



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“SISTEMA GERENCIAL JURÍDICO COMO ESTRATEGIA DE CONTROL
ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, DURANTE
LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2020-2021”**

AUTORA:

SKÁRLETH SHAROOM MORA BOHÓRQUEZ

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DR. EDUARDO CALERO

Guaranda- Ecuador

2021

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

CARRERA DERECHO

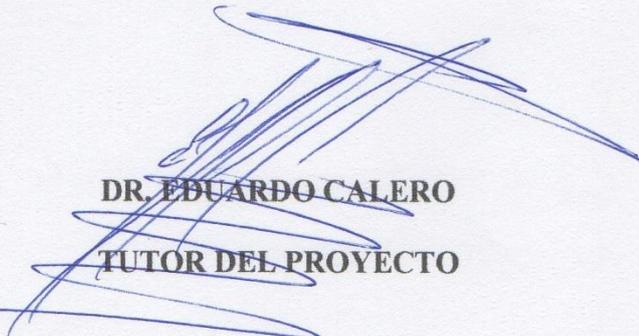
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **DOCTOR EDUARDO CALERO**, Tutor de la modalidad Proyecto de Investigación, desinado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Titulación, tengo a bien informar:

Que la señorita **SKÁRLETH SHAROOM MORA BOHÓRQUEZ**, ha desarrollado su proyecto de titulación cumpliendo las sugerencias y observaciones realizadas el suscrito tutor a su trabajo de proyecto de investigación que tiene por tema **“SISTEMA GERENCIAL JURÍDICO COMO ESTRATEGIA DE CONTROL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID- 19 EN EL AÑO 2020-2021”**, el mismo que cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad, siendo de su propia autoría por lo que tengo a bien aprobar el mismo y autorizar su presentación para la obtención de su calificación por parte del tribunal.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

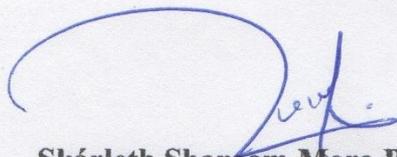


DR. EDUARDO CALERO
TUTOR DEL PROYECTO

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **Skárleth Sharoom Mora Bohórquez**, portadora de cédula de identidad N° 020252390-8, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación denominado “SISTEMA GERENCIAL JURÍDICO COMO ESTRATEGIA DE CONTROL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2020-2021”, es producto de mi propia autoría, además; cabe mencionar que algunas palabras utilizadas en el mismo son en base al compendio bibliográfico utilizado y normas legales vigentes.

Atentamente,



Skárleth Sharoom Mora Bohórquez
C.I. 0202523908
AUTORA

20220205002P00170

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA:

SKARLETH SHAROOM MORA BOHORQUEZ

CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día martes quince de febrero del año dos mil veintidós. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, la señora **SKARLETH SHAROOM MORA BOHORQUEZ**, de estado civil viuda, de ocupación estudiante, correo electrónico: skarlethmora@hotmail.com. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliada en la parroquia matriz del cantón San Miguel de Bolívar, legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerla doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinada que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, me pide que eleve a escritura pública la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR", que los criterios, ideas y propuestas emitidas en el presente proyecto de investigación, con el tema "SISTEMA GENERAL JURÍDICO COMO ESTRATEGIA DE CONTROL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020-2021", son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- HASTA AQUI la declaración juramentada, que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-

SKARLETH SHAROOM MORA BOHORQUEZ
C.C. 0902526908.



DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR

DR. TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA
Notaría Segunda
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR



DEDICATORIA

A Dios, a mi esposo (+), mi hijo, familia y todos quienes han sido parte de este aprender de saberes, siendo un pilar fundamental para cumplir esta meta tan anhelada e importante para mi vida personal y profesional. Mi gratitud siempre, desde lo más profundo de mi ser.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho; por darme la oportunidad de obtener y reforzar mis conocimientos, mismos que los pondré en práctica en el día a día de mi vida personal y profesional.

A las Autoridades, docentes y personal administrativo de esta alma máter, quienes han sido parte de este logro obtenido.

Al Doctor Eduardo Calero, distinguido docente y tutor de mi Proyecto de Investigación, quien con sus conocimientos y su apoyo, supo guiarme para poder culminar con mi meta propuesta.

Skárleth

ÍNDICE

PORTADA.....	
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
ÍNDICE.....	V
TEMA:	1
RESUMEN.....	2
GLOSARIO DE TÉRMINOS	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I.....	8
PROBLEMA	8
1.1 Planteamiento del Problema.....	8
1.2 Formulación del Problema	10
1.3 Objetivos de la Investigación	10
1.4 Justificación.....	11
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes	12
2.2 Fundamentación Teórica	13
2.2.1 El Sistema Gerencial Jurídico Universitario	13

2.2.2 La Gerencia Universitaria rente a la pandemia del COVID-19	15
2.2.3 La Educación Superior en tiempos de COVID-19.....	21
2.2.4 El Sistema Gerencial Jurídico frente al recorte del presupuesto en las universidades del Ecuador.....	26
2.2.5 Recursos Humanos y Desarrollo en relación con el Sistema Gerencial Jurídico....	27
2.2.6 La Administración en relación con el Sistema Gerencial Jurídico	31
2.2.7 Gestión Administrativa	32
2.2.8 El Proceso Administrativo	32
2.2.9 Sistemas de Información Gerencial.....	39
2.2.10 La Importancia del Sistema Gerencial Jurídico	41
2.2.11 Sistema de Control Administrativo	42
2.2.12 El COVID - 19	43
2.2.13 Estrategias Administrativas ante el COVID-19	45
2.2.14 Planes de contingencia desarrollados por la Universidad Estatal de Bolívar para enfrentar la pandemia del COVID-19	49
2.2.15 Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria.	55
2.2.16 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo, expide las Directrices para la Reactivación Económica a través del Retomo Progresivo al Trabajo del Sector Público.	57
2.2.17 El Plan de Retorno Progresivo al Trabajo elaborado por el COE Nacional.....	59

2.2.18 La Universidad Estatal de Bolívar.....	60
2.2.19 Contratación pública realizada por la Universidad Estatal de Bolívar para frenar la crisis sanitaria del COVID-19	62
2.2.19.1 Las muestras PCR para COVID-19 realizadas por la Universidad Estatal de Bolívar (UEB)	64
2.2.20 Falencias del Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar a nivel social.....	65
2.5 HIPÓTESIS	68
CAPÍTULO III	69
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO	69
3.1 Ámbito de Estudio.....	69
3.2 Tipo de Investigación	69
3.3 Nivel de Investigación.....	69
3.4 Método de Investigación	70
3.5 Diseño de Investigación	70
3.4 Población.....	71
3.4.1 Muestra.....	71
3.5 Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	71
3.5.1 Instrumentos de la Investigación.....	71
3.6 Procedimiento de Recolección de Datos	71
3.7 Técnicas de Procedimiento, Análisis e Interpretación de Datos	71
CAPÍTULO V	72

RESULTADOS	72
4.1 Presentación de Resultados	72
4.2 Beneficiarios.....	95
4.3 Impacto de la Investigación.....	96
4.4 Transferencia de Resultados.....	97
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	84
Tabla 2	85
Tabla 3	86
Tabla 4	87
Tabla 5	88
Tabla 6	89
Tabla 7	90
Tabla 8	91
Tabla 9	92
Tabla 10	93

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	84
Gráfico 2.....	85
Gráfico 3.....	86
Gráfico 4.....	87
Gráfico 5.....	88
Gráfico 6.....	89
Gráfico 7.....	90
Gráfico 8.....	91
Gráfico 9.....	92
Gráfico 10.....	93

TEMA:

“SISTEMA GERENCIAL JURÍDICO COMO ESTRATEGIA DE CONTROL
ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, DURANTE LA
PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2020-2021”

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se trata sobre el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo, para lo cual se ha contextualizado de manera dogmática a la administración universitaria, la gerencia universitaria y como se originó la pandemia del COVID-19; el Sistema Gerencial Jurídico es uno de los medios por los cuales se han organizado muchas instituciones públicas y privadas, de igual forma en el ámbito universitario, dicho sistema es de gran importancia en la actividad laboral y académica que se lleva a cabo en el diario vivir.

Esta investigación consta de cuatro capítulos que se distribuyen de la siguiente manera: en el Primer Capítulo, se plantea la problemática de la investigación y lo que se pretende lograr con la misma, además; se plantean los objetivos del proyecto y finalmente la justificación.

En el Segundo Capítulo, se determinan los antecedentes con los que se inicia la investigación ya que se dará a conocer de manera puntual cual es el origen del trabajo investigativo, la fundamentación teórica, los conceptos propios relacionados con el tema principal que es el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo y lo referente a la educación superior en tiempos de pandemia, dentro de la fundamentación teórica también se mencionan los planes de contingencia y estrategias que se desarrollaron por parte del Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar, con el fin de aplacar la pandemia, de igual manera se da a conocer los procesos de contratación pública que realizó la institución para procesar pruebas PCR, pues para esto se desarrolló un convenio institucional con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En el Tercer Capítulo, se define el ámbito de estudio, el tipo de investigación y la metodología, es decir; todo lo referente a cómo se llevó a cabo esta investigación y de qué manera se fundamenta.

En el Cuarto Capítulo, se presentan los resultados los cuales se desarrollaron por medio de una entrevista dirigida al personal administrativo y una encuesta a los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes manifestaron sus opiniones referente al tema de esta investigación.

Las conclusiones a las que se llegó después de haber realizado la investigación, son puntuales ya que determinan el resultado final, es decir; muestran la realidad de la problemática planteada.

Finalmente, se procedió a realizar las recomendaciones con la finalidad de fortalecer el Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Administrativo: Es lo referente a la administración o actividad de administrar, entendiéndose por administrar la función de cuidado de intereses propios o de terceros a los que se sirve. Todo aquello que se oriente hacia un fin requiere ser organizado, controlado y coordinado; ahí se ubica el rol de la administración (DeConceptos , 2021).

COVID-19: Es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus descubierto recientemente, la mayoría de las personas infectadas por el COVID-19 presentan cuadros respiratorios de leves a moderados y se recuperan sin tratamiento especial. Las personas mayores y las que padecen afecciones médicas subyacentes como: enfermedades cardiovasculares, diabetes, respiratorias o cáncer; tienen más probabilidades de presentar un cuadro grave (Organizacion Mundial de la Salud).

Dirigir: El término dirigir está formado por “di” cuyo significado es divergencia, separación múltiple y “rego” que significa regir, guiar, llevar o conducir por el buen camino. (Diccionario Actual).

Estrategia: Es el puente que hay entre las políticas o los objetivos más altos y las tácticas o acciones concretas para llegar a la meta, nace de los términos griegos "estratos" lo que significa guía del ejército, es decir; la estrategia surge de una concepción meramente militar que se fue generalizando a través de los años y otros campos del conocimiento como la administración y los negocios (Roncancio, 2019). Se utiliza en la administración pública para realizar un determinado plan de enfoque en la organización administrativa.

Gerencia: Es el proceso que implica la coordinación de todos los recursos: humano, físico, tecnológico, financiero; para que a través de los distintos procesos de planificación, organización, dirección y control se logren los objetivos trazados previamente (Asisge, 2019), por lo general este término se utiliza para referirse a la organización de una determinada empresa, pero en estos últimos años se ha implementado esta figura en las entidades del sector público, la gerencia es un sistema de organización y control fortalecido por normas internas y externas de la entidad pública o privada.

Objetivo: Es el fin que se pretende alcanzar o la meta propuesta por una persona, empresa, organización o grupo de individuos. Es lo que impulsa a un individuo a perseguir sus aspiraciones o a tomar una determinada decisión. (Don).

Pandemia: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Por ejemplo, se produce una pandemia en el momento en que aparece un nuevo virus y se extiende por el mundo porque casi nadie tiene defensas frente a él (UNHCR, 2017).

Plan de control: Es el proceso para verificar el desempeño de las distintas áreas o funciones de una organización, usualmente implica una comparación entre un rendimiento esperado y un rendimiento observado, para verificar si se están cumpliendo los objetivos de forma eficiente y eficaz. Se relaciona con la planeación, porque el control busca que el desempeño se ajuste a los planes. (Anzil, 2021). Generalmente se elabora un plan de control con la finalidad de otorgar una convivencia más organizada en la administración.

Planificar: Es el conjunto de acciones y decisiones creadas para cumplir un objetivo específico, utilizando los recursos a disposición y en un marco temporal predeterminado. Es la creación de un plan, de una agenda de trabajo o la determinación de las acciones de manera ordenada. (Características, 2021).

Recursos humanos: Es el departamento o área de una empresa encargada de realizar la gestión de todo lo que tenga que ver con las personas que conforman la planilla laboral, es decir; el capital humano. Las actividades realizadas por esta dependencia son diversas, pero su finalidad es organizar y maximizar el desempeño de todos los colaboradores para mejorar la productividad (Runahr, 2020).

Sistema: Es un conjunto o conglomerado de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo. Si bien cada uno de los elementos de un sistema puede funcionar de manera independiente, siempre formará parte de una estructura mayor. (Significados , 2021).

INTRODUCCIÓN

El Sistema Gerencial Jurídico es uno de los pilares más importantes en la administración pública de una determinada universidad, a través de este sistema se pueden realizar mecanismos para el fortalecimiento de la misma, frente a situaciones drásticas suscitadas por eventos catastróficos y sobrellevar los problemas generados en la administración.

La crisis sanitaria del COVID-19 cambió la educación superior alrededor del mundo, muchas universidades tuvieron que adaptarse a este cambio al cerrar sus establecimientos educativos y tener que utilizar los medios tecnológicos, sin duda algo complicado debido a que no poseían los suficientes implementos para desarrollar sus actividades.

El Sistema Gerencial Jurídico de varias universidades resultó ser poco eficiente y no logró aplacar la pandemia, debido a que esta crisis golpeó las puertas de dichas instituciones educativas de manera inesperada y no se generó un plan de contingencia con el que se pudo acceder a un buen desarrollo laboral, la mayoría de sus empleados se contagiaron del virus y se tuvo como consecuencia cuadros críticos e incluso la muerte. En lo referente al llamado teletrabajo gran parte del personal administrativo no se encontraba capacitado, mucho menos los docentes y estudiantes, logrando evidenciar que el Sistema Gerencial Jurídico no era el adecuado.

El presente proyecto de investigación es realizado en una institución de educación superior, con la finalidad de demostrar si el Sistema Gerencial Jurídico fue un Medio de Control Administrativo frente a la crisis sanitaria del COVID-19, es por ello que se tratarán temas referentes a dicho sistema gerencial para lograr entender lo que implica, pues la Universidad Estatal de Bolívar sin ser empresa funciona como una, la cual tiene que desarrollar los lineamientos necesarios para tener un adecuado desarrollo laboral y sobre todo cubrir las necesidades del factor principal por el que funciona como son los estudiantes.

Desde el punto de vista doctrinario se entiende al sistema gerencial como un mecanismo de organización, planificación, dirección y fuente de desarrollo institucional; es por ello que en este trabajo se cita varios autores para emitir un punto de vista técnico con el cual se logre recoger las falencias del mismo.

La influencia del Sistema Gerencial Jurídico en la educación superior en tiempos de COVID-19, es un tema de relevancia que permite comprender como las diferentes

universidades desarrollaron las directrices necesarias para sobrellevar sus actividades cotidianas y a la vez lidiar con la crisis sanitaria. El sistema de educación superior de igual forma que las demás entidades del sector público se vio golpeado socialmente, le tocó afrontar un nuevo reto nunca antes vivido como fue trabajar de forma virtual, labor a la que muchos servidores y docentes no estaban acostumbrados y era un tema totalmente nuevo.

Con esta investigación se considera desarrollar un documento para fortalecer el Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar, identificar sus debilidades y en un futuro enfrentar de mejor manera las posibles crisis, es por ello que a lo largo de este trabajo investigativo se abordaron varios conceptos correlacionados con el tema propuesto, y; además se emitió una crítica constructiva a los planes de contingencia elaborados en la institución para combatir la crisis sanitaria.

La gestión universitaria involucra a docentes y estudiantes, al prestar especial atención a las características psicosociales de la cultura organizacional, incluida la formación integral universitaria y profesional, con la finalidad de mejorar sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores; promoviendo el desarrollo de los contenidos, métodos y estrategias académicas en ciencia y tecnología.

La orientación de la gestión gerencial jurídica universitaria es buscar y mantener la excelencia y la calidad en sus diferentes niveles y métodos, a través del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por ello, las autoridades se ven obligadas a deshacerse de la forma que las ha mantenido en la zona de confort y proceder con nuevos métodos de gestión organizacional, convirtiendo a la institución en un centro de interacción constructiva para mejorar los estándares académicos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Partiendo de la Constitución de la República Art. 352.- “El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados” (Constitución de la República del Ecuador, 2020), este sistema es organizado y contiene normas que son propias de cada institución de educación superior permitiéndole cubrir así sus necesidades.

Al respecto el Art. 353 de la norma constitucional ha determinado que el sistema de educación superior se regirá por; “un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva” (Constitución de la República del Ecuador, 2020), es por ello que cada institución educativa tiene la función de realizar sus propios planes de desarrollo con la finalidad de organizarse de forma adecuada, el Art. 355 de la misma norma reconoce el derecho a la autonomía, por lo tanto; le corresponde a la universidad en base a la potestad que le otorga la Constitución organizar y planificar su vida jurídica.

La problemática en este aspecto es que el Sistema Gerencial Jurídico Universitario por más autonomía que tenga no ha logrado reprimir las consecuencias que se derivan de los desastres naturales, implicando que exista un sistema poco eficiente en lo referente a infraestructura; se pueden crear planes jurídicos eficaces pero los mismos no podrán materializarse por la falta de recursos.

La pandemia del COVID-19, ha demostrado que el Sistema Gerencial Jurídico Universitario no ha logrado aplacar sus consecuencias, los funcionarios fueron contagiados por el virus e incluso algunos fallecieron por esta causa; logrando evidenciar que dicho sistema no se encontraba preparado para esta situación que vivió la humanidad.

El Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar se mostró fortalecido, se crearon planes de contingencia para el desarrollo de las actividades laborales, pero los mismos no alcanzaron a cubrir las necesidades que se produjeron debido a la crisis sanitaria.

Es importante conocer cuáles son las ramas relacionadas con el sistema gerencial, pues está compuesto de una diversidad de conceptos que se correlacionan con la finalidad de fortalecer la institucionalidad de una entidad pública, privada o determinada universidad.

1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera incide el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar, durante la pandemia del COVID-19 en el Año 2020-2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar si el Sistema Gerencial Jurídico fue una Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar durante la pandemia del COVID-19 en el Año 2020-2021.

1.3.1 Objetivos Específicos

- Contextualizar los conceptos relacionados con el Sistema Gerencial Jurídico.
- Investigar los planes creados por el Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar para enfrentar la pandemia del COVID-19.
- Determinar las causas positivas y negativas del Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar frente a la pandemia del COVID-19.

1.4 Justificación

La presente investigación se justifica en fomentar un documento con el cual se pueda dar a conocer como fue el funcionamiento del Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar frente a la pandemia del COVID-19, para lo cual se desarrollará una investigación bibliográfica y de campo.

Mediante esta investigación se aspira que la sociedad en sí y de manera especial los servidores administrativos de la Universidad Estatal de Bolívar realicen un debate jurídico en relación al tema planteado como es el “Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo”, a la vez aporten con soluciones factibles para fortalecer el mencionado sistema.

La finalidad de esta investigación es determinar si el Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar, fue el adecuado frente al manejo de la pandemia del COVID-19 y así emitir un criterio constructivo para el mejoramiento de dicho sistema en la universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La humanidad en general ha cambiado sus hábitos cotidianos los cuales hoy en día se ven reflejados debido a la presencia del COVID-19, pues como no se había visto anteriormente las personas están obligadas a usar mascarillas, gel antiséptico, visores y varios implementos de bioseguridad; las autoridades han implementado un plan de contingencia en el cual el más fuerte es el distanciamiento social entre las personas. La convivencia que se produjo a nivel familiar, es decir; constante, también conllevó a que surgieran problemas emocionales entre los miembros de la misma familia, los ciudadanos sentían terror de contraer la enfermedad; para el mundo queda una gran huella que no se logrará superar fácilmente, ya que esta crisis sanitaria afectó en el ámbito social, económico, productivo, emocional, psicológico, entre otros.

El 11 de marzo del 2020 cuando ya se catalogaba al virus del COVID-19 como pandemia que se extendió a niveles altos, el Ministerio de Salud Pública declaró el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, mediante Decreto Ejecutivo No 1017 de fecha 16 de Marzo del 2020 el Presidente de la República declaró el Estado de Excepción por Calamidad Pública en todo el territorio nacional, para prevenir el contagio masivo de la población por el número de casos reportados; las medidas impuestas llegaron a afectar psicológicamente a los ciudadanos quienes por el miedo generaron un estrés traumático.

La presencia de la crisis sanitaria produjo varias consecuencias negativas en la educación superior, pues muchas de las instituciones cerraron sus puertas por el confinamiento obligatorio que se impuso.

Desde esta perspectiva es necesario realizar la presente investigación que está orientada a plasmar el análisis sobre el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar frente a la pandemia del COVID-19.

2.2 Fundamentación Teórica

2.2.1 El Sistema Gerencial Jurídico Universitario

Concepto de Gerencia

Se utiliza para definir a un grupo de personas con capacidad de liderazgo y preparación educativa, cuyas funciones están relacionadas con la gestión de empresas, instituciones y organizaciones. Esta palabra da lugar a los nombres de los cargos que ocupan estas personas y se les denomina gerentes o gerentes generales de la empresa correspondiente. “También es posible adjudicarle el nombre de gerencia a aquellos grupos de sujetos que ejercen la dirección de un determinado lugar de trabajo sea público o privado” (ConceptoDefinición, 2021), es el eslabón más alto de la cadena de mando.

La gerencia además puede referirse a una serie de empleados que se llaman así mismos gerentes y son responsables de coordinar y administrar una organización.

La gerencia con enfoque administrativo permite que las funciones sean relacionadas con las políticas que se vinculan a los recursos humanos y prestar servicios determinados; a su vez aprobar y ejecutar los planes, directrices y programas de capacitación del personal que labora en la institución donde se aplica esta estrategia administrativa (ConceptoDefinición, 2021).

Se ha constituido como uno de los aspectos más importantes para reorganizar las actividades administrativas, en la universidad tiene la finalidad de llegar a definir cuáles son los lineamientos que se van a seguir en el transcurso de las labores cotidianas.

Si bien la universidad no es una empresa con fines económicos o que se dedique a una actividad comercial, la misma debe adoptar la figura de la gerencia como uno de los medios para organizarse.

Concepto de Universidad

Según Gustavo Bueno, define a la universidad como una institución independiente que goza de estabilidad propia:

La universidad es una institución y como tal posee esa característica de “independencia” respecto de las personas que la componen como son profesores y estudiantes, pues permite decir en algún sentido que tiene vida propia. Las

representaciones subjetivas que de la universidad pueda tener alguno de sus miembros deja inafectada a la institución; ésta funciona según reglas objetivas, que no quedan comprometidas por la subjetividad de las opiniones de cada persona. (Bueno, 1961).

Con esta definición concuerda el doctrinario Oscar González:

Para analizar el concepto de universidad es conveniente revisar su desarrollo histórico, las instituciones que reciben este nombre, no fueron diseñadas de acuerdo a alguna idea o concepto predeterminado, evolucionaron a lo largo del tiempo y definieron sus características, valores, principios y objetivos. (Gonzalez O. , 2018).

Una universidad es una institución de enseñanza superior, dividida en facultades según las especialidades de estudio que la misma pueda ofrecer. El término, además; se aplica para el edificio destinado a la enseñanza en la que se formarán profesionales que aportarán a la sociedad. “La universidad moderna nació en Europa Occidental en el siglo XIII como una comunidad autónoma de maestros y discípulos que se reunían para compartir instalaciones académicas y alojamiento” (Concepto definicion, 2021).

Es una institución organizada para el beneficio mutuo y la protección legal de este colectivo, se caracteriza por crear potenciales intelectuales que servirán a la sociedad.

Según Brenda Castañuela, precisa que la universidad es aquella que debe cumplir con desafíos propios y sociales:

Hablar de la universidad implica desafíos, debates, conocimiento, cambio, transformación social, investigación y pensamiento crítico; es el reflejo de una sociedad en su conjunto, su crecimiento, luchas, resistencia, gremios, democracia y equidad. Es mirar hacia los jóvenes, su movilidad social y oportunidades de mejora; es una institución que tiene un compromiso con la sociedad (Castañuela, 2016).

Es importante que redefina su camino y regrese a lo que le dio origen, es decir; los principios de función social. La sociedad debe exigir que sea el semillero donde se gesten soluciones ante las problemáticas locales, regionales o nacionales.

Los estudiantes deben mirar con ojos críticos los problemas y crear soluciones que beneficien a la colectividad. Siendo así, la universidad recuperará la confianza que ha perdido con el pasar del tiempo.

La universidad al ser una comunidad con fines de transformación social tiene que originar modelos y soluciones en diversos ámbitos a través de la aplicación del conocimiento. Castañuela refiere que el conocimiento debe ser la llave de dicha transformación y no la llave de acciones mercantilistas que están en función de la clase empresarial (Castañuela, 2016).

2.2.2 La Gerencia Universitaria frente a la pandemia del COVID-19

Aurora Goyo señala que:

La gerencia universitaria demanda la adopción de un conjunto de valores como: la solidaridad, cooperación, confianza, participación y responsabilidad social; tanto para conducir una organización de este tipo, como para explicar su conformación e integración. Esta premisa exige la reconfiguración de una gerencia universitaria integral, así como reestructurar las formas del conocimiento, las vías de su construcción y los modelos de articulación en las disciplinas y sistemas de ideas. Por consiguiente, la universidad enfrenta el desafío de los saberes, mediante el análisis crítico del surgimiento y el debate en relación a las nociones de interdisciplinariedad en conexión con el actual y cambiante contexto global (Goyo, 2012, pág. 118).

Así, la autora también señala que la gerencia universitaria fomenta la creación de:

Un espacio para generar capital intelectual que posteriormente se convertirá en capital económico, incorporando tecnología en sus procesos productivos y aumentar sus ventajas competitivas. Por lo tanto, requiere un cambio en la forma de pensar y actuar en correspondencia con las nuevas realidades, para que se cuente con una institución verdaderamente humanizada a la altura del siglo XXI, con un enfoque multidisciplinario que sirva para abordar todas las necesidades sociales y responder a las exigencias del país (Goyo, 2012).

Además, expone la estrecha relación que existe entre la sociedad y la universidad:

En la relación sociedad, universidad y estado se observa la emergencia de un nuevo paradigma económico-productivo en el cual el factor más importante no es la disponibilidad de capital, mano de obra, materias primas o energía; sino el uso intensivo del conocimiento. En este sentido, se quiere reconocer la importancia de desarrollar la habilidad de procesar información e integrarla a la estructura previa del conocimiento a fin de resolver los diferentes problemas que pudieran presentarse. Por lo tanto, el éxito de la gerencia universitaria radica en adquirir y aplicar conocimientos

técnicos y socioeconómicos, necesarios para contribuir con el desarrollo del país (Goyo, 2012, pág. 119).

La gerencia universitaria durante la administración de los procesos de desarrollo del talento humano involucra a docentes como a estudiantes, de forma que se potencie la formación profesional técnica científica (Goyo, 2012).

Se orienta hacia la búsqueda y mantenimiento de la excelencia en sus diferentes niveles y modalidades (Goyo, 2012). La finalidad es lograr la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por esta razón el gerente (rector) se ve obligado a emprender nuevos enfoques de gestión organizacional y transformar a la institución en un centro de interacción constructiva.

En este sentido, la gerencia representa un proceso que sigue una serie de pasos definidos, los cuales permiten una perfecta unión entre los recursos físicos y humanos, logrando ejecutar los objetivos planteados. Para ello, las actividades a realizarse deben estar engrandas de manera continua para que exista una fluidez en el desarrollo de las acciones técnico, administrativo y social de cualquier organización (Goyo, 2012). En términos de un proceso de administración del talento humano, la gerencia a través del uso de técnicas orientadas a la mejora de todas las actividades que se desarrollan dentro de una organización, tiene el propósito de incrementar de manera continua y sistemática los niveles de eficacia y eficiencia, con una apropiada utilización de los recursos económicos a efectos de mejorar el desempeño y la calidad organizacional.

En lo referente a los docentes Aurora Goyo manifiesta que:

El docente como gerente educativo es el encargado de proyectar la educación en las instituciones, como también una serie de valores formativos destinados a desarrollar las destrezas y las habilidades en los estudiantes para que puedan interactuar con el sistema social en el que estén inmersos. Debe cumplir funciones de docencia, investigación y extensión, en términos de complementar las características personales idóneas de un futuro profesional como son: la honestidad, perseverancia, optimismo, creatividad, liderazgo y capacidad de comunicación; para hacer óptimo el desempeño que le corresponde a través del uso de herramientas gerenciales eficaces (Goyo, 2012).

En palabras de (Goyo, 2012) la gerencia, también mide la calidad de los recursos empleados como una estrategia competitiva en términos de aprovechamiento del talento humano a nivel organizacional. En otras palabras, conduce la administración de la gestión gerencial destinada a la toma de decisiones para que las instituciones cumplan sus objetivos.

De este modo, debe atender las demandas de desarrollo del potencial humano para crear condiciones de bienestar, crecimiento profesional y personal; todas estas actividades contribuyen a mejorar los conocimientos y la adaptabilidad de las personas a los entornos organizacionales que den como valor agregado a la entidad la experiencia, el compromiso y el sentido de pertenencia para la optimización de los resultados empeñada en alcanzar el éxito en su gestión.

Como podemos ver el sistema gerencial es uno de los más utilizados para el desarrollo del talento humano universitario, en términos de conservar las capacidades intelectivas, técnicas, administrativas y realzar su rol dentro de la institución. “Dada la necesidad de competitividad académica, además contar con herramientas gerenciales que garanticen la mejora continua en la praxis de las funciones de docencia, extensión e investigación que se desarrolla en estas instituciones” (Goyo, 2012). Esto permitirá al gerente, marcar la diferencia con el incentivo de normas jurídicas que propicien la administración.

Para lo cual Raúl Rodríguez menciona que:

El gerente de hoy tiene nuevos retos y desafíos que afectan su desempeño en la ejecución de sus funciones para el cumplimiento de las metas de la organización, por lo que el seguir de forma sistematizada una metodología, le garantizará el éxito en el futuro a mediano o largo plazo. Es importante destacar que la persona encargada de esta labor, conozca los procedimientos a seguir lo que representa un fundamento en la dirección de su equipo de trabajo. Así mismo, los procesos gerenciales representan uno de los aspectos medulares de cualquier organización, independientemente de su naturaleza (sea pública o privada), por ello; es menester de la gerencia la orientación de los miembros del equipo hacia el logro de objetivos, transformándolos en acciones que seguirán los lineamientos de las funciones gerenciales: planificación, organización, dirección, control y evaluación (Rodríguez, 2018).

Finalmente según Isabel Mendoza el uso del sistema gerencial conlleva al desarrollo humano, ciudadano y profesional; a través del potencial intelectual, los conocimientos y las competencias laborales; para mejorar la calidad de vida, tratando de dar respuestas eficaces y oportunas a las problemáticas que la sociedad contemporánea afronta (Mendoza, 2018).

Desde el momento en que la Organización Mundial de la Salud decretó que la enfermedad viral COVID-19 se había convertido en pandemia se originaron situaciones de sorpresa, inseguridad e incertidumbre; que alteraron la vida de la población a nivel mundial. La sociedad se enfrentó a un fenómeno inédito que hizo tambalear a las instituciones entre ellas a las de educación superior, quienes ante el riesgo de un contagio masivo tomaron la decisión de suspender las actividades académicas y administrativas, dando paso a la modalidad virtual.

Según Suarez, la comunidad universitaria tiene plena conciencia de que esta situación en algún momento va a pasar y le corresponde asumir “el ahora y después de la pandemia” (Suarez, 2020). Es por ello que la mejor inversión que puede hacer es utilizar todos los mecanismos para ser una organización fuerte y cumplir con su pertinencia social, esto se logra al formar profesionales creativos, libres, críticos y capaces de tomar decisiones con iniciativa e independencia; pues “frente a la crisis es apto hacer transformaciones significativas en la sociedad” (Suarez, 2020).

A criterio de Francisco García el sistema gerencial de las universidades no logró aplacar la crisis de las brechas producidas por la pandemia:

En primer lugar, la brecha de acceso; es cuando no se puede acceder a la tecnología, ordenadores, dispositivos móviles y principalmente a una adecuada conexión a Internet. Ante lo expuesto se distinguen dos situaciones: la falta de acceso por carecer de medios económicos y el residir en zonas con problemas de despliegue de las redes de comunicación.

En segundo lugar, la brecha de uso; significa que hay conectividad en el hogar, pero no los dispositivos suficientes para todos los integrantes de la familia, llevándoles a organizarse en el tiempo de utilización.

En tercer lugar, la brecha competencial; es complementaria a las otras dos y se refiere al desconocimiento que tienen las personas en el manejo de las plataformas digitales,

esta deficiencia les impide aprovechar los beneficios de la tecnología y elevar su desarrollo intelectual. (García-, 2020).

Las universidades con pertinencia social contribuirán a la preparación integral del individuo en los aspectos: científicos, humanísticos, artísticos y técnicos; formando a personas críticas y participativas, capaces de transformar las estructuras existentes estableciendo relaciones con la sociedad con el fin de participar en la solución de sus problemas, coadyuvar al logro de la justicia social, la paz, la convivencia y la legitimidad de la democracia para tener como resultado sociedades más humanas y solidarias.

A las universidades les corresponde vincularse con la realidad actual producto de la pandemia de forma ética y comprometida, a través de la conformación de equipos de trabajo que hagan uso de la tecnología y las nuevas tendencias educativas para lograr su impacto en el entorno.

Para alcanzar la formación integral “en el ahora y después de la pandemia” es necesario la optimización de las relaciones con el medio y la mejora constante de los procesos administrativos, a través de las funciones de planificación, organización, dirección, control y evaluación (Suarez, 2020).

Las universidades en tiempo de pandemia tenían el deber objetivo de apoyar a la sociedad y ejecutar una serie de acciones para consolidar las bases que le permitirán lograr su pertinencia social, para ello es necesario que tengan como norte su participación en la solución de los problemas.

Según Suarez esta intervención universitaria se ejecutaría con la formación de profesionales altamente calificados, investigadores, con conciencia nacional, con sentido de solidaridad, equidad, justicia social y con una visión clara de que son instituciones al servicio de la nación, vinculadas a los procesos de desarrollo económico, social y político de los países (Suarez, 2020).

A criterio de Hernández citado por Isabel Suarez:

El papel social de las universidades es de suma importancia en los procesos de transformación de los países, es en ellas donde se forman personas altamente capacitadas, comprometidas con el desarrollo de su país y con el de la humanidad;

capaces de manejar gran cantidad de información, tomar decisiones innovadoras y desarrollarse en diversos contextos laborales contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de la población (Suarez, 2020).

Espinoza citado por Isabel Suarez señala que la universidad es una de las fuentes de solución frente a los problemas sociales:

La universidad guarda pertinencia social y hace posible el acceso a la educación superior a gran parte de la colectividad, formando profesionales aptos para aportar al desarrollo económico en un futuro inmediato. Los criterios básicos de la pertinencia universitaria son: la cobertura de su oferta educativa, la democratización de las oportunidades para el acceso y la obtención de resultados; más aún cuando está comprobado que el vínculo entre marginación social, desempleo juvenil, problemas de seguridad pública, delincuencia y reproducción de la espiral de pobreza son los factores que impiden la consecución del desarrollo. También está probada la relación directa entre la exclusión a las oportunidades educativas y el perjuicio progresivo a las perspectivas futuras de toda la economía y el desarrollo social (Suarez, 2020).

El docente en la gerencia universitaria es un factor muy importante para el desarrollo de la misma, Raúl Rodríguez menciona:

La docencia es un componente medular en el sistema de educación abierta y a distancia que representa la entrega de conocimiento a los estudiantes, implica un diseño curricular idóneo y acorde a los requerimientos de la sociedad, así como los procesos de planificación educativa, facilitación docente y calidad pedagógica. De este modo, existen elementos con concordancia interna que corresponden a la planificación y calidad educativa; esto deja de manifiesto lo vital que es planificar adecuadamente de acuerdo a la asignatura y a las necesidades grupales. Por lo que las coordinaciones de carrera deben considerar y controlar estas dimensiones, asegurando en gran medida la calidad de la enseñanza de acuerdo a lo esperado y requerido por los participantes (Rodríguez, 2018).

Las tecnologías de la información y las comunicaciones constituyen un gran potencial para desarrollar los aprendizajes, estas facilitan las clases colaborativas y la innovación tecnológica dada la situación actual y futura. Se mantiene el criterio que el

profesor es irremplazable, pero estamos obligados a cambiar nuestros estilos de enseñanza y dinamizar una combinación entre el profesor con todos los recursos y herramientas virtuales (Gil, 2020).

2.2.3 La Educación Superior en tiempos de COVID-19

Según Castañuela la educación superior:

Debe implementar transformación y bienestar social, es ahí donde la universidad cumple su verdadera función, redime algo a la sociedad, es la benefactora de la colectividad; sus estudiantes deben tener una visión más amplia en aras del beneficio social. De esta manera, al formar estudiantes que se integren a la sociedad, se forja uno de los muchos objetivos de la educación, el de obras sociales y tiene lugar el reforzamiento de la voluntad humana ante el deseo individualista. Afianzando el compromiso de dirigir sus esfuerzos para la transformación colectiva. Si solamente se forman estudiantes con una visión de competitividad para ser productivos, cuando se inserten al mercado laboral o con fines de certificación masiva, la universidad habrá perdido su camino y su alma (Castañuela, 2016).

La educación superior hoy en día vive muchos cambios tras enfrentar la pandemia del COVID-19.

La pandemia llegó para dar un giro de 180 grados en todos los aspectos, algo para lo que la humanidad no se encontraba preparada, uno de ellos; es la educación virtual que se ha convertido en la nueva realidad de muchos jóvenes. Las medidas preventivas a nivel mundial obligaron a cientos de centros educativos a cerrar sus instalaciones y a sus alumnos trasladarse a la modalidad virtual, horas y horas tras una pantalla. Pero los desafíos no se han quedado atrás, el primer gran reto es la tecnología, ya que no todos los jóvenes cuentan con acceso a Internet o una computadora, limitando así su aprendizaje. No cabe duda que se lograrán superar todos los desafíos producidos por el COVID -19. (El Universo , 2021).

La UNESCO es la única Institución Especializada de las Naciones Unidas que dispone un mandato en educación superior y por esta razón facilita la elaboración de políticas de base empírica con reglas propias de cada país, con la finalidad de garantizar la educación como derecho humano.

Para en el 2030 asegurar el acceso en condiciones de igualdad a todas las mujeres y hombres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria; la UNESCO proporciona apoyo técnico a los Estados Miembros a fin de que puedan examinar sus estrategias y políticas relativas a la educación en aras de mejorar el acceso equitativo, reforzar la movilidad académica y la responsabilidad (UNESCO, 2021).

Por sus medidas audaces e innovadoras, la UNESCO se enfoca en reforzar las capacidades de los países proporcionando y compartiendo información, brindando asistencia técnica y elaborando instrumentos jurídicos.

El Convenio Mundial sobre “Reconocimiento de Cualificaciones Relativas a la Educación Superior” fue adoptado en 2019, para facilitar la movilidad académica internacional y promover el derecho de las personas a que se evalúen sus calificaciones de manera justa, transparente y no discriminatoria (UNESCO, 2021). Por otra parte, la UNESCO ha creado alianzas con instituciones de enseñanza superior en el marco de su programa UNITWIN y Cátedras UNESCO presentado hace 25 años con el objetivo de alentar la cooperación y la creación de redes entre universidades, con miras a reforzar las capacidades institucionales mediante el intercambio de conocimientos y el trabajo conjunto (UNESCO, 2021).

En la legislación ecuatoriana el Art. 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina:

La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos (Ley Organica de Educacion Superior , 2010).

La educación superior se ha definido según esta normativa como un servicio público al cual podemos acceder sin restricción alguna, en el Art. 4 de la norma ibídem se ha dispuesto como un “*Derecho a la Educación Superior*” el cual precisa:

El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades,

pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

Es en esta Ley en la que se reconoce su autonomía, pero surge la interrogante de qué es realmente la autonomía, Jorge Olvera señala:

“La autonomía es la facultad que poseen las universidades para autogobernarse, tener sus propias normas en el marco de su ley orgánica, designar a sus autoridades, determinar sus planes y programas dentro de los principios de libertad de cátedra, investigación y para administrar libremente su patrimonio” (Olvera, 2009).

Esta autonomía a más de encontrarse reconocida en la Constitución de la República del Ecuador, se encuentra en el Art. 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en la que se ha determinado que se les otorga a las universidades el “*Reconocimiento de la autonomía responsable*”.

El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica; acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. En el ejercicio de la autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas.

Conocer lo que implica la educación superior permite entender que el Sistema Gerencial Jurídico por el que se rige nace de la misma Constitución y la Ley, pues aunque sin ser empresa cuenta con una gerencia sólida en la que puede crear todas las normas necesarias para desarrollarse.

Los cierres de las universidades como medida para contener la pandemia de COVID-19, han llevado a un despliegue acelerado de soluciones hacia la educación a distancia para asegurar la continuidad pedagógica. Los obstáculos son múltiples, desde la baja conectividad y la falta de contenido en línea, alineado con los planes de estudio nacionales, hasta un profesorado no preparado para esta "nueva normalidad". Independientemente del nivel de educación, el peligro principal es que las desigualdades en el aprendizaje se amplíen, aumente la marginación y los estudiantes

más desfavorecidos se vean imposibilitados de continuar sus estudios. (Organización de las Naciones Unidas , 2020).

Para la Organización de las Naciones Unidas esta pandemia cambió la vida de los estudiantes:

Los efectos presentes por la crisis sobre la educación superior son fácilmente documentables, pero aquellos que dejarán huella en los distintos actores a mediano y largo plazo resultan ser sujetos a debate. La falta de referencias a crisis semejantes en el pasado hace difícil poder predecir qué pueda suceder en el futuro inmediato. En el caso de los estudiantes el impacto fue el cese temporal de las actividades presenciales en las instituciones, que dejó a los estudiantes particularmente a los de pregrado y a los que están por finalizar la secundaria, en una situación totalmente nueva y sin una idea clara de cuánto tiempo vaya a durar dejando huellas en su vida cotidiana, los costos soportados y sus cargas financieras, y; por supuesto la continuidad de sus aprendizajes y la movilidad internacional (Organización de las Naciones Unidas , 2020).

La (Organización de las Naciones Unidas , 2020) menciona que el profesorado sufre importantes afectaciones en lo laboral y lo profesional. En primer lugar, hay que tomar en cuenta que no todas las instituciones de educación superior tienen estrategias de continuidad de la actividad docente y en su ausencia, los contratos temporales pueden quedar rescindidos. Por otra parte, el impacto más evidente sobre los docentes está siendo la expectativa, más no la exigencia bajo la modalidad virtual.

José Gil manifiesta que:

En los tiempos actuales y futuros en condiciones de medidas extremas generadas por la pandemia mundial del COVID-19, se hace necesario perfeccionar en gran medida la gestión universitaria, donde los cambios en la proyección y la planificación en este nuevo contexto son definitivos; las universidades deben concebir acciones proyectivas que enriquezcan la vida académica, el desarrollo de la investigación y la innovación en el marco de su misión institucional en el fomento de los valores y el humanismo en particular. Las acciones proyectivas de las universidades en las condiciones actuales y futuras deben tener una visión a corto, mediano y largo plazo; sustentada en el intercambio y la socialización de las buenas prácticas y aprendizajes, donde las

tecnologías de la información y las comunicaciones son de gran valor. Este es el modo óptimo de pensar en la universidad del futuro (Gil, 2020).

Para la UNESCO toda institución de educación superior tiene que considerar los siguientes lineamientos en tiempos de pandemia:

1. Asegurar el derecho a la educación superior de todas las personas en un marco de igualdad de oportunidades y no-discriminación, por consiguiente; todas las decisiones políticas que afecten directa o indirectamente al sector de la educación superior deberían estar presididas por este derecho.
2. No dejar a ningún estudiante atrás, cumpliendo el propósito principal de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. La crisis impacta en grado distinto a los estudiantes, pero es innegable que la profundizan las desigualdades existentes y genera otras nuevas.
3. Revisar los marcos normativos y las políticas en curso, para asegurar medidas estructurales que entiendan a la educación como continua, donde las trayectorias educativas deben ser fortalecidas desde la primera infancia hasta la educación superior para minimizar la fragilidad de los estudiantes más vulnerables.
4. Prepararse con tiempo para la reanudación de las clases presenciales, evitando la precipitación y ofreciendo desde el primer momento claridad en la comunicación, seguridad administrativa y académica a toda la comunidad universitaria, de forma que puedan ubicarse en el nuevo contexto conociendo de antemano las disposiciones, los procesos y los mecanismos diseñados para reemprender las actividades docentes.
5. La reanudación de las actividades presenciales de las instituciones de educación superior deben verse como una oportunidad para repensar, y; en la medida de lo posible, rediseñar los procesos de enseñanza - aprendizaje sacando partido de las lecciones que el uso intensivo de la tecnología haya podido conllevar, prestando especial atención a la equidad y la inclusión.
6. Gobiernos e instituciones de educación superior deberían generar mecanismos para poder soportar una futura crisis, cualquiera que sea su naturaleza. Es absolutamente imprescindible involucrar a los estudiantes, personal administrativo y docente en el diseño de las respuestas que las situaciones de emergencia demanden (Organización de las Naciones Unidas , 2020).

Por el momento no existen datos disponibles acerca de cuáles son según los estudiantes los principales problemas a los que se enfrentaron durante la pandemia.

Cejas & Alfonso (2012), citado por José Gil:

Declaran que la educación a distancia o enseñanza virtual es percibida como una alternativa para ampliar el conocimiento de los estudiantes y en lo posible poder crear las condiciones necesarias relacionadas con la práctica profesional ante la situación actual y futura, en conjunto con las instituciones y empresas, ya que constituyen una fuente de enriquecimiento de los programas académicos y de investigación (Gil, 2020, pág. 272).

Es por eso que hoy en día las universidades se han desarrollado de manera virtual constituyéndose universidades a distancia:

El modelo de docencia a distancia como espacio educativo se desarrolla en entornos virtuales, apenas existe el contacto presencial entre profesor y estudiantes ya que la mayor parte de las acciones docentes, comunicativas y de evaluación tienen lugar en el marco de la plataforma virtual. Actualmente existen universidades completamente tecnológicas y numerosos campus virtuales gestionados por universidades que tradicionalmente han realizado la docencia de forma presencial en el pre-grado como en el post-grado. (Gil, 2020).

2.2.4 El Sistema Gerencial Jurídico frente al recorte del presupuesto en las universidades del Ecuador

Las universidades públicas y algunas cofinanciadas dependen económicamente de un fondo especial del Estado que se nutre con parte de lo que recauda el fisco por concepto de impuesto a la renta e impuesto al valor agregado (IVA). Se trata del Fondo Permanente de Desarrollo Universitario y Politécnico (FOPEDEUPO) que este año tuvo menos ingresos (Expreso, 2020). Por lo antes mencionado, es evidente que este recorte debido a la crisis sanitaria iba afectar al sistema universitario.

Eso fue lo que alegó el Gobierno para reducir las asignaciones de ese fondo con un valor de 98 millones de dólares a 27 universidades del país, prorateándoles el respectivo recorte. Y para 2021 en lugar de aumentar ese monto, lo que se incrementará será el número de entidades entre las cuales se lo debe distribuir.

Desde el año 2021, las cuatro universidades emblemáticas creadas durante el gobierno de Rafael Correa, dejarán de recibir asignaciones directas del presupuesto del estado y pasarán a depender del (FOPEDEUPO) Fondo Permanente para el Desarrollo Universitario y Politécnico (Expreso, 2020). En los últimos tiempos no se le ha dado la importancia necesaria a las universidades del país, siendo una de las fuentes que fortalecen la economía a través de la formación de profesionales de calidad y emprendedores que tras recibir su título universitario sirven a la sociedad en general y pueden generar fuentes trabajo.

2.2.5 Recursos Humanos y Desarrollo en relación con el Sistema Gerencial Jurídico

Sin duda los recursos humanos y el desarrollo son dos temas vinculados entre sí, por lo que el reto para los países de América Latina y el Caribe para las próximas décadas consiste en crear las condiciones de capacitación y la incorporación del progreso científico-tecnológico que favorezcan la transformación de las estructuras productivas de la región en un marco de progresiva equidad social.

El contexto internacional es exigente y la educación superior debe hacer frente a la revolución científica y tecnológica que caracteriza a la década. Las nuevas tecnologías son ahora de aplicación directa tanto en la esfera de la producción donde ya lo eran tradicionalmente, como en la distribución y consumo de los productos. Por lo tanto, y siguiendo las recomendaciones recogidas en el último Informe Mundial sobre la Educación del año 1998, es preciso instruir a la población para que sean capaces de hacer uso adecuado de las mismas (Dolores, 1999).

Por uso adecuado debe entenderse la utilización de las nuevas tecnologías para conseguir una mejora de la situación cultural, social, económica y política de las diferentes sociedades. En ningún caso el tener acceso a las mismas debería suponer un privilegio y constituirse en un elemento más de diferenciación entre grupos sociales.

Los gobiernos deberían sumar esfuerzos para que la sociedad en su conjunto sea capaz de asimilar los conceptos y métodos cada vez más cambiantes en la sociedad actual; no basta con asegurar el acceso a la educación para todos, aunque esto ya constituya por sí solo un fin deseable, sino que existan las condiciones para que los conocimientos aprendidos correspondan a las necesidades sociales y sirvan para garantizar el desarrollo político y económico.

Las universidades como máximos exponentes en la formación deben velar por la actualización de conocimientos de la población junto con las nuevas tecnologías; la descentralización es otro de los ejes centrales de las políticas públicas de la educación de América Latina. Algunos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile o México han llevado a cabo procesos de este tipo en sectores como la educación y la sanidad con resultados desiguales, en función de los métodos utilizados y los recursos destinados. En el caso de Argentina, desde 1993 la transformación en el ámbito educativo se está llevando a cabo en el marco normativo a través de la Ley de Transferencia de Servicios Educativos a las Provincias, la Ley Federal de la Educación y la Ley de Educación Superior (Dolores, 1999).

La descentralización se apoya en primer lugar en una razón de raíz política como es el intento de acercar el gobierno a los ciudadanos y hacerlos partícipes del proceso de democratización. De hecho, la posibilidad de promover una efectiva participación ciudadana en el ámbito local es desde el punto de vista político, uno de los argumentos que justifican un traspaso de responsabilidades a los gobiernos regionales y locales.

La segunda razón tiene carácter económico y se fundamenta en que en los procesos de reestructuración de un Estado la descentralización es considerada una forma de incrementar la eficiencia en la provisión de servicios públicos y sobre todo aquéllos en cuya prestación no existen economías de escala. (Dolores, 1999).

En este proceso resulta fundamental dotar a los niveles de gobierno regional y local de autonomía real y asegurarles la suficiencia financiera necesaria vía transferencia. En todos los casos la distribución interterritorial de los recursos deberá realizarse respetando el principio de equidad.

Recursos humanos y la tecnología.

Como se conoce la revolución digital es donde se crean nuevos entornos económicos, aportando innovaciones y provocando cambios en el comportamiento del consumidor. Estos cambios dan lugar a las últimas tendencias en las que el precio y la calidad del producto pasan a un segundo plano, lo que realmente busca el consumidor es la experiencia memorable vinculada a ese producto o servicio. La economía de la experiencia y las nuevas tecnologías hacen que el cliente esté cada vez más informado y que su exigencia crezca exponencialmente.

La transformación de la economía mundial sustentada en la evolución del comportamiento del cliente, afecta al empleado y a su forma de manejarse, ya que cada vez más se preocupa por su situación, aspiraciones y satisfacción laboral. El punto de inflexión en las empresas, evidencia que el talento humano se ha convertido en una clara ventaja competitiva. Las personas (no solo la tecnología) son lo más importante en la transformación digital. En este nuevo entorno económico y tecnológico lleno de nuevos paradigmas, se deben orientar los objetivos en pro de crear momentos sorprendentes que conviertan al cliente en el mayor fan de la marca; pero ninguna organización lo conseguirá si los primeros fans no son sus empleados. Esta es la clave del cambio en la cultura empresarial con la que se puede sacar provecho de la revolución digital. ¿Cómo afecta todo este cambio al papel y futuro de los recursos humanos en las organizaciones? Como se evidencia, históricamente la función de los RR.HH ha estado muy vinculada a cuestiones operativas y más administrativas, pero esto ha ido evolucionando (Endalia, 2020).

Los profesionales encargados del área de recursos humanos deben ser los impulsores del cambio hacia un mundo laboral mejor para que la compañía se adapte y tenga éxito, les corresponde poner al empleado en el centro del modelo de negocio; el trabajar con personas implica indiscutiblemente emociones, la clave está en saber manejarlas de forma adecuada para lograr el beneficio común. Es difícil obtener resultados si existen equipos desmotivados, apáticos y sin compromiso con la organización.

Es evidente que los recursos humanos se encuentran en un periodo de evolución, pasando a convertirse en uno de los principales activos para el éxito de una empresa.

La nueva gestión humana pasa por diversificarse y extender sus funciones a la formación y desarrollo profesional de las personas de la compañía, para mejorar su motivación y bienestar; sin olvidar que será probablemente el área que lidere la transformación digital no solo de su propia función, sino de la empresa en su totalidad. Estos cambios se evidencian en las frecuentes modificaciones del nombre del Departamento de Recursos Humanos, por otras denominaciones como: Talento Humano, Capital Humano, Cultura y Talento, Personas y Valores, Personas y Talento (Endalia, 2020).

El proceso de evolución de los recursos humanos, pasa también por la incorporación de nuevos perfiles profesionales en el futuro inmediato, lo que le hará convertirse en una de las áreas más polivalentes dentro de la empresa actual.

El área de talento humano y la pandemia del COVID-19

La pandemia obligó a las empresas a reestructurar su forma de trabajo, así como también a definir nuevas acciones para cada departamento. El área de talento humano no está libre de esta realidad y juega un rol muy importante para asegurar la continuidad del negocio. Si el recurso humano es el activo más importante de las empresas, es clave cuidar de él y hoy en un entorno que amenaza su salud tanto física como mental, es imperativo reconocer y tomar acciones para ello.

La nueva normalidad ha establecido que el puesto de trabajo ya no solamente es un sitio físico en una oficina, ahora; es un espacio en el hogar o en cualquier sitio geográfico; en especial para los trabajadores móviles. Es decir, es un espacio dinámico que cambia según las necesidades y las situaciones que se presenten en el entorno.

La implementación de las estrategias de transformación digital se aceleró en todas las empresas y en cada uno de sus departamentos; quienes no las ejecuten, estarán destinadas a desaparecer. El departamento de talento humano, responsable de gestionar el activo más importante, debe implementar acciones para esta nueva normalidad con el uso de soluciones adaptativas, basadas en sistemas inteligentes que les permitan cumplir con sus actividades y tareas (Endalia, 2020).

En este contexto, varias empresas están llevando al siguiente nivel su gestión del talento humano con la implementación de estrategias que permitan alcanzar objetivos usando soluciones digitales para ahorrar recursos y tiempo:

- ✓ El control del tiempo y asistencia del personal debe realizarse en línea y en tiempo real de manera que cubra la dinámica del puesto de trabajo, es decir; poder seguir registrando y verificando el cumplimiento de las jornadas de trabajo, independientemente de dónde éstas se lleven a cabo.
- ✓ El tratamiento de los datos, se tiene que efectuar de manera automática (transformación digital) en donde los cálculos de atrasos, sobretiempos, administración de ausencias, autorización de

justificaciones, vacaciones, entre otros; no impliquen una carga operativa adicional.

- ✓ Asegurar la salud de los colaboradores y sus entornos cercanos, a través del monitoreo frecuente de su situación.
- ✓ Aplicar métodos para la recolección de la información de asistencia de manera segura, evitando contactos y flexibilidad en los registros, minimizando el riesgo de contagios del empleado y sus compañeros.
- ✓ Cumplir con las normativas regulatorias que la legislación laboral exige (La Competencia , 2020).

2.2.6 La Administración en relación con el Sistema Gerencial Jurídico

La administración es un mecanismo e instrumento interactivo que se encuentra debidamente compuesto por las actividades de planeación, organización, dirección y control de determinados recursos; que pueden ser de índole organizacional o personal, a partir de las cuales se busca el mejor desempeño posible y la obtención de ciertos objetivos, considerando las condiciones del entorno y los particulares.

En el término administración se unen varios conceptos, por una parte; el campo del saber que abarca todo el pensamiento y la teoría desarrollada alrededor del tema, por otra; el ejercicio de implementación de dichas teorías, y; por último; las personas que llevan adelante la implementación (gestiopolis, 2021).

La administración se encuentra relacionada con el Sistema Gerencial Jurídico debido a que en el mismo se utiliza esta figura para administrar a las personas que se encuentran en relación de dependencia bajo la sombra del gerente. Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz (Ivan Thompson, 2021).

Este mismo autor señala que la administración es todo un proceso que incluye en términos generales planificación, organización, dirección y control para un adecuado uso de los recursos de la organización ya sea humano, financiero, tecnológico, material, etc.; para la realización de las actividades de trabajo (Ivan Thompson, 2021).

2.2.7 Gestión Administrativa

Es el conjunto de actividades que se realizan para dirigir una organización mediante la conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. Además en palabras de (Raffino, 2020) es la conducción sistemática de una correcta gestión que favorece a la obtención de resultados para la organización.

La importancia de la gestión administrativa consiste en preparar a la organización para actuar de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas (Raffino, 2020).

2.2.8 El Proceso Administrativo

El proceso administrativo de una empresa exige un pensamiento organizado, sistematizado, con tareas claras, bien definidas y establecidas con miras a conseguir los objetivos planteados; es la herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de las metas. Se puede resolver la pregunta de qué es el proceso administrativo, si se lo define como la consecución de etapas con las que se llevan a cabo la administración de una empresa. Se trata de los procesos empresariales que ejecutan actividades de planeación, organización, dirección y medición de resultados para lograr el crecimiento empresarial.

Por tal razón, se puede aprovechar y sacar el máximo partido a los recursos con los que cuenta la empresa sean humanos, técnicos o de cualquier otra índole. El proceso administrativo está compuesto por pasos cíclicos de forma que siempre se reinician cuando concluyen, la ventaja es que si alguna de las etapas no funciona o es mejorable en algún proceso se cambia por otra, abriendo paso a la innovación y al progreso (Blog Independencia, 2019).

El proceso administrativo es un conjunto de fases cuya finalidad es conseguir las metas en la empresa u organización de forma eficiente (Lopez, 2019). Normalmente se utiliza para alcanzar el objetivo general de la empresa, objetivos particulares o incluso para proyectos menores. Fayol, fue el creador del proceso administrativo y de él emanan las 4 etapas: planeación, organización, dirección y control.

Para Fayol, citado por López las cuatro etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial. Todo equipo directivo debe dominarlas y tenerlas en cuenta de cara a cualquier proyecto. Fayol nunca fue extremista en sus ideas y se puede leer en su obra como dejaba espacio para la flexibilidad y la adaptación. Así, los seguidores de la teoría clásica de la administración fueron completando, mejorando y adaptando el proceso administrativo a los diferentes tipos de empresas que han nacido durante las últimas décadas (Lopez, 2019).

Es preciso definir las con la finalidad de conocer su funcionalidad:

Planificación

Se puede definir como un proceso meditado para alcanzar un objetivo propuesto “de tal forma que de una misma planificación organizada podrían resultar mediante la ejecución de varias tareas iguales o complementarias una serie de objetivos” (Riquelme, 2019). Cuanto mayor sea el grado de planificación, más fácil será obtener los resultados deseados con el menor esfuerzo.

Cabe mencionar que la planificación es un proceso mediante el cual las personas establecen una serie de pasos y parámetros a seguir antes del inicio de un proyecto, con el fin de obtener los mejores resultados. “Debe realizarse de forma metódica, estructurada y organizada; con el detalle de las actividades, fijando fechas de entrega y distribuyendo las horas según su realización” (Riquelme, 2019).

Organizar

Proviene del latín *organizare*, se relaciona con la acción de disponer las partes de un todo de manera conveniente. Al organizar una actividad se distribuye y ordenan los recursos materiales, funciones, personas y cosas; preparando no sólo el desarrollo sino también los detalles de dicha actividad para un fin determinado.

Es una acción que incluye a la planificación, porque para poder disponer de los medios humanos y materiales es necesario tener claro el objetivo o propósito de la organización y las relaciones que se desea establecer entre los distintos elementos, implica previamente asignar a cada persona las funciones que le corresponde.

El proceso de organizar es una combinación de medios, objetivos y esfuerzos en un sistema de relaciones que se retroalimentan; puesto que el todo sólo es posible si la

interacción de las partes funciona correctamente. En una empresa, la distribución de funciones, tareas, roles y recursos se representa gráficamente en un organigrama en el que cada nivel de autoridad tiene asignada una determinada responsabilidad, cuanto más alto es el nivel de autoridad, mayor será la responsabilidad asignada; los puestos de menor rango tienen funciones más limitadas y específicas. Las organizaciones son estudiadas por la administración de empresas, donde la tarea de organizar es central para la asignación de roles y funciones como clave en la optimización de los recursos para alcanzar el éxito (Porporatto, 2021).

Dirigir

Acción cuyo significado es orientar algo hacia un objetivo y llevar a cabo una determinada labor, se puede dirigir todo tipo de actividades. Para Javier Navarro, permite determinar los lineamientos necesarios para alcanzar a desarrollar las actividades de una empresa o entidad es por ello que define lo siguiente:

Dirigir implica que alguien tiene la capacidad para liderar un proyecto, normalmente de tipo colectivo; el liderazgo es una cualidad de aquellos individuos especialmente dotados para el mando. En la historia han existido líderes que llevaban a su pueblo hacia un objetivo Alejandro Magno, Napoleón o Gandhi son claros ejemplos; todos ellos pusieron en marcha un movimiento colectivo y dirigieron a las masas por la fuerza de su don natural. Dirigir un proyecto global no significa que siempre sea positivo, es lo que ha sucedido con los dictadores de la historia, personas con dotes de liderazgo pero con ideales perversos.

Si alguien dirige es porque otro u otros son dirigidos y acatan las decisiones del mandatario o jefe, pueden hacerlo por dos motivos principales: porque creen en el ideal que se les impuso o por temor a las represalias.

Es evidente que para dirigir es necesario definir la dirección que se va a tomar, tener un fin determinado y poner en marcha una serie de medios que deben estar relacionados de manera adecuada para conseguir la meta propuesta (Navarro, 2014).

Controlar

Es el dominio sobre una cosa o persona, una forma de fiscalización, un mecanismo para regular algo de forma manual o sistémica. La palabra control deriva del francés antiguo

controle que se refería a un registro que tenía un duplicado, es por ello que se define de la siguiente manera:

En administración, el control es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplan con las normas y las reglas fijadas. Tiene como objetivo evitar irregularidades y corregir aquello que frena la productividad y eficiencia del sistema como por ejemplo los mecanismos de control de calidad.

En economía, los controles cambiarios son fijados por el Estado para regular el movimiento de divisas en un país (Significados, 2020).

Estrategia

Históricamente la estrategia ha estado relacionada con las operaciones militares destinadas a lograr objetivos preestablecidos. Es un conjunto de decisiones y criterios por los cuales una organización se orienta hacia determinado fin.

Hace referencia al propósito general de una organización y establece un marco conceptual básico por medio del cual esta se transforma y se adapta al medio en que se encuentra, normalmente influida por rápidos y continuos cambios.

El concepto de estrategia vinculado a la planificación considera varias dimensiones, la definición de los objetivos y sus correspondientes estrategias permitirá seleccionar las actividades prioritarias para el mejoramiento del servicio u organización y aprovechar las ventajas relacionadas con su actividad.

La estrategia general es la encargada de concebir la dirección global de la organización, inicia desde su misión y los valores en los que la misma se va a soportar, estableciendo las políticas de la organización (Fxrader, 2010).

Las políticas generales pueden ser:

- Tecnología a incorporar
- Atención al cliente
- Sobre producción (Fxrader, 2010).

La estrategia determina y revela el propósito organizativo en términos objetivos a largo plazo, selecciona los negocios y actividades en los que debe participar la organización; intenta alcanzar una ventaja sostenible respondiendo en forma apropiada a las oportunidades y amenazas provenientes del medio en el que actúa y a los puntos fuertes y débiles de la misma. Identifica las tareas de gestión específicas en los niveles corporativos que constituyen un patrón de decisiones unificadoras e integradoras, define las contribuciones económicas y no económicas, desarrolla y fomenta las competencias centrales de la institución. Es un medio para invertir selectivamente en recursos tangibles e intangibles que garanticen una ventaja competitiva sostenible (Fxrader, 2010).

Estrategia empresarial

Actualmente, el entorno cambia muy rápido las nuevas tecnologías influyen más en la gestión de las empresas, el talento es escaso y muy necesario; la globalización es un fenómeno importante...

Todas las instituciones necesitan tener claro cuál es la razón de ser de su existencia en el mercado y a dónde quieren llegar, cuándo, cómo y con qué recursos humanos y económicos; así como todo su equipo ya que la comunicación interna es definitiva.

La estrategia en las empresas es el complemento de la estrategia general, se desarrolla en el ámbito de las operaciones; intervienen de forma altamente relevante los factores logísticos y tácticos. Es la que determina la forma y secuencia de las operaciones más adecuadas y necesarias para el cumplimiento de los objetivos en cada área de la organización.

Corresponde su aplicación al líder, director o responsable de área, la planificación estratégica no solo es una enumeración de acciones y programas detallados en costos y tiempos; sino que involucra la capacidad de determinar un objetivo, asociar recursos y acciones destinados para acercarse a él; examinar los resultados y las consecuencias de esas decisiones, teniendo como referencia el logro de metas predefinidas (Fxrader, 2010).

Estrategias de control

Conjunto de acciones, funciones y medios que garantizan mediante su interacción, conocer la situación de un aspecto o función de la organización en un momento determinado y tomar decisiones a tiempo.

Los sistemas de control (Menúzate y Reúna. 1986, p. 245) citado por González deben cumplir con una serie de requisitos para su funcionamiento eficiente:

- Ser entendibles.
- Seguir la forma de organización.
- Rápidos.
- Flexibles.
- Económicos (Gonzalez O. , 2021).

Cada parte de este sistema debe estar definida e integrada a una estructura que le permita fluir y obtener la información necesaria para su análisis posterior con miras a influir en el comportamiento de la organización.

Oliek González afirma que:

1. El proceso de control debe contar con una definición clara de cada centro de información (centro de responsabilidad).
2. Identificar qué información es la necesaria, cómo se recogerá, procesará y llevará a la dirección para la toma de decisiones.
3. Estar soportado sobre la base de las necesidades o metas que se trace la organización y determinar su razón de ser.

El hecho de que el sistema de control se defina y oriente por los objetivos estratégicos de una organización, le otorga un carácter importante, pues estará diseñado para pulsar el comportamiento de las distintas partes del sistema en función del cumplimiento de esos objetivos y a la vez aportará información para la toma de decisiones (Gonzalez O. , 2021).

Cada objetivo tiene que estar conformado y ajustado a las características del entorno, a las necesidades objetivas y subjetivas de la organización; el seguimiento de la evolución del medio permite reaccionar y reajustar la forma en que se lograrán las metas planteadas e incluso replantearlas parcial o totalmente. "Para lograrlo es necesario que el sistema de control funcione de tal forma que permita obtener la información necesaria en el momento preciso (Gonzalez O. , 2021). Debe permitir conocer qué está sucediendo para elegir buenas estrategias y conocer las reacciones ante los cambios externos que implican cambios internos y saber en qué momento actuar.

"El futuro no se puede prever en los términos en los que hasta ahora se lo ha entendido, sino que es necesario inventárselo. Nunca saldremos de lo que somos personal y organizacionalmente si no visionamos lo que deseamos ser y luchamos por ello." De allí la importancia fundamental de la planificación y la efectiva determinación de objetivos estratégicos. Un sistema de control con enfoque estratégico debe ser capaz de medir el grado de cumplimiento de los objetivos e identificar los indicadores cuantitativos y cualitativos que expresen el nivel y la calidad del cumplimiento (Gonzalez O. , 2021).

Según Gerry Johnson y Kevan Acholes (1997, p. 264.) "...a menudo los directivos tienen una visión muy limitada del control directivo en un contexto estratégico" (Gonzalez O. , 2021).

Mencionados autores dividen los sistemas de control en dos grandes categorías: sistemas de información y medición (financieros, indicadores, etc.), y; sistemas que regulan el comportamiento de las personas (Gonzalez O. , 2021).

Para Harold Koontz y Heinz Weihroh (1994, p. 128.) Todo sistema de control debe atravesar por tres etapas: "Establecimiento de estándares y puntos críticos, medición del desempeño, corrección de las desviaciones" (Gonzalez O. , 2021).

El establecimiento de estándares y puntos críticos, permite a la dirección orientarse directamente sobre indicadores que le informen la situación a priori o a posteriori de la organización. En este punto se incluye la determinación de los objetivos, pero la poca flexibilidad en el mayor de los casos solo les permite sobrevivir.

En cada micro entorno u organización, existe una serie de aspectos que son importantes y de los cuales dependen su posición competitiva; esta valoración permite tener una idea de qué y cuáles son los puntos críticos. Algunos autores definen estos aspectos cómo variables clave, mediante las cuales se debe expresar el funcionamiento interno y la proyección de la misma.

En base a estos indicadores se puede medir de forma cuantitativa el comportamiento de los componentes de la organización, lo que se define cómo medición y evaluación del desempeño (Gonzalez O. , 2021).

Se considera que la evaluación del desempeño debe realizarse con un enfoque multidimensional a través de criterios como estabilidad, eficiencia, eficacia y mejora del valor. Por consiguiente, se toma como referencia los estándares normados o planificados para obtener el nivel de efectividad y la competencia para alcanzar la competitividad de la organización. No basta con determinar los criterios para una correcta evaluación del desempeño, se requiere una interacción armónica entre objetivos, estrategias e indicadores; esto permite hacer análisis cualitativos en función de los objetivos globales en los procesos locales para el estudio de las causas raíces del nivel de desempeño alcanzado (Gonzalez O. , 2021).

2.2.9 Sistemas de Información Gerencial

Son diseñados por los administradores, son la fuente de información que se provee a los inversionistas, acreedores, autoridades gubernamentales y a quienes interactúan con los directores.

Estos sistemas proporcionan la información que necesitan los expertos en finanzas para la gestión de una empresa. En teoría, un sistema de información gerencial SIG puede ser diseñado para captar información de todos los componentes de una organización, la cual es ordenada en una base de datos y facilita la adopción de decisiones de los usuarios internos y externos. En un SIG el análisis de las necesidades y fuentes de información resultan sumamente importantes, desde el surgimiento de dicho término han existido un gran número de definiciones que acentúan uno que otro aspecto (Martinez, 2010).

Estos sistemas son el resultado de la interacción colaborativa entre personas, tecnologías y procedimientos¹ orientados a solucionar problemas empresariales.

Los SIG o MIS (también denominados así por sus siglas en inglés) se diferencian de los sistemas de información comunes en que para analizar la información utilizan otros sistemas que se usan en las actividades operacionales de la organización. Académicamente el término es utilizado para referirse al conjunto de métodos de gestión de la información vinculada a la automatización o apoyo humano en la toma de decisiones por ejemplo: sistemas de apoyo a la decisión, sistemas expertos y sistemas de información para ejecutivos (Martinez, 2010).

Se debe precisar que para responder a los retos planteados por la nueva situación económica y tecnológica mundial, se impulsa una dinámica tendiente para dar a conocer los elementos necesarios y estar a la vanguardia en este campo. Para ello se considera desarrollar este escrito, con la finalidad de que preste un soporte a las diferentes áreas que involucran las necesidades de capacitación de sectores que desean utilizar la información como herramienta para encontrar nuevas y mejores oportunidades laborales (Wikipedia , 2021).

Un sistema de información de gestión es un conjunto de sistemas y procedimientos que recopilan datos de una variedad de fuentes y la presentan en un formato legible. Los administradores lo utilizan para crear informes que les brinden una visión general para la toma de decisiones que van desde minucias diarias hasta estrategias de nivel superior (Tecnologías informacion , 2018).

Planificación de los sistemas de información

La planificación es de vital importancia, su objetivo es proporcionar un marco estratégico de referencia para los sistemas de información en un determinado ámbito de la organización, que integrados con la técnica de la administración, permiten conducir y controlar milimétricamente a la misma.

La planificación de los sistemas debe orientar las actuaciones con el objetivo de apoyar a la estrategia corporativa, elaborando una arquitectura de la información y un plan de proyectos informáticos para dar apoyo a los objetivos estratégicos de la organización.

En este proceso es necesario que participen los responsables de los procesos industriales con una visión estratégica y los profesionales del SIG capaces de

enriquecer dicha visión con la finalidad de que aporten ventajas competitivas por medio de los sistemas de información y comunicación (Romero, 2002).

2.2.10 La Importancia del Sistema Gerencial Jurídico

La sociedad está basada en organizaciones y las diferentes actividades se realizan en esa dirección, en la actualidad éstas se enfrentan a una incertidumbre económica que requiere de información actualizada y oportuna, con el propósito de lograr sus objetivos y poder satisfacer las necesidades de los clientes a través de sus bienes y servicios, y; ser el soporte del bienestar del ser humano.

La importancia de la información es cada día más creciente en la gerencia de las organizaciones y tiene dentro de sus objetivos básicos mantenerse y perdurar en el mercado.

La diferencia entre las organizaciones exitosas, respecto a las que se han mantenido estancadas y sin posibilidades de desarrollo es sin duda alguna la información, la misma que obtenida dentro o fuera de la institución nos sitúa o condiciona a un real avance gerencial o empresarial, esta debe ser compartida por todos los miembros de la organización.

El avance tecnológico de la información ha provocado cambios en la manera del desempeño de los miembros de la organización en la denominada sociedad del conocimiento, donde los recursos humanos son fundamentales para la transformación de la economía del presente siglo (Fernández).

La gestión tecnológica debe ser efectiva en la administración de la información y del cambio tecnológico, incluyendo las actividades que permiten a la organización hacer un mejor uso de la ciencia y la tecnología. Al final del proceso, los responsables de esta área deben realizar la retroalimentación de lo aprendido para la toma de nuevas decisiones (Fernández).

Las características más importantes de la planificación en el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo son:

- Es un proceso permanente y continuo, no se agota en ningún plan de acción, se realiza de forma consecutiva.
- Está siempre orientada hacia el futuro, se halla ligada a la previsión.
- Busca la racionalidad en la toma de decisiones al establecer esquemas para el futuro, funciona como un medio de orientación del proceso decisorio.

- Selecciona un curso de acción entre varias alternativas para cambios potenciales.
- Es sistemática, debe tener en cuenta el sistema y subsistemas que la conforman y abarcar a la organización en su totalidad.
- Es repetitiva, incluye pasos o fases que se suceden.
- Es un proceso que forma parte de otro mayor, es decir; el proceso administrativo.
- Es una técnica de asignación de recursos en la empresa, según se haya decidido con anterioridad.
- Es una técnica cíclica, se convierte en realidad a medida que se ejecuta, permite condiciones de evaluación y medición para establecer una nueva planificación de manera más segura.
- Función administrativa que interactúa con las demás, estrechamente ligada a las diferentes funciones – organización, dirección y control – sobre las que interviene, de las que recibe influencia en todo momento en los niveles de la organización.
- Es una técnica de coordinación e integración de varias actividades para conseguir los objetivos previstos.
- Es una técnica de cambio e innovación, constituye una de las mejores maneras deliberadas de introducirlos en la empresa, definirlos, seleccionarlos con anticipación y programarlos para el futuro (Barragan, 2013).

2.2.11 Sistema de Control Administrativo

Es aquel que recopila y utiliza la información para evaluar el desempeño de los diferentes recursos empresariales: humanos, físicos, financieros y de la organización en general; como resultado de las estrategias gerenciales perseguidas. Por lo tanto, son el conjunto de procedimientos formales necesarios para la eficiencia administrativa y económica.

Los gerentes lo utilizan para mantener los estándares en las actividades de la organización, al ser una parte integral de todo el sistema de control de una empresa su objetivo es garantizar la completa y oportuna implementación de los planes y políticas de la gerencia. Pueden incluir desde la forma en que se solicitan los suministros hasta

la manera en que se programa el uso de los activos, se asignan los trabajos o se administra el inventario (Corvo, 2021).

Un sistema de control administrativo es la manera en que los gerentes pueden documentar sus estrategias o políticas organizacionales, es una forma de evaluar el desempeño de los procesos corporativos internos, comparándolos con los objetivos y políticas declarados (Corvo, 2021) por medio de este sistema se realiza una planificación coherente.

Pasos de una excelente administración

La planificación es el proceso por el cual se obtiene una visión del futuro, en donde es posible determinar y lograr los objetivos, mediante la elección de un curso de acción. Su importancia propicia el desarrollo de la empresa y reduce al máximo los riesgos (Barragan, 2013).

Maximiza el aprovechamiento de los recursos y tiempo, el reconocimiento de la influencia de la planeación ayuda a aclarar los intentos de algunos estudiosos de la administración a distinguir entre: formular las políticas, fijar las guías para pensar en la toma de decisiones y las acciones a realizar por parte del director o el administrador (Barragan, 2013). Determina que un administrador a causa de su delegación como autoridad en la organización, puede mejorar la planificación establecida y aplicarla en la empresa en base a las atribuciones que le corresponde.

2.2.12 El COVID - 19

Los coronavirus son una amplia familia de virus, algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas, producen cuadros clínicos que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus que causó el síndrome respiratorio agudo grave y el síndrome respiratorio de Oriente Medio (Ministerio de Salud Pública , 2020).

El nuevo coronavirus se llama SARS-CoV-2 y se le renombró como COVID-19, fue detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. Todavía existen varias interrogantes en relación a este virus (Ministerio de Salud Pública , 2020).

Según el diario El Universo el COVID-19 se originó en el país asiático, los primeros casos fueron diagnosticados en la ciudad Wuhan (China), hace un año; antes de que la enfermedad se propagara en Asia y luego por el resto del mundo. "Se conoce que los primeros

casos en Wuhan fechan de principios de diciembre", subraya la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su sitio de Internet. "Pero el lugar donde se detecta por primera vez una epidemia no es forzosamente el mismo donde arrancó, no se puede excluir que el virus circulara antes en otra parte, silenciosamente" agrega las OMS.

En los últimos meses investigadores de varios países detectaron casos que habrían pasado desapercibidos mucho antes de diciembre de 2019, basándose en un análisis de aguas residuales y en un test de muestras sanguíneas a posteriori. Pero estas afirmaciones "no fueron confirmadas", a falta de "pruebas claras", según Etienne Simón Loire; responsable de la unidad de genómica evolutiva de los virus de ARN en el Instituto Pasteur de París, para elaborar el árbol genealógico del virus los investigadores se apoyan sobre todo en la genética.

Según la OMS estos análisis "permiten comprender mejor las dinámicas de transmisión en especial la forma en que el virus evolucionó y el vínculo potencial entre varios focos de infecciones", la misma cuenta con un equipo internacional para investigar los animales sospechosos de haber transmitido el virus y las primeras infecciones en humanos (El Universo , 2020).

El SARS-CoV-2 (COVID-19) se propaga fácilmente entre las personas cuando se encuentran dentro de una distancia aproximada de 6 pies o 2 metros, por las gotitas respiratorias que se liberan cuando una persona que tiene el virus tose, estornuda, respira o habla.

También se puede transmitir cuando una persona se ve expuesta a las gotitas o aerosoles que permanecen en el aire durante varios minutos u horas, lo que se conoce como transmisión por el aire y cuando una persona toca una superficie o un objeto donde se encuentra el virus y luego se palpa la boca, la nariz o los ojos; pero el riesgo es bajo. Cabe mencionar que se pueden producir reinfecciones de COVID-19 (Mayo Clinic , 2021).

El COVID-19 es una infección aguda con síntomas respiratorios, diferentes de los que causan el SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Severo) o el MERS (Síndrome Respiratorio del Medio Oriente); también es distinto del coronavirus (Estacional en los EE.UU). Para abril de éste año existen más de dos millones de casos confirmados en el mundo, siendo ya una pandemia (American Thoracic Society , 2020). La información que se ha generado en torno a esta enfermedad es diversa, pero todos determinan que es mortal para quien la contrae, aún

más si posee un historial clínico nada alentador, es decir; si la persona sufre enfermedades catastróficas es más propensa a perder la vida.

Esta enfermedad fue declarada como pandemia, toda la población se vio afectada y para poder controlarla se impuso un confinamiento obligatorio siguiendo varias medidas estrictas de bioseguridad y pese a ello se perdieron millones de vidas.

La Organización Mundial de la Salud ante la presencia de este nuevo virus afronta una crisis de salud y da conocer las medidas básicas que hay que tomar para evitar la propagación del mismo entre la población como: el uso obligatorio de mascarillas, alcohol en las manos, desinfección de ropa, calzado, objetos y el distanciamiento social; entre otras medidas que cada persona considere necesarias para no contagiarse. En caso de contagio se debe cumplir con una cuarentena que consiste en aislarse en un lugar en donde se pueda descansar y no contagiar a alguien más.

Al presentarse los primeros contagios las autoridades de gobierno y de salud ecuatorianas no lo tomaron con la debida importancia, sino más bien se evidenció que el sistema de salud es precario y no posee los recursos necesarios para afrontar el COVID-19, con hospitales colapsados, falta de insumos médicos, sobreprecios, cadáveres guardados en contenedores y muchas de la veces familiares de las personas que morían buscando sus cuerpos y no los encontraban, estos fueron algunos de los acontecimientos que se presentaron en las noticias.

2.2.13 Estrategias Administrativas ante el COVID-19

En un momento en el que la mayoría de los países están luchando contra la pandemia, el papel que desempeñan las empresas en este escenario es fundamental como actores clave de la economía, la responsabilidad social de las compañías consiste en llevar a cabo una buena gestión empresarial, garantizar la seguridad y la organización adecuada de todos sus empleados.

Las empresas se están enfrentando a diversos riesgos estratégicos y operacionales, como el retraso del suministro de materias primas, los cambios en la demanda de los clientes, el incremento de los costes, las reducciones logísticas que provocan retrasos en entregas, los problemas de protección de la salud, la seguridad de los empleados, la insuficiencia de mano de obra y las dificultades relacionadas con el comercio de exportación e importación.

Partiendo de un análisis de las principales prácticas empresariales en materia de planificación de continuidad de negocios y gestión de emergencias, se mencionan 10 medidas para hacer frente a esta situación:

1. Establecer equipos de toma de decisiones de emergencia.- Todas las compañías deberían contar con un "equipo de respuesta a emergencias" que establezcan la estrategia y marquen los objetivos del plan de emergencia, garantizando que se tomen las decisiones de manera rápida y acertada. Este grupo debería evaluar los puntos fuertes y débiles de la compañía y de sus profesionales para ajustar los procesos en los momentos de crisis.

2. Evaluar los riesgos y establecer los mecanismos de respuesta de emergencia.- Muchas empresas multinacionales han establecido "planes de contingencia para emergencias" o "planes de sostenibilidad empresarial", que suelen aplicarse inmediatamente. Si una empresa no tiene un plan de este tipo, debe realizar una evaluación exhaustiva de todos los riesgos de inmediato, analizando el capital humano de la compañía, las subcontrataciones, la cadena de suministro, los clientes, etc. De acuerdo con la evaluación de riesgos la empresa debe responder a situaciones relacionadas con el espacio de oficinas, planes de producción, adquisiciones, suministro y logística, la seguridad del personal y el capital financiero, así como organizar otros aspectos relevantes relacionados con los planes de emergencia y la división del trabajo.

3. Establecer un mecanismo de comunicación de información positiva para empleados, clientes, proveedores y crear documentos estandarizados.- Es necesario mantener una comunicación fluida con el cliente interno y externo, reforzando los servicios de atención al cliente. De esta forma se evitará que se produzcan opiniones negativas, al mismo tiempo; el sistema de información establecido en la empresa debe utilizarse para recopilar, transmitir y analizar datos sobre epidemias y emitir avisos de riesgo inmediatos.

4. Mantener el bienestar físico y mental de los empleados.- Según una encuesta realizada por Deloitte el 82% de las empresas afirman que la flexibilidad en el trabajo es el medio más importante de gestión de los profesionales. Es recomendable que las mismas establezcan mecanismos de vacaciones y trabajo flexible, utilizando los medios técnicos y tecnológicos disponibles durante periodos extraordinarios. Además,

deben integrar un sistema de vigilancia de la salud de los empleados y mantener la información personal con confidencialidad, garantizar la seguridad del personal mediante la limpieza y desinfección de estos espacios, cumpliendo con los requisitos de higiene que emiten las autoridades de salud pública nacional y regional en el momento que se presenten enfermedades infecciosas graves, reforzar la educación sobre seguridad epidémica, establecer directrices contrastadas de autoprotección y aumentar la conciencia sobre la seguridad y la prevención de riesgos.

5. Centrarse en los planes de respuesta por los riesgos generados en la cadena de suministro.- Las empresas suelen contar con materias primas suficientes y diferentes canales de adquisición de las mismas para no detener la producción o reemprenderla en cuanto pase el periodo de cuarentena; en la gestión de los inventarios las organizaciones deben tener en cuenta factores como el bloqueo del consumo, el aumento de los costes financieros y la presión sobre el flujo de efectivo. Al mismo tiempo, las industrias con ciclos de producción prolongados deben prepararse con antelación para un repunte del consumo cuando la epidemia se haya calmado para evitar el riesgo de un inventario insuficiente.

6. Desarrollar soluciones para los riesgos de cumplimiento y mantenimiento de las relaciones con los clientes que surgen de la incapacidad de reanudar la producción a corto plazo.- Después de una situación de emergencia sanitaria, las organizaciones deben trabajar estrechamente con los clientes para comprender los cambios que ha sufrido el mercado y entender el impacto de reanudar su actividad. Además, es importante analizar los contratos ya que debido a las causas excepcionales y a las leyes emitidas durante el periodo de crisis, el incumplimiento de los mismos puede generar consecuencias legales. Las empresas deben identificar y evaluar los contratos cuya ejecución pueda verse afectada, notificarlo con celeridad a la otra parte para reducir las posibles pérdidas y contemplar la posibilidad de firmar una nueva formalidad o cláusulas adicionales; es importante conservar todas las evidencias documentales.

7. Responsabilidad social y estrategias de desarrollo sostenible en la toma de decisiones.- La publicación de información corporativa adecuada sobre la crisis puede mejorar la imagen de una empresa, es necesario poder aplicar la responsabilidad social de las empresas desde las perspectivas del medio ambiente, la sociedad, la economía y la estabilidad de los empleados, así como coordinar las relaciones con la comunidad y

las empresas de suministros. Se debe evaluar el posible impacto y la duración de la epidemia, ajustar los planes y a nivel de los accionistas o del consejo de administración comunicar las medidas propuestas y los resultados de las mismas.

8. Elaborar un plan de gestión de los datos de los empleados, la seguridad de la información y la privacidad.- Las empresas deben establecer mecanismos de gestión de datos de los empleados, registrar al personal interno y externo, a los proveedores y al resto de personas con las que la organización tenga contacto. También es necesario formular planes de respuesta de emergencia en materia de seguridad de la información para garantizar la misma y la estabilidad de las operaciones; deben existir protocolos para el funcionamiento de redes, sistemas y aplicaciones. En el caso de los datos clínicos y médicos se debe establecer un control de acceso y un nivel de protección adecuado, según lo establecido por la regulación.

9. Las empresas deben considerar la posibilidad de ajustar sus presupuestos y sus planes de ejecución.- Les corresponde a las empresas prestar especial atención al flujo de caja, para garantizar la seguridad de los fondos y los planes de trabajo de los empleados. Además, dar importancia al comercio internacional de importación y exportación, en particular a los cambios producidos de manera repentina o a los posibles impactos en los lugares de origen de los principales productos. Para lo cual es vital contar con planes de emergencia que incluyan las respuestas que se llevarán a cabo.

10. Actualizar los mecanismos de gestión de riesgos de la empresa.- Según la encuesta de Deloitte sobre gestión de riesgos empresariales el 76% de los responsables de riesgos creen que su empresa podría responder eficazmente si mañana se produjera una emergencia. Sin embargo, solo el 49% de las organizaciones han elaborado manuales pertinentes y realizado pruebas previas basadas en escenarios de emergencia, el 32% han llevado a cabo ejercicios de simulación para cada uno de esos escenarios; la mayoría están expuestas a sufrir diferentes tipos de crisis por riesgos inesperados en cualquier momento. Por ello, es fundamental establecer o mejorar sus sistemas de gestión de riesgos para poder identificarlos, elaborar un plan de mitigación y hacer frente a los acontecimientos cuando estos se presenten (Deloitte, 2021).

2.2.14 Planes de contingencia desarrollados por la Universidad Estatal de Bolívar para enfrentar la pandemia del COVID-19

Cesar Ortiz manifiesta que un plan de contingencia posee características propias que lo definen:

- Es un conjunto de procedimientos alternativos a la operatividad normal de cada institución.
- Permite el funcionamiento de la organización, independientemente de cualquier incidente interno o externo.
- Realiza análisis de riesgos minuciosos para contar con un plan de contingencia adecuado y actualizado.
- Ejecuta un conjunto de normas, procedimientos y acciones básicas de respuesta que se deben tomar en cuenta para afrontar las crisis de manera oportuna, ante la eventualidad de incidentes, accidentes y/o estados de emergencia que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones como fuera de ella (Ortiz).

Pero, ¿Qué es un plan de contingencia? respondiendo a esta interrogante se cita lo siguiente:

Un plan de contingencia es un conjunto de procedimientos e instrucciones alternativos a las condiciones normales de la empresa, de forma que se permita el funcionamiento de esta, a pesar de que algunas de sus funciones dejen de hacerlo por culpa de algún incidente o ciertas condiciones externas ajenas a la organización.

Deberá estar basado en una evaluación de riesgos que permita identificar un conjunto de medidas y acciones básicas concretas de respuesta, para afrontar de manera efectiva los posibles incidentes, accidentes y/o estados de emergencias que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones como fuera de ellas. En el momento actual, la necesidad de un plan de contingencia viene motivada por el riesgo de contagio del COVID-19 (Osalan, 2020).

En lo referente al COVID-19 los lineamientos para generar un plan de contingencia deben contener lo siguiente:

Determinar las actividades que puedan clasificarse como: prioritarias o secundarias susceptibles de paralizarse en el corto/medio plazo, desempeño presencial o por teletrabajo.

- Modificar el horario para disminuir la presencia de personas trabajando al mismo tiempo, modificaciones de jornada, y; entradas y salidas intercaladas.
- Garantizar la no presencia del personal con síntomas aun siendo leves.
- Identificar y evaluar la presencia del personal sensible.
- En los puestos de trabajo de bajo riesgo de exposición, estudiar la implementación del uso de mascarillas para evitar una posible propagación.
- Priorizar los desplazamientos a pie, en bicicleta o vehículo propio/empresa, frente al transporte público (Osalan, 2020).

Con llegada del COVID-19 la Universidad Estatal de Bolívar creó “El Plan Emergente para el Desarrollo de las Actividades Académicas de la Universidad Estatal de Bolívar”, el mismo que permitirá:

Resguardar la salud del personal administrativo, docente, estudiantil, etc. Es por ello que en su objetivo se planteó lo siguiente:

“Garantizar el acceso al derecho a la educación de los estudiantes y salvaguardar la vida; y, la salud del personal de la Universidad Estatal de Bolívar, mediante el cumplimiento del desarrollo de las actividades académicas, preservando la calidad y rigurosidad académica debido al estado de excepción emergente por el COVID-19 que rige en el territorio nacional” (Plan Emergente para el Desarrollo de las Actividades Académicas de la Universidad Estatal de Bolívar, 2020).

En el mencionado plan, apartado 4.2 se ha determinado la modalidad de estudios:

La Universidad Estatal de Bolívar para dar continuidad a las actividades académicas planificadas en las carreras y programas aprobados, mientras dure el estado de excepción; se desarrollará a través de la modalidad de estudios en línea.

La modalidad de estudios en línea es aquella en la que los componentes de aprendizaje en contacto con el profesor práctico-experimental y aprendizaje autónomo de la totalidad de los créditos, están mediados por el uso de las tecnologías interactivas multimedia y entornos virtuales de aprendizaje que organizan la interacción de los actores del proceso educativo, de forma sincrónica o asincrónica; a través de las plataformas digitales (Plan Emergente para el Desarrollo de las Actividades Académicas de la Universidad Estatal de Bolívar, 2020).

Además, se implementó las directrices para los estudiantes:

- a. Deberán asistir a las clases virtuales en los horarios establecidos, desarrollar las tareas y demás actividades de aprendizaje de acuerdo a lo planificado por el profesor investigador.
- b. En caso de inasistencia a clases, les corresponde cumplir con las actividades planificadas por los docentes en el sílabo y justificar dentro de los plazos establecidos en el reglamento de evaluación estudiantil.
- c. En caso de que el estudiante por motivos de enfermedad o inaccesibilidad justificada a recursos virtuales, no pueda continuar con sus actividades debido a la emergencia sanitaria, estado de excepción y decida retirarse de la asignatura o ciclo, deberá solicitar al Decano se dé el trámite correspondiente en los plazos establecidos en el calendario académico.
- d. En caso de que el estudiante pertenezca a un grupo vulnerable o de atención prioritaria y/o tenga dificultades en sus estudios, podrá solicitar un tutor virtual para que le brinde el acompañamiento académico respectivo.

En el literal d) podemos ver que el Sistema Gerencial Jurídico aplica lo determinado en la Constitución de la República en relación a los grupos vulnerables, pues se mencionan los casos de los estudiantes universitarios que no poseen los recursos necesarios, mismos que recibirán un acompañamiento.

El plan además hace referencia a los estudiantes que están por titularse:

- La unidad de titulación se ejecutará de acuerdo a las modalidades existentes en los proyectos de carrera. Cada facultad valorará y evaluará la modalidad que sea más factible de ejecutarse en un escenario virtual.
- Cada una de las facultades presentarán un plan de desarrollo de la titulación en la modalidad elegida y serán desarrolladas en el periodo académico vigente.
- El acompañamiento para la titulación se lo realizará de manera virtual.
- En el caso de que algún estudiante no pueda acceder a la titulación por algún tipo de restricción de acceso de conectividad, deberá presentar una justificación a la autoridad académica de la facultad y podrá acogerse a un nuevo proceso (Plan Emergente para el Desarrollo de las Actividades Académicas de la Universidad Estatal de Bolívar, 2020).

Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19)

Según las atribuciones conferidas al Consejo Universitario tiene que aprobar los lineamientos del Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), y; a su vez disponer a la Coordinación de Comunicación Institucional la socialización del mismo.

Para el retorno progresivo a la jornada laboral en modalidad presencial, se consideró lo siguiente:

- Que, las dependencias cumplan las actividades con el mínimo contacto al público externo.
- Se realicen las actividades que requieren de la presencia del personal por la complejidad y confidencialidad de la tipología de los trámites.
- Se cuente con dependencias con una infraestructura que permitan mantener el distanciamiento social (Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), 2020).

Además, en este plan se ha establecido quienes no podrán retornar al trabajo:

- Personas que presenten sintomatología como: tos, fiebre, dificultad al respirar, etc., que pudiera estar asociada con COVID-19, hasta descartar la confirmación de un caso positivo. Se le brindará atención médica mediante telemedicina; si el caso amerita se realizará atención médica domiciliaria.
- Personas que han compartido un espacio físico sin guardar la distancia interpersonal de 2 metros con un caso confirmado de COVID-19, incluso en ausencia de síntomas; por un período de al menos 14 días. El empleador dará seguimiento por si aparecen signos de la enfermedad.
- Personas que se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria y factores de riesgo como: discapacidad, tercera edad, embarazadas o por padecer enfermedades catastróficas o afecciones médicas anteriores como por ejemplo: hipertensión arterial, diabetes, pulmonares crónicas, cáncer o inmunodepresión, entre otras.

- Personas que tengan a su cargo el cuidado de niños y niñas en etapa escolar y/o dentro de los grupos de atención prioritaria, a fin de adaptar sus actividades al teletrabajo emergente; si la naturaleza del mismo lo permite.
- Los adultos mayores a partir de los 60 años de edad se encuentran en mayor riesgo de contagio de COVID-19, por lo tanto; todos aquellos que presenten algún factor de riesgo, posterior a la evaluación del médico ocupacional, recibirán el dictamen si pueden acudir a trabajar de forma presencial. Así mismo, los trabajadores que pertenecen a los grupos de atención prioritaria y cuya condición no represente probabilidad de contagio, de acuerdo con la evaluación médica podrán contar con la autorización para realizar la jornada presencial de trabajo (Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), 2020).

Esto se compagina con lo determinado en la Guía y Plan General para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales, elaborado por el Ministerio del Trabajo.

Los adultos mayores a 60 años de edad, se encuentran en riesgo de contagio de COVID-19; por lo tanto, todas las personas mayores de 60 años que presenten algún factor de riesgo de los mencionados en el literal que antecede, posterior a la evaluación del médico ocupacional y bajo criterio médico, recibirán el dictamen de si pueden acudir a trabajar de forma presencial. Así mismo, los trabajadores/servidores que pertenecen a los grupos de atención prioritaria y cuya condición no represente probabilidad de tener una complicación si se contagia de COVID-19, de acuerdo con una evaluación previa del médico ocupacional, podrán contar con autorización para realizar la jornada presencial de trabajo, caso contrario deberán mantener el teletrabajo (Guía y Plan General para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales, 2020).

Cabe destacar en este plan de contingencia los lineamientos generales para el desarrollo de las actividades de la jornada en la modalidad de trabajo presencial:

- Todo el personal que retorne a las actividades en la jornada laboral en modalidad presencial deberá cumplir con todas las recomendaciones de higiene y medidas de bioseguridad.

- Deberán portar su equipo de protección personal (EPP), mascarilla durante la jornada laboral, gel antiséptico y/o alcohol desinfectante suficiente para su uso.
- Mantener el distanciamiento social en la ejecución de sus actividades.
- Los horarios de la jornada laboral especial serán 08:00 a 14:00 se complementará con dos horas restantes de teletrabajo.
- En otros campus universitarios se deberá aplicar los lineamientos señalados. (Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), 2020).

En lo referente a la sanidad con la finalidad de evitar la propagación del virus en este plan se determinó lo siguiente:

- Instalar en el acceso a las instalaciones de la matriz carpas para realizar pruebas bajo la responsabilidad de la Dirección de Servicios Institucionales.
- Al ingresar el personal, la Unidad de Bienestar Universitario efectuará una prueba de control de temperatura y saturación de oxígeno.
- La Unidad de Bienestar Universitario realizará la evaluación médica y psicológica al personal que sea designado para retornar a la jornada laboral en la modalidad presencial.
- La Unidad de Bienestar Universitario realizará la aplicación de pruebas PCR (Reacción Cadena Polimerasa) COVID-19 a los profesores, empleados y trabajadores; que presenten sintomatología y hayan trabajado en el periodo de aislamiento de todas las dependencias de la comunidad universitaria, para el procesamiento por parte del personal de laboratorio de investigación de la Universidad Estatal de Bolívar.
- La Unidad de Bienestar Universitario, coordinará con el IESS y/o Ministerio de Salud Pública (MSP) la aplicación de pruebas PCR (Reacción Cadena Polimerasa) de COVID-19, para todos los funcionarios que progresivamente se vayan reintegrando a sus actividades diarias, el procesamiento se ejecutará por parte del personal de laboratorio de investigación de la UEB.
- Profesores, empleados y trabajadores que se encuentren con sintomatología del coronavirus no podrán retomar sus labores y mantendrán su aislamiento domiciliario. Para los demás campus universitarios, la Unidad de Bienestar Universitario, Gestión Riesgos, Salud y Seguridad Ocupacional; realizarán las

capacitaciones necesarias que permitan a los servidores públicos conocer y aplicar los protocolos oficiales a fin de que resguarden su salud (Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), 2020).

Para la atención a los estudiantes de igual forma se aplicaron los siguientes lineamientos que harán efectivo su acceso a la educación:

- Realizar una explicación del buen uso de normas de bioseguridad al ingreso a las instalaciones por parte del personal de seguridad.
- Al ingresar a la institución se efectuará una prueba para el control de temperatura y saturación de oxígeno.
- Desinfección del calzado en las bandejas de desinfección en todos los accesos.
- Utilizar de manera obligatoria mascarillas que cubra la nariz y boca.
- Distanciamiento social recomendado de 2 metros (Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), 2020).

2.2.15 Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria.

Debido a la pandemia del (COVID-19) que ha afectado el normal desarrollo de las actividades empresariales y laborales de manera extraordinaria, el Ministerio del Trabajo expide normas que regulan el teletrabajo, a fin de procurar que el impacto del evento no afecte a las relaciones de dependencia.

Art. 2.- Durante la emergencia sanitaria las directrices del acuerdo se aplicarán tanto para el sector público como para el privado. Es potestativo del empleador Art. 3.- con la finalidad de garantizar la salud de los trabajadores de los sectores público y privado, “será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y del empleador del sector privado implementar el teletrabajo emergente”.

Como se implementa Art. 4.-

El teletrabajo implica: i) la prestación de los servicios en forma no presencial, ii) en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, iii) durante las cuales el trabajador realizará las actividades fuera de las instalaciones donde normalmente las desarrolla.

El teletrabajo emergente únicamente modifica el lugar donde se llevan a cabo las actividades laborales, sin que este pueda afectar las condiciones “esenciales” de la relación laboral, por lo que no puede vulnerar los derechos de los trabajadores ni será causal para la terminación de la misma.

Durante la emergencia sanitaria se aplicarán las siguientes normas para los trabajadores:

1. La máxima autoridad institucional del sector público o el empleador del sector privado, serán quienes autoricen la realización de las actividades fuera de las instalaciones habituales de trabajo, siempre precautelando la prestación y operación de los servicios;
2. Le corresponde al empleador o a sus delegados establecer las “directrices, controlar y monitorear las actividades” que la tele-trabajadora emergente realice durante la emergencia sanitaria;
3. La tele- trabajadora emergente será responsable del “cuidado y custodia” de las herramientas y equipos de trabajo que le hayan sido provistos;
4. La tele-trabajadora será responsable de la información, su cuidado y confidencialidad, que deberá ser usada exclusivamente para la ejecución de sus labores;
5. Para la implementación e inicio del teletrabajo emergente solo será necesario el registro descrito más adelante.

Todo trabajador a quien la autoridad disponga que deba mantener aislamiento como medida preventiva para evitar contagios, se acogerá al teletrabajo emergente.

En lo referente al Registro Art. 5.-

Para el sector público la Unidad de Administración de Talento Humano deberá enviar mediante correo electrónico el formulario de registro de teletrabajo emergente disponible en www.trabajo.gob.ec/registro-4/ a infoteletrabajo@trabajo.gob.ec.

Para el sector privado los empleadores deberán realizar el registro en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo) llenando la información de cada uno de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.

Con la información remitida el Ministerio del Trabajo realizará el registro tanto de servidores públicos como trabajadores privados que se acojan a esta modalidad.

Terminación del teletrabajo emergente Art. 6.-

El teletrabajo emergente culminará por: i) acuerdo de las partes ii) finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria.

Disposiciones Generales del Acuerdo Ministerial:

Una vez terminado el teletrabajo emergente los empleadores deberán realizar los informes técnicos correspondientes bajo los cuales se implementó el mismo.

Tanto al inicio como al final de la medida, los empleadores comunicarán a sus trabajadores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo emergente o que dejaron de estar en ella.

Durante la emergencia sanitaria observando las disposiciones del Ministerio de Salud Pública, todas las instituciones del sector público deberán “garantizar la provisión de los servicios públicos, la prestación de servicios de salud y velar por la seguridad” de la ciudadanía, incluyendo fronteras y terminales de todo tipo (Barriga, 2020).

2.2.16 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo, expide las Directrices para la Reactivación Económica a través del Retomo Progresivo al Trabajo del Sector Público.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-094 emitido el 3 de mayo del 2020, tiene como propósito expedir las directrices para la reactivación económica del retorno intermitente al trabajo dentro del sector público, siguiendo las disposiciones y protocolos del Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE).

La modalidad de teletrabajo emergente. - Los servidores públicos que se encuentren bajo esta modalidad o cuyas actividades sean aplicables a teletrabajo emergente y según las directrices de la máxima autoridad, continuarán bajo esta modalidad a fin de cumplir con sus actividades diarias de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, y; en la “Guía y Plan General para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales MTT6-003 de 2020”, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE) el 28 de abril de 2020.

Los trabajadores que pertenecen a grupos de atención prioritaria. - Estos trabajadores no deben asistir a su lugar de trabajo, se mantendrán o acogerán a la modalidad de teletrabajo emergente en sus domicilios. Será obligación de la máxima autoridad y de la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces el resguardo de los derechos laborales de los servidores públicos mencionados.

Jornadas especiales emergentes. - Las instituciones del Estado podrán determinar a través de su máxima autoridad una jornada especial emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el coronavirus (COVID-19) de conformidad a los siguientes casos:

- Si por circunstancias geográficas la actividad que se desarrolla requiere permanencia de dos o más días en campamentos, campos de reunión o instalaciones de la institución.
- Si la institución requiere laborar en turnos debido a que la prestación de un servicio justifique la necesidad de cumplir actividades presenciales ininterrumpidamente, durante las 24 horas del día o en períodos de tiempo inferiores que no puedan ser ejecutados por un único grupo de servidores públicos.
- En horarios y/o turnos especiales consecutivos y no consecutivos.
- Cuando las actividades del puesto de trabajo se realicen únicamente en la noche y/o madrugada. Para ello, se considerará jornada nocturna aquella realizada entre las 19H00 y 06H00 del día siguiente.
- Para el procedimiento del registro y la autorización de la jornada emergente, se deberá presentar al Ministerio del Trabajo la siguiente información:
- El informe técnico elaborado por la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces con la descripción y análisis de las condiciones especiales emergentes del servicio que presta la institución o el puesto correspondiente, la justificación respecto a la necesidad de establecimiento de jornadas especiales emergentes.
- El detalle de la duración de las jornadas especiales emergentes, incluyendo la distribución de turnos y horarios propuestos.
- La aprobación de la máxima autoridad o su delegado de las jornadas especiales emergentes.

- La modificación de la jornada especial emergente autorizada, la máxima autoridad o su delegado, remitirá al correo electrónico jornadas@trabajo.gob.ec, el registro de modificación (Barriga, 2020).

2.2.17 El Plan de Retorno Progresivo al Trabajo elaborado por el COE Nacional

El COE Nacional determinará el Plan Progresivo de Retorno al Trabajo de su Institución, realizando un análisis para cada modalidad contractual y áreas que conforman sus instituciones en base a las características de los puestos, procesos y servicios de trabajo; evitando la aglomeración y realizando una evaluación del nivel de riesgo al que están sometidos los servidores públicos según sus funciones. El plan deberá contener:

- Análisis de la pertinencia de realizar la actividad laboral de forma presencial y su respectiva jornada.
- Análisis de la situación de cada uno de los servidores públicos que se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria y con factores de riesgo, a fin de adaptar sus actividades al teletrabajo emergente.
- Análisis de la situación de los servidores públicos que tengan a su cargo el cuidado de niños y niñas en etapa escolar y/o personas dentro de los grupos de atención prioritaria; a fin de adaptar sus actividades al teletrabajo emergente, si la naturaleza del trabajo lo permite.
- Análisis de la situación de los servidores públicos referente a su movilidad desde sus domicilios hacia su lugar de trabajo y viceversa.
- Análisis coordinado con la Unidad, Dirección o Coordinación de Planificación de la institución de los procesos y servicios que brinda la misma, a fin de realizar una programación de aquellos que sean indispensables e imposibles de ejecutar de forma remota.
- Los parámetros que permita el retorno progresivo se realizarán a fin de evitar la aglomeración y realizando una evaluación del nivel de riesgo al que están sometidos los servidores públicos que desarrollen sus funciones (Barriga, 2020).

La prestación de los servicios públicos bajo ningún concepto se dejarán de brindar a la ciudadanía en los horarios establecidos ante la declaratoria de emergencia sanitaria en las instituciones del sector público (Barriga, 2020).

Se impondrán sanciones en caso de incumplimiento, pues todos los servidores públicos de cada institución deben obligatoriamente acatar las normas de seguridad y salud establecidas en la normativa vigente e instrumentos a emitir por parte de la máxima autoridad o su delegado, su incumplimiento será sancionado como falta grave y estas darán lugar a la imposición de sanciones, suspensión o destitución previo al sumario administrativo (Prado, 2020).

2.2.18 La Universidad Estatal de Bolívar

Es una de las instituciones de educación superior que se ha convertido en fuente de la economía de la provincia Bolívar, su visión es ser una institución humanista.

“Universidad humanista, emprendedora; gestora de investigación, ciencia, tecnología e innovación; impulsora de la interculturalidad, competente, vinculada a sectores sociales y redes de cooperación nacional e internacional; orientada hacia la transformación y desarrollo humano sostenible” (Universidd Estal de Bolivar).

La visión en la que se ha encaminado es la de ser una institución que tiene la finalidad de “formar profesionales humanistas, líderes, emprendedores, competentes, con valores para servir y apoyar el desarrollo humano sostenible” (Universidd Estal de Bolivar).

Sus los objetivos son los siguientes:

- Formar, capacitar, especializar y actualizar a estudiantes y profesionales en los niveles de pregrado, posgrado; en las diversas especialidades y modalidades con las que cuenta y / o se crean.
- Ofertar una formación académica integral y defensora de los derechos humanos, de la equidad de género y del medio ambiente; que contribuya al desarrollo humano del país y a una plena realización profesional y personal.
- Desarrollar y ejecutar la investigación científica, tecnológica, humanística, pedagógica y de los conocimientos ancestrales.
- Preservar y fortalecer la interculturalidad, la educación bilingüe, la solidaridad y la paz.
- Sistematizar, fortalecer, desarrollar y divulgar la cultura, la sabiduría ancestral de medicina tradicional y alternativa; en general los conocimientos y prácticas consuetudinarias de las culturas vivas del Ecuador.

- Formar profesionales humanistas, líderes, emprendedores, competentes; con valores para servir y apoyar el desarrollo humano sostenible.
- Fortalecer académica, administrativa, financiera y tecnológicamente el sistema universitario de educación presencial, semipresencial y a distancia; garantizando su calidad.
- Implementar el sistema de autoevaluación, evaluación externa y acreditación institucional; por programas o carreras (Universidad Estatal de Bolívar , 2021).

La Universidad Estatal de Bolívar para consolidar su Sistema Gerencial Jurídico, tiene aprobado un Manual de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección de Talento Humano con el cual se pretende dar un enfoque más organizado en el Art. 3 se determinan los puestos de trabajo:

- Director de Talento Humano
- Analista de Talento Humano
- Asistente de Talento Humano
- Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional
- Médico Ocupacional
- Asistente de Gestión Académica
- Asistente de Gestión Administrativa
- Auxiliar de Secretaría (Manual de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección de Talento Humano, 2020).

En cada uno de estos puestos de trabajo se encuentran profesionales capacitados, los mismos que cumplen funciones específicas para dirigir la convivencia administrativa del alma mater.

Como se mencionó en párrafos anteriores esta institución de educación superior también posee su propio direccionamiento estratégico como si fuera una empresa, en el Art. 4 se encuentra la “*Misión de la Dirección de Talento Humano*” en la que se determina:

Administrar los subsistemas o procesos de talento humano de conformidad con la normativa legal, leyes, reglamentos, normas técnicas, políticas, métodos y procedimientos; alineado a los objetivos institucionales, a fin de mejorar la gestión institucional y contribuir al desarrollo integral y profesionalización del talento humano

de la UEB (Manual de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección de Talento Humano, 2020).

Art. 7.- Valores de la Dirección de Talento Humano:

Honestidad. - Cualidad que consiste en comportarse, expresarse con coherencia y sinceridad; de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Justicia. - Virtud del individuo para obrar con equidad y juzgar respetando la verdad; dando a cada uno lo que le corresponde.

Respeto.- Consideración hacia alguien o algo que tiene un valor por sí mismo, estableciendo relaciones de reciprocidad y reconocimiento mutuo; teniendo en cuenta las libertades y derechos de los demás, cumpliendo con las normas que rigen al país; implica una relación cordial y tolerante.

Responsabilidad. - Cumplimiento de las obligaciones o cuidado al tomar decisiones.

Servicio. - Realizar el trabajo teniendo en cuenta los requerimientos y demandas de los usuarios con eficiencia y eficacia. Mantener una relación permanente con el usuario para conocer y entender sus expectativas, intereses, necesidades; buscando su satisfacción y mejora del servicio prestado.

Transparencia. - Conjunto de disposiciones y actos mediante los cuales los sujetos tienen el deber de poner a disposición de los demás la información pública que poseen, dando a conocer el proceso y la toma de decisiones de acuerdo a su competencia; así como las acciones en el ejercicio de sus funciones (Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19), 2020).

2.2.19 Contratación pública realizada por la Universidad Estatal de Bolívar para frenar la crisis sanitaria del COVID-19

El Sistema Nacional de Contratación Pública se activó en tiempos de COVID-19, la Universidad Estatal de Bolívar realizó 14 procesos, 4 adjudicados y pagados para la adquisición de materiales, y; reactivos para enfrentar la crisis sanitaria; para lo cual la institución implementó la infraestructura y el equipamiento en el Centro de Investigación del Campus Laguacoto que cuenta con 10 laboratorios especializados como: Cromatografía,

Biomasa, Suelos y Aguas, Fito Química, Bromatología, Análisis Químico y Ambiental, Microanálisis, Biología Molecular.

La contratación pública es una de las relaciones existentes entre el Estado y sus instituciones de carácter público, que tienen que ser reguladas en sus diferentes actuaciones y elecciones. Razón por la cual las contrataciones de bienes, servicios, arrendamientos, consultorías, obras y demás adquisiciones deben realizarse en base a las necesidades institucionales; y regirse a lo que determina el Sistema Nacional de Contratación Pública, este sistema es conocido porque está integrado por normas y principios que se encargan de organizar y llevar a cabo las actividades que realicen las entidades contratantes en lo que respecta a presupuesto, planificación, control, administración y ejecución con las entidades ofertantes.

Todas las entidades, organismos e instituciones que integran el Estado hacen requerimientos para la mejora de sus instituciones y su debido funcionamiento. Las entidades que conforman el Sistema Nacional de Contratación Pública, son aquellas que actuarán acorde a lo que establece la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, las cuales deberán cumplir con todas disposiciones normativas aplicables.

Dentro del Sistema Nacional de Contratación Pública se deben realizar diferentes etapas, las mismas que facilitarán el proceso para que las entidades contratantes puedan efectuar las adquisiciones: etapa preparatoria, es donde se determinan las necesidades de la contratación; etapa precontractual, es aquella en la que se publica en el portal todos los requerimientos; etapa contractual o de ejecución, es en la que se legaliza la adquisición de los bienes, servicios, consultorías, etc.; etapa de seguimiento, es donde se vigilará el cumplimiento de todo lo estipulado en el contrato.

La Universidad Estatal de Bolívar adquirió e instaló un detector de masas en el laboratorio del instituto de investigación, dicho pedido lo realizó a través del portal de compras públicas por medio de una subasta inversa electrónica, pues la adquisición de este material permitiría procesar las pruebas PCR para el diagnóstico del COVID-19.

Para ello es importante definir que es la subasta inversa electrónica, se caracteriza porque es utilizada para adquirir bienes y servicios en la cual los proveedores ofertantes pujan hacia la baja de los precios en relación al presupuesto referencial.

Procede cuando las entidades requieren contratar o adquirir bienes y servicios normalizados, y; la cuantía del precio inicial del Estado supere el 0,0000002 como requisito fundamental no se puede realizar la contratación por medio del catálogo electrónico. Este tipo de contratación es de forma directa siempre y cuando no exceda el monto establecido, cabe mencionar que si el proveedor no tiene el registro único de proveedores no habrá inconveniente; en caso de sobrepasar el monto antes mencionado, necesariamente deberá tener el RUP.

Dentro de estas etapas:

Primero.- Se realiza la calificación de las entidades contratantes por parte de la máxima autoridad, su delegado o la comisión técnica; según corresponda calificarán las ofertas que hubieren cumplido con el pliego de peticiones. Segundo.- Se procederá con la notificación a las entidades participantes para que presenten sus ofertas iniciales las cuales deberán ser menores al presupuesto referencial, a través del portal de contratación pública. Tercero.- Se da paso a la puja que tendrá que realizarse en torno a la baja del precio referencial. Cuarto.- Se efectúa el proceso de negociación en el cual las entidades contratantes deberán facilitar la información de los bienes y servicios que desean adquirir. Quinto.- La entidad contratante adjudicará o declarará desierta la contratación de subasta inversa electrónica mediante una resolución.

La compra realizada por la Universidad Estatal de Bolívar permitió procesar pruebas PCR, siendo una de las tantas universidades que contribuyó con la sociedad por medio de su personal investigativo, cabe mencionar que la institución no logró cubrir la demanda que se presentó en la provincia debido a la falta de implementos e infraestructura.

2.2.19.1 Las muestras PCR para COVID-19 realizadas por la Universidad Estatal de Bolívar (UEB)

Con la compra de los implementos a través del portal de compras públicas se realizó un convenio entre la Universidad Estatal de Bolívar y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Los médicos del seguro social fueron los encargados de recolectar las muestras, mientras que los investigadores de la universidad trasladaban y analizaban las mismas. El Rector de la UEB Ing. Arturo Rojas expresó “Contamos con todos los materiales

de bioseguridad y permisos del Ministerio de Salud para llevar adelante el proceso” (Maisanche, 2021).

Este convenio institucional fue suscrito el lunes 19 de abril de 2020 mediante el cual las dos instituciones trabajarán en conjunto en la toma de muestras y procesamiento de pruebas RT- PCR frente al incremento de casos COVID-19 en la provincia de Bolívar.

Al respecto la Eco. Alexandra Lara Directora del Seguro Social de Bolívar menciona:

“Hoy en día estamos pasando momentos muy complejos por el incremento de casos COVID-19, por lo cual estas acciones ratifican el compromiso de nuestras unidades médicas a fin de garantizar la atención de salud a los más de 65 mil asegurados de la provincia. Así mismo, agradecemos a la Universidad de Bolívar por extendernos su mano, quienes nos entregarán los viales para la toma de muestras para el procesamiento de pruebas PCR” (IESS, 2021).

Es precioso mencionar que este convenio permitió descongestionar el sistema de salud, pero no logró cubrir la demanda a nivel provincial ya que la mayoría de las personas no se encontraban afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2.2.20 Falencias del Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar a nivel social

La Universidad Estatal de Bolívar tiene a su cargo una oficina jurídica gratuita con la cual puede contribuir con el entorno ante los fenómenos sociales que se producen, sin duda una de las falencias fue la falta de labor social en lo referente al incremento de violencia intrafamiliar durante la pandemia del COVID-19.

Es preciso contextualizar que las consecuencias producidas por el virus son varias ya que afectó a la estabilidad emocional y económica de las personas; el confinamiento obligatorio dio paso a que se genere un estrés psicosocial e irritabilidad producto de incluir en el diario vivir nuevos hábitos alimenticios, sedentarismo y sueño irregular. Tras un estudio realizado para determinar los efectos negativos por la presencia del COVID-19 se llegó a la conclusión que uno de los principales fue la salud mental de los habitantes.

Secuelas emocionales

El impacto psicológico y emocional producido por el COVID-19 ha estado presente en casi todos los individuos, las familias que tuvieron que pasar por esta enfermedad directa o

indirectamente sufrieron un cambio en su vida cotidiana; esta crisis sanitaria provocó afectaciones en la rutina diaria haciéndose presente mediante síntomas como: crisis nerviosas, llanto, manifestación de violencia, depresión, ansiedad, estrés, insomnio, sensación de soledad, miedo, falta de apetito, baja autoestima, desconcentración, alucinaciones y otros; que afectan al desempeño y desenvolvimiento normal de las personas.

Secuelas económicas

Ante la presencia del COVID-19 se decretó el estado de emergencia y muchas familias no contaban con los recursos económicos para poder solventar los gastos mientras duraba la crisis sanitaria, al no poder salir a trabajar no recibían sus sueldos por lo que evidentemente existía una gran preocupación económica. Otra de las afectaciones a nivel familiar fue que las personas que se encontraban a cargo de mantenerlas, fueron despedidas de sus empleos debido a que las empresas cerraron sus puertas; dejando a la población sumida en el desempleo.

Secuelas en la salud

El contagio del COVID-19 afecta a todo el cuerpo y áreas delicadas del organismo, luego de haber superado el virus quedan secuelas afectando principalmente los pulmones y vías respiratorias. Las personas que tienen enfermedades delicadas o catastróficas no han podido ser atendidas en los centros hospitalarios, debido al colapso en la atención y al riesgo de contagio en estos lugares por lo que sus enfermedades han ido empeorando.

Secuelas de muerte

Varias familias afrontaron la muerte de algún ser querido a causa del contagio del COVID-19 y tuvieron que sufrir una encrucijada para poder darles sepultura, ya que al tratarse de un deceso producido por el virus debían cumplir estrictamente con medidas especiales para lograr enterrarlos; algunos de los problemas con los que se tenía que lidiar era la falta de recursos económicos para comprar un ataúd, contratar servicios funerarios o lograr obtener los permisos en un campo santo.

Se evidenciaron situaciones dolorosas, en las cuales familias completas fallecían por este virus, en ocasiones quedaban niños huérfanos, esposas sin esposos o viceversa y padres sin hijos; dejando un vacío y desolación que no desaparecerá.

Secuelas de violencia intrafamiliar

La violencia intrafamiliar fue un acontecimiento social muy fuerte debido a que en la mayoría de los hogares existía un agresor, este fenómeno hizo que las autoridades judiciales empiecen una campaña en contra de cualquier tipo de violencia e incentiven a las víctimas a denunciar a sus agresores para poder protegerlas, castigar estos hechos ,y; tratar de evitar casos desafortunados por no haber actuado de manera oportuna, es ahí cuando la universidad puede crear planes estratégicos con la finalidad de contribuir a la sociedad.

Este mal silencioso atacó a distintas familias encontrándose casi al mismo nivel de la crisis sanitaria, según la ONU muchas mujeres y niños fueron víctimas de violencia intrafamiliar en todos los países del mundo; los índices son tan elevados que ha preocupado a la sociedad (ONU MUJERES, 2021). Esta problemática no era tan visible se sintió aún más tras la llegada de la pandemia.

Ante esta problemática social el Sistema Gerencial Jurídico debe propiciar planes en favor de la colectividad a través de sus facultades de Jurisprudencia y Ciencias de la Salud, con la finalidad de brindar una ayuda oportuna; por lo tanto es importante que la Universidad Estatal de Bolívar se fortalezca en este aspecto con la presentación de proyectos innovadores.

2.5 HIPÓTESIS

La aplicación del Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar durante la pandemia del Covid-19 permite la eficiencia y la eficacia de procesos administrativos relacionados a talento humano, adquisiciones, acceso tecnológico y aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Variables

Variable Independiente

El Sistema Gerencial Jurídico

Variable Dependiente

Control Administrativo durante la pandemia del Covid-19

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

3.1 Ámbito de Estudio

Esta investigación es realizada en el área administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar con la finalidad de conocer la realidad de la misma y se pueda mejorar e implementar planes de contingencia para el beneficio de la comunidad universitaria.

Ámbito de Estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Subárea del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias del Derecho, Saberes Jurídicos

Sublínea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica y da a conocer como influyó el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar durante la pandemia del COVID-19.

3.3 Nivel de Investigación

La presente investigación es bibliográfica y de campo porque se aplicó en la ciudad de Guaranda, específicamente en la Universidad Estatal de Bolívar, al personal administrativo y docente. Además, asume las características de ser de tipo descriptiva y cualitativa.

Descriptiva: porque se orienta al conocimiento de las características externas del problema planteado en el que estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales; para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales.

Cualitativa: se utilizaron las cualidades propias y se cuantificaron las mismas dentro de la investigación en base a la información estadística correspondiente.

Aspectos Éticos y Sociales

Como aspectos éticos y sociales relevantes en el presente proyecto tenemos los siguientes:

1. El respeto como una norma de convivencia social armónica.
2. El derecho como la potestad de hacer lo que está regulado en la norma jurídica.
3. La norma jurídica como mecanismo de aplicación del derecho por parte de las autoridades.
4. La convivencia social como el objetivo ideal de todos los grupos humanos.
5. La paz social como el logro máximo a consecuencia de la adecuada aplicación de la norma jurídica.

3.4 Método de Investigación

Método Científico. - Se utilizó para el desarrollo de los temas y subtemas que constan en el marco teórico, abarca los contenidos emitidos por personas que han realizado un estudio sobre las consecuencias que ha generado el COVID-19 en el mundo.

Método Inductivo. - Parte de todos los datos particulares para llegar a conclusiones generales ante la problemática planteada en la investigación; la tabulación se ejecutó a través del método cuantitativo.

Método Deductivo. - Parte de lo general a lo particular, los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar un razonamiento lógico del tema planteado.

Método Estadístico. - Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos en la investigación.

Método Sintético. - Nos permite distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis del objeto del mismo para llegar a una síntesis de la influencia del Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo frente a la crisis sanitaria, para lo cual la investigación se apoya en material bibliográfico obtenido de páginas Web con lo que se logrará desarrollar criterios más formados en lo referente al tema de la investigación.

3.5 Diseño de Investigación

Área de Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho.

Sublínea de Investigación: Derecho

3.4 Población

La población está estructurada por el personal administrativo y docente de la Universidad Estatal de Bolívar, a través de estos profesionales se logrará establecer un criterio de lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo.

3.4.1 Muestra

Por ser una población muy reducida no amerita realizar una fórmula estadística o poblacional para la aplicación de las encuestas a los docentes, en un total de veinte (20) escogidos al azar, y; las entrevistas al personal administrativo, en un número de tres (3) de la Universidad Estatal de Bolívar.

3.5 Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Teniendo en cuenta que la investigación es aplicada en un determinado lugar, tiempo y espacio se utilizaron las técnicas de tipo bibliográfico y de campo, para poder contextualizar un trabajo investigativo más coherente de lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo.

3.5.1 Instrumentos de la Investigación

La encuesta y entrevista permitieron medir las variables e indicadores sobre el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo frente a la crisis sanitaria.

3.6 Procedimiento de Recolección de Datos

El procedimiento para la recolección de datos fue la elaboración de preguntas cerradas para la encuesta y preguntas abiertas para la entrevista, las cuales fueron aplicadas con las respectivas medidas de bioseguridad.

3.7 Técnicas de Procedimiento, Análisis e Interpretación de Datos

Se utilizó la técnica estadística descriptiva especialmente en la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, en cada una de las preguntas de las entrevistas y las encuestas realizadas; los programas de Word y Excel sirvieron para cuantificar los resultados obtenidos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Para poder recopilar la información y tener un resultado más efectivo para la investigación, se utilizaron las técnicas de la entrevista y la encuesta a través de sus instrumentos; estas fueron dirigidas al personal administrativo y docente que labora en la Universidad Estatal de Bolívar.

Quienes fueron escogidos al azar en las oficinas de la institución, no se pone los nombres con la finalidad de resguardar su identidad y las opiniones vertidas.

**ENTREVISTA REALIZADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

1.- ¿Qué entiende por Sistema Gerencial Jurídico?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Es aquella parte organizativa que posee la Universidad Estatal de Bolívar, conformada por funcionarios que realizan diferentes actividades para el buen desarrollo de la institución”.	Buena
Servidor administrativo	“El Sistema Gerencial Jurídico se encarga de planificar, organizar y llevar a cabo el control administrativo de las instituciones o empresas”.	Muy buena
Servidor administrativo	“La gerencia en sí, se refiere a la organización administrativa con la cual se desarrolla una entidad pública o privada”.	Muy buena

2.- ¿Se creó en la Universidad Estatal de Bolívar un plan estratégico para enfrentar la pandemia del Covid-19?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Si, se dio a conocer el plan con las directrices que se debían cumplir para ejecutar el trabajo fuera de la oficina”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Se creó el plan con el que se desarrollarían las actividades administrativas y docentes, el cual fue socializado mediante videoconferencia”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Si, apenas se decretó el estado de excepción, las autoridades se encaminaron a desarrollar un plan de contingencia en el que se disponía la manera de cómo llevar a cabo las actividades laborales”.	Muy buena

3.- ¿Cómo concibe usted al Sistema Gerencial Jurídico Universitario respecto al Control Administrativo?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Considero que se encuentra fortalecido, permitió manejar la crisis de manera adecuada; pues se emitieron las directrices necesarias para resguardar la salud dentro de la comunidad universitaria”.	Muy buena
Servidor administrativo	“A criterio personal nuestro Sistema Gerencial Jurídico se encuentra fortalecido para enfrentar las crisis que puedan producirse”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Como servidor público de esta institución he visto que nuestro Sistema Gerencial Jurídico se encuentra organizado y cuenta con autoridades capacitadas”.	Muy buena

4.- ¿Cómo ve usted la relación entre universidad y sociedad?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“La Universidad Estatal de Bolívar ha contribuido al desarrollo de la sociedad bolivarenses formando profesionales con un alto nivel de conocimiento”.	Buena
Servidor administrativo	“Existe una relación muy estrecha, pues conjuntamente con la comunidad se ha desarrollado grandes proyectos”.	Muy buena
Servidor administrativo	“La Universidad Estatal de Bolívar es un ente que ha contribuido de manera directa con los ciudadanos de esta Provincia”.	Muy buena

5.- ¿Está cumpliendo la Universidad Estatal de Bolívar con su rol de ser una entidad humanista?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Si, pues la ayuda social que brinda la universidad a sus estudiantes de escasos recursos es notoria y más aún ante esta pandemia”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Lo humanista se vio reflejado en esta crisis, ya que se creó un plan estratégico para que los estudiantes universitarios reciban una educación propicia”.	Muy buena
Servidor administrativo	“El plan estratégico permitió que los estudiantes continúen con sus estudios a través de las nuevas tecnologías”.	Muy buena

6.- ¿Considera que deben aplicarse cambios en lo referente al Sistema Gerencial

Jurídico?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Se debe fortalecer este sistema para en un futuro poder enfrentar las crisis de mejor manera y con objetividad”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Es preciso crear una norma jurídica que logre fortalecer nuestro sistema institucional y formar profesionales de calidad”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Es necesario su fortalecimiento, esta pandemia permitió evidenciar las falencias institucionales existentes”.	Muy buena

7.- ¿Usted como servidor administrativo de la Universidad Estatal de Bolívar ha contribuido al desarrollo de la institución?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Se han planteado ideas que fortalezcan nuestra organización institucional, pero no han sido tomadas en consideración”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Si, en esta pandemia he aportado con mi contingente para fortalecer nuestra institucionalidad y prevenir el contagio sanitario”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Si he contribuido con sugerencias y realizado las actividades diarias encomendadas, acatando todas las medidas de seguridad para sosegar la crisis sanitaria que aún seguimos viviendo”.	Muy buena

8.- ¿Considera que la Universidad Estatal de Bolívar llevó un Control Administrativo estricto frente a la pandemia?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“El control no fue tan estricto, debido a que las autoridades se encontraban en un dilema, es decir; de no saber cómo manejar esta crisis que nos sorprendió a todos”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Fue permisivo, no se aplicó al pie de la letra el plan que se creó con el fin de controlar la pandemia, prueba de eso fue que la mayoría de los trabajadores se contagiaron”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Dicho control tenía sus falencias no fue del todo estricto, pues los planes de contingencia no se aplicaron en su totalidad”.	Muy buena

9.- ¿Es necesario que se capacite en lo referente al Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Es necesario que nos capaciten en lo referente al Sistema Gerencial Jurídico y así emitir nuestros criterios”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Si considero que es fundamental que se nos capacite sobre lo que implica este sistema y cómo influye en el área universitaria”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Claro que es necesaria una capacitación ya que algunos compañeros no conocen el Sistema Gerencial Jurídico que se aplica en nuestra universidad”.	Muy buena

10.- ¿Es necesario plantear un nuevo Sistema Gerencial Jurídico para combatir las futuras crisis que pudieran llegar a producirse?

Entrevistado	Respuesta	Categoría
Servidor administrativo	“Si sería importante plantearlo lo más rápido debido a que la pandemia aún no se ha terminado y sería de gran ayuda para poder realizar las actividades con normalidad”.	Buena
Servidor administrativo	“Es necesario que se lleve a cabo una reunión con todo el personal administrativo y docente, para plantear la creación de un sistema gerencial dinámico y sobre todo que cubra las necesidades en caso de suscitarse situaciones como la pandemia”.	Muy buena
Servidor administrativo	“Considero que esta propuesta debe darse de manera urgente con la finalidad de retornar a las actividades académicas presenciales”.	Muy buena

Las entrevistas realizadas al personal administrativo permiten evidenciar que el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar no fue tan eficiente a la hora de combatir la crisis sanitaria, pues los entrevistados mencionaron que si se generaron planes estratégicos para el trabajo progresivo en la institución, pero no se logró aplacar las consecuencias que se produjeron.

Por medio de las entrevistas se llegó a determinar que el personal administrativo no estaba capacitado en lo referente al Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo, por lo que es necesario implementar un sistema fortalecido y dinámico con la finalidad de estar preparados ante futuras crisis.

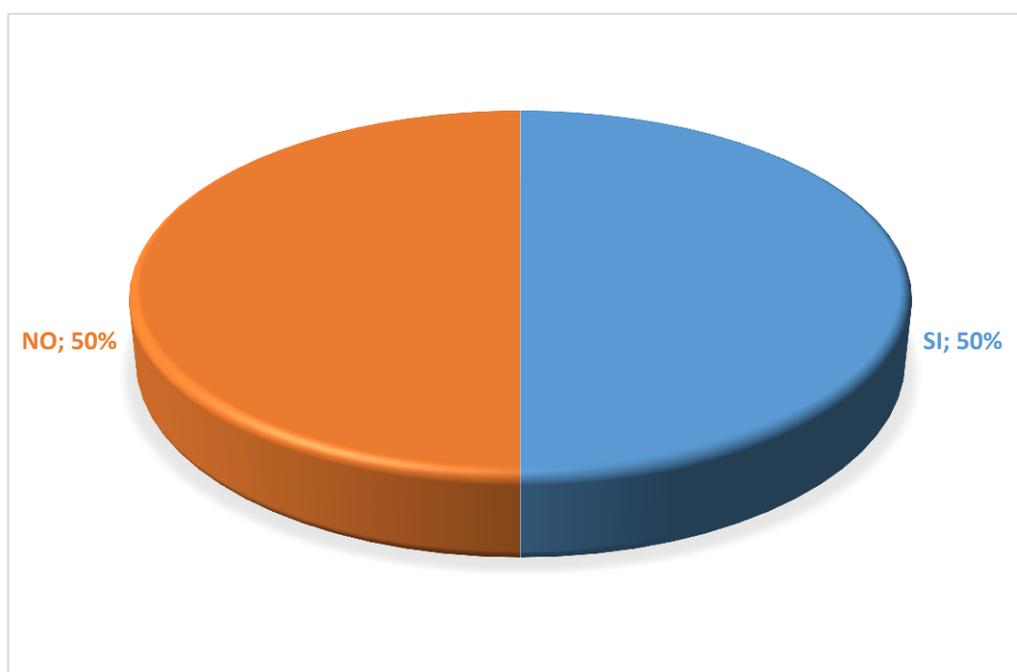
ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DOCENTE

Tabla 1

1.- ¿Conoce usted que implica el Sistema Gerencial Jurídico?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

Gráfico 1



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

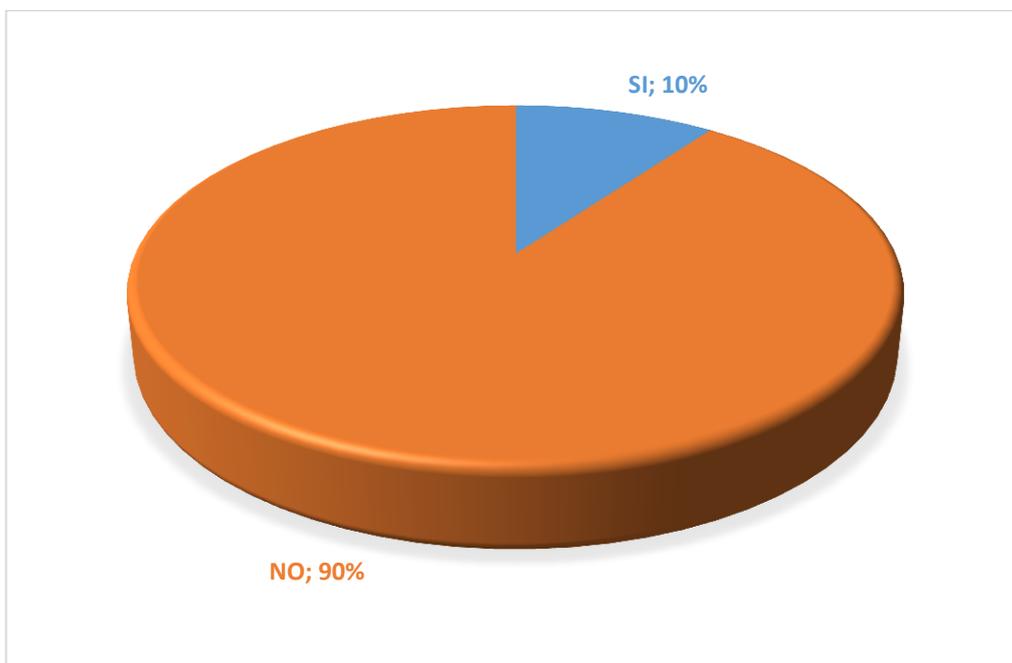
Análisis: la mitad de los encuestados manifestaron que si conocían lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico, mientras que la otra mitad no conocía lo que conlleva este sistema.

Tabla 2

2.- ¿Alguna vez le socializaron lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico Universitario?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

Gráfico 2



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

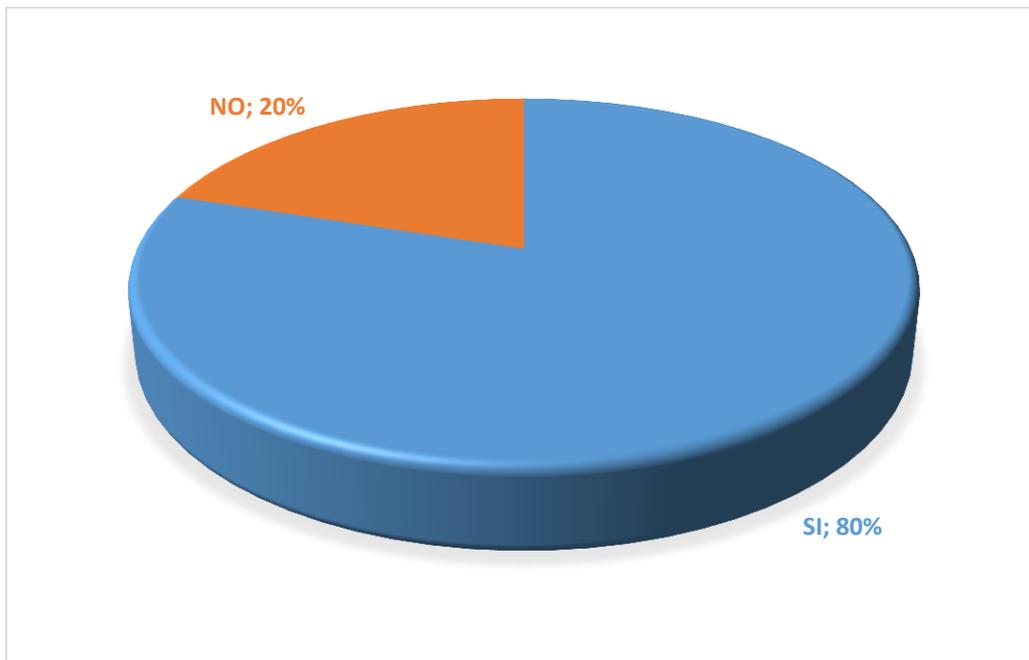
Análisis: La mayoría de los encuestados manifestaron no haber sido capacitados en lo referente al Sistema Gerencial Jurídico Universitario y en un porcentaje menor mencionaron que si fueron capacitados referente al tema.

Tabla 3

3.- ¿Considera que el Control Administrativo frente a la pandemia tiene falencias?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Gráfico 3



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

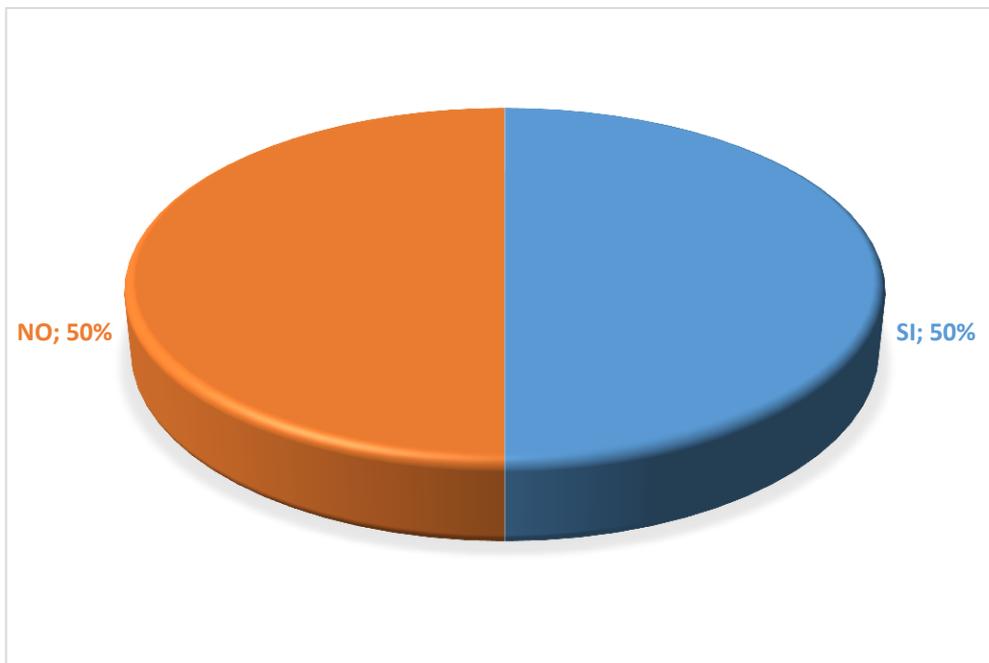
Análisis: En su mayoría respondieron que si existieron falencias en el Control Administrativo frente a la pandemia del COVID-19, en un bajo porcentaje manifestaron que no.

Tabla 4

4.- ¿Existió un verdadero plan de contingencia frente a la pandemia?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

Gráfico 4



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

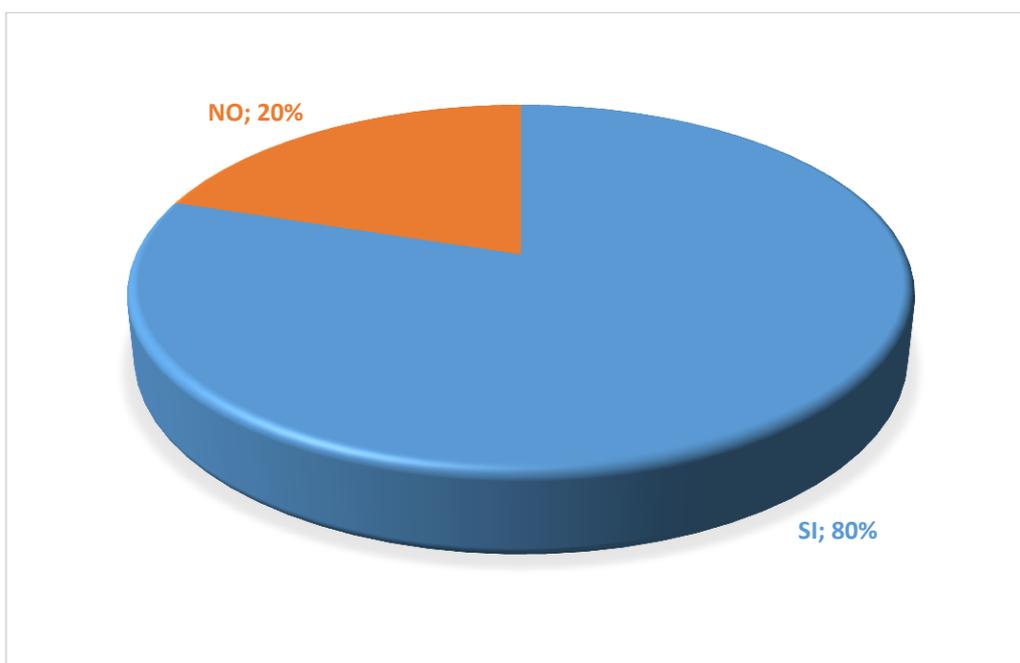
Análisis: Existieron opiniones divididas referente a esta pregunta ya que la mitad de los encuestados manifestaron que si existió un verdadero plan de contingencia, mientras que la otra mitad hacen mención que no.

Tabla 5

5.- ¿Se sociabilizaron los planes de estrategia sobre cómo se llevarían a efecto las labores institucionales frente a la pandemia del COVID-19?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Gráfico 5



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

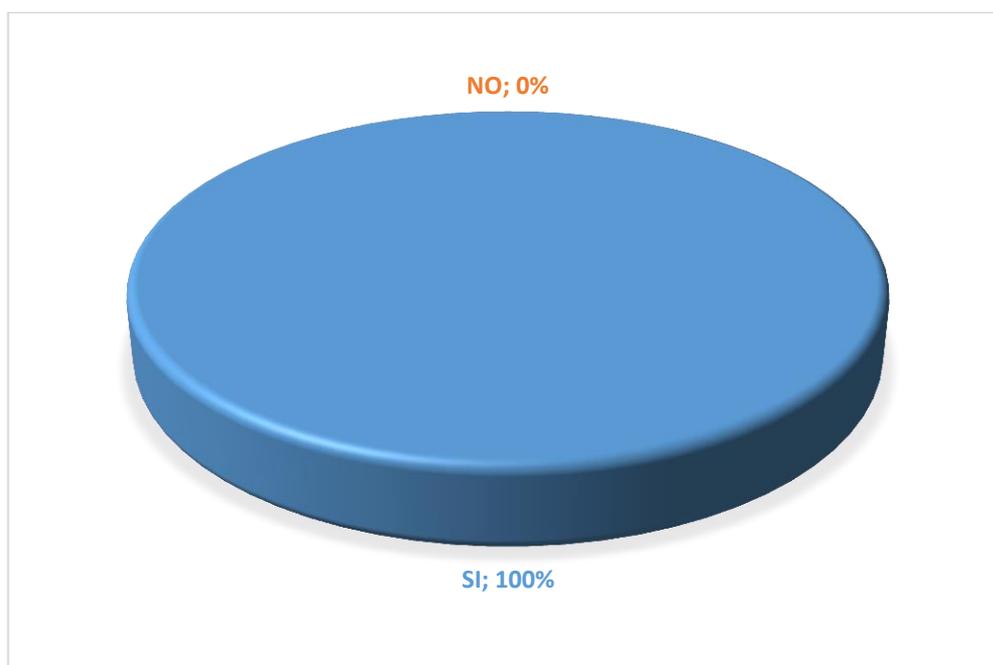
Análisis: La mayoría consideró que si fue capacitado en lo referente a los planes de estrategia que creó la Universidad Estatal de Bolívar para el desarrollo de las actividades, la minoría consideró que no.

Tabla 6

6.- ¿Durante la pandemia, presentó alguna vez dificultad para realizar sus labores en la institución?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico 6



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

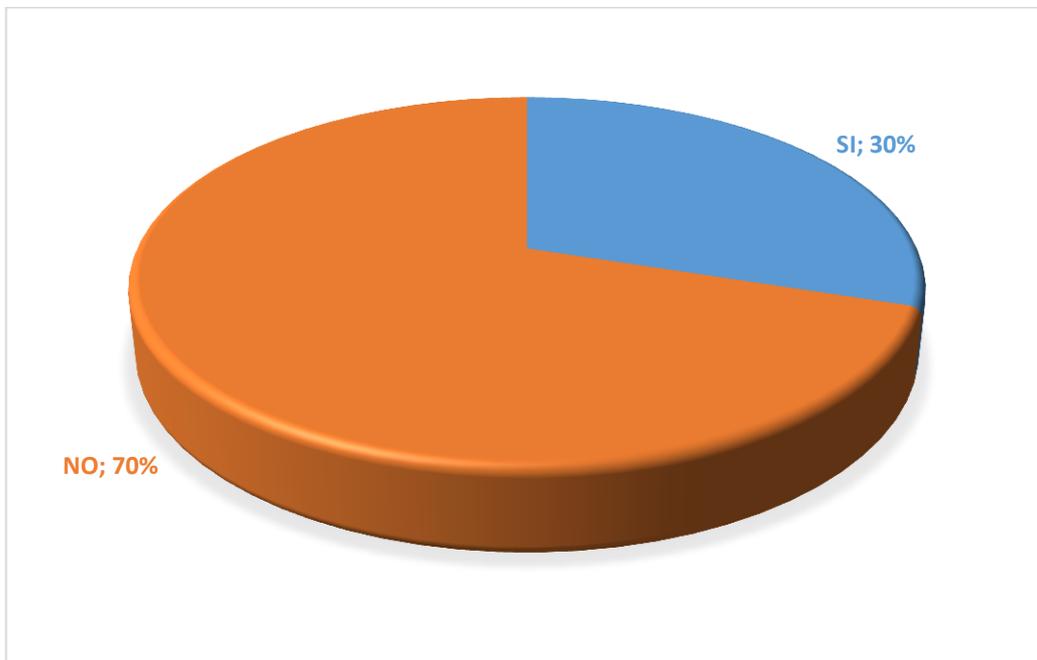
Análisis: Todos los docentes manifestaron que sí tuvieron problemas en el desarrollo de sus actividades laborales producto de la crisis sanitaria.

Tabla 7

7.- ¿Considera que los planes de contingencia cubrieron las necesidades producidas por el COVID-19?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

Gráfico 7



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

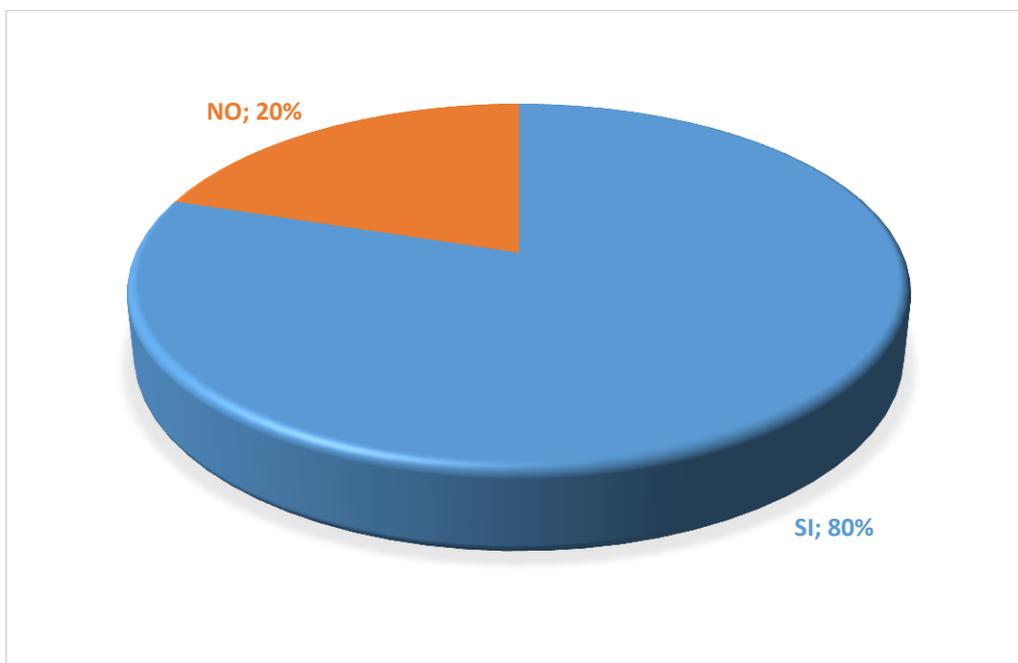
Análisis: La mayoría consideró que los planes de contingencia no cubrieron las necesidades que se produjeron en la pandemia, mientras que la minoría estuvo en desacuerdo.

Tabla 8

8.- ¿Considera que la Universidad Estatal de Bolívar tiene un sistema administrativo eficiente?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Gráfico 8



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

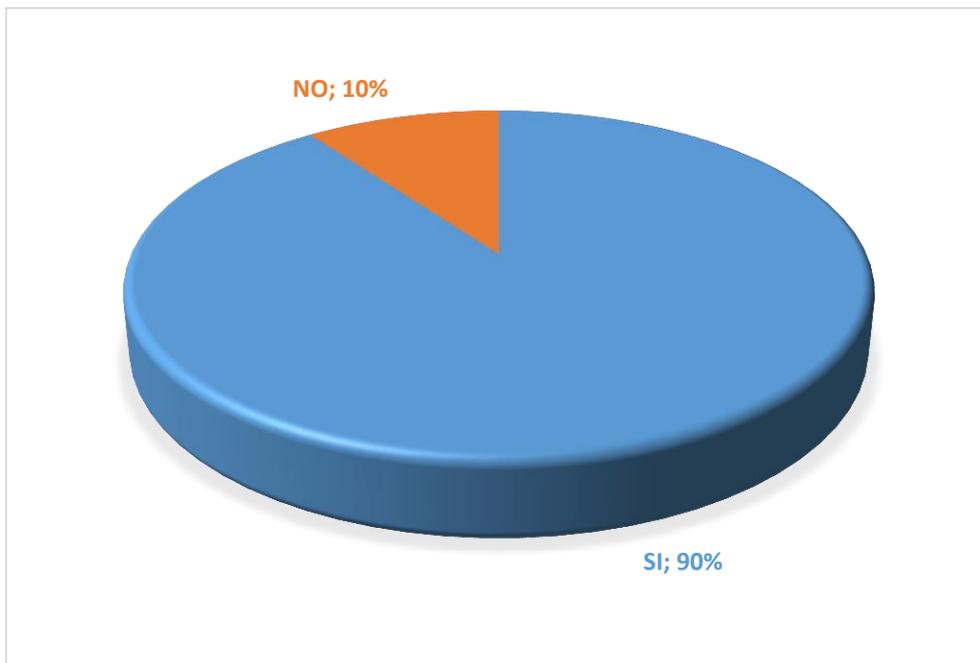
Análisis: La mayoría consideran que la Universidad Estatal de Bolívar si tiene un sistema administrativo eficiente, mientras que en un porcentaje muy bajo mencionaron que esta institución no cuenta con el mismo.

Tabla 9

9.- ¿Usted presentó problemas con la nueva modalidad virtual de enseñanza?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico 9



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

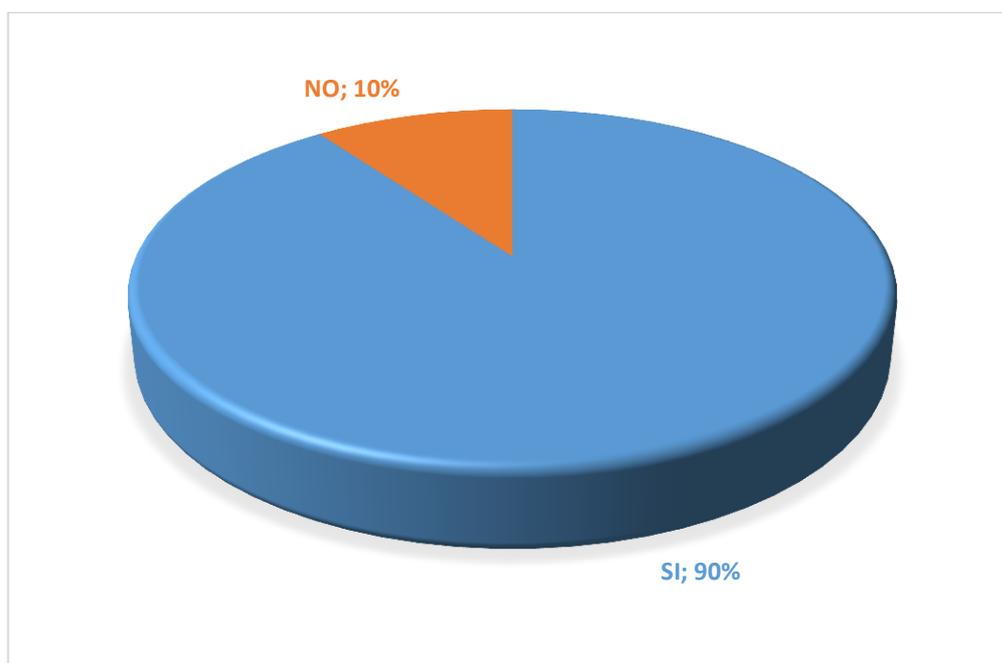
Análisis: Los docentes mencionaron que, si se presentaron problemas con la nueva modalidad de enseñanza virtual, en un mínimo porcentaje establecieron que no.

Tabla 10

10.- ¿Usted recibió alguna capacitación previa para emitir sus clases de manera virtual?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico 10



Elaborado por: Skárleth Mora Bohórquez.

Análisis: La mayoría de los docentes indicaron que si fueron capacitados para emitir las clases de modo virtual, la otra parte que no.

Como resultado de esta encuesta a los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, se puede determinar que existen opiniones divididas en lo referente al conocimiento de lo que implica Sistema Gerencial Jurídico y se determina que el sistema administrativo de la misma es eficiente, pero a la vez presenta ciertas falencias.

Los docentes mencionaron que si fueron capacitados para emitir su cátedra virtual, pero tuvieron varios problemas al impartir las clases a través de los medios tecnológicos, por lo que se consideró que la capacitación efectuada no llegó a cubrir las inquietudes para el desarrollo de las actividades ante la nueva normalidad.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos.- Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso a este documento de investigación.

Beneficiarios Indirectos. - Los beneficiarios indirectos serán la ciudadanía en general de la provincia Bolívar.

4.3 Impacto de la Investigación

El desarrollo de la presente investigación es de gran impacto, ya que la principal motivación es conocer cómo se desarrolló el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo en la Universidad Estatal de Bolívar frente a la pandemia del COVID-19; este trabajo investigativo permite alcanzar un conocimiento objetivo sobre la funcionalidad del mismo en las instituciones de educación superior.

La importancia de esta investigación radica en realizar un análisis de lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo y determinar como se desarrolla en la institución, para lo cual se ha elaborado un documento basado en un estudio dogmático en el que se contextualiza los conceptos relacionados con el Sistema Gerencial Jurídico Universitario y se emite criterios constructivos que serán de ayuda en un futuro para su fortalecimiento.

4.4 Transferencia de Resultados

Los resultados se sustentan en la revisión de la normativa legal vigente, bibliografía, estadísticas encontradas en medios digitales, la aplicación de entrevistas y encuestas; a fin de dilucidar el problema planteado y realizar la comprobación de la hipótesis.

Fue difícil conseguir datos estadísticos ya que al momento no se tiene información actualizada sobre la problemática, además el Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo es un tema poco conocido y no existe mucho material referente al mismo.

Se espera que de la investigación realizada se pueda obtener un conocimiento más profundo sobre lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico y como funciona en la Universidad Estatal de Bolívar para ejercer un Control Administrativo eficiente y así afrontar los problemas que puedan presentarse en esta institución de manera eficaz.

CONCLUSIONES

- El Sistema Gerencial Jurídico como Estrategia de Control Administrativo dentro las instituciones de educación superior ejerce muchas funciones, entre las más importantes: organizar, planificar, estructurar, direccionar y coordinar acciones para el fortalecimiento de las mismas; si bien es cierto las universidades no son empresas para utilizar mencionado sistema, pero si lo vemos desde otro punto de vista; la universidad mantiene un sistema organizacional de la misma forma que una empresa pues genera producto intelectual que luego se convertirá en servicio para la sociedad.
- El Control Administrativo de toda universidad proviene de un Sistema Gerencial Jurídico en el que se plantean los lineamientos que deben seguir el personal administrativo, docente y trabajadores; para ejercer sus labores diarias en la institución.
- La Universidad Estatal de Bolívar posee un Sistema Gerencial Jurídico organizado, el primer organismo es el Consejo Universitario conformado por el personal administrativo y académico; el cual es el encargado de tomar todas las decisiones para la funcionalidad de la universidad, es ahí donde se crean los reglamentos, planes y normativa legal que direcciona el modo en que actuarán los docentes, estudiantes y las mismas autoridades de la institución. Podríamos decir que el Sistema Gerencial Jurídico se ha mostrado siempre como uno de los más organizados y es por ello que ha alcanzado varios logros como la acreditación universitaria.
- De la investigación realizada se concluye que el Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar fue un medio de Control Administrativo frente a la crisis sanitaria del COVID-19, pues por medio del Consejo Universitario se desarrollaron diferentes planes estratégicos para el desarrollo de las actividades en la institución con la finalidad de evitar la propagación del virus en los servidores públicos que la conforman.
- El Sistema Gerencial Jurídico de la Universidad Estatal de Bolívar no estaba preparado para controlar las consecuencias que provocaría la crisis sanitaria, pues entre las falencias se encontró la falta de capacitación a los docentes y estudiantes en lo referente a los planes de contingencia que se desarrollaron para afrontar al COVID-19

RECOMENDACIONES

- Es preciso que se elabore un Reglamento Interno dentro de la Universidad Estatal de Bolívar, que regule exclusivamente el Sistema Gerencial Jurídico que contenga un ámbito, aplicación, objetivos, funciones, etc. el que tendrá como finalidad que todos quienes conforman la institución puedan tener conocimiento acerca del mismo.
- La capacitación continua de los servidores públicos que conforman el área administrativa, con relación a la gerencia administrativa, su importancia y desempeño; ante acontecimientos imprevistos para seguir funcionando y administrando correctamente la institución.
- Se recomienda una renovación exhaustiva del sistema tecnológico que facilite el buen funcionamiento del Sistema Gerencial Jurídico dentro de la Universidad Estatal de Bolívar, pues dicho sistema ayudará a sobrellevar las crisis que se pudieran presentar.
- Implementar en la Universidad Estatal de Bolívar instrumentos gerenciales modernos con la finalidad de identificar las falencias que se producen a la hora de desarrollar un plan de contingencia y lograr cubrir las necesidades del personal administrativo, docente y estudiantil; para que puedan desarrollar adecuadamente sus actividades.
- Es pertinente que se desarrollen proyectos con la colectividad con la finalidad de ayudar a sobrellevar los problemas que presenta la ciudadanía en general, pues la universidad es una de las fuentes para el desarrollo de los pueblos ya que forma profesionales de calidad.
- Realizar capacitaciones consecutivas al personal administrativo y docente sobre lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico y como este es aplicado en la Universidad Estatal de Bolívar, mediante foros virtuales o presenciales en los que se establezcan los lineamientos necesarios.
-

BIBLIOGRAFÍA

- ConceptoDefinición. (2021). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/gerencia/>
- American Thoracic Society . (2020). *SALUD DEL PACIENTE SERIES INFORMATIVAS* .
Obtenido de <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/spanish/covid-19.pdf>
- Anzil, F. (2021). *ZONA ECONOMICA* . Obtenido de <https://www.zonaeconomica.com/control>
- Asisge. (2019). Obtenido de <http://www.asisge.com/editorial/la-gerencia-y-sus-tipos>
- Barragan, A. (2013). Obtenido de <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2357/1/DEFENSA%20FINAL%20TESIS.pdf>
- Barriga, C. (31 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.corralbarriga.com/directrices-para-la-aplicacion-del-teletrabajo-emergente-durante-la-declaratoria-de-emergencia-sanitaria-de-12-de-marzo-de-2020/>
- Blog Independencia. (30 de octubre de 2019). *Blog Independencia*. Obtenido de Blog Independencia: <https://blog.independencia.com.mx/blogs/mi-negocio/proceso-administrativo-que-es-cuales-son-las-etapas-y-las-mejores-estrategias-para-tu-negocio>
- Bueno, G. (1961). Obtenido de <https://www.fgbueno.es/gbm/gb1961un.htm>
- Características. (2021). Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/planificacion/>
- Castañuela, B. (2016). La ducacion Superior. *Ciencia* .
- Conceptodefinicion. (2021). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/universidad/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2020). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Quito, Ecuador: Lexis.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Quito, Ecuador. Recuperado el 17 de enero de 2021
- Corvo, H. S. (2021). Obtenido de <https://www.lifeder.com/control-administrativo/>

DeConceptos . (2021). Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/administrativo>

Deloitte. (2021). Obtenido de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/10-medidas-adopcion-empresas-para-afrontar-pandemia.html>

Diccionario Actual. (s.f.). Obtenido de <https://diccionarioactual.com/dirigir/>

Dolores, M. (01 de agosto de 1999). *Economista* . Obtenido de *Economista* : <http://www.ub.edu/geocrit/sn-45-39.htm>

Don, A. (s.f.). Obtenido de Fuente: <https://educar.doncomos.com/que-es-objetivo-definicion-significado-concepto>

El periodico. (17 de junio de 2021). *El periodico*. Obtenido de El periodico: <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20210617/epidemiologo-chino-apunta-origen-covid-eeuu-11831346>

El Universo . (3 de diciembre de 2020). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/12/03/nota/8069788/como-surgio-covid-19-su-origen-sigue-misterio/>

El Universo . (03 de marzo de 2021). Obtenido de <https://www.elcomercio.com/cartas/educacion-virtual-tiempos-covid-cartas.html>

Endalia. (15 de mayo de 2020). Obtenido de <https://www.endalia.com/news/2020/05/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>

Expreso. (06 de 12 de 2020). *Expreso*. Obtenido de Expreso: <https://www.expreso.ec/guayaquil/fondo-universitario-torta-reduce-comensales-aumentan-94836.html>

Fernández, S. (s.f.). *Universidad Rafael Belloso Chacín*. Obtenido de Universidad Rafael Belloso Chacín: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/376/1362?inline=1>

Fxrader. (18 de octubre de 2010). Obtenido de <https://www.emprendices.co/que-es-una-estrategia-y-como-se-elabora/>

García-, F. (2020). El sistema universitario ante la COVID-19: Corto, medio y largo plazo. Obtenido de <https://bit.ly/2YPUeXU>.

- gestiopolis. (2021). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-que-es/>
- Gil, J. (2020). La Gestion Universitaria en Tiempos de Covid . *Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Metropolitana de Ecuador*, 271-277.
- Gonzalez, O. (2018). Obtenido de <https://atenea.epn.edu.ec/bitstream/25000/324/1/El-Concepto-de-Universidad.pdf>
- Gonzalez, O. (2021). *Monografias.com*. Obtenido de Monografias.com: <https://www.monografias.com/trabajos15/sistemas-control/sistemas-control.shtml>
- Goyo, A. (2012). LA GERENCIA DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, EN LA PERSPECTIVA DE LA TRANSCOMPLEJIDAD. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 109-131.
- Guia y Plan General para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales. (12 de 06 de 2020). Obtenido de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/06/GU%C3%8DA-Y-PLAN-GENERAL-PARA-EL-RETORNO-PROGRESIVO-A-LAS-ACTIVIDADES-LABORALES-2.pdf>
- IESS. (2021). Obtenido de https://www.iess.gob.ec/en/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/iess-bolivar-y-ueb-suscriben-nuevo-convenio-para-procesar-pruebas-pcr/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fen%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%
- Ivan Thompson. (2021). *promonegocios*. Obtenido de promonegocios: <https://www.promonegocios.net/administracion/que-es-administracion.html>
- La Competencia . (2020). Obtenido de https://competencia.com.ec/blog/post/control-de-tiempo-asistencia-gestion-de-recursos-humanos-nueva-normalidad.html?gclid=CjwKCAjwlrqHBhByEiwAnLmYUOnT8xPctl6vRGw18mtUUPlaX7Iy7YiDjhZfA2Hi_GTG2imSdEV2gx0CdCIQAvD_BwE
- Ley Organica de Educacion Superior . (2010). Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010. Quito: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf.

- Lopez, J. (01 de abril de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Maisanche, F. (2021). *El Comercio* . Obtenido de
<https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/universidad-bolivar-analizara-muestras-pcr.html>
- Manual de Gestion Organizacional por Porcesos de la Direccion de Talento Humano. (11 de enero de 2020). *Consejo Universitario* .
- Martinez, H. (junio de 2010). *Scielo* . Obtenido de Scielo :
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000200005
- Mayo Clinic . (2021). Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/symptoms-causes/syc-20479963>
- Mendoza, I. (2018). HERRAMIENTAS GERENCIALES EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIVERSITARIO. *Revista Científica, teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales* , 45-52 .
- Ministerio de Salud Publica . (2020). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>
- Navarro, J. (junio de 2014). *DefinicionABC*. Obtenido de DefinicionABC:
<https://www.definicionabc.com/politica/dirigir.php>
- Olvera, J. (21 de julio de 2009). *Scielo*. Obtenido de Scielo:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352009000300012
- ONU MUJERES. (2021). *ONU MUJERES*. Obtenido de ONU MUJERES:
www.unwomen.org
- Organizacion de las Naciones Unidas . (2020).
- Organizacion Mundial de la Salud. (s.f.). Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Ortiz, C. (s.f.). Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4132.htm>

Osalan. (2020). Obtenido de https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/procedimiento_coronavirus/es_def/adjuntos/plan-contingencia-covid-es.pdf

Plan Emergente para el Desarrollo de las Actividades Académicas de la Universidad Estatal de Bolívar. (2020). Obtenido de <https://rdigital.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/344/1/Plan%20Emergente%20para%20el%20desarrollo%20de%20las%20Actividades%20Acad%C3%A9micas%20UEB.pdf>

Plan para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales de la Universidad Estatal de Bolívar, Coronavirus (Covid-19). (05 de junio de 2020). *Universidad Estatal de Bolívar*. Obtenido de Universidad Estatal de Bolívar : <https://rdigital.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/346/1/Plan%20Retorno%20actividades%20UEB.pdf>

Porporatto, M. (2021). *Quesignificado*. Obtenido de Quesignificado: <https://quesignificado.com/organizar/>

Prado. (13 de 05 de 2020). Obtenido de <https://www.ejprado.com/directrices-para-la-reactivacion-economica-a-traves-del-retorno-progresivo-al-trabajo-del-sector-publico/>

Raffino, M. (27 de agosto de 2020). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>

Riquelme, M. (15 de julio de 2019). *WEB y empresas*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/que-es-la-planificacion/>

Rodriguez, R. (2018). La Gerencia Universitaria. *GESTION*, 10-36.

Romero, A. (2002). *SISBID*. Obtenido de SISBID: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v05_n1/sistema.htm

Roncancio, G. (13 de 12 de 2019). *PENSEMOS*. Obtenido de <https://gestion.pensem.com/estrategia-que-es-y-las-herramientas-para-crearla>

Runahr. (02 de octubre de 2020). Obtenido de <https://runahr.com/recursos/hr-management/recursos-humanos-en-una-empresa/>

Significados . (2021). Obtenido de <https://www.significados.com/sistema/>

Significados. (06 de 03 de 2020). Obtenido de <https://www.significados.com/control/>

Suarez, I. (2020). La pertinencia social universistaria frente al Covid-19. *Revista Educare*, 249-272.

Tecnologías información . (2018). Obtenido de <https://www.tecnologias-informacion.com/sigerencial.html>

UNESCO. (2021). Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/educacion-superior>

UNHCR. (octubre de 2017). *UNHCR*. Obtenido de UNHCR: https://eacnur.org/blog/la-diferencia-pandemia-epidemia-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/

Universidad Estatal de Bolívar . (2021). Obtenido de <https://www.educaedu.com.ec/centros/universidad-estatal-de-bolivar-uni1729>

Universidd Estal de Bolívar . (s.f.). Obtenido de <https://www.educaedu.com.ec/centros/universidad-estatal-de-bolivar-uni1729>

Wikipedia . (24 de febrero de 2021). *Wikipedia* . Obtenido de Wikipedia : https://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_de_informaci%C3%B3n_gerencia

ANEXOS

FORMATO DE LA ENCUESTA REALIZADA

1.- ¿Conoce usted que implica el Sistema Gerencial Jurídico?

SI

NO

2.- ¿Alguna vez le socializaron lo que implica el Sistema Gerencial Jurídico Universitario?

SI

NO

3.- ¿Considera que el Control Administrativo frente a la pandemia tiene falencias?

SI

NO

4.- ¿Existió un verdadero plan de contingencia frente a la pandemia?

SI

NO

5.- ¿Se sociabilizaron los planes de estrategia sobre cómo se llevaría a efecto las labores institucionales frente a la pandemia del COVID-19?

SI

NO

6.- ¿Durante la pandemia, presentó alguna vez dificultad para realizar sus labores en la institución?

SI

NO

7.- ¿Considera que los planes de contingencia cubrieron las necesidades producidas por el COVID-19?

SI

NO

8.- ¿Considera que la Universidad Estatal de Bolívar tiene un sistema administrativo eficiente?

SI

NO

9.- ¿Usted presentó problemas con la nueva modalidad virtual de enseñanza?

SI

NO

10.- ¿Usted recibió alguna capacitación previa para emitir sus clases de manera virtual?

SI

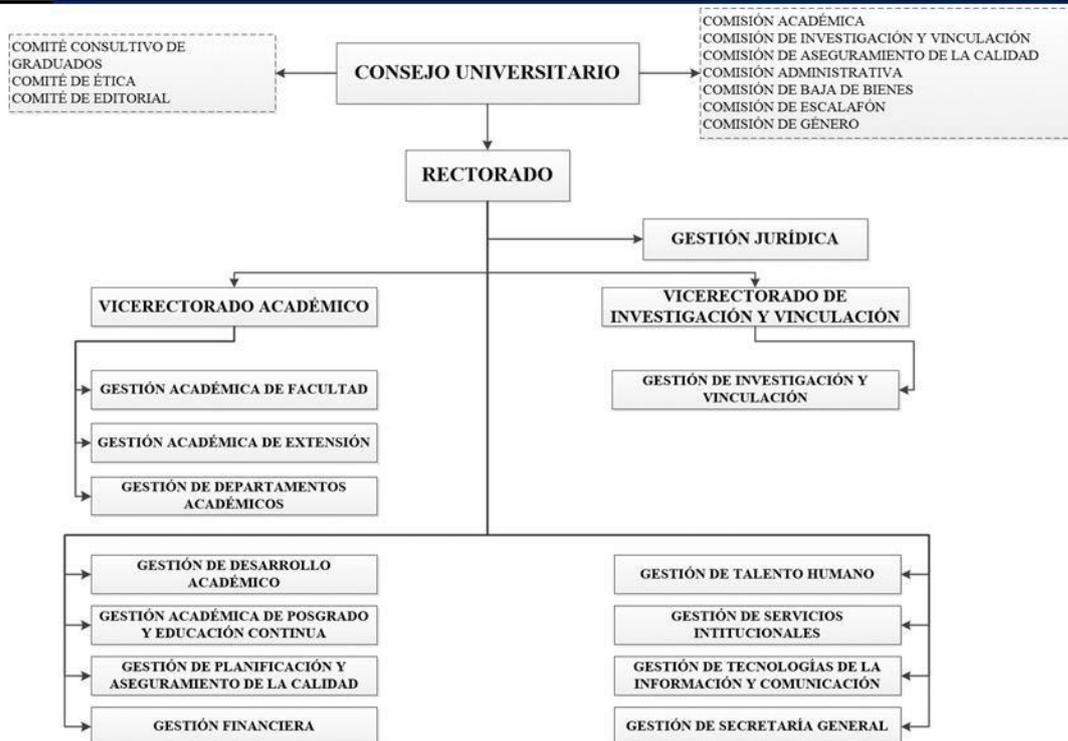
NO

Literal a1) Estructura orgánica funcional

Estructura Organizacional



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



[LINK PARA DESCARGAR EL ESTATUTO ORGÁNICO / ESTATUTO POR PROCESO¹s](#)

**Estatuto Orgánico por Procesos de la
(Universidad Estatal de Bolívar) / Manual de
Gestión Organización por procesos**

1

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/MANUAL%20DE%20GESTIÓN%20ORGANIZACIONAL%20POR%20PROCESOS%20DE%20LA%20DIRECCIÓN%20DE%20TALENTO%20HUMANO.pdf

FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	3/1/2020
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	MENSUAL
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACION - LITERAL a1):	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / DIRECCIÓN JURÍDICA / DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN O A QUIEN LE CORRESPONDA
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL a1):	Ing. Jorge Goyes
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:	jgoves@ueh.edu.ec
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:	(Número de teléfono y extensión)