



Condiciones laborales para el desempeño de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba

Working conditions for the performance of remote work modalities in Cuba

Yaily Fabia González-Borrego * <https://orcid.org/0000-0002-3707-0550>

Arianne Medina-Macías <https://orcid.org/0000-0002-6473-1190>

Adalberto Avila-Vidal <https://orcid.org/0000-0003-3646-4467>

Juliette Ortiz-Gómez <https://orcid.org/0000-0001-6158-6760>

Marta Martínez-Rodríguez <https://orcid.org/0000-0001-5819-5515>

*Autor para la correspondencia: yaily.gonzalez@psico.uh.cu

Universidad de La Habana. La Habana, Cuba

RESUMEN:

El desarrollo de las tecnologías, los cambios organizacionales y la pandemia del COVID-19 han provocado un aumento significativo del empleo de las modalidades de trabajo a distancia. El objetivo de la investigación fue evaluar las condiciones laborales del trabajo a distancia en Cuba. Se aplicó el cuestionario sobre teletrabajo/trabajo a distancia a un total de, 28026 Trabajadores a Distancia y Teletrabajadores (TDT), y directivos. Las condiciones laborales fueron valoradas positivamente por la muestra, los elementos relacionados: con la claridad de los objetivos propuestos, los plazos de las tareas y una adecuada comunicación con compañeros de trabajo y directivos. Las principales dificultades asociadas a condiciones laborales son: limitaciones en la velocidad y estabilidad de conexión a Internet, y al acceso de los medios informáticos necesarios proporcionados por las organizaciones laborales. Se evidencian diferencias significativas en todas las condiciones laborales, con excepción de la comunicación entre los jefes y trabajadores a distancia y teletrabajadores.

Palabras clave: condiciones laborales, trabajo a distancia, teletrabajo, Covid-19, trabajadores cubanos.

Abstract:

The development of technologies, organizational changes and the COVID-19 pandemic have caused a significant increase in the use of remote work modalities.

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

The objective of this research was to evaluate the working conditions of remote work modalities in Cuba. The telework/remote work questionnaire was applied to a total of 28,026 s and managers. The working conditions were valued positively teleworker and remote worker, and managers, elements related to: the clarity of the objectives to be achieved, the deadlines for completing their tasks and adequate communication with co-workers and managers stand out. The main difficulties with working conditions are associated with limitations in the speed and stability of the Internet connection, and access to the necessary computer means provided by labor organizations. Significant differences are evident in all working conditions with the exception of communication between bosses, and teleworker and remote worker.

Key words: working conditions, remote work, teleworking, Covid-19, cuban workers.

Recibido: 13/07/2022

Aceptado: 16/05/2023

Introducción

Las nuevas tecnologías de la era de la información y la comunicación, por un lado, y los cambios en la organización del trabajo por el otro, están provocando una profunda transformación en la manera de trabajar. La economía global pide este cambio y la tecnología lo permite. Las empresas pueden localizarse en cualquier lugar del mundo, y las estructuras organizativas se flexibilizan. En este contexto se utilizan cada vez más, nuevas formas de organización del trabajo como el teletrabajo y el trabajo a distancia, lo cual lleva consigo una convergencia entre la tecnología y el mundo laboral. Sumado a esta actualidad informática y los cambios organizativos del trabajo, la pandemia del COVID-19 ha traído como consecuencia un aumento significativo del empleo de las modalidades de trabajo a distancia.

Las modalidades de trabajo flexibles, las repercusiones de las nuevas tecnologías y la conciliación de la vida laboral y personal han sido, durante mucho tiempo, cuestiones de interés analítico. Los diferentes conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio guardan relación con dichas cuestiones. Trabajar a distancia y trabajar a domicilio no son fenómenos nuevos, pero la medición de tales conceptos es ahora más importante, en gran medida debido a la pandemia del COVID-19. (1).

Muchas veces se emplean de forma indistinta los conceptos de teletrabajo y trabajo a distancia. En principio, el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo (prestación de servicios mediante el uso intensivo de la tecnología) (2). En el presente artículo, se considera las modalidades de trabajo a distancia, como formas flexibles de organización del trabajo, basadas en un contrato trabajador-entidad laboral, que permiten desempeñar la actividad laboral sin la

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

presencia física del trabajador en la organización laboral (3). Se pueden distinguir dos modalidades: el teletrabajo y el trabajo a distancia.

Conceptualizamos el teletrabajo, como, aquel trabajo que se desempeña sin tener que estar presente físicamente en el centro laboral. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (mensajería instantánea, redes sociales, correo electrónico, etc.) son la vía fundamental para la comunicación con jefes/compañeros de trabajo/usuarios. Por tanto, el intercambio de información necesaria para realizar el trabajo depende del uso de las tecnologías, aunque los encuentros presenciales no se excluyen. (4)

Mientras que el trabajo a distancia, se desempeña alternando la presencia física en el centro laboral y el hogar. El intercambio de información necesaria para el trabajo depende, en lo fundamental, de la comunicación directa (cara a cara) con jefes/compañeros de trabajo/usuarios. Las tecnologías de la información y las comunicaciones no son imprescindibles. (4)

Una vez referenciados los conceptos claves de teletrabajo y trabajo a distancia podemos resumir que ambas modalidades son formas flexibles de organización del trabajo. Donde la característica distintiva es el uso de las TICs, pues es indispensable para el teletrabajo, mientras que en el trabajo a distancia no. Es necesario aclarar que se entiende el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia, no obstante, en nuestra investigación diferenciamos la modalidad de empleo.

Su progreso no ha sido homogéneo en el mundo, dependiendo en gran medida del desarrollo que tiene un país. Influye el grado de digitalización e informatización de los procedimientos, de los modelos productivos o de los niveles de capacitación e instrucción de la población trabajadora, entre otros condicionantes (5).

El empleo de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba comenzó a implementarse en la crisis energética en el año 2019 y fue retomado en la crisis sanitaria producto de la COVID-19. Debido a la necesidad de distanciamiento físico por la pandemia de la COVID-19, en 2020 más de 629 000 trabajadores cubanos se acogieron al trabajo a distancia, modalidad que incluye el teletrabajo. (6).

Sin embargo, el empleo de estas modalidades en el país no ha sido de manera sistemática, por tanto, es necesario estudiar el empleo de las mismas en el país, para contribuir a su mejor aprovechamiento, mayor empleo y potenciación. El objetivo de la investigación es evaluar las condiciones laborales de las modalidades de trabajo a distancia en Cuba, en trabajadores cubanos. Esta investigación forma parte del proyecto de investigación coordinado por la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana y la participación de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de La Habana «José Antonio Echeverría» (CUJAE), con apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Dicho proyecto se propone evaluar las condiciones laborales, resultados del trabajo, competencias, beneficios y creencias asociados a estas modalidades de trabajo en Cuba.

El Código del trabajo cubano avala la posibilidad de realizar el teletrabajo y trabajo a distancia, posibilita que se continúen cumpliendo las regulaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, la planeación de las tareas, la organización y control del

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

desempeño; ahí se enfatiza en la consideración de la organización del trabajo junto al estudio de tiempos. La Resolución 391/2020 del Ministerio de Finanzas y Precios ampara el trabajo fuera del local físico de la entidad empleadora, permitiendo la movilidad de activos fijos tangibles. No están amparados por el Código ni la legislación vigente los conceptos relativos a competencias laborales, la ergonomía, los factores y riesgos de carácter psicosocial relativos a la seguridad y salud y otros conceptos necesarios. (7).

Una de las principales tareas del psicólogo organizacional es garantizar el equilibrio entre las condiciones, las exigencias y las competencias laborales. Para garantizar dicho equilibrio es importante conocer las condiciones laborales necesarias para desempeñar la actividad laboral, específicamente para las modalidades de trabajo a distancia, con eficiencia y sin conllevar a efectos negativos en los trabajadores.

La salud y el trabajo se consolidan como bienes protegibles interdependientes. No cabe hablar de un trabajo decente, sin hablar de un trabajo sano y seguro. La regulación de la prevención se convierte en pieza central en el paradigma legislativo. En todo caso la protección de la salud en la actualidad, no solo cobra perspectivas nuevas, sino que adquiere centralidad (o la recupera) en el mundo del trabajo. (8)

En esta investigación, bajo el concepto de condiciones laborales se entiende la totalidad de factores exteriores e interiores del proceso laboral que influyen en la actividad laboral y los resultados de trabajo. Se entiende como factores exteriores: el ambiente y los medios de trabajo y por factores interiores: los motivos, las capacidades y otras características presentes en el trabajador. Para obtener mejoras del rendimiento a través del cambio de condiciones exteriores de trabajo hay que tener en cuenta sus efectos psíquicamente mediados por el sujeto trabajador y considerar con ellas las condiciones interiores necesarias. (9).

Entre las condiciones exteriores e interiores se establece una relación dialéctica de inter influencia que debe ser considerada en las decisiones relativas a las modalidades de trabajo a distancia: qué tipo de ocupaciones son aptas para estas modalidades, cuáles son las condiciones óptimas que se deben tener en el hogar o en el espacio destinado para poder trabajar, qué tipo de relación laboral debe existir entre trabajadores y sus jefes, así como qué competencias (condiciones interiores) deben tener trabajadores y jefes para alcanzar buenos resultados en estas modalidades (4).

Son numerosos los artículos en la literatura científica que enuncian entre las condiciones laborales necesarias para el teletrabajo/trabajo a distancia:

contar con los recursos tecnológicos adecuados para trabajar a distancia (10-13) poseer competencias para el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (10; 14-15) y la comunicación efectiva (13; 15-16).

Otra condición importante, es contar con un espacio físico en el hogar que garantice confort, comodidad, luminosidad, bajo nivel de ruido y privacidad. Este espacio debe ser respetado por la familia, así como el tiempo destinado por el trabajador para sus actividades laborales, lo que promueve una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar. (3; 12; 15; 17;18)

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

En la literatura científica, relacionan la vivencia positiva o negativa de las modalidades de trabajo a distancia con la capacidad de autorregulación de los teletrabajadores. Los empleados deben ser capaces de administrar de manera eficaz su tiempo, de planificar y organizar el trabajo y poseer autocontrol, autodisciplina, automotivación y ser proactivo (12; 16-17).

Numerosos los artículos científicos han identificado en el teletrabajo problemas para la salud laboral, derivados principalmente de los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos presente en la actividad. Se destaca que existen estudios que analizan los aspectos positivos, es decir, los procesos saludables asociados al teletrabajo. Un ejemplo de esto último es como a través del teletrabajo se facilita la inclusión en el empleo de personas con discapacidad física al evitarse las barreras arquitectónicas que limitan la accesibilidad al trabajo con su consecuente beneficio bio-psico-social. Entre los riesgos laborales que presenta el teletrabajo están aquéllos asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, tales como: el estrés, el aislamiento o la escasa separación entre la vida laboral y familiar. La mayoría de los riesgos que presenta el teletrabajo son comunes a otras formas de prestación laboral desempeñadas mediante el uso de las nuevas tecnologías. El único factor de riesgo **diferenciador** en el teletrabajo es el aislamiento, que se puede trabajar fomentando una mayor interacción del teletrabajador con los compañeros de la empresa a través de la comunicación (19).

Los riesgos más comunes encontrados: trastornos musculoesqueléticos: dolor dorsal de columna, lumbar, en hombros, en antebrazo y dedos; asociados al mobiliario y accesorios de computador. Trastornos de cuello y extremidades superiores, asociadas a malas posturas, posturas estáticas prolongadas, movimientos repetitivos. Alteraciones visuales: ardor, visión borrosa, ojo seco, ojo rojo, asociadas al tiempo frente a la pantalla y mala iluminación; problemas ergonómicos por posturas inadecuadas al estar sentados o con sillas no ergonómicas. Junto al trastorno psicosocial por sobrecarga de trabajo, conflicto trabajo- familia, aislamiento social; asociados a la organización del tiempo, utilización prolongada de TIC y falta de espacios exclusivos para teletrabajar. (20-22). El teletrabajo puede conllevar a que aparezcan problemas de salud física derivados de la vida sedentaria y la falta de actividad física, ya que el trabajo se realiza con ordenadores, siendo un hecho que puede incrementar el riesgo de accidentes cardiovasculares, obesidad, derrames cerebrales o diabetes. (18; 23)

Otros riesgos laborales, menos estudiados en las investigaciones, tienen relación con la utilización de tecnologías digitales, específicamente con una mayor intensidad del trabajo o dificultades para desconectar que tienen efectos negativos en la salud y bienestar de los trabajadores. En relación con ello, aparecen nuevos riesgos de hiperconexión digital o conectividad permanente, como la fatiga informática, que se manifiesta en: tecnofobia, tecnoadicción, tecnodependencia, tecnoansiedad o tecnofatiga, por las altas exigencias y el alargamiento de la jornada laboral que varían dependiendo de las características personales de cada trabajador (18; 23-25).

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

Otro elemento importante, es la formación de los teletrabajadores o trabajadores a distancia, lo cual constituye un derecho esencial en dos sentidos: por una parte, aquella permite a los trabajadores seguir avanzando en su carrera profesional, al tener las mismas oportunidades que el resto de sus compañeros que presentan sus servicios en el centro de trabajo en modalidad presencial y ligada a la promoción profesional; y por otra, hace referencia a la que sea necesaria para el correcto desempeño de la relación laboral a distancia, con el fin de cumplir con las exigencias del trabajo a desempeñar. Por otra parte, la empresa debe "garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas". (26, p.73).

De esta manera, las modalidades de trabajo a distancia han representado una oportunidad para el desarrollo de la sociedad actual, de las organizaciones laborales y de los sujetos trabajadores, como dijo su creador: "El teletrabajo no es ni un premio, ni un castigo. Es solo una modalidad diferente de trabajar", por tanto, se debe estudiar a fondo desde la psicología, para potenciar su aplicación, siempre defendiendo la salud psicosocial de los trabajadores. Esto solo es posible a través de un estudio a fondo de las principales condiciones laborales necesarias para desempeñar con éxito determinado cargo laboral.

Métodos

El instrumento principal de esta investigación fue el cuestionario sobre teletrabajo/trabajo a distancia, elaborado por Medina, Martínez, Avila, González y Hernández (2021), en sus dos versiones para trabajadores y directivos. Estos dos cuestionarios están integrados por preguntas cerradas de selección múltiple, otras con escala Likert de 2 o 3 anclajes, así como algunas preguntas abiertas. Abarca las siguientes dimensiones: beneficios de las modalidades de trabajo a distancia para los trabajadores y las organizaciones laborales, condiciones laborales, competencias laborales y resultados del trabajo. Para la presente investigación, se analizaron las condiciones laborales de los teletrabajadores/trabajadores a distancia y sus respectivos directivos.

La vía de aplicación de los dos cuestionarios fue online, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), permitiendo el acceso al mismo a la población de Trabajadores a Distancia y Teletrabajadores (TDT) reportados en el parte del MTSS el 22 de diciembre del año 2020. La población estuvo integrada por, 322224 TDT pertenecientes a Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) y Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial (OSDE). Los criterios de inclusión de la muestra fueron: Trabajadores y sus respectivos directivos que se encontraban laborando en alguna de las modalidades de trabajo a distancia, según el parte del MTSS el 22 de diciembre de 2020 y que accedieron y enviaron al sistema informativo del MTSS, ambos cuestionarios. Se garantizó en todo momento la confidencialidad de la información, como requisito ético del estudio.

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

Para el procesamiento estadístico de las preguntas del cuestionario se utilizó un paquete estadístico para un sistema operativo multitarea. Se calcularon estadígrafos descriptivos: frecuencias absolutas, relativas, media y desviación estándar para las preguntas cuantitativas nominales y se utilizaron para comparar grupos pruebas paramétricas (t de Student) y no paramétricas (Chi cuadrado).

La muestra de la investigación quedó constituida por, 28026 TDT y directivos, representando el 8.70% de la población, siendo una muestra representativa. De la muestra, 24035 corresponden a TDT y 3991 a directivos/as. La edad promedio es 46 años aproximadamente (DS 13.1), con un rango entre 18 y 89 años. Mientras, la experiencia en el cargo actual posee una media de 11.5 años (DS 11.3) y un rango de 1 hasta 60 años. En el momento del estudio se encontraban en teletrabajo/trabajo a distancia por un promedio de 5 meses aproximadamente. Por sectores, el 72,2% pertenece a los servicios y el 27,8% al sector productivo. Mientras, que el 100% de la muestra pertenece al tipo de gestión no estatal. Para el análisis de los resultados, se dividió la muestra en dos grupos: TDT (85.8%) y directivos (14.2%).

Resultados

Los resultados apuntaron a tres elementos fundamentales:

- Caracterización socio demográfica de la muestra
- Condiciones exteriores de los TDT y percepción de las mismas por sus directivos
- Condiciones interiores de los TDT y percepción de las mismas por sus directivos.

1. Caracterización socio demográfica de la muestra:

TDT:

La edad promedio de los trabajadores de la muestra es de 45,7 años (DS=13.4), cuentan con 12 años promedio de experiencia en el cargo/puesto de trabajo (DS=11.6), Los grupos por edades más representados en la investigación son de 49 a 58 años con un 27,1% y de 29 a 38 años con un 22,8%. La media del tiempo en trabajo a distancia o teletrabajo es de 5 meses aproximadamente. Con relación a la modalidad de trabajo, del total, 15380 se desempeñaban como trabajadores a distancia (64%), mientras que el resto como teletrabajadores (8655).

Por su parte, 16214 (67,5%) es del sexo femenino, mientras el 32,5% restante, 7821 trabajadores son del sexo masculino. En cuanto a la categoría ocupacional, predominan los cargos técnicos (57,2%), seguido de los profesionales (38,3%), como se muestra en la Tabla 1.

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

Tabla 1 - Categoría ocupacional de los TDT.

Categoría ocupacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
cuadro	324	1,3	1,3	1,3
profesional	9209	38,3	38,3	39,7
técnico	13752	57,2	57,2	96,9
administrativo	247	1,0	1,0	97,9
servicios	372	1,5	1,5	99,5
operario	131	,5	,5	100,0
Total	24035	100,0	100,0	

Con relación a la distribución por provincia de los TDT muestra un predominio de La Habana con el 45%, seguida de Holguín (7%), Pinar del Río (6%) y Matanzas (5%). El resto de los territorios representa menos del 5% de la muestra estudiada, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2 - Representatividad por Provincia de los TDT.

Provincia		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pinar del Río	1292	5,4	5,4	5,4
	Artemisa	514	2,1	2,1	7,5
	Mayabeque	991	4,1	4,1	11,6
	La Habana	10731	44,6	44,6	56,3
	Matanzas	1159	4,8	4,8	61,1
	Villa Clara	1120	4,7	4,7	65,8
	Cienfuegos	1059	4,4	4,4	70,2
	Sancti Spíritus	369	1,5	1,5	71,7
	Ciego de Ávila	469	2,0	2,0	73,7
	Camagüey	812	3,4	3,4	77,0
	Holguín	1725	7,2	7,2	84,2
	Granma	798	3,3	3,3	87,5
	Las Tunas	1142	4,8	4,8	92,3
	Santiago de Cuba	1118	4,7	4,7	96,9
	Guantánamo	553	2,3	2,3	99,2
	Isla de la Juventud	182	,8	,8	100,0
Total	24034	100,0	100,0		
Perdidos	Sistema	1	,0		
Total		24035	100,0		

Directivos:

La edad promedio de los directivos de la muestra es de 50 años (DS=10,4), cuentan con 9 años promedio de experiencia en el cargo/puesto de trabajo (DS=10.4), Los grupos por edades más representados en la investigación son de 51 a 60 años con un 37,9% y de 41 a 50 años con un 26,8%. El tiempo promedio de los subordinados en trabajo a distancia o teletrabajo coincide con la media expresada por los TDT, de 5 meses.

Por su parte, 2090 (52,4%) es del sexo femenino, mientras el 47,6 % restante, 1901 directivos son del sexo masculino. En cuanto a la categoría ocupacional, predominan los cargos directivos, con un 79 %, como se muestra en la tabla 3.

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

Tabla 3 - Categoría ocupacional de los directivos.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	cuadro	3153	79,0	79,0	79,0
	profesional	489	12,3	12,3	91,3
	técnico	301	7,5	7,5	98,8
	administrativo	48	1,2	1,2	100,0
	Total	3991	100,0	100,0	

2. Condiciones laborales exteriores de los TDT y directivos.

En la tabla 4 se observan las condiciones exteriores TDT y la percepción de las mismas por sus directivos.

Tabla 4 - Condiciones laborales exteriores de las modalidades de trabajo a distancia según TDT y directivos.

Condiciones laborales exteriores		TDT		Directivos	
		Frecuencia	Porcentaje Válido	Frecuencia	Porcentaje Válido
Condiciones Ambientales	La iluminación es buena para trabajar sin dificultad	22439	93,4	-	-
	Su lugar de trabajo está libre de ruidos	19425	80,8	-	-
Condiciones del puesto	Cuenta en casa con lugar para trabajar	21632	90,0	3276	82,1
	Su lugar de trabajo y su silla tienen diseño cómodo	14658	61,0	-	-
	Dispone de computadora con las prestaciones necesarias	16290	67,8	2276	57,0
	Dispone de versiones actualizadas y compatibles de programas	14168	60,8	2363	59,2
	Organización facilitó los medios de trabajo	8920	37,1	1590	39,8
	Tiene conexión a internet rápida y estable	6189	25,5	979	24,5
Condiciones específicas de la actividad	Claridad de los objetivos a alcanzar	23747	98,8	3914	98,1
	Plazos de entrega bien establecidos	23514	97,8	3906	97,9
	Conoce indicadores para evaluar su trabajo	22880	95,2	3876	97,1
	Cuenta con la información necesaria	21562	89,7	3636	91,1
Relaciones Sociopsicológicas	Buena comunicación con el jefe	23043	95,9	3820	95,7
	Buena comunicación con los compañeros	22384	93,1	3622	90,8
	Retroalimentación sistémica del jefe sobre su trabajo	22511	93,7	3804	95,3
	Lugar de trabajo respetado en casa	21769	90,6	-	-
	Tiempo de trabajo respetado en el hogar	21636	90,0	-	-

Como se evidencia en la tabla 4, las condiciones exteriores, específicamente, las condiciones ambientales, las específicas del puesto de trabajo y relaciones sociopsicológicas alcanzaron valores de frecuencia relativa superiores al 80%. Esto evidencia una evaluación favorable de estas condiciones tanto por los TDT como por

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

los directivos. En el caso de las condiciones del puesto de trabajo, no fueron valoradas de manera favorable, con excepción de: contar con un lugar para trabajar, el resto de las condiciones puntuaron con valores entre 25% y 65%.

En la tabla 5 se presentan los valores de chi cuadrado, de las comparaciones de las respuestas de los TDT y directivos sobre las condiciones exteriores.

Tabla 5 - Valores de Chi-cuadrado. Condiciones laborales exteriores.

Condiciones laborales exteriores	Valor de Chi-cuadrado
Condiciones del puesto	
Lugar físico para trabajar en la casa	0,000
Disposición de computadoras con las prestaciones necesarias	0,000
Disposición de versiones de programas actualizados	0,000
Conexión a Internet rápida y estable	0,000
Facilitación por parte de la organización de los medios de trabajo	0,000
Condiciones específicas de la actividad	
Claridad de los objetivos a alcanzar	0,000
Conocimiento de los plazos de entrega establecidos	0,001
Conocimiento de los indicadores de evaluación del trabajo	0,000
Información necesaria para desempeñar su trabajo	0,000
Relaciones sociopsicológicas	
Buena comunicación con el jefe	0,547
Buena comunicación con los compañeros	0,000
Retroalimentación sistémica del jefe sobre su trabajo	0,000

En el análisis de la percepción de trabajadores y directivos acerca de la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los teletrabajadores, se identificó que existieron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos ($p > .05$), en todas las condiciones con excepción de la condición laboral: buena comunicación con el jefe

3. Condiciones laborales exteriores de los TDT y directivos.

En la tabla 6 se aprecian las condiciones laborales interiores, como se puede apreciar, dos de ellas son evaluadas de manera favorable, mientras que la otra tanto por los TDT como por sus directivos es evaluada de manera menos favorable, apuntando valores cercanos al 55%, lo que evidencia dificultades en cuanto a la capacitación que recibieron los TDT para cambiar a una de las modalidades de trabajo a distancia.

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

Tabla 6 - Condiciones laborales interiores de las modalidades de trabajo a distancia según TDT y directivos.

Condiciones laborales interiores:		Trabajadores		Directivos	
		Frecuencia	Porcentaje Válido	Frecuencia	Porcentaje Válido
Competencias	Planifica sus tareas laborales en función de las prioridades laborales	23025	95,8	-	-
	Concilia las responsabilidades laborales y las familiares/domésticas	21636	90,0	-	-
	Recibió capacitación para teletrabajar/trabajar a distancia.	13141	54,7	2120	53,1

Se hicieron las comparaciones de las respuestas de los TDT y directivos sobre la única condición interior que fue evaluada tanto por directivos como TDT, resultando significativo.

Discusión

En la investigación se estudiaron determinadas variable socio demográficas por su significado, por ejemplo: sexo, modalidad de trabajo, categoría ocupacional, sector al que pertenece, entre otros. Con relación al sexo, las mujeres doblan la cifra de hombres TDT en ambas modalidades, predominando ampliamente el sexo femenino. Esto coincide con lo recogido en el Informe de Eurofound y OIT, donde plantean es más probable que las mujeres realizan más teletrabajo regular desde el hogar que los hombres (27); y por Benítez (2013), donde afirma que las mujeres suelen ser la categoría laboral más frecuente en las modalidades de trabajo a distancia (19). Los autores coinciden con Puebla, 2020, quien menciona que el trabajo a distancia, y en particular el teletrabajo, ha incidido cuantitativa mayor sobre las trabajadoras por la circunstancia de que en general las mujeres están más representadas, en términos de empleo, en sectores productivos esenciales con opción de trabajar desde casa - intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, educación, actividades profesionales, científicas y técnicas, así como actividades administrativas. Frente a los hombres que están sobrerrepresentados en sectores que no admiten el teletrabajo -manufacturas, servicios personales, construcción (28).

Los resultados de tipo de modalidad de trabajo, demuestran un elevado por ciento de trabajadores que desempeñan el trabajo a distancia (64%), en contraste con el teletrabajo (36%). Los autores están de acuerdo con lo planteado por Ortíz, 2022, en Cuba es más utilizado el trabajo a distancia que el teletrabajo, quizás debido a las condiciones de la infraestructura tecnológica, a la velocidad y la capacidad de conexión a Internet, a que no se poseen todos los recursos tecnológicos necesarios para extender en mayor medida el teletrabajo, pues en este es indispensable la utilización de las TICs (29).

Con relación al sector económico a la cual pertenecen las empresas donde trabajan los TDT y sus respectivos directivos, el 72,2% pertenece a los servicios y el 27,8% al sector productivo. Esto reafirma lo encontrado en la literatura, donde se plantea que el sector terciario cuenta con una mayor capacidad para el trabajo a distancia/teletrabajo que el secundario (productivo), lo cual está intrínsecamente

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

relacionado con la naturaleza de las actividades que se pueden realizar, fundamentalmente en las ocupaciones más cualificadas (11; 14). Los resultados de las categorías ocupacionales, coinciden con estos resultados, predominando los cargos técnicos, seguido de los profesionales en los TDT.

Los resultados generales muestran una evaluación favorable, como tendencia, tanto por los TDT y directivos, de todas las condiciones laborales, con excepción de las condiciones exteriores, específicamente las del puesto de trabajo.

En el análisis de la percepción de los TDT acerca de sus condiciones laborales exteriores, específicamente las ambientales, se aprecia un alto porcentaje (93,4%) y (80.8) que cuentan con buena iluminación y libre de ruidos respectivamente. Un 19.8% de los TDT no cuenta con un espacio libre de ruidos, condición importante que puede influir en la concentración de los TDT para cumplir con sus tareas laborales.

Las principales dificultades que mantuvieron los TDT fueron las relacionadas con las condiciones del puesto, el 90% cuenta con un lugar para trabajar, lo cual ayuda a que haya menos interferencias familiares. Solo el 61% con un lugar de trabajo adecuado y una silla con un diseño cómodo, lo que provoca riesgos ergonómicos como: trastornos musculoesqueléticos: dolor dorsal, de columna, lumbar, en hombros, en antebrazo y dedos; asociados al mobiliario y accesorios de computador según los estudios de Tejada y Reyes (2021) & Tomasini y Pisani (2022). Solo el 37% de los TDT afirma que su organización le facilitó los medios de trabajo, lo cual es una condición indispensable para desarrollar el mismo, esto es reafirmado por el 40% de los directivos, no obstante, el 67.8% de los TDT cuenta con una computadora con las prestaciones necesarias, lo cual pudiera indicar que puede ser un medio de trabajo personal. No obstante, es necesario aclarar, que una de las responsabilidades de las empresas es equipar al trabajador de los medios necesarios para desempeñar sus tareas, también se podrían establecer acuerdos con relación a esto. Es significativo que solo el 61% de los TDT dispone de versiones actualizadas y compatibles de programas, lo cual es confirmado por el 59% de los directivos. Las condiciones tecnológicas son indispensables para desarrollar las modalidades de trabajo a distancia, como se afirma en los estudios de Peiró y Soler (2020) y Medina, Avila y González (2020).

La condición más crítica es la relacionada con el tener una conexión a Internet rápida y estable, el 25,7% de los TDT solo dispone de esto, lo cual es reafirmado por el 24.5%, esta condición es indispensable en el caso de los teletrabajadores. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Rodríguez, Machado y Cabrera (2021), los cuales se asocian a las características del desarrollo tecnológico del país, el cual es un país en vías de desarrollo.

Con relación a las condiciones específicas de la actividad, existe una alta relación entre las respuestas de los TDT y los directivos, el 99% de los TDT tuvo claro los objetivos a alcanzar, lo cual se corrobora por los directivos en un 98%. El 98% de los TDT y directivos plantean que los plazos de entrega estuvieron bien establecidos, 95% de TDT y el 97% de los directivos reconocen los indicadores para evaluar su trabajo, con relación a contar la información necesaria, en esta condición apreciamos una ligera disminución, no obstante son resultados favorables, TDT 90% y 91% en

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

directivos. En estas se pueden apreciar conductas basadas en objetivos y resultados medibles, es muy importante contar con un supervisor o directivo con características adecuadas, que permita la fluidez del proceso de trabajo.

La influencia de las condiciones de trabajo puede ser beneficiosa o nociva para los TDT. A más alto por ciento más favorablemente repercute, a más bajo por ciento más negativamente, en los resultados anteriores se constatan condiciones laborales que tributan a un aumento en la calidad de vida laboral y una mayor productividad, lo que redundaba en que los trabajadores perciban de una manera satisfactoria su salud laboral (3).

Otras condiciones evaluadas de manera favorable fueron las relacionadas con la comunicación, influyentes en el desempeño, se declaran muy buenas relaciones con el jefe y con sus compañeros de trabajo, estas influyen de manera directa en el desempeño de los TDT, como se señala en los estudios de Rosas (2004), Lamond, Daniels y Standen (2003) & Rodríguez y García (2016).

Con relación a la retroalimentación sistemática de su jefe, el 94% de los TDT contó con esta, lo cual es evaluado un 1% más por los directivos. Esto depende de la percepción de cada uno, pero no es significativo, esta condición es relevante para el desempeño de los TDT, ya que le permiten a los mismo ser autónomos, pero con límites de tiempo y tarea, entre otros.

Alrededor del 90% de los TDT le respetan en su casa su: espacio de trabajo y tiempo de trabajo, lo cual permite una conciliación de la vida laboral y familiar; lo cual también es identificado por un 90% de los TDT. Estos resultados coinciden con las planteadas en la bibliografía (3;10; 17-18).

Analizando las condiciones laborales interiores, se destaca como una competencia fundamental la planificación de sus tareas laborales en función de las prioridades, lo cual es afirmado por el 96% de los TDT. La condición más desfavorable tiene relación con la capacitación, solo el 54,7 de los TDT planteo que recibió formación, lo cual es afirmado por el 53% de los directivos, lo cual puede estar asociado con la premura del cambio de modalidad de trabajo. No obstante, reconocemos la preparación y capacitación técnica es esencial en el desarrollo de habilidades y competencias que permiten desempeñar con éxito el teletrabajo o trabajo a distancia.

Determinadas condiciones laborales evaluadas y vivenciadas de manera negativa son generadoras de riesgos psicosociales, como: el estrés, carencia de condiciones tecnológicas necesarias y la falta de preparación, el cambio a las modalidades de trabajo a distancia (1). Esto afirma que se deben atender a los resultados obtenidos en nuestra investigación, con estas condiciones puntuales, las cuales fueron evaluadas de manera negativa. Se recomienda que la entidad facilite la infraestructura necesaria y el acceso a Internet y una mayor capacitación de los TDT teletrabajadores para el empleo efectivo de esta forma de organización del trabajo.

Los resultados presentados y discutidos muestran una tendencia al predominio de una percepción favorable de la experiencia en las modalidades de trabajo a distancia con relación a las condiciones laborales. No obstante, se pueden considerar

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

recomendaciones para el mejoramiento continuo de estas modalidades, para su futura aplicación, empleo y potenciación.

Conclusiones

1. Predominan las valoraciones positivas de los teletrabajadores y directivos acerca de las condiciones laborales. Se evidencian diferencias significativas en todas las condiciones laborales, con excepción de la comunicación entre los TDT y los directivos.
2. Las condiciones laborales de los teletrabajadores son valoradas como positivas. Destacan los elementos relacionados con la claridad de los objetivos a alcanzar, los plazos de cumplimiento de sus tareas y una adecuada comunicación con compañeros de trabajo y directivos. Junto a la planificación y organización del trabajo, y el conocimiento de los indicadores para evaluar su trabajo.
3. Las principales dificultades con las condiciones laborales se asocian a limitaciones en la velocidad y estabilidad de conexión a internet. La organización no facilitó los medios necesarios para el trabajo a distancia y no ofreció a los trabajadores una capacitación previa para pasar a alguna de estas modalidades.
4. Existen dificultades asociadas a las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo en el hogar de los teletrabajadores, que afectan su salud.

Referencias

1. OIT. "COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo "2020 [Consultado]. Disponible en: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf.
2. ALVAREZ CUESTA, H. "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia". Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales. 2020(43):7. ISSN 1575-7048
3. MEDINA, A.;AVILA, A.;GONZÁLEZ, Y. F. "Teletrabajo en condiciones de COVID 19. Ventajas, retos y recomendaciones ". Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2020;21(3):59-63. ISSN 1991-9395
4. MEDINA-MACÍAS, A.;ET. AL. "Construcción y validación de contenido de cuestionarios de teletrabajo y trabajo a distancia". Psicología para América Latina. 2021(35):89-104. ISSN 1870-350X
5. WELLER J. "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS 2020/67). México DF: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)"; 2020.
6. ACN. "Conozca la experiencia del trabajo a distancia y el teletrabajo en Cuba"2021 [Consultado 15 de mayo del 2023]. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/02/18/conozca-la-experiencia-del-trabajo-a-distancia-y-el-teletrabajo-en-cuba/>.

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

7. CUESTA-SANTOS, A.;MEDINA-MACÍAS, A.;ÁVILA-VIDAL, A.;GONZÁLEZ-BORREGO, Y. F.;ORTIZ-GÓMEZ, J.;MARTÍNEZ-RODRÍGUEZ, M. "Fundamentación científico-técnica del reglamento sobre teletrabajo y trabajo a distancia en Cuba". Ingeniería Industrial. 2021;43(1):1-12. ISSN 1815-5936. Disponible en: <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/1134>
8. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Trabajar para un futuro más prometedor-Comisión Mundial sobre el Futuro del del Trabajo". Ginebra: OIT2019.ISBN 978-92-2-132804-9
9. PRADO DE, R.;SCHAARSCHMIDT, U. "Introducción a la Psicología del Trabajo. Condiciones y exigencias de Trabajo". La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela; 2002.ISBN 978-959-258-305-4
10. AVILA VIDAL, A.;MEDINA MACÍAS, A.;GONZÁLEZ BORREGO, Y.;MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, M. "Condiciones y resultados del teletrabajo en profesores universitarios. Retos de la Dirección". 2021;15(2):179-203. ISSN 1991-9395
11. Peiró JM, Soler A. El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. IvieLAB. 2020;1:1-0.
12. CAMACHO SOLÍS, J. "El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19". 2021(32):125-55. ISSN 1870-467
13. ROSAS, C. "El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores". 2004;31(29):157-78. ISSN 1995-2929
14. ANGHEL, B.;COZZOLINO, M.;LACUESTA GABARAIN, A. "El teletrabajo en España. ". 2020(2). ISSN 0214-8307
15. LAMOND, D.;DANIELS, K.;STANDEN, P. "Teleworking and virtual organisations: The human impact"2003.ISBN 0-471-48543-8
16. RODRÍGUEZ, D. R.;MACHADO, I. F.;CABRERA, I. I. "Subjetividades en torno al Teletrabajo en Cuba, entre una coyuntura energetica y una pandemia". El Directivo al Día 2021;21(1):378-400. ISSN 1813-3231
17. COLLADOS, M. "¿ Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?". Revista Internacional.10(1). ISSN ISSN 2282-2313
18. DE LAS HERAS, A. "Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales". Madrid: Centro de Estudios Financieros; 2021.ISBN 978-84-454-4289-0
19. SEPÚLVEDA, S.;AGUDELO, N. "Teletrabajo: reflexiones y panorama". Revista Reflexiones y saberes. 2016;29(4):39-47. ISSN 2389-7511
20. BENÍTEZ, E. "La nueva regulación del trabajo a distancia". Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 2013;1(1). ISSN 2282-2313
21. TEJADA, C.;REYES, F. "Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia". Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2021;11(2):38-45. ISSN 2322-634X

Y. F. GONZÁLEZ-BORREGO, A. MEDINA-MACÍAS, A. AVILA-VIDAL, J. ORTIZ-GÓMEZ, M. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ

22. AYALA DEL PINO, C. "La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea. AJEE ". Anuario Jurídico y Económico Escurialense. 2022(55). ISSN 1133-3677
23. TOMASINA, F.;PISANI, A. "Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria". Archivos de prevención de riesgos laborales. 2022;25(2):147-61. ISSN 1578-2549
24. PROL, F. "La **conectividad** del trabajador: Análisis desde una óptica preventiva. Temas laborales.". Revista andaluza de trabajo y bienestar social. 2021(156):149-65. ISSN 0213-0750
25. MARTÍN RODRÍGUEZ, O. "El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador". Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales. 2021(44):164-83. ISSN 1575-7048
26. CARRIZOSA, E. "La regulación del trabajo a distancia en España:¿ un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?". Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 2021;9(4):52-92. ISSN 2282-2313
27. EUROFOUND;OIT. "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral ". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; 2019.ISBN 978-92-2-133532-0
28. DE LA PUEBLA PINILLA, A. "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género Ana de la Puebla Pinilla". Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social. 2020;1(3):4-11. ISSN 2660-7360
29. ORTÍZ, J. G. Competencias laborales de trabajadores y directivos cubanos para el desempeño en modalidades de trabajo a distancia. Tesis de maestría. La Habana: Universidad de la Habana; 2021.
30. RODRÍGUEZ, D.;GARCÍA, A. "El teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral". Revista Reflexiones y saberes. 2016;29(4):48-55. ISSN 2389-7511

Los autores declaran que no hay conflicto de intereses
Contribución de cada autor:

Yaily Fabia González-Borrego: Colaboró en la aplicación del estudio y el análisis de los resultados obtenidos. Redacción, revisión del artículo y aprobación.

Arianne Medina-Macías: Dirigió la concepción y el diseño metodológico de la investigación, la identificación de las categorías a evaluar, el diseño de los instrumentos, el análisis de los resultados obtenidos. Redacción, revisión del artículo y aprobación.

Adalberto Avila-Vidal: Colaboró en la concepción y el diseño metodológico de la investigación, la identificación de las categorías a evaluar, el diseño de los

CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA

instrumentos, el análisis de los resultados obtenidos. Redacción, revisión del artículo y aprobación

Juliette Ortiz-Gómez: Colaboró en la aplicación del estudio y el análisis de los resultados obtenidos. Redacción, revisión del artículo y aprobación.

Marta Martínez-Rodríguez: Colaboró en la aplicación del estudio y el análisis de los resultados obtenidos. Redacción, revisión del artículo y aprobación.