un sistema de relaciones económicas, sociales y humanas que abarcan un período precisable en el tiempo.”.

De ahí, que este estudio está dirigido para tratar de establecer conocimientos sobre el comportamiento humano y sobre todo, en lo referente a las relaciones e interacciones de los mismos y por lo tanto, el contexto epistemológico, es el más adecuado para los fines que se persiguen y la atención al contexto para responder con profundidad aspectos de una realidad social irrepetible, sin representatividad muestral, por cuanto el criterio de selección para la incorporación del material bibliográfico seleccionado, es el cumplimiento del Objetivo General y los específicos.

Enfoque Ontológico

Esta investigación fue concebida como una propuesta ontológica, por lo tanto, es asumida como un proceso de producción de conocimientos que busca interpretar los significados que aspiran o construyen los diferentes entes sociales a partir de sus relaciones interpersonales. Esto conlleva a presentar ontológicamente tres principios sobre los cuales se rigió el conocimiento construido a partir del proceso investigativo, a saber: subjetividad, inteligibilidad y dialéctica.

Evidentemente la subjetividad se refiere a la manera en como el investigador interviene la realidad, cómo la interpreta a través de la inteligibilidad y como la dialéctica la relativiza, porque la verdad científica es provisional. Al respecto Guba, E. (1991) profundiza acerca de la ontología relativista, en cuanto a que las realidades existen como formas de construcciones mentales múltiples basadas social y experimentalmente locales y específicas, dependiendo de las personas que la viven. Asimismo Martínez, M. (1997) aborda ontológicamente dicha complejidad al caracterizar las diversas interconexiones propias del nivel global, donde se amerita de una nueva

visión de la realidad, otro paradigma, o una transformación estructural fundamental de los modos de pensar, percibir, definir, explicar y valorar.

Las afirmaciones de Martínez, M. (1997), apoyado en los fundamentos ontológicos de la hermenéutica coinciden con esta investigación doctoral, por cuanto está dirigida a comprender el proceso formativo de trabajadores y trabajadoras que laboran por intermedio de los medios electrónicos de información y comunicación. Ahora bien, la interrelación entre el desarrollo del proceso de investigación y el diseño de la misma se consideró como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se tomaron decisiones sobre lo investigable en tanto se está en el campo de estudio, además se estableció que el puntual importante radica en las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que se observaron en la documentación.

Sobre este particular, toda investigación es un estudio interpretativo y comprensivo sobre una traducción de la realidad social en particular, es por ello, que el investigador juega un rol de intérprete de los acontecimientos a partir de los cuales construye el nuevo discurso que reinterpreta el objeto de estudio.

Enfoque Axiológico

En lo que respecta a lo axiológico, se toma muy en cuenta lo ético como integración de los valores en la conducta humana, por lo tanto, los méritos influyeron en todo el proceso investigativo, por ello, al seleccionar el problema, el método y las teorías, se vincularon con la ética y la

trascendencia de la acción humana, los valores sociales y los del investigador estuvieron presentes durante el todo el proceso como constructores de la realidad social.

Tomando en consideración este enfoque, se parte del principio según el cual la implementación de las relaciones laborales mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación puede ayudar al ejercicio del Derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser explotados y mantener su estabilidad laboral, porque los hechos nunca pueden ser separados del campo de los valores sociales, culturales, económicos, políticos, étnicos y de género.

Es por ello que el proceso investigativo como base del conocimiento, es en su esencia ético, lógico y psíquico. Es ético porque encierra un contenido axiológico orientador de la conducta laboral e indiscutiblemente social; es lógico, porque toda determinación de la relación laboral entraña un juicio de valor; y es algo psíquico, porque implica la existencia de una determinación o decisión de voluntad en el alma, pero no por simple voluntad sino como firme voluntad encaminada hacia un fin concreto de abarcar nuevos conocimientos.

Enfoque Fenomenológico

En este sentido, el paradigma fenomenológico recoge el propósito de la investigación debido a que se fundamenta en una realidad existente, dándole el significado esencial a los fenómenos, así como al sentido e importancia que éstos tienen, debido a que son obtenidos de las fuentes literarias, por cuanto la humanidad está en constante movimiento y la realidad está dada a su alrededor transformándola.

Esta realidad está conformada por la población de trabajadores usuarios de las tecnologías de información y de comunicación como forma y manera de desempeñar sus labores y conservar sus empleos, no sólo en Venezuela sino a nivel mundial como forma de flexibilizar las relaciones laborales ante una economía globalizada.

Por lo tanto, esta investigación realizada bajo el procedimiento implicado en el Método Fenomenológico-Hermenéutico se planteó la búsqueda de nuevos conocimientos y de reconocimiento por parte del investigador, adecuándose a la problemática objeto del presente estudio y de acuerdo con los Objetivos delimitados mediante la elaboración de una investigación fundamentada en los tipos de Giraldo y Giraldo (1999), tal como lo describen de la manera siguiente “Toda investigación se inicia con la formulación de un problema, para cuya solución se formulan hipótesis, las cuales se elaboran con relación a la realidad en cuyo interior se deben resolver.”.

CAPÍTULO IV

CONTEXTO CRÍTICO Y GENERATIVO

ANÁLISIS REFLEXIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Introducción

En el presente contexto se presentan los resultados del análisis producto del proceso investigativo, después de recopilar, organizar e interpretar la información acorde al planteamiento de la problemática, que permitió

relacionar y desarrollar los objetivos proyectados, los aspectos conceptuales y doctrinarios que los sustentan para generar un aporte teórico sobre el impacto de las tecnologías de información y comunicación como medio de flexibilización de las relaciones laborales, con la finalidad de instaurar un desarrollo productivo de nuevos conocimientos e interpretando la realidad laboral y los principales elementos de las relaciones de trabajo, lo cual no significa el final de la investigación sino la continuación del proceso de búsqueda de información relacionada con el tema planteado y seguir comparando la teoría con la realidad laboral.

Reflexión sobre las Relaciones Laborales realizadas mediante la implementación de las Tecnologías de Información y Comunicación como forma de Flexibilización del Trabajo

La sociedad contemporánea ha testigo del proceso de transición de la era industrial a la informática comunicacional, impulsada por los medios electrónicos y la digitalización, siendo catalogado este nuevo paradigma como la época de la información. Bajo estas circunstancias, existe una marcada diferencia que es fundamental de esta esfera social que gira alrededor de la red Internet como un entorno digital que surge del mismo desarrollo y propagación de la comunicación, donde los usuarios no sólo son consumidores, sino productores de información, lo cual, genera más conocimientos a la red, multiplicando actitudes, opiniones, pensamientos y circunstancias presentes.

Para que surta ese efecto, las tecnologías de información y comunicación (TIC), son las herramientas que posibilitan la realización de las más diversas y variadas actividades laborales en un ambiente virtual mediante la interacción de los usuarios involucrados en una relación de trabajo, por lo tanto, al conocerse las pautas de conectividad entre patrono o contratante y

los trabajadores o trabajadoras, demarcarán al resto de las personas que mantengan relaciones comunicacionales con algunas de las partes, puesto que esa información no debe interferir en la prestación del servicio laboral.

Ahora bien, para realizar esta prestación de servicios vía online, no se necesita conformar una infraestructura especial de conexión, por cuanto para la generación de los contenidos sólo serán estimulado por la interacción de los involucrados en la relación laboral, adicionalmente, serán más o menos efectivos, dependiendo del entrenamiento, habilidades y conocimientos de los trabajadores o trabajadoras, o de la incrementación de sus destrezas y capacidades que logren mediante la capacitación personal como factor de vital importancia de conseguir o mantener un empleo.

Es por ello que, debido al desarrollo presente y futuro de las TIC, las cuales abren paso a una nueva sociedad caracterizada por la digitalización de la información, hace posible *la creación de esta manera de trabajar* que cada vez más se implementa como forma de flexibilizar las relaciones laborales en todas las economías del mundo.

Es por ello que los trabajadores o trabajadoras *virtuales* pueden hacer y de hecho lo hacen, el uso de las tecnologías de información y comunicación desde diferentes lugares del mundo, es decir, desde sus hogares, oficinas, instituciones públicas o privadas o incluso en sus sitios de esparcimiento, por cuanto lo que necesitan es una computadora con acceso a Internet para conectarse virtualmente con cualquier usuario alrededor del planeta.

Considerando que la naturaleza de las relaciones de trabajo *tradicionales*, de acuerdo con la doctrina laboral, se realizan en el *sitio que el patrono o empleador lo indique*, bajo el horario y las condiciones específicas acordadas en el contrato de trabajo, esta nueva sociedad exhibe unas

características especiales, reflejo de las tecnologías que la soportan, debido que cada componente o elemento de ese grupo social específico son emulados por las páginas web, formando comunidades especiales, por cuanto para este tipo especial de contratantes y contratados, el espacio y el tiempo ya no son condicionantes de la interacción laboral, del mismo modo que no existen las fronteras ni los límites para la prestación de servicios, ni para el mercado laboral, pues las relaciones se comparten por intermedio de las redes informáticas como canal de comunicación entre las partes.

Reflexión sobre las Teorías que sustentan las Tecnologías de Información y Comunicación como medio de Flexibilización de las Relaciones Laborales

La *Teoría de la Información o Teoría de la Comunicación*, conforma uno de los principales basamentos que se tomó en consideración para explicar la caracterización de las relaciones laborales realizadas mediante la utilización de medios electrónicos como forma de flexibilizarlas, además de cómo éstas se pueden llevar a cabo sin necesidad que realicen en el sitio tradicional que es asignado por el patrono.

Esta manera diferente de “trabajar”, requiere de otras reglas, condiciones especiales o de excepción frente al derecho común de la mayoría de los países cuya normativa legal protegen a los trabajadores, porque éstos ya no realizan sus funciones *en las fábricas, talleres o sitios indicados por el patrono o empleador bajo su supervisión*, por cuanto son relaciones de trabajo atípicas, es decir, bajo la interposición informativa y comunicativa virtual, por lo que se sitúan en las *zonas grises* del Derecho del Trabajo, cuya autonomía de las libertades de las partes contratantes no son tomadas en consideración por el Derecho Laboral estricto.

Tomando en consideración el fenómeno de la globalización de la economía que entre otras consecuencias trae consigo las mutaciones de las relaciones laborales que afectan el Derecho Laboral dentro de nuestras fronteras como supranacional, no puede esperarse que sus efectos sean en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, sino de los contratantes que son los económicamente más fuertes y los que colocan en el tapete sus condiciones.

De este modo, el cambio radical con esta específica relación prestacional de trabajo realizada en el proceso globalizador debido a la incorporación de las TIC, exige de los trabajadores más aptitud, capacitación, preparación, formación y adiestramiento, por lo tanto, desplaza la mano de obra no calificada, aunque no por ello ofrece mayor seguridad laboral, sobre todo cuando los patronos pueden desconocer las fronteras donde se puede generar un sistema de externalización de las fases productivas, debido a que el intercambio económico y la migración de los capitales les puede evitar correr riesgos de deudas contractuales en un determinado país.

Teoría de la Cibernética

La mundialización de las relaciones de trabajo, ha traído como consecuencia la implementación de los medios electrónicos como expresión de la eficacia en la actual sociedad, mermando drásticamente la validez de los criterios que sobre los contratos laborales hasta hace poco se mantenían, debido a que éstos ya no estipulan la forma *tradicional* donde realizar las actividades sino ejecutadas por medios comunicacionales digitales, manteniéndose una intercomunicación virtual patrono-trabajador, sin contacto físico e impersonal.

Es por ello que se tomó en cuenta la Teoría de la Cibernética para los efectos de esta investigación doctoral, debido a que toda comunicación que sea

trasmitida entre dos o más personas como intercambio de información electrónica necesita ser corroborada, verificada, analizada y retroalimentada por todos los usuarios interesados e interconectados para que surta sus efectos. Es decir, sólo si se aceptan estas condiciones y bajo el principio legal correspondiente podría alcanzarse un resultado favorable para que se genere una relación laboral a distancia.

Teoría del Capital Social

Asimismo se incluyó la Teoría del Capital Social como proceso de prosecución del progreso y el desarrollo humano individual o colectivo de manera que el intercambio personal de la sociedad se evidencie mediante la autonomía laboral, económica y social. Es decir, mientras más se esfuerce una persona en aprender y lograr mejores conocimientos así como el entrenamiento necesario, igualmente serán las condiciones de trabajo a las cuales podrá aspirar dentro del medio laboral donde se desenvuelva, debido al potencial de capacitación y preparación adquirido por ese trabajador.

Este *status* social permite a una persona preparada y capacitada intelectualmente adquirir cierta autonomía como sujeto de relación laboral, con respecto a un determinado patrono o empleador, ya que si el estudio le ha permitido ese desarrollo podrá valorarse en el mercado laboral a través del concepto de capital social. Sin embargo, esa autonomía requiere que sea reconocida por otro u otros dentro de su ámbito de trabajo para que a su vez se produzca un vínculo social, que en definitiva es lo que caracteriza a toda sociedad moderna desarrollada.

Incidencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en la Flexibilización de las Relaciones Laborales

Las tecnologías de información y comunicación en el proceso de globalización ha traído para algunos países beneficios y prosperidad, sobre todo a los más desarrollados económicamente hablando, también ha traído consigo desigualdad y más miseria para las naciones menos favorecidas, lo cual indica que debido a las crisis financieras la situación económica aún para las naciones estables no son las mejores.

Estas condiciones económicas y sociales a nivel mundial, han tenido, tienen y tendrán como consecuencia a un futuro a mediano plazo el incremento del desempleo; la desregulación y precarización del trabajo, por intermedio de la flexibilización de las relaciones laborales en desmedro de los trabajadores.

Es cierto que las relaciones económicas influyen cada vez más en los mercados laborales, tanto nacional como en el resto de los países, también lo es que los trabajadores han debido capacitarse en lo que respecta a las tecnologías de información y comunicación para competir por un empleo rentable que les garantice por lo menos una estabilidad relativa. La magnitud del problema así como su solución va a variar dependiendo del país, su estabilidad económica y política.

Ahora bien, Internet, como símbolo revolucionario de la información y la comunicación, ha cambiado profundamente la forma de solicitar puestos de trabajo así como la prestación del servicio, modificando las perspectivas de las personas, porque la sociedad utiliza este instrumento para defender mejor sus intereses, lo que ocasiona cada vez más la evolución de los sistemas tecnológicos y de producción. Sin embargo, debido a las mayores posibilidades de elección a los cargos vacantes, así como la escasez de mano de obra calificada disponible, significa que no necesariamente se debe trabajar en la sede del patrono o empleador, sino que la labor se puede

realizara *distancia y de manera flexible*, beneficiándose ambas partes de esta relación.

En atención a la problemática anteriormente expuesta, es evidente que la economía nacional así como la internacionalno están produciendo suficientes puestos de trabajo en condiciones adecuadas, tanto para la población trabajadora económicamente activa como paralas nuevas generaciones que aspiran un primer empleo, lo cual indica que no todos los países se han beneficiados con estos cambios sociales espectaculares, aunque *el trabajo* ocupe un lugar central en el mundo.

Por lo tanto, independientemente que con la globalización y las tecnologías de información y comunicación, se estén cambiando las modalidades de trabajar, la forma en que se trabaja y los lugares donde se realiza la labor, pero no la necesidad de trabajar o de sentirse útil, hay que hacer mención que cada vez, es más profundo el abismo entre la economía del conocimiento, con trabajadores muy bien remunerados y la economía informal con millones de personas desempleadas o subempleadas por no estar suficientemente capacitadas, pues ambas están creciendo a un ritmo exponencial, pero con pocas conexiones entre sí.

Con esto culmino este trabajo investigativo doctoral sometién dome al criterio evaluativo de los jurados que me sean designados. Gracias por dedicarle su preciado tiempo para leer estas páginas que fueron hechas para adquirir nuevos conocimientos con respecto al área laboral pero igualmente como crecimiento personal.

Fernando J. Castillo

Septiembre 2013

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALFONZO-GUZMÁN, Rafael. (2008). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. (13ma. ed.) McGraw-Hill. Caracas.
- ALONSO, O. (1990). **La Flexibilidad Interna y sus Efectos sobre la Fuerza de Trabajo**. En: La Flexibilización Laboral en Venezuela. Barquisimeto: ILDIS. Venezuela.
- ANDER, E. (2000) **Métodos de Investigación**. Editorial SIPAL. Caracas.
- AÑEZ, Carmen (2005) **El Capital Intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral**. En: Revista Venezolana de Gerencia. Universidad del Zulia. Centro de Estudios de la Empresa. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Maracaibo. Venezuela.
- ARBONIES, A. (2006) **Conocimiento para innovar. Como evitar la miopía en la gestión de conocimiento**. Ediciones Díaz de Santos. México.
- ASHBY, W. (1997). **Introducción a la Cibernética**. Editorial Nueva Visión, Buenos Aires. Argentina.
- ATENCIO, Susana (2005) **Las Relaciones de Trabajo en el contexto de la globalización**. En: Ensayos Laborales. Colección Estudios Jurídicos, N° 12. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas. Venezuela.
- AUSUBEL, D. (1986). **Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo**. Editorial Trillas. México.
- BALESTRINI, Miriam. (2006). **Como se elabora un Proyecto de Investigación**. B.L. Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- BARRIOS, Leticia y OJEDA, Ernesto. (2006). **Transformaciones y Crisis en el Mundo del Trabajo**. Clemente Editores, C.A. Valencia, Venezuela.
- BATAR, Ronald (2000). **Globalización y Acción Sindical Frente a la Expansión de las Empresas Transnacionales**. Revista Nueva Sociedad. Sept-Oct. 2000.
- BOBBIO, N. (1962). **El positivismo jurídico y la separación entre el Derecho y la Moral**. Editorial Palma. Buenos Aires.

- BONHOME, C. (1944). **Despido Justo**. (2da. Ed.). Río de Janeiro: Giroy.
- BUNGE, Mario. (2002). **Crisis y Reconstrucción de la Filosofía**. BarcelonaEspaña: Gedisa. Título original: Philosophy in Crisis: The Need for Reconstruction. Traducción de Rafael González del Solar.
- BUNGE, Mario. (1978) **La Ciencia, Su Método y su Filosofía**. Buenos Aires. Ediciones Siglo Veinte.
- BLANCO MUÑOZ, Agustín. (1981). **Metodología, Investigación y Sociedad**. Ediciones FACES. UCV. Caracas.
- CABRERA, G. (2003). **Teorías Generales del Derecho del Trabajo**. Madrid. España.
- CALDERA, Rafael. (1960). **Derecho del Trabajo**. Editorial Ateneo. Buenos Aires.
- CAMEJO R. Armando. (2005). **Crisis del Modelo Fordista o Estado de Bienestar en Venezuela. Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. 1989-2004**. En Revista Gaceta Laboral. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines (CIELDA). Vol.11 N° 2. Universidad del Zulia Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Maracaibo-Venezuela. www.luz.edu.ve
- CAMERO, Armando (2005) **La Flexibilización Laboral: Escenarios de discusión a la luz de los procesos de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela 1990-2004**. En: Ensayos Laborales. Colección Estudios Jurídicos, N° 12. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas. Venezuela.
- CAPELLI, Peter. (2001). **El nuevo pacto en el trabajo. Empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy**. Ediciones Granica, S.A. Barcelona, España.
- CASADO, Ricardo (2004). **El Aprendizaje en el Paradigma Tecnológico**. Segundo Simposio. 12 Junio. Postdoctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Bicentennial de Aragua. Venezuela.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860, de
fecha 30 de diciembre de 1999.

Del BARCO, Oscar. (1979) **Marxismo y Revolución Social en La Filosofía y las Revoluciones Sociales**. Editorial Grijalbo, S.A.
México. D.F.

Del BUFALO, Enzo. (1982) **Una salida a la crisis: El redespliegue industrial en el marco de una reorganización global**. En ¿Nueva o Vieja División Internacional del Trabajo? Industrialización en Venezuela y México. Editorial Ateneo de Caracas. Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES). Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

(DELGADO MOYA, Rubén. (1997). **Filosofía del Derecho del Trabajo**.
Sexta Edición. Editorial Sista, S.A. México. D.F.

De La GARZA, Enrique. (2003). **La Flexibilidad del Trabajo en América Latina**. En *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México. D.F.

De La GARZA, Enrique y NEFFA, Julio (2010). **Compiladores. Trabajo y Modelos Productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal**. Diciembre. Universidad Autónoma Metropolitana. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, (CLACSO). Buenos Aires. Argentina.

De SOUSA, Boaventura. (1998). **La Globalización del Derecho. Los Nuevos caminos de la Regulación y la Emancipación**. Primera Edición. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Colombia. Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, ILSA. Santafé de Bogotá. Unibiblos.

DÍAZ, C. (2009). **Viejas y Nuevas Ideas en Educación. Una Historia de la Pedagogía**. Editorial Laboratorio Educativo. Venezuela.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2010). **Estereotipos en la Pobreza**. Fernández-Ordóñez. Real Academia Española. España.

- DOMBOIS, Rainer y PRIES Ludger (2000). **Relaciones laborales entre mercado y Estado. Sendas de transformación en América Latina.** Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.
- DRUCKER, Peter. (1997). **Gerencia Para el Futuro.** Colombia. Editorial Norma.
- DRUCKER, Peter.(1999) **Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI.** Editorial Norma. Buenos Aires. Argentina.
- FERRARI, F. (1971). **Derecho del Trabajo.** Editorial Desalma. Argentina.
- FERRATER MORA, José. (2004). **Diccionario de Filosofía.** Editorial Ariel, S.A. Tomo IV. 3ª reimpresión. Barcelona, España.
- FOUCAULT, Michel. (2004). **La arqueología del saber.** Siglo Veintiuno editores Argentina.
- FREITES, N. (1990). **Relaciones Laborales en Microempresas Informales.** En *La Flexibilización Laboral en Venezuela*. Barquisimeto: ILDIS. Venezuela.
- GADAMER, Hans-Georg. (1998) **Verdad y Método I: Fundamentos de una hermenéutica filosófica.** Ediciones Sígueme. Salamanca. España.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, Francisco y CORDERO BORJAS, Ana Emilia (2008), **La gestión del conocimiento y los equipos de trabajo: Fundamentos teóricos.** En Observatorio Laboral. Universidad de Carabobo. Volumen 1, Nº 2. Valencia. Venezuela.
- GARCÍA GUARDILLA, Carmen (2006) **Conocimiento Educación superior y sociedad en América latina.** Editorial Nueva Sociedad y Cendes. Caracas. Venezuela.
- GARCÍA M., R. (1984). **El Derecho del Trabajo en el Desarrollo Económico y Social.** En *Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales*. Enero-Junio. Nros. 95-96. Caracas. Venezuela.
- GIL, José (2000). **Reorganización del Trabajo y Descentralización productiva. ¿Flexibilización o Degradación de las condiciones de trabajo?**, en Conferencia TUBT/SALTSA: Trabajando sin límite.

GOLDMANN, Lucien (1978). **Las ciencias humanas y la filosofía**. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires. República Argentina.

GONZÁLEZ, María (2006) **Flexibilización de Las Relaciones Laborales. Una perspectiva teórica postfordista**. En: Gaceta Laboral. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines (CIELDA) Volumen 12. Nº 1. Enero-Abril. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

GUBA, E. (1991). **Diálogo del Paradigma Alternativo**. Madrid. España.

HERNANDEZ, A. (1990). **La Flexibilización del Trabajo**. Barquisimeto: Instituto de Estudios Jurídicos, UCLA.

HEVIA, Oswaldo (2006) **El Pragmatismo y su Relación con las Ciencias del Derecho. Posmodernismo y Pensamiento Complejo como Expresiones de la Ciencia Social Actual**. Universidad Santa María. Corte Marcial. Dirección General de Postgrado. Doctorado en Derecho Constitucional. Cátedra: Epistemología de la Investigación. Caracas. Venezuela.

HURTADO, I y TORO, J (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio**. Editorial Armas. Venezuela.

IBARRA, José Gregorio. (1998). **La Legislación Laboral y los Derechos Sociales en el Pacto Andino: La Carta Social**. En **Globalización, Integración, Dumping Social y Cláusulas Sociales**. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Sección de Derecho del Trabajo. Caracas.

IRANZO, C. (1995). **La Sociología del Trabajo en Venezuela**. Sociología del Trabajo. Año 2. Número 8. Madrid.

ITURRASPE, Francisco. (1991) **La Flexibilidad del tiempo de Trabajo. Regulación Jurídica y tendencia en Venezuela**. En: **La Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo nombre o nueva realidad?** Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Editorial Nueva Sociedad. Caracas. Venezuela.

ITURRASPE, Francisco. (1998). **Globalización, Integración, Cláusulas Sociales y Relaciones Laborales**. En **Introducción: Globalización, Integración, Dumping Social y Cláusulas Sociales**. Universidad

Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Sección de Derecho del Trabajo. Caracas.

JUSTO. A. (2012). **Complejidad y Teoría de sistema**. Diálogo Transcomplejo. UBA. Venezuela.

KÖHLER, Holm-Detlev y MARTIN ARTILES, Antonio. (2010). **Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales**. 3ra Edición. Delta, Publicaciones Universitarias. Madrid. España.

LARANGEIRA, S. (2003). **La Reestructuración de las Telecomunicaciones y los Sindicatos**. Revista Brasileira de Ciencias Sociais. Junio Vol.18, Nº 052, Sao Pablo, Brasil.

LEAL. J. (2005). **La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de Investigación**. ULA. Venezuela.

LUCENA, Héctor. (2009). **La Fragmentación de las Relaciones de Trabajo en Venezuela**. En Revista Análisis Laboral.

LUCENA, Héctor (2004) **Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**. Fondo Editorial Tropykos. Caracas. Venezuela.

LUCENA, Héctor. (1998). **Libre comercio e integración económica: El sistema laboral venezolano ante la integración con Colombia**. En **Globalización, Integración, Dumping Social y Cláusulas Sociales**. UCV. FCJP. Instituto de Derecho Privado. Caracas.

MATHATIA, Iray SALZMAN, Marian.(2001). **Tendencias. Estilos de Vida para el Nuevo Milenio**. Editorial Planeta. Barcelona. España.

MANTERO, Osvaldo (1991) **Flexibilidad del Trabajo y Derecho del Trabajo**. En:La Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo nombre o nueva realidad? Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Editorial Nueva Sociedad. Caracas. Venezuela.

MARCOVÍC, Mihailo (1979) **Filosofía y praxis histórica en La Filosofía y las Revoluciones Sociales**. Editorial Grijalbo, S.A. México. D.F.

MARTINET, (1990). **Fonction et dynamique des langues**. Traducción de ArmandColin. París.

- MARTÍNEZ, M. (1997). **El paradigma Emergente. Hacia una Nueva Teoría de la Racionalidad Crítica**. Editorial Trillas. México.
- MARTÍNEZ, M. (1996). **Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación**. Editorial Trillas. México.
- MARQUEZ, V. (2002). **Estudios sobre la relación de trabajo**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- MAYOR, J. (2006). **El Teletrabajo y el trabajo a domicilio. Su influencia en el Derecho Laboral Peruano**. Disponible en www.google.com.ve
- MELOTTI, Umberto. (1974). **Marx y el Tercer Mundo**. Traducción de Bignami Ariel. Editorial Amorrortu. Buenos Aires. Argentina.
- MEJÍA y col, (2006). **Globalización económica vs pobreza: Oportunidades y amenazas**. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Colombia.
- MÉNDEZ, C. (2001). **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá
- MONTOLIÚ, M. (1990). **La Subcontratación como Estrategia de Flexibilización en la Industria de Productos Plásticos en Venezuela**. En *La Flexibilización Laboral en Venezuela*. Barquisimeto: ILDIS. Venezuela.
- MORALES G., Alfonso. (1994). **Diagnóstico y soluciones del conflicto organizativo**. En: Sociología para la Empresa. Antonio Lucas Marín (Coordinador). McGraw-Hill/Interamericana de España. Madrid.
- MORALES, Edison y GILLEZEAU, Patricia. (2002). **La Globalización y su Impacto en América Latina**. En Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Vicerrectorado Académico. Vol. 6 Nº 2. Maracaibo-Venezuela. Ediciones Astro Data S.A.
- MORLES, V. (1997). **Planteamiento y Análisis de la Investigación**. UCV. Caracas. Venezuela.

- NEFFA, Julio (1999). **Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos**, En: De la Garza Enrique (Comp.) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, Grupo de Trabajo de CLACSO Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales. Colección Grupos de Trabajo CLACSO, Editorial CLACSO, ASDI y Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, Buenos Aires.
- NOVICK, Martha (2003). **La Transformación de la Organización del Trabajo**. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Enrique de la Garza Toledo (coordinador). El Colegio de México. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. México.
- PÉREZ, Carlota (s/f). **Desafíos Sociales y Políticos del Cambio de Paradigma Tecnológico**. Fundación Centro Gumilla. Caracas.
- PIAGET, J. (1988). **Psicología de la Inteligencia**. Editorial Psiquis. Buenos Aires. Argentina,
- POK, Cynthia (1997). **El Mercado de Trabajo: Implícitos Metodológicos para su medición**. En Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en la Argentina. Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires. República de Argentina.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006.
- RINCÓN, M y RODRIGUEZ, I. (2005). **Flexibilización Laboral en el sector salud**. En Revista Gaceta Laboral, volumen 11, N° 3. Maracaibo. Venezuela.
- RÍOS, U. (2004). **Investigación Documental**. Ediciones Cañas. Colombia.
- RODRIGUEZ A., Carlos. (2006). **Impactos Sociales de la Globalización**. En Revista Laboral. La Práctica Jurídica-Administrativa. N° 163. México. Gasca Sicco. www.empresafiscal.com.mx
- RODRIGUEZ, M. (1994). **Trabajo y Modernidad. Hacia un nuevo Orden Laboral**. Editorial PANAPO C.A. Caracas. Venezuela.
- ROJAS SORIANO, Raúl. (2004). **Guía para realizar Investigaciones Sociales**. Litográfica Ingramex, S.A.. México, D.F.

- ROMERO, Carlos. (2003). **El factor trabajo como tema en la agenda global**. Departamento de publicaciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- SÁNCHEZ, J. M. (2006). **Teoría del Conocimiento**. Tecnos. Buenos Aires. Argentina.
- SANTANGELO y otros (2010). **Tecnología Educativa: Recursos, Modelos y Metodologías**. Editorial Pearson. Buenos Aires. Argentina.
- SIERRA BRAVO, Restituto, (1999) **Tesis doctorales y trabajos de Investigación Científica**. Editorial Paraninfo. Madrid, España.
- TAMAYO & TAMAYO, M. (2003). **El Proceso de Investigación Científica**. 4ta. Edición. Limusa Noriega Editores. México.
- TEZANOS, José Félix. (2001). **El Trabajo Perdido. ¿Hacia una Civilización Postlaboral**. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.
- TESTA, Julio y FIGARI, Claudia (1997) **De La Flexibilidad a La Precarización. Una visión crítica de las vinculaciones entre el Empleo y el Sistema de Relaciones Laborales**. En EMPLEO Y GLOBALIZACIÓN. La nueva cuestión social en la Argentina. Universidad Nacional de Quilmas. Buenos Aires. República de Argentina.
- TOFFLER, A. (2003). **La Tercera Ola**. Grupo Interamericano de Reflexión Científica. Ginebra, Suiza.
- TORRES, Juan (2002). **El neoliberalismo. Sociedad, Trabajo y Poder Financiero**. Vadell Hermanos. Valencia. Venezuela.
- UMPLEBY, E. (1990). **Cibernética y Sistemas. La ciencia de la cibernética y la cibernética de la ciencia**.
- UNIGARRO, M. (2004). **Educación Virtual. Encuentro Formativo en el Ciberespacio**. Editorial Hedor. Colombia.
- URQUIJO, José (1993). **La Informática Aplicada al Desarrollo y Formación de los Recursos Humanos**. En II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo. Universidad de Carabobo. Raul Clemente Editores C.A. Valencia, Venezuela.

- YI CHEN, Chi (1998). **Mercado Laboral. Teorías y Políticas**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- VIGOTSKY, L. (1988). **El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores**. Ediciones Grijalbo. Argentina.
- VILORIA, Enrique (2000). Coordinador. **Gerencia y Nueva Economía**. Banco del Caribe. Universidad Metropolitana. Caracas.
- WIENER, N. (1964). **Cybernetics**. Wiley. Nueva York.
- WOOLEY, B. (1992). **Mundos Virtuales**. Blackwellpublishers. Oxford.
- ZULETA, Carmen (1998) **Globalización Económica y Derecho Individual de Trabajo: Caso Venezuela**. En: Gaceta Laboral. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines (CIELDA) Volumen 4. Nº 1. Abril. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Glosario de Términos Básicos

Acceso: Comunicación que se establece con alguien o a una información haciendo uso de computadoras.

Adaptación: Los cambios que ocurren en las culturas como producto de la asimilación en nuevos contextos, particularmente en los que se transmiten informaciones de toda índole a gran la velocidad. Influencia que ejercen las TIC y que originan procesos de cambios o adaptación en la praxis pedagógica que ejecutan los docentes en todos los niveles educativos a los fines de la enseñanza.

Adelantos Tecnológicos: Términos frecuentemente asociados a las innovaciones tecnológicas relacionadas con las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) con base en de soportes informáticos, los cuales aluden a avances tecnológicos de punta desarrollados dentro del campo de la electrónica, creados al servicio y para el crecimiento del potencial humano, pudiendo igualmente estar asociados al campo educativo toda vez que facilitan, promueven y permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

Aprendizaje: Proceso mediante el cual se adquiere una nueva conducta en un individuo como consecuencia de su interacción con el medio externo del cual obtiene nociones.

Aprendizaje por Computador: Proceso mediante el cual un individuo adquiere las nociones necesarias que le permiten operar computadoras // Proceso mediante el cual el individuo hace uso de computadoras a los fines de obtener la información necesaria para cumplir objetivos instruccionales o educativos.

Aprendizaje Significativo: Concepto acuñado por David Paul Ausubel entendido como el proceso mediante el cual un individuo internaliza nuevos conocimientos con base en experiencias anteriores, lo cual ocurre en razón de sus propios intereses y necesidades dando como resultado cambios conductuales.

Asimilación: Proceso mediante el cual el individuo aprehende o se apropia de nuevos conocimientos.

Bases de Datos: Conjunto de registros con unidades de información relevante almacenada de forma ordenada y clasificada mediante dispositivos magnéticos para su posterior consulta a través de un computador.

Capacitación Técnica: Hacerse apto o habilitarse para hacer uso de tecnologías mediante la adquisición y dominio de conocimientos o nociones inherentes a los diversos campos de la tecnológicos.

Chatear: Consiste en el acto de comunicación que experimentan los cibernautas, generalmente a través de mensajes de textos por medio de programas especiales que se utilizan en Internet.

Ciberespacio: Concepto acuñado por William Gibson en su novela "Neuromancer" en 1984 para designar al mundo colectivo de los ordenadores interconectados. Hoy día se utiliza para designar las redes de ordenadores que dan lugar a un espacio virtual en el que se relacionan las personas que utilizan dichos dispositivos.

Ciencias Sociales: Conjunto de disciplinas académicas que estudian el origen y el desarrollo de la sociedad, de las instituciones y de las relaciones e ideas que configuran la vida social tales como la antropología, la arqueología, la sociología, las ciencias políticas, la economía, la geografía humana y social, la historia e historiografía, el derecho, la psicología, la criminología y la psicología social.

Comunicación: A los efectos del presente trabajo de investigación, el término está referido al proceso que se verifica dentro del aula de clases a los fines de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Igualmente, está referido al proceso comunicacional que se establece entre usuarios mediante el uso de dispositivos de informática al hacer uso de la Internet.

Comunidad Virtual: Expresión que describe las comunidades que sólo existen en las redes de los ordenadores, pero que son reales.

Conexión: Establecer vínculo con una dirección de Internet a los fines de intercambiar información y datos.

Conocimiento: Entendimiento, inteligencia, noción, ciencia, sabiduría que adquiere el individuo de su mundo exterior y que lo capacita para desempeñarse en la vida así como para lograr metas u objetivos autoimpuestos en razón de la satisfacción de sus necesidades e intereses.

Correo Electrónico: Servicio que hace posible la comunicación entre usuarios a través de la transmisión de información y datos (documentos, cartas, informes, imágenes, música y textos, entre otros) haciendo uso de ordenadores interconectados a través de la Internet.

Desarrollo Humano: Sucesivas etapas que experimenta todo ser humano y que se relacionan con el desarrollo tanto físico como mental e intelectual, toda vez que este último ocurre mediante la adquisición de conocimientos y la experiencia una vez ocurrido el aprendizaje.

Desarrollo Tecnológico: Innovaciones tecnológicas de punta que aluden a los avances tecnológicos desarrollados y creados al servicio de los seres humanos.

Digital: Término que se contrapone a lo que es analógico (continuo), y que alude a la forma de representar la información con valores numéricos (discretos) tal como ocurre con los ordenadores los cuales representan la información con dígitos binarios.

DVD: Siglas en ingles que corresponden a los términos “Digital Versatile Disc” o “Disco Versátil Digital” en español, y que hacen referencia a un formato de almacenamiento óptico que puede ser utilizado para guardar información y datos así como audio y video.

Hardware: Son los componentes físicos del computador integrados por el teclado, la pantalla, el mouse o ratón, unidades de disquetes o de discos flexibles, dispositivos de almacenamiento masivo como el duro, disco óptico, dispositivo para la impresión como plotters e impresoras, rastreadores o escáner, entre otros.

Información: Forma de conocimiento que se obtiene a través del proceso comunicacional no sólo dentro de los procesos inherentes al ámbito educativo (enseñanza y aprendizaje), sino además mediante el uso de las TIC. En tal sentido, estar informado se refiere al estado mental que se produce como consecuencia de una experiencia de aprendizaje con la que el individuo adquiere nuevos conocimientos o nociones.

Informática: Proviene de información más automática y se define como la técnica de tratamiento automático de la información. Su objetivo es el estudio de la organización y el almacenamiento de la información necesaria para el desarrollo de las actividades humanas.

Internet: Consiste en la interconexión de redes informáticas que permite a los usuarios de los ordenadores o computadoras conectadas, comunicarse directamente entre sí. El término suele referirse a una interconexión en particular, de carácter planetario y abierto al público que conecta redes informáticas de organismos oficiales, educativos y empresariales.

Navegador Web: Es una aplicación software o programa que permite al usuario acceder a los sitios de la red en los que se encuentra la información requerida a través de la Internet.

Nuevas Tecnologías: Aquellos avances de la ciencia que dan origen a los medios que permiten el rápido acceso y tratamiento de la información y datos así como a sus mejoras.

Producto Educativo: Es el resultado de los procesos de enseñanza y de aprendizaje como consecuencia de la preparación y capacitación del ser humano que deriva en razón la programación didáctica y de la realización de objetivos curriculares dentro de una institución educativa.

Programa: Instrucciones en lenguaje de máquina que le indican a un ordenador la realización de una secuencia de tareas según la solicitud de los usuarios u operadores.

Recursos Didácticos: Es el conjunto de instrumentos de instrucción que son utilizados por el docente a los efectos del proceso de enseñanza y a los fines de promover y fortalecer el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Red: La conexión entre distintas computadoras ubicadas a distancia. Dispositivos interconectados mediante el uso de enlaces físicos o inalámbricos permitiendo a los usuarios compartir información y datos así como recursos y servicios.

Sociedad del Conocimiento: También denominadas “sociedades de la información”, es la noción utilizada por primera vez en 1969 por Peter Drucker, y que fue profundizada en el decenio de 1990 en una serie de estudios detallados publicados por investigadores como Robin Mansel o Nico Stehr. Surgen con el uso de las TIC en donde el incremento en la transferencia de información modificó en muchos sentidos la forma en que se desarrollan muchas de las actividades en la sociedad moderna entre ellas las inherentes al campo de la educación toda vez que el proceso de aprendizaje se potencia a través del uso de redes con la participación de empresas y gremios, y a través de la comunicación inter e intrainstitucional que se establece entre comunidades y países. Así, en la sociedad del conocimiento y del aprendizaje, las comunidades, empresas, instituciones y organizaciones

avanzan en razón de la difusión, asimilación, aplicación y sistematización de conocimientos creados u obtenidos localmente o que son accedidos del exterior.

Software: Son los componentes lógicos del computador, lo intangible o que no se puede tocar y que hace referencia a los programas de las aplicaciones.

Tecnología: Consiste en el conjunto de los instrumentos y procedimientos de orden tecnológico que son utilizados con base en el desarrollo e implementación de un conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

Tecnología Educativa: Se concibe como el proceso de diseño, desarrollo, aplicación y evaluación de sistemas, técnicas y medios con fines educativos.

Tecnologías de Internet: Términos utilizados para hacer referencia a los dispositivos electrónicos de la informática que son utilizados para la interconexión descentralizada de redes de computadoras implementado en un conjunto de protocolos denominado TCP/IP que garantizan que redes físicas heterogéneas funcionen como una red lógica única, de alcance mundial.

Tecnologías Digitales: Términos utilizados para hacer referencia a los dispositivos de la informática utilizados como medios para promover y fortalecer el proceso de comunicación y de información, y que se remontan al uso de hardware y software para la creación y utilización de datos con contenidos relacionados con la enseñanza audiovisual que se fortalece con el uso de multimedia y páginas Web, entre otros.

Telecomunicaciones: Sistema de comunicación que hace uso de dispositivos electrónicos para la interconexión telegráfica, telefónica o radiotelegráfica y demás componentes análogos entre usuarios.

Web: Término que se utiliza para hacer referencia a la red informática mediante la cual los usuarios se comunican a través de hipervínculos en Internet para obtener información con diversos fines, mediante el uso de los distintos dispositivos de la electrónica y de la informática que son aplicables.