



“UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR”

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.**

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
SOCIOLOGÍA.**

TEMA:

**“MODALIDADES DE TRABAJO EFECTO DEL COVID-
19 Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL DEL
PERSONAL DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS PERÍODO 2021”**

AUTOR:

EDISON NICOLAY GARCÍA BORJA

GUARANDA- ECUADOR

2021





**“UNIVERSIDAD ESTATAL DE
BOLÍVAR”**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.**

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
SOCIOLOGÍA.**

TEMA:

**“MODALIDADES DE TRABAJO EFECTO DEL COVID-
19 Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL DEL
PERSONAL DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS PERÍODO 2021”**

AUTOR:

EDISON NICOLAY GARCÍA BORJA

TUTOR:

Soc. FERNANDO FREDI REA GARCÍA Msc.

GUARANDA- ECUADOR

2021

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Soc. **FERNANDO FREDI REA GARCÍA** Msc. en mi calidad de *Tutor del Proyecto de Investigación*, modalidad de titulación contemplando en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO**, que la Sr. **EDISON NICOLAY GARCÍA BORJA** egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención de título de Licenciado en Sociología, con el tema: **“MODALIDADES DE TRABAJO EFECTO DEL COVID-19 Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLÍTICAS PERÍODO 2021”**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría del egresado, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los tramites respecto de su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



Soc. **FERNANDO FREDI REA GARCÍA** Msc.

TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA



DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.

ESCRITURA N° 20220201004P00454

DECLARACIÓN JURAMENTADA

OTORGA:

EDISON NICOLAY GARCIA BORJA

CUANTÍA: INDETERMINADA

Di 2 COPIA

En el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy viernes a los seis días del mes de mayo del año dos mil veintidós, ante mí DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, el señor EDISON NICOLAY GARCIA BORJA, de estado civil soltero, por sus propios y personales derechos en calidad de OTORGANTE. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil como se deja expresado, de ocupación estudiante, domiciliado en la parroquia Veintimilla, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, con número celular cero nueve ocho uno dos siete cinco cero uno ocho y con correo electrónico nicohouse92@gmail.com, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación cuyas copias fotostáticas debidamente certificadas por mí, agrego a esta escritura como documentos habilitantes. Advertido el compareciente por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción instruido por mí de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud; y, advertido sobre la gravedad del juramento y de las penas de perjurio, me solicita que recepte su declaración juramentada: Yo EDISON NICOLAY GARCIA BORJA, de estado civil soltero, que los criterios e ideas emitidos en el presente proyecto de investigación "MODALIDADES DE TRABAJO EFECTO DEL COVID-19 Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS PERIODO 2021", previo a la obtención del título de Licenciado en Sociología, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.- Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad.- Para su otorgamiento se observaron los preceptos de ley y leída que le fue al compareciente íntegramente por mí la Notaria, aquel se ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporando al protocolo de esta Notaria la presente escritura de Declaración Juramentada, de todo lo cual doy Fe.-----



SR. EDISON NICOLAY GARCIA BORJA.

C.C. 02 02 38 813 8


DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRION
NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA



DECLARACIÓN JURAMENTADA DE
AUTORÍA

Yo, **EDISON NICOLAY GARCIA BORJA**, portadora de la cédula No, **020238813-8** egresada de la carrera de sociología de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **'MODALIDADES DE TRABAJO EFECTO DEL COVID-19 Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS PERÍODO 2021'**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Soc. Fernando Fredi Rea García Msc, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción, de esta investigación.

EDISON NICOLAY GARCIA BORJA
C.I 020238813-8
AUTOR





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202388138

Nombres del ciudadano: GARCÍA BORJA EDISON NICOLAY

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/GUARANDA/GABRIEL
IGNACIO VEINTIMILLA

Fecha de nacimiento: 25 DE NOVIEMBRE DE 1992

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: GARCIA HERNANDEZ LUIS EDISON

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: BORJA ALARCON ROSA MORAYMA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 28 DE ENERO DE 2022

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 6 DE MAYO DE 2022

Emisor: GINA LUCIA CLAVIJO CARRION - BOLIVAR-GUARANDA-NT 4 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 222-710-42759



222-710-42759

Ing. Fernando Alvear C.
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación



Dedicatoria

Dedico el presente trabajo en primer lugar a Dios por haberme dado la vida y la sabiduría necesaria para poder llegar a este punto importante de mi vida.

A mi madre y hermanos por ser mis cómplices, mi guía y enseñarme que puedo salir adelante pese a las dificultades.

Para mí representa una gran satisfacción poder dedicarles a todos mis seres queridos el presente trabajo que con esmero he realizado, sin ustedes nada de esto sería posible, porque son quienes han confiado en mí y me han impulsado siempre.

Finalmente quiero dedicar este proyecto a todos mis amigos y compañeros, por apoyarme cuando lo necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles gracias totales a todos.

Edison Nicolay García Borja

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme dado la vida y ser mi guía espiritual en este proceso.

A mi madre porque no ha permitido que me rinda jamás en este arduo camino, a mis hermanos quienes me han aconsejado y apoyado.

A la prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar en especial a la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas por ser el alma mater que me impartió conocimientos.

A mi Tutor Sociólogo Fernando Rea por apoyarme en el proceso de elaboración del presente documento, a mis docentes que me han impartido sus conocimientos y experiencias de vida a lo largo de esta travesía.

A todos y cada uno de mis compañeros, amigos y demás personas que han hecho que este sueño sea posible.

Edison Nicolay Garcia Borja

TEMA

**“MODALIDADES DE TRABAJO EFECTO DEL COVID-19
Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL
DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS DURANTE EL PERÍODO
2021”**

INDICE

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA	II
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
TEMA	VIII
Resumen	XII
Glosario de términos	XIII
Introducción.....	XV
Capítulo I: Problema.....	17
1.1 Planteamiento del Problema.....	17
1.2 Formulación del Problema.....	19
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivo General.....	20
1.3.2 Objetivos Específicos	20
1.4. Hipótesis	20
1.4.1. Variables.....	21
1.5 Justificación	21
Capítulo II: Marco Teórico	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Marco Histórico.....	27
2.2.1. Influencia de la pandemia en el trabajo	27
2.2.2. Definiciones de trabajo y sus transformaciones	30
2.3 Fundamentación teórica.....	31
2.3.1 Sociología del trabajo.....	31
2.3.2 La sociología de la sociedad del riesgo: de Ulrich Beck	34
2.4. Sociología y Pandemia.....	42
2.4.1 Disrupción de la cotidianidad: ¿nuevas formas de relacionarnos?.....	45
2.5. Teorías de desempeño laboral.....	47
2.5.1. Elementos del desempeño laboral	48
2.5.2. Indicadores del desempeño laboral.....	49
2.5.3. Dimensiones del desempeño laboral	50
2.5.3.2 Características del trabajo.....	51
2.6. Emergencia Sanitaria	52
2.6.1. Teletrabajo emergente.....	52

2.6.2. Modificación, reducción y suspensión de las jornadas de trabajo	53
2.6.3. Calendarización para pagos	54
2.6.4. Regulación emergente de vacaciones	54
2.6.5. Ley de Apoyo Humanitario	55
2.6.6. Acuerdos para la preservación del empleo	56
2.6.7. Contrato especial emergente	57
2.6.8. Reducción emergente de la jornada de trabajo	57
2.6.9. Calificación del Covid-19 como enfermedad profesional	58
2.6.10. Disposición interpretativa sobre el caso fortuito o fuerza mayor.....	59
2.6.11. Inobservancia de principios del derecho del trabajo	59
2.7. <i>Hacia una “Nueva Normalidad”</i>	61
2.8. <i>Educación Virtual</i>	65
2.8.1. Características de la enseñanza virtual	67
2.8.2. Educación Virtual en la Universidad	68
2.9. <i>Afectaciones derivadas del trabajo en pandemia</i>	68
2.9.1. El trabajo	68
2.9.2. <i>La calidad de vida laboral</i>	69
Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado	74
3.1 <i>Ámbito de estudio</i>	74
3.2 <i>Tipo de investigación</i>	74
3.2.1.- Investigación Descriptiva	74
3.2.2.- Investigación Correlacional	74
3.3 <i>Niveles de Investigación</i>	75
3.3.1.- Exploratorio	75
3.3.2.- Descriptivo.....	75
3.4 <i>Método de investigación</i>	75
3.4.1.-Método cualitativo.....	75
3.4.2. Método Cuantitativo	76
3.4.3.- Método Analítico	76
3.4.4.- Método Deductivo	76
3.5.- <i>Diseño de la Investigación</i>	76
3.5.1.- Diseño Experimental	76
3.6.- <i>Población y Muestra</i>	77
3.6.1. Población	77
3.6.2. Muestreo no probabilístico.....	77
3.7 <i>Técnicas de Instrumentos de recolección de datos</i>	77

3.7.1	Encuestas	77
3.8	<i>Procedimiento de recolección de datos</i>	77
3.9	<i>Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos</i>	78
Capítulo IV: Resultados		79
4.1	<i>Presentación de Resultados</i>	79
4.2.1.	Transferencia de resultados	89
4.2.2.-	Beneficiarios Directo	89
4.2.3.-	Beneficiarios Indirectos.....	89
4.3.-	<i>Impacto de la Investigación</i>	89
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones		91
5.1	<i>Conclusiones</i>	91
5.2	<i>Recomendaciones</i>	93
Bibliografía		94
ANEXOS		99
<i>Anexo 1. Encuesta</i>		99
<i>Anexo 2. Memorias Fotográficas</i>		102

Resumen

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó la COVID-19 como pandemia, y para ello plantearon medidas para contener este problema sanitario y sus consecuencias, desde allí la humanidad ha enfrentado restricciones y problemas en todos los ámbitos del convivir e interactuar. En el Ecuador, desde la declaración de emergencia y confinamiento emitido por el Comité de Operaciones de Emergencia (COE), se han desencadenado medidas como defensa y protección a la vida, especialmente de seguridad y confinamiento, determinando problemas y dificultades en todos los ámbitos de accionar a nivel social, cultural, económico, laboral, familiar. Es así como la ciudadanía no estaba dentro de una conducta previsible, ni de una cultura y educación para desafiar y superarlos. Estos temas de vital importancia han sido discutidos y debatidos dentro de las políticas de gobierno, tratando de asumirlas y solucionarlas asistiendo a grupos en riesgo y en general a toda la población.

Considerando la problemática y la importancia del tema en el campo de la Sociología, se realizó el presente estudio con el objetivo de “Investigar el efecto que ha tenido la implementación de nuevas modalidades de trabajo como consecuencia del COVID-19 en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar.” El tipo de estudio es descriptivo de corte transversal, la metodología utilizada fue de tipo cuanti-cualitativo, descriptivo, analítico, deductivo con una población de cincuenta empleados divididos en estratos de docentes a quienes se les aplicó una encuesta online, como instrumento de investigación.

A través del análisis e interpretación de datos obtenidos se logró identificar las principales corrientes teóricas sobre el trabajo, las modalidades utilizadas en confinamiento, el desenvolvimiento laboral y las afectaciones generadas logrando una mejor comprensión de la situación que viven los empleados durante la jornada laboral debido a la COVID-19.

Palabras clave: Trabajo, teorías del trabajo, desenvolvimiento laboral, COVID-

Glosario de términos

El Trabajo: Es cualquier actividad física o mental que las personas realizan en base a su profesión o necesidades de ampliar una comunidad. También, puede referirse a las actividades humanas que vayan a contribuir los bienes y servicios económicos.

Modalidad: Es el modo o forma de ser de una cosa o situación. Se puede ir desarrollando modalidades que respeten reglas y mecanismos, se puede relacionar este término con la aspectualidad, el tiempo, la evidencialidad y la condicionalidad.

Coronavirus: Grupo de virus que causan enfermedades respiratorias comunes como los resfriados y pueden llegar a enfermedades graves como la neumonía. Se la considera como una nueva enfermedad mundial que ha causado el brote desde China a lo largo del mundo.

Desenvolvimiento laboral: Desenvolvimiento de un individuo con la finalidad de lograr y alcanzar metas y objetivos propuestos dentro del lugar de trabajo u organización para mejorar los niveles de rendimiento

Confinamiento: Se refiere a un aislamiento temporal exigido a un individuo o sociedad por razones de salud y seguridad de la misma.

Pandemia: Epidemia de una enfermedad que se propaga a muchos países e incluso a nivel mundial, que puede llegar a la gran mayoría de población. Supera el número de casos esperados y puede durar muchos años.

Sociología: Es el estudio de las sociedades humanas, presta a investigar el comportamiento de los diferentes grupos y organizaciones que disponen de la sociedad.

La sociedad: Grupo de individuos que habitan en un mismo territorio bajo un determinado esquema de organización y en la que se pueden distribuir aspectos sociales, políticos, económicos y culturales.

Cultura: Es el conjunto de conocimientos de las costumbres, tradiciones, e ideas que caracterizan a un pueblo, grupo social o una época determinada.

Tecnología: Es un conjunto de técnicas, habilidades, métodos y procesos que se utilizan para producir bienes y servicios que pueden integrarse en máquinas con el propósito de lograr mejoras en la sociedad.

Recursos tecnológicos: Son los medios que benefician a la tecnología para lograr cumplir con los objetivos que esta tiene. Pueden ser tangibles (se pueden ver y tocar) e intangibles (se puede ver).

Medios Virtuales: Son sistemas con estructuras creadas a partir de programas de software y computadoras que permiten la interacción a corta y larga distancias en un espacio irreal.

Comunicación virtual: Tipo de comunicación a través de conversaciones mediante el uso de la tecnología, conformadas en audio y video para enlazar con personas que no estén presentes físicamente y se encuentren lejos.

Enseñanza virtual: Es una modalidad en la que el estudiante aprende en línea o través del internet. Se pueden utilizar diferentes plataformas para el aprendizaje y se mide por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)

Normas de bioseguridad: Conjunto de normas, medidas y protocolos que se aplican para proteger la seguridad en el personal de salud, pacientes y comunidad para prevenir riesgos de enfermedades infecciosas.

Introducción

En base a la declaratoria de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la cual indica que el brote de coronavirus COVID-19 se había convertido en una pandemia global. Desde ese momento el mundo y las sociedades en cada país, han vivido una de las situaciones más críticas en la historia de la humanidad. La crisis sanitaria y las medidas de confinamiento adoptadas generaron una abrupta paralización y propiciaron grandes dificultades en todos los aspectos de la vida del ser humano. (Ordorika, 2020).

La Educación Superior, por supuesto, no ha sido una excepción. A nivel global, nacional y local, el impacto es similar a otras actividades humanas y también asume formas particulares por las características específicas de las actividades administrativas, docentes, de investigación y de extensión de este nivel. En cuanto a la educación superior, las modalidades de estudio tanto para docentes, alumnos, personal administrativo, etc. tuvo un cambio radical ya que el adaptarse a nuevos métodos fue un gran reto para aquellos.

Los actores sociales que la conforman -estudiantes, académicos, trabajadores manuales y administrativos y autoridades-, así como otros sectores de la sociedad que interactúan con universidades, colegios e institutos superiores y centros de investigación, han tenido que hacer frente con premura y creatividad al reto de reorganizar sus actividades para dar continuidad al ejercicio de sus funciones sustantivas y para seguir atendiendo los retos y problemas de las instituciones educativas.

Dentro de este contexto, la presente investigación respondió a la necesidad de identificar las características del trabajo bajo estas modalidades en situación de aislamiento por el COVID-19. Para lo cual se determinan las experiencias de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades en un entorno virtual, la afectación de los trabajadores en sus labores durante el confinamiento obligatorio y mecanismos a aplicarse para lograr un desenvolvimiento de las actividades en un entorno virtual de desempeño a causa de la pandemia.

Se demuestra que las nuevas modalidades de trabajo a consecuencia del COVID-19 si influyen en el desenvolvimiento laboral de los empleados de la Facultad de

Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar. Se evidenciará las desigualdades existentes en el uso de tecnologías y recursos digitales, ambientación, clima laboral, horarios interrumpidos debido a distractores afectivo emotivos, condicionantes y consecuencias que alteran el ritmo de vida y producción laboral a consecuencia del aislamiento social. De esta manera, el trabajo se encuentra articulado en cuatro capítulos que se resumen a continuación:

El capítulo I, afronta la problemática presentada a través de una revisión de otras investigaciones realizadas desde la perspectiva internacional, nacional y local demostrando que existen diversos estudios realizados que se han planeado tratando de resolver y compensar problemas y dificultades generadas por la pandemia en el ámbito laboral.

El capítulo II, es el marco teórico en donde mediante el análisis científico, teórico y conceptual se analizan corrientes teóricas sociológicas del trabajo, las modalidades generadas por la pandemia y sus efectos en la sociedad del trabajo, con el soporte de bibliografía WEB y de especialidad.

En el capítulo III, se hace una revisión a los métodos cualitativo y cuantitativo, al igual que el uso de metodología exploratoria, descriptiva, sus herramientas y técnicas de recolección y análisis de los datos, como la encuesta y el análisis bibliográfico, así como la presentación de la población total de trabajadores de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar que son un total de 50 para seguido de ello aplicar la fórmula de muestreo probabilístico aleatorio simple.

El capítulo IV, muestra los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, la misma que está estructurada en base a los objetivos de estudio, con su respectiva tabulación, tablas, figuras e interpretación de resultados.

Al final, se encuentran las conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía, y los anexos que comprenden del modelo de encuesta y las fotografías.

Capítulo I: Problema

1.1 Planteamiento del Problema

La problemática del trabajo con respecto a sus nuevas modalidades surge y se agudiza en tiempos de pandemia como la que actualmente estamos viviendo en el mundo, en nuestro país y provincia, debido al confinamiento, emergencia sanitaria y disposiciones de bioseguridad. Teniendo en cuenta las nuevas formas de vida que se han adoptado en principios de pandemia y se han mantenido con la finalidad de precautelar la salud de la población.

La pandemia de la COVID-19, a nivel mundial ha traído grandes consecuencias en la vida de las personas, siendo el trabajo una de las esferas más afectadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha llegado a indicar que las consecuencias del COVID-19 sobre el empleo han sido notorias, profundas y sin precedentes, representando la crisis internacional más grave de la que se tiene registro desde la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, poco se ha ahondado en las tendencias más estructurales que los mercados laborales han presentado como respuesta a la crisis sanitaria desatada por el COVID 19. La mayoría de países tuvieron retrocesos fuertes debido a las restricciones y cuarentenas obligatorias.

Se visualizó como un efecto de la pandemia, el desempleo masivo ya que muchas empresas públicas y privadas se vieron en la obligación de reducir personal porque la economía descendió. Los medios de vida y el bienestar de las familias de los trabajadores tuvieron y tienen un efecto inconcebible, al igual que las pequeñas, medianas y grandes empresas. Para lo cuál, las Naciones Unidas (2020) puede mencionar que:

Aunque algunos sectores e industrias han conseguido pasar al trabajo en línea, con lo que están señalando el camino hacia interesantes innovaciones en el mundo laboral, millones de trabajadores han perdido su medio de vida y muchos más especialmente las mujeres, que se concentran en sectores muy expuestos siguen en peligro. Como en tantos aspectos de esta pandemia, las repercusiones están afectando de manera desproporcionada a quienes ya se encontraban en circunstancias precarias y a los que están menos preparados para absorber este nuevo revés. (p.4)

Los trabajos en línea fueron favorables para quienes trabajan en oficinas, sector público y privado, mientras que para los emprendedores tuvo caída. Existen muchas personas que subsisten del trabajo diario. Por otro lado, las medidas necesarias para suavizar los efectos provocados por el virus de la COVID-19 han tenido grandes repercusiones principalmente en las sociedades y la economía. Los trabajadores del mundo vivían en países que adoptaron algún tipo de medida de cierre en su lugar de trabajo, por lo que se prevé que tiempo después se reducirán horas de trabajo y por lo tanto la economía de las familias. “Esto, sumado a las disrupciones en la educación y la capacitación, los pone en peligro de convertirse en una generación del confinamiento que arrastrará los efectos de esta crisis durante mucho tiempo.” (Naciones Unidas, 2020, p. 2)

En el ámbito laboral doméstico, ejercido por mujeres se presencia en la mayoría de casos la inequidad salarial y el incumplimiento de sus derechos. Muchas mujeres que ocupan dichos cargos, no cuentan con una remuneración justa, e incluso no son aseguradas como la ley lo establece. Se puede relacionar así con la problemática de la pandemia, en donde los principales sectores afectados fueron los que ofrecen servicio al público, los mismos que crean fuentes de trabajo especialmente para mujeres. Las pequeñas y medianas empresas que son el motor principal de la economía mundial, sufriendo enormes caídas económicas que posiblemente tarde años en recuperarse o quizás no lo hagan. Como pasa en todas las crisis, los que viven en países en desarrollo son quienes corre mayores riesgos y tienen menos resiliencia.

La COVID-19 también ha acelerado ciertas tendencias, en particular la digitalización y el trabajo a distancia, lo que en algunos casos augura un futuro prometedor de mayor flexibilidad y sostenibilidad. Pero también han aumentado los temores sobre los efectos negativos de las nuevas tecnologías en el futuro del trabajo, ya que las innovaciones tecnológicas en las que se apoya la cuarta revolución industrial, como la tecnología de redes, los macrodatos, la impresión en 3-D, la inteligencia artificial y la robótica, transforman la naturaleza misma del trabajo y podrían llegar a ampliar las brechas y las desigualdades. Frente a todas estas tendencias, existe el riesgo de que el desempleo masivo y la pérdida de ingresos causada por la COVID-19 deterioren aún más la cohesión social y desestabilicen a los

países, tanto del Norte como del Sur, desde el punto de vista social, político y económico. (Naciones Unidas, 2020, p. 3)

La situación laboral en el Ecuador sufrió una crisis a raíz de la pandemia, como en todo el mundo. Se desencadenó una de las peores crisis económicas en el país, principalmente en el mercado laboral. Las tasas de empleo bajaron como consecuencia de ello, la decersición de empleados por parte de empresas privadas fue el problema mayoritario dentro del ámbito laboral. Es por ello que, la situación económica tuvo un decrecimiento. Las personas que contaban con un empleo fijo fueron parte del porcentaje de población favorable que pudo contar con un sustento para sus familias. Mientras que las personas que vivían del diario, resultaron ser las más perjudicadas. Debido a las restricciones establecidas en el país, la gente dejó de circular por las calles e incluso el miedo fue lo que restringió las salidas normales de las personas.

Asi mismo, en la provincia de Bolívar hubo grandes perdidas laborales. El sector fomal, es decir en las empresas públicas pudieron mantener los empleos, pero con una nueva modalidad que fue conocida como el teletrabajo. El sector informal, como los agricultores y sectores de producción de la provincia, se vieron afectados. Ya que, en cierta parte, las fuentes y plazas de empleo eran proporcionadas por dichos sectores. La pobreza en las zonas rurales en consecuencia de ello creció, teniendo en cuenta que a economía de la provincia es entorno a ello.

1.2 Formulación del Problema

Cómo influyen las modalidades de trabajo a efecto del COVID 19 en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar período 2021.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar la influencia que ha tenido la implementación de nuevas modalidades de trabajo consecuencia del COVID 19 en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar con la finalidad de conocer las medidas alternativas de trabajo en confinamiento mediante encuestas.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar las principales corrientes teóricas sobre el trabajo: modalidades y desenvolvimiento laboral de los trabajadores durante la pandemia para tener conocimiento como influyó en el desarrollo de la vida de los funcionarios de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.

Determinar las afectaciones derivadas por el trabajo en sus nuevas modalidades sobre la vida laboral mediante la investigación y recopilación bibliográfica.

Análizar e interpretar los datos obtenidos a través de la investigación realizada mediante la aplicación de encuestas, para tener conocimiento sobre las problemáticas que tuvieron a causa de la pandemia.

Analizar de forma general las causas y consecuencias que dejó la Pandemia al sector laboral a través del teletrabajo para entender como sobrellevaron la situación.

1.4. Hipótesis

La aplicación de modalidades de trabajo efecto del COVID 19 influyen en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas Universidad Estatal de Bolívar

1.4.1. Variables

Dependiente. - Desenvolvimiento laboral

Independiente. - Modalidades de trabajo

Interviniente. - COVID 19

1.5 Justificación

Las nuevas modalidades de trabajo implementadas en el sector público a consecuencia del COVID-19 y sus efectos en el desenvolvimiento laboral ha sido uno de los temas de preocupación en el campo de la administración de gobernantes y de recursos humanos en nuestro país el debate político respecto a la crisis sanitaria, económica, sociocultural se desarrolla frente una sociedad inequitativa y un declive de las estructuras institucionales.

Por lo que se han producido algunos desarrollos y evolución que desde el punto de vista sociológico deben ser analizadas, especialmente en el desarrollo de habilidades para enfrentar el trabajo en el contexto de la pandemia. Por estas consideraciones la investigación realizada toma en cuenta aspectos que tienen que ver con el problema en estudio: Cómo influyen las modalidades de trabajo a efecto del COVID 19 en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar período 2021.

El empleo y el trabajo representan uno de los aspectos más importantes que condicionan nuestra vida, nuestras relaciones e incluso nuestra salud, organiza la vida de las personas y contribuye al desarrollo económico, social, cultural. En este sentido la naturaleza del trabajo, es decir, sus características y las condiciones en que se den, determinarán en parte las consecuencias o los efectos de este sobre las personas y las organizaciones.

El estudio es importante por cuanto el facilitar la identificación de las nuevas modalidades de trabajo a consecuencia del COVID-19 y los efectos en el desenvolvimiento de las actividades en este caso de una forma virtual. El confinamiento, alternando con horas presenciales de acuerdo a las necesidades y bajo

las debidas normas de seguridad se promulga con el fin de evitar contagios. Existe interés y la necesidad de precisar estrategias que promuevan equilibrio en su de vida personal y laboral; las mismas que generan impacto y necesidad de ser implementadas en la Facultad, en la institución y en el sector público con la finalidad de conseguir estabilidad emocional y producción contemplando lineamientos de planificación y organización.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En Ecuador por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus Covid-19, se desató una crisis generalizada en todas las fases de la vida social. El sector más afectado, sin duda ha sido el de la salud y la vida. No obstante, el ámbito de las relaciones laborales también ha sido fuertemente impactado. Muchos trabajadores fueron afectados en sus derechos laborales, conquistados en décadas de lucha. Durante el gobierno del presidente Lenin Moreno se modificaron las condiciones, modalidades del trabajo, y lo peor de todo, se han perdido infinitas fuentes de trabajo, privando así a un considerable porcentaje de la población del derecho fundamental, mediante el cual podían llevar alimento y sustento diario a sus hogares.

En el campo de la educación, el impacto de la pandemia también ha desencadenado diferentes problemas a nivel estudiantil, docente y administrativo considerando que no estábamos preparados para una disrupción a semejante escala, las escuelas y universidades de todo el mundo cerraron sus puertas para contener la pandemia de COVID-19, afectando a 1.570 millones de estudiantes en 191 países, así también a toda la comunidad. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC, 2020)

En Ecuador el sistema de Educación Superior esta conformado por: 56 universidades estatales, 85 institutos técnicos y tecnológicos; y, 26 universidades particulares que cerraron las puertas debido al riesgo de contagiarse con el virus COVID-19 y por disposiciones del COE Nacional. Lo cual, obligó a adaptarse a nuevas medidas de vivencia a inicios de la pandemia para continuar con la educación. El diario El Universo (2021) mediante una entrevista menciona que más de 90.000 estudiantes desertaron de las instituciones educativas a causa de la pandemia.

Esta crisis mundial ha desencadenado un replanteamiento de la prestación de servicios educativos a todos los niveles. El uso intensivo de todo tipo de plataformas y recursos tecnológicos para garantizar la continuidad del trabajo es el experimento más audaz en materia de tecnología educativa, aunque inesperado y no planificado. 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 estas nuevas modalidades de trabajo. “La educación superior no es una excepción, aunque a este nivel la tecnología digital ha tenido el mayor impacto en las últimas décadas.” (IESALC, 2020, p. 5). Es así que tanto en el sector estudiantil, administrativo se vienen utilizando diferentes maneras de trabajo con la finalidad de lograr estabilidad y productividad en esta área.

Debemos considerar los retos que se presentan para la reactivación económica en los nuevos escenarios y condiciones laborales en lo que se ha denominado “la nueva normalidad”, y así adaptarse a las exigencias del trabajo del futuro y del futuro del trabajo, como resultado de la globalización, de los avances de la ciencia y de la tecnología, y la consecuente automatización. Por otro lado, el presidente en ese momento, Lenín Moreno Garcés mediante el Decreto Ejecutivo No.1052 plantea restricciones y medidas con la finalidad de precautelar la vida de las personas. En el mismo decreto, se declaró toque de queda, es decir, la restricción general de circulación de personas y vehículos en vías y espacios públicos.

Se exceptuó del toque de queda a ciertas personas, tales como las que prestan servicios básicos, miembros de la policía y fuerzas armadas, comunicadores sociales acreditados, personas que por razones de salud deban trasladarse a un centro médico y a personas que requieran circular para abastecerse de productos de primera necesidad, entre otras. Adicionalmente, se suspendió la jornada presencial de trabajo para todos los trabajadores y empleados del sector público y privado. Se exceptuaron de esta regla general a quienes prestan servicios públicos básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimas, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios que ayudan a combatir la propagación del COVID-19; estableciéndose que dichas personas podían mantener la jornada laboral presencial.

Por otro lado, en la Provincia Bolívar implementaron medidas de bioseguridad a raíz del primer caso en el país, los casos de COVID –19 aumentaron drásticamente, el 28 de mayo de 2020 se confirma 309 casos positivos. Hasta la actualidad se reportan 6.717 casos confirmados y 111 fallecidos. En la ciudad de Guaranda se tomaron medidas desde inicios del mes de marzo de 2020, donde se reportaron 2 casos

confirmados, además con el acelerado brote hasta el mes de mayo de 2020 se registraron 65 casos con sospecha y 128 casos confirmados de COVID –19. Ministerio de Salud Pública (MSP Boletín provincial, 2020)

El ámbito de las relaciones laborales también fue afectado. Debido a que modificaron las condiciones del trabajo, y lo peor de todo, se perdieron fuentes de trabajo, privando así a un considerable porcentaje de la población del derecho fundamental al trabajo, con el cual llevar el alimento a sus hogares. La falta de un trabajo o la reducción de las horas laborables, con la consecuente privación o reducción de los ingresos, respectivamente, repercute a su vez en otros derechos fundamentales como la alimentación, la vestimenta, la educación, la salud, el ocio.

Lo expresado se corrobora por el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la quinta edición referida al Covid-19 y el mundo del trabajo. Sostiene que el trabajo se ha visto muy afectado por la aplicación de medidas de confinamiento, en particular varias formas de cierre de lugares de trabajo, excepto los esenciales, siendo, en este sentido, la región las Américas la más afectada por restricciones a trabajadores y lugares de trabajo. Así, la pandemia ha puesto de manifiesto amplias deficiencias y desigualdades en el mundo del trabajo, y las ha acentuado.

En la actualidad, se podría considerar que la educación presencial no sería de mejor calidad en comparación con la educación virtual, es por eso que para continuar con la educación superior remota se deben ejecutar planes para las buenas prácticas de la educación en línea. Sin embargo, la nueva modalidad virtual va a requerir planificaciones correctamente estructuradas en cuanto a currículos y metodologías, teniendo en cuenta que el estudiante llegue a tener altas habilidades en el aprendizaje y este sea auto-regulado. “Si bien han existido importantes mejoras en los procesos educativos a nivel estatal, el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los estudiantes bachilleres no se acoplan con los perfiles que solicitan las instituciones de educación superior [...]” (Araujo, Ochoa y Vélez, 2020, p.7)

El proceso de enseñanza-aprendizaje se traslada a modalidad virtual, y por ello se tuvieron que crear plataformas informáticas por las cuales se impartirían

conocimientos a los estudiantes. Así mismo, las metodologías de enseñanzas fueron reestructuradas completamente al igual que las metodologías para una mejor comprensión de aptitudes mediante actividades sincrónicas y asincrónicas con la finalidad de cumplir con los objetivos de aprendizaje. Tampoco se supone que la enseñanza se convertirá enteramente en una modalidad virtual, puesto que desde la planificación académica no fue concebida como tal.

Por lo tanto, la considerada enseñanza remota virtual en el contexto COVID-19 según Araujo, Ochoa y Vélez deducen que:

[...] esta implementación supone también que posiblemente las desigualdades estructurales previas se trasladen a la enseñanza remota, impactando en los procesos de aprendizaje de los estudiantes que no cuentan con las herramientas de acceso, que son numerosos dada la amplia brecha digital existente en el país. Los desafíos de este tránsito estarán directamente relacionados no sólo con la capacidad de respuesta ágil y acertada de las IES para su adaptación a las nuevas circunstancias, sino en función de cómo estructural y sistémicamente se ha resuelto esos problemas previos. Caso contrario, supondrán tan solo el traslado de las mismas insuficiencias a una modalidad remota emergente, incluso acrecentando la heterogeneidad existente entre las Universidades e incrementando la brecha entre los estudiantes que tienen derecho al acceso y permanencia en una educación inclusiva de calidad y en igualdad de oportunidades. (p.5)

Es así como los nuevos desafíos surgieron a raíz de la pandemia, la educación y el trabajo fueron aspectos importantes que tuvieron cambios radicales. Al optar nuevas formas de estudio y trabajo los estudiantes y funcionarios de empresas públicas y privadas tuvieron que capacitarse de cierto modo para sobrellevar las actividades labores con responsabilidad y eficacia. Igualmente se consideró como una indidable oportunidad para mejorar la gestión académica, al igual aprovechando al máximo la modalidad de teletrabajo que a partir de ello los sistemas por los cuales se manejaban cambiaron

El trabajo de forma presencial pasó a ser llamado teletrabajo, el cuál era llevado a través de medios tecnológicos que facilitaban el desenvolvimiento en las diferentes actividades laborales. Por llamadas, videoconferencias, correos electrónicos, e incluso mensajes personales las diligencias fueron tratadas. Sin embargo, la eficiencia no era la misma ya que muchos presentaron malestar porque no se podía tener respuestas inmediatas. Se volvió tedioso el tener que realizar trámites de manera virtual, personas

de la tercera edad que no manejan medios tecnológicos fueron quienes tuvieron malestar ante tal modalidad. Incluso personas que no eran parte de este grupo tuvieron percances para realizar trámites de forma virtual. El teletrabajo para los funcionarios también fue un reto, dentro de los funcionarios se encuentran personas que están por alcanzar la tercera edad, los mismos que no podían hacer uso de las herramientas o plataformas digitales.

Las personas que realizan teletrabajo durante la pandemia tuvieron sobrecarga laboral, ya que al estar en casa se supone tenían más tiempo de realizar las actividades, y el no salir por las restricciones era parte de ello. Tuvieron que optar por una mejor organización para sobrellevar y planificar con respecto a otras acciones que cada individuo tenga. La mayor parte se la llevaron las mujeres, pues la sobrecarga laboral tuvo gran peso sobre ellas, debido a que tuvieron que realizar que haceres domésticos, cuidado de sus hijos y trabajo de oficina. La remuneración para todas estas actividades era únicamente de su trabajo.

Por otro lado, el teletrabajo en cierta parte fue beneficioso ya que permitió que la economía se mantenga activa parcialmente en el Ecuador. Sin embargo, muchas fuentes de empleo se acabaron debido al cierre de empresas privadas, todo esto por salvaguardar la vida y salud de las personas que laboraban en las diferentes empresas. Siendo un claro ejemplo el “despido de 130 trabajadores de la empresa Ecuacerámica durante la emergencia sanitaria”. (Ayala, Freire, Falconí, 2021, p. 9). En la actualidad, uno de los mayores retos es emplear la flexibilidad laboras en tiempos de pandemia como una de las mejores formas de adaptación de la nueva modalidad sin disminuir la eficiencia y calidad. Cabe destacar que la presencia de los nuevos desafíos implica el pasar de un trabajo presencial a uno en línea con nuevas herramientas complementarias que se utilizarán para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2.Marco Histórico

2.2.1. Influencia de la pandemia en el trabajo

En el 2020 España da a conocer que “El 83 % de la fuerza de trabajo está desempleada o en la precariedad. Según las estadísticas oficiales, solo el 17 % de la población económicamente activa tiene un trabajo que cumple los requisitos mínimos legales.” (párrafo 1). El mercado laboral se a deteriorado debido a la pausa de las industrias y

que las mismas proporcionaban fuentes de empleo a muchas familias. Carecieron de falta de incentivos por parte del Estado al sector productivo, porque el cierre hizo que muchas empresas cayeran económicamente. El empleo asalariado en el sector público cayó mucho más en comparación del sector privado. El mercado laboral del país sudamericano se deteriora debido al parón económico ante la falta de incentivos del Estado al sector productivo.

La oferta de mano de obra disminuyó como consecuencia de la pandemia por las restricciones que se implementaron. “Según se desprende de diversas previsiones (realizadas hasta el 10 de marzo), los trabajadores contagiados han perdido ya, en conjunto, casi 30.000 meses de trabajo, con la consiguiente pérdida de ingresos (en el caso de los trabajadores desprotegidos).” Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020, p. 5). Las repercusiones en el marco laboral que sufren los trabajadores fueron de grandes pérdidas de ingresos, lo cual conlleva a reducir el consumo de bienes y servicios, lo que influye en las actividades empresariales donde su objetivo era recuperarse económicamente.

Las pérdidas en ventas fueron millonaria, principalmente a inicios de la pandemia donde todo se paralizó de momento. Las cifras en ventas dentro de los sectores productores a principios de pandemia fueron bajas, lo que conllevaba a una reacción por parte de las empresas. Productos de primera necesidad subieron de precio, debido a la poca accesibilidad de los mismos. Relacionando lo ya mencionado que el deterioro laboral fue un problema que influyó para el cierre de las empresas. Resaltando que el país ya venía pasando problemas de crisis económicas, con la llegada de la enfermedad estas subieron aún más. “Antes de la pandemia, solo cuatro de 10 personas tenían un trabajo en condiciones adecuadas.” (España, 2020, párrafo 5)

La situación macroeconómica del país limitó al gobierno a entregar incentivos económicos al sector productivo. Pero se abrieron espacios en la legislación laboral para que las compañías pudieran reducir las jornadas de trabajo a sus empleados. Todo lo que ayudaba al sostenimiento de las empresas era de gran ayuda, dado que apoyaba para recuperar las fuentes de empleo. Sin embargo, las pérdidas en ventas no se lograron recuperar a corto plazo, aun con la reactivación económica que el gobierno planteó, mencionando que tomará un tiempo para la recuperación total de las mismas y de las plazas de trabajo.

La OIT (2020) hace gran énfasis en las pérdidas laborales que se produjeron a raíz de la COVID-19, principalmente porque:

Al producirse una crisis, las Normas internacionales del trabajo proporcionan una base sólida para actuar a nivel político, habida cuenta de la función primordial que desempeña el trabajo decente para propiciar una recuperación sostenida y equitativa. Dichas normas, aprobadas por representantes de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, permiten promover un enfoque que facilite avances y fomente un desarrollo centrado en el ser humano, en particular mediante instrumentos políticos que propicien un aumento de la demanda y la mejora de la protección de los trabajadores y las empresas. (p. 8)

Las perspectivas económicas y en lo que corresponde a la calidad de empleo emperonan muy rápido. La COVID-19 tiene una amplia repercusión dentro del mercado laboral, va más allá de las inquietudes que procovan la enfermedad de los trabajadores y las familias, el virus y las consiguientes crisis económicas han traído consecuencias en el mundo del trabajo. La cantidad de empleos disminuyó notoriamente, las plazas se redujeron y muchas familias quedaron sin el sustento para su hogar. Es así como proceden a buscar nuevas formas de proveer economía y subsistir a través de ella. Asimismo, la calidad del trabajo se deterioró debido a la baja de salarios, con la finalidad de salvaguardar la salud de los empleados se implemenaron gastos para insumos de protección los cuales estaban dentro de la remuneración salarial.

El ministro de Trabajo, Luis Poveda, informó que durante la emergencia sanitaria han sido desvinculados de sus empleos 66 400 trabajadores, por distintas causas. [...] En su intervención, el funcionario explicó que 33 099 empresas se acogieron a la suspensión de la jornada laboral, 7 965 aplican reducción de horarios y 2 012 trabajan con jornadas modificadas. (El Comercio, 2020, párrafo 1-2)

La base del análisis en relación a los efectos de la COVID-19 dentro del desarrollo económico del Producto Interno Bruto (PIB) descendió. Se debe tener en cuenta la existencia de varios casos hipotéticos que pueden determinar las posibles repercusiones que dejó el virus en cuanto al desempleo. Las estimaciones económicas consideradas por los efectos del establecimiento y modelos de la OIT en el mercado labral se han basado en varios estudios. Es fundamental tener en cuenta asimismo la probabilidad de que la proporción de trabajadores en situación de pobreza incrementa sustancialmente. La presión ejercida sobre el grado de ingresos a raíz de el

decrecimiento de la actividad económica va a tener secuelas devastadoras para los trabajadores que se hallan por abajo del umbral de pobreza, o cerca del mismo

2.2.2. Definiciones de trabajo y sus transformaciones

Trabajo es considerada a aquella actividad que realiza el ser humano con la finalidad de cumplir con un objetivo. Se pueden utilizar medios de producción determinados con la finalidad de generar productos de valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. Se lo considera también como a un comportamiento humano que busca producir algo (tangible o intangible). Del mismo modo, el concepto de trabajo según Marín, Marrau y Luque citado por De Jesús y Ordáz (2006) es:

[...] una construcción social, producto de las articulaciones que en colectivo se le han atribuido, con un significado que pasa de generación en generación perpetuándose mediante los procesos de socialización, junto con los patrones de comportamiento desplegados en torno a él como elemento en la vida del hombre en general, así como en el rol que ejerce en la vida de cada persona, haciéndose presente dentro del devenir humano en diferentes perspectivas de acuerdo a etapas en el ciclo vital de la persona. (p.65)

Además, el trabajo va a implicar los niveles de conciencia sobre las metas y la manera de como lograrlas. Considerablemente predominan conceptos teóricos relacionados con la preminencia del trabajo asalariado, y estas concepciones llevaron a proponer visiones restringidas del trabajo. El trabajo asalariado es aquel que recibe una remuneración justa y necesaria por las actividades realizadas de acuerdo al contexto en el que se encuentre. Varios estudios sobre el concepto de trabajo siguen líneas de investigación desde los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado, sin considerar aquellas no asalariadas.

Existen varios tipos de trabajo como los formales, informales, precarios, vulnerables, riesgosos, flexibles, no estructurados, atípicos, no estándar, no decentes, etc., siendo estos los más comunes en los últimos años. Es entonces, cuando las características del trabajo sufren transformaciones en las relaciones laborales para introducirse en nuevos ámbitos. En la época actual la seguridad de mantenerse en un empleo es baja, la crisis económica no permite que una persona se mantenga estable en un empleo.

En ese sentido, se afirma que el trabajo deja de ser importante en la conformación de identidades sociales, e incluso se habla de las solidaridades generadas en el trabajo, como no vigentes y hasta ilusorias. De esa manera, se asegura que el trabajo deja de ser fundamental en la conformación de identidades sociales, e inclusive se habla de las solidaridades generadas en el trabajo, como no vigentes y hasta ilusorias. Los predomios en los trabajos flexibles, temporales e inseguros se tornan como un collage de fragmentos en la vivencia, lo que impediría el arraigo a un conjunto social en especial ocasionaría un mejor entendimiento acumulado por la superficialidad de las interacciones sociales.

La flexibilidad laboral se denomina como aquella actividad capaz de adaptarse a las necesidades laborales que se requieran en momentos precisos. “El propósito de aquella flexibilización era adaptar las empresas a un mercado cada vez más cambiante y a consumidores más inestables” (Calderon, sf., párrafo 1). Sin exigir el cumplimiento de derechos laborales, sino protegiendo los intereses corporativos y empresariales. El repliegue del Estado de bienestar y la exposición del Estado liberal y neoliberal, coincide con el surgimiento de nuevas tecnologías que promueven la automatización del trabajo y la reducción de costos de producción. Todo esto ocurre, en medio de crisis económicas y financieras recurrentes.

El proceso de las pérdidas de empleos por la automatización es un proceso complejo y no lineal que debe ser estudiado en mayor profundidad. Este no es el espacio para hacerlo. Las predicciones y mediciones sobre la pérdida de empleos ocasionada por la automatización y las nuevas tecnologías están dentro de los parámetros de rotación de empleos en los países desarrollados. En América Latina, el proceso de automatización ha sido acaparado por un pequeño número de empresas de distintos sectores

2.3 Fundamentación teórica

2.3.1 Sociología del trabajo

La Sociología del Trabajo es una rama específica de la Sociología que estudia todos los puntos sociales vinculados al trabajo. Esta ya es una primera idea que nos aproxima a su entendimiento. Es tan extenso el espectro de análisis, que precisamente se hace indispensable una división de conocimientos a los efectos de conocer mejor todas las

temáticas concretas que trata la ciencia en cuestión. Aquello además ocurre, por ejemplo, con el derecho, todos tenemos la posibilidad de mirar cómo el derecho se divide en disciplinas concretas. Es de esta forma que hay abogados penales, laboristas, administrativos, de familia, etcétera. Difícilmente encontremos un experto que maneje con precisión cada una de estas ramas en su grupo.

La Sociología del Trabajo es considerada una subdisciplina de la Sociología, como ciencia madre, y han proporcionado ciertos ejemplos de cómo en otros campos disciplinarios, la parcelización de conocimientos era algo natural acorde avanzaban los conocimientos y se hacía más compleja la labor profesional. Dicha división, no obstante, puede traer como contrapartida una limitada estrechez de miras sobre nuestros propios objetos de análisis. Aquel es un inconveniente de la constante parcelización de conocimientos, es además un desafío para quienes dedican sus propias vidas a ejercer como expertos de alguna sub-disciplina. El desafío se apoya en no perder el punto de vista general de nuestro entorno de estudio. La labor que al respecto poseen los currículos de las carreras es importante.

Los sociólogos tempranos negaron en sus teorías una forma de trabajo importante: el trabajo de la casa y de cuidados. Los primeros intentos de colmar este vacío y de aprender sobre el trabajo de la casa se inspiran en la teoría marxista. Feministas marxistas innovaron al utilizar teorías del trabajo remunerado en la esfera pública para explorar el trabajo no remunerado en la esfera privada, argumentando de forma contundente que es un trabajo imprescindible y particular para la reproducción social en el capitalismo. A partir de los años 80, se hace contundente la crítica al marxismo como enfoque para aprender el espacio del trabajo y, como resultado, se hace una crítica a la vigencia de las peleas cerca de los derechos laborales. A partir de ciertos espacios académicos se entendió que había dos crisis simultáneas: la del marxismo y la del desplazamiento obrero.

Según Bauman, en la actualidad, es inusual crear una identidad a partir del empleo; en contraste, esta se crea en el consumo. De forma similar, Ulrich Beck afirma que el empleo es cada vez más inseguro, por lo cual las experiencias laborales son cada vez más fragmentadas e individualizadas. Ambos autores miran el trabajo y el empleo como periféricos a la vida social en el contexto actual. A pesar de que existe una falta de bases empíricas para estas teorías, además de una negación de experiencias mediadas por el género, la inmensa popularidad de estas y las críticas

al Marxismo desde los años 1980 en adelante, tuvieron un impacto dramático en la sociología del trabajo. (Huppatz y Ross-Smith citado por Ordóñez, 2021, p. 12)

Sin embargo, no todos los teóricos han interpretado dichos cambios como desarrollos positivos para los trabajadores. Las comunidades contemporáneas se caracterizan por el aumento de maneras de trabajo riesgosas y precarias y, un área vasta de debate concierne a las ramificaciones de aquellos cambios radicales en la formación de la identidad del trabajador, centrándose en los varones. Al final, dialogar de los cambios que la COVID-19 ha producido en el planeta contemporáneo, es reconocer que se habla de una problemática sin antecedentes que está perjudicando de forma desproporcionada a equipos vulnerables, empobrecidos, en territorios donde la inversión en sistemas de salud pública es mínima o nula

Dimensiones del trabajo

El trabajo se define comúnmente de forma instrumental con los elementos propios del empleo formal (trabajo asalariado), así como con las propiedades que le son inherentes en las sociedades industriales modernas; es decir, con horarios fijos, prestaciones, regulados, en relación contractual y más. Una vasta gama de ocupaciones irregulares, temporales y eventuales que se conducen a cabo para obtener dinero y distintas ocupaciones que generan valores de uso, bienes y servicios para el consumo directo del sujeto y su familia o de otros individuos o familias, que son más o menos primordiales para la sobrevivencia de unos individuos que se distribuyen en diferentes construcciones domésticas.

Abreviando entonces, este primer acercamiento a su abstracción implica ocupaciones destinadas a generar bienes para la permanencia o satisfacción de las necesidades humanas como factor vital, la cual no se remite solamente a la categoría institucionalizada de trabajo propia de las comunidades del bienestar. Otro elemento a señalar, y que ha sido sistemáticamente referido en diversas conceptualizaciones, es que la actividad requiere un cierto desgaste de energía para alcanzar un objetivo delimitado, ya sea material o inmaterial; y cuyo origen motivacional reside en la satisfacción de una necesidad o la evitación de privación de satisfacciones de quien lo lleva a cabo.

Frente a estos problemas de exactitud está la categoría analítica de trabajo para lograr definirse mínimamente. No obstante, se logran sintetizar los recursos nodales para su preparación desde una aclaración elemental que es el trabajo y puede definirse como una acción social con un fin preestablecido, que involucra su plena ejecución y tiene un efecto palpable. Con lo anterior, se puede glosar un criterio mínimo de trabajo de la siguiente forma: el trabajo es la actividad referida o proyectada hacia la producción de valores de uso para el individuo que lo ejecuta y/o los otros; actividad que pertenece a un extenso espectro social y que es ejecutado con relativo esmero y disciplina.

Es fundamental señalar que esta concepción mínima de trabajo se adscribe a un criterio limitado que alude a recompensas extrínsecas como la sobrevivencia y salarios. Además, se sitúa bajo la concepción en la que tal capacidad humana transforma la naturaleza y forma las maneras de concebir, primero la acumulación original de capital y más adelante el despliegue de las industrias, el mercado, la circulación de mercancías a diferentes escalas. “Sin embargo es importante detallar que cada una de las categorías de prestigio posee también subíndices en función de diversas propiedades de la labor.” (Mejía, 2016, p. 62)

2.3.2 La sociología de la sociedad del riesgo: de Ulrich Beck

Ulrich Beck citado por Ballesteros (2014) sugiere que la sociedad del riesgo tiene como característica primordial de la sociedad actualizada. Define peligro como el rasgo que "caracteriza un peculiar estado intermedio entre la estabilidad y la devastación". En sus términos, es la "etapa de desarrollo de la sociedad actualizada donde los peligros sociales, políticos, económicos e industriales tienden cada vez más a huír a las instituciones de control y defensa de la sociedad industrial. El valor cultural del costo mundial de la supervivencia y se cuestiona sobre quiénes son en realidad los agentes sociales que producen y administran el peligro, preguntándose por el papel que juegan en la generación del peligro tanto "productores y garantes del orden social.

En relación a ello, la obra de la estabilidad y el control que ha dominado el raciocinio y la acción en la primera fase de la modernidad asume una connotación ficticia en el devenir de la sociedad universal. Inculpa el carácter reproductor y

"amplificador" que consigue cualquier intento de mantener el control de la producción del peligro, pues crea más grande "incertidumbre" y auxilia a marcar el sentido caótico, contradictorio y multiforme del peligro.

Además, tiene relación con la recreación industrial de la naturaleza y sus secuelas hasta en los hábitos de consumo diario. Sugiere además que en la sociedad de peligro se "diluye" el límite entre cultura y naturaleza, para ofrecer paso al éxito del artificio social industrialmente construido, en el cual la actividad humana degrada la naturaleza hasta conseguir que la raza humana exprese, junto con ella, su propia erosión. Beck subraya el valor de la toma de conciencia del estado de peligro a causa de la sociedad, pues sospecha que es solo lo que posibilita generar la utopía de la obra de otra modernidad.

En este sentido, es fundamental que una sociedad asuma su condición de peligro como probabilidad de abertura a la obra de una vida mejor. El creador prepara cuestionamientos importantes sobre quiénes tienen que ser los agentes causantes para prevenir el peligro y las herramientas y medios que se utilicen en dicha administración. Parte de la iniciativa de que el peligro produce contradicciones institucionales, aceptando que el riesgo es un actor socialmente construido, que altera la cultura y la política, indicando que la sociedad actualizada es anacrónica en sus maneras de vida pues funciona con base al paradigma de la modernidad.

2.3.2.1. Características de la "sociedad del riesgo".

Beck citado por Ballesteros (2014) distingue en su creación más grande: La sociedad del riesgo. Hacia una totalmente nueva modernidad, por la relevancia sociológica que poseen sus efectos en el entorno latinoamericano y boliviano, debido a que los peligros podrían estudiarse a partir de la premisa de que ellos ocasionan males sistemáticos, comunmente irreversibles, que les son inclusive más degradantes que en las comunidades europeas, gracias a la no poco infrecuente implementación de sus países como sitios de desperdicios industriales y nucleares, o sencillamente como reservas naturales.

La sociedad posmoderna asume una carga de peligro en su propia identidad, pues abarca la contradicción del riesgo de la supervivencia de la especie y dice que la

"productividad" del sistema corre el peligro de la incertidumbre, prescindiendo de asegurar condiciones de estabilidad y sostenibilidad ecológica, admitiendo márgenes de peligrosidad para la especie cuya cobertura no es, paradójicamente, prioritaria en un sistema guiado por la obtención de beneficios y una representación retórica de racionalidad que esconde la racionalidad meramente instrumental.

Los medios de comunicación, en este entorno, son funcionales al poder y control social, empero a la vez sujetos al peligro sistémico como todo el resto, e inclusive en más grande medida una vez que revelan la oscura naturaleza de la modernización antiecológica y la violencia de la vida diaria. Ballesteros (2014) sobre la sociedad del riesgo resalta que “Sus estudios sobre el pensamiento científico afirman que los paradigmas de interpretación de la sociedad global se encuentran, igualmente, sometidos a los fuertes riesgos y procesos de sujeción individual de los comportamientos en la vida social y modernización.” (p.207)

Sin embargo, se resaltan en su creación las visualizaciones críticas que hace sobre la fractura que sufre la familia de la sociedad industrial, así como la dinámica de las comunidades contaminadas por valores mercantiles que presionan hacia la "individualización" de las construcciones y hacia situaciones límite de incertidumbre en la "sociedad del riesgo", en la que el trabajo tiene malas condiciones, las uniones matrimoniales son débiles e inestables, de esta manera, nace la confusión de valores, el escepticismo, la marginación y el desamparo. Beck propone, en el campo político, que la realidad social y el patrimonio de la sociedad civil sean el referente normativo y que sean sus necesidades reales y actuales las que las orienten, y no a la inversa.

Sugiere que se establezcan nuevos pactos sociales que contrarresten el peso del mercado y sus consecuencias, aminorando los riesgos y ampliando el espacio social y cultural del hombre. Considera que los procesos de comunicación y el desarrollo de medios al servicio de la sociedad civil deberían influir en el cambio de mentalidad o "resocialización", donde podría restablecerse el equilibrio y la disminución de la incertidumbre, incluso en una sociedad definida por los procesos de globalización. (Ballesteros, 2014).

De igual manera, Beck distingue los componentes locales de los globales. Para él es elemental la cooperación supranacional como herramienta de refuerzo del desarrollo y el equilibrio local; de allí el término que construye de la sociedad global. Postula, ante los valores del viejo Estado nacional, intenso y jerarquizado, al Estado

cosmopolita, autosuficiente y abierto a la cooperación y a una cohesión mundial que, manteniendo la pluralidad, reduzca las tensiones de las diferencias, pues estima que se atravesase una totalmente nueva era en la que se diluyen las fronteras y las diferencias entre los Estados nacionales y que aquel escenario pide una totalmente nueva mirada, la mirada cosmopolita para entender a realidad en la que se vive y actúa.

Los errores de los otros tienen la posibilidad de dar por sentado para aquellos el mismo riesgo que los errores. Si no se está dispuestos a extirpar extremadamente cualquier probabilidad de error no nos queda sino una probabilidad: remover la energía nuclear de todo el planeta. Ello nos permitiría acercarnos un poco más a dicha utópica sociedad mundial, Beck incita desesperadamente a buscar soluciones para el riesgo creado en las naciones industrializadas. Llama a un encuentro cómodo de una política interior mundial en la que se prescindiera de fronteras y enemistades clásicas. Descubre que las comunidades industriales de clases están en su dinámica evolutiva, persiguiendo en sus distintas protestas el ideal igualitario; sin embargo, en la sociedad del peligro, la estabilidad es el inicio normativo.

El miedo surge en la sociedad de riesgo. Es la cuna de la solidaridad que se convierte en una fuerza política en la que se dificulta distinguir la forma en la que el miedo actúa como medio de unión. El autor afirma que en las sociedades industriales la capacidad de supervivencia está determinada por la capacidad de los seres humanos para enfrentarse a la miseria. En la sociedad del riesgo, en cambio, se requieren otras cualidades para garantizar la supervivencia. La convivencia cotidiana con el miedo y la inseguridad se convierte, tanto biográfica como políticamente, en una clave de la civilización.

La gente duda de su propia percepción, desconfía de sus sentidos para sobrevivir pues el riesgo está fuera de todo eso que puede notar; allí está el malestar social generalizado y el temor que quita toda probabilidad de vida. Ninguno de los actos que hace tiene en esta visión, garantía alguna. Ni siquiera el acto de ingerir; mucho menos la manera en la que es tratado el cuerpo humano una vez que enferma. Diversas patologías iatrogénicas, efecto paradójico de la medicina actualizada, emergen como nueva amenaza en esta misma sociedad. El límite de la cualidad de la vida de la raza humana se marca por la sociedad de peligro.

Se indica ejercitar una forma de vida distinta para confrontar los nuevos inconvenientes que expone la sociedad de peligro, dejar los límites por los que se rige la sociedad actualizada para afrontar sus propios inconvenientes, refiriéndose a la iniciativa de una sociedad de confort distributivo, ya que sencillamente son inconvenientes que se tienen que atender bajo otro marco de pensamiento y acción. Las secuelas elaboradas por una sociedad actualizada no tienen la posibilidad de ser enfrentadas con las mismas normas.

Entendemos el conocimiento beckniano como alternativo a aquellas maneras. Con base al sistema normativo que obliga la modernidad, nada que no obedezca a aquel orden se puede hacer; debido a lo cual cualquier variante queda sin la probabilidad alguna de atención. Las centrales nucleares, cegadas por su propia perfección, han eliminado el inicio de custodia y previsión, no solamente en un sentido económico, sino... doctor, psicológico, cultural y religioso. Es una inmensa y compleja torre de problemas sin solución, en la que los lenguajes chocan y se desencuentran en desmedro del destino de la humanidad y a la que, paradójicamente, el desarrollo de la ciencia contribuye sistemáticamente.

Los daños son incalculables y la desgracia es interminable. El problema es encubierto por la indiferencia. Actitud que produce una atmósfera de normalidad en la que nadie es responsable de los riesgos contemporáneos. Se debe descubrir el origen del mal. No admite que el "vacío legislativo" y la ausencia de voluntad ejecutiva, al lado de otros factores, protejan a los irresponsables que están dando fin con la vida en el planeta. Amonesta además que ha surgido una suerte de irresponsabilidad estructurada que descansa en una confusión que aleja la probabilidad de prevenir la estabilidad del futuro.

El raciocinio de Beck alienta el surgimiento de una totalmente nueva e inmensa subjetividad contestataria, de la misma forma que encarnan aquellos conjuntos marginales que en los ochenta se manifiestan reivindicativamente a favor de la custodia ambiental, y que logran situar en agenda el problema hasta convertirlo en prioritario, retando a toda Europa, que llama a la movilización social. El despertar de una conciencia de la responsabilidad europea es consecuencia de ese gran movimiento

social que pretende extenderse cada día más por todos los ámbitos, incluyendo la región latinoamericana.

El plan tecnocrático no debería continuar en su camino hasta el límite de la crisis ecológica. No hablamos de eludir el avance, sin embargo, se debe ser cautos y causantes del devenir social, ya que estamos, francamente, en una edad media industrial que se debe superar. Para eso, se necesitan maneras de organización diferentes de los binomios ciencia-producción, ciencia-opinión, ciencia-política, técnica, derecho.

Las preocupaciones que se pueden presenciar con Beck citado por Ballesteros (2014) son el imaginar un nuevo orden mundial en consonancia con su supervivencia, son pertinentes y legítimas. Son preocupaciones que también deberían globalizarse e intercomunicarse para despertar un interés colectivo especial y de emergencia, tanto dentro y fuera de Europa, local y globalmente. Involucrando a todos los seres humanos sin distinción alguna, ni por rango ni lugar; ni social, económico, cultural o genérico, simplemente porque a todos/as atañe el destino de la humanidad y a todos/as preocupa e interesa la seguridad del futuro. Por supuesto que los gobernantes y todo el aparato estatal deben asumir la responsabilidad institucional de prevenir y resguardar la seguridad de la sociedad, para no lamentar después.

Con paciencia se ha recorrido el camino del pensamiento hipotético y ejercitado diferentes y encontradas sensaciones. Tal vez, sentimos, por la novedad del escrito, primero dolor y furia frente a la magistral exposición que se ejercita sobre el desastre al que conduce inexorablemente el caso de peligro en la que hoy vive la sociedad mundial; después, a partir del dolor, una difícil esperanza. Frente a las recientes condiciones de la crisis universal y su efecto en las condiciones y estado de vida de la raza humana se ha impuesto el dolor y el escepticismo; además del derecho legítimo a la duda sobre si la cura del desastre ocasionado por la primera modernidad y sus efectos, constitutivos de la "sociedad de peligro", tienen la posibilidad de en verdad provenir del mismo sitio.

Al valorar el ejercicio teórico que realiza Beck sobre la "sociedad de riesgo", se desatan varias interrogantes como si el remedio será mejor que la enfermedad, o será

una suerte de antídoto para seguir dejando pasar las cosas como están, de terror, cansancio y abulia colectiva que no están pudiendo ser combatidos por las expresiones alternativas, por más organizadas y militantes que se presenten. Las voces de la resistencia siguen sin ser escuchadas. Por último, parece importante el trabajo realizado por Beck porque expone, de manera clara, la complejidad del problema que ahora tiene en común la humanidad en todas sus versiones, y en el que está inserta la difícil dinámica social, no sólo de Europa sino de todo el orbe, complejizando aún más la difícil situación que sufre Latinoamérica.

Este cambio de la lógica del reparto de la riqueza en la sociedad de la carencia a la lógica del reparto de los riesgos en la modernidad desarrollada está vinculado históricamente por lo menos a 2 condiciones. Antes que nada, este cambio se consuma donde la magnitud que mediante el nivel es alcanzado por las fuerzas productivas humanas y tecnológicas y por las seguridades y regulaciones del Estado social que se puede reducir objetivamente y excluir socialmente la miseria material auténtica. En segundo lugar, este cambio categorial depende al mismo tiempo de que al hilo del incremento exponencial de las fuerzas productivas en el proceso de modernización se liberen los riesgos y los potenciales de autoamenaza en una medida desconocida hasta el momento.

En la medida en que se presentan estas condiciones, un tipo histórico del pensamiento y de la actuación es relativizado o sustituido por otro. El concepto de sociedad industrial o de clases giraba en torno a la cuestión de cómo se puede repartir la riqueza producida socialmente de una manera desigual y paralelamente legítima. Esto coincide con el nuevo paradigma de la sociedad del riesgo, que en su núcleo reposa en la solución de un problema parecido y sin embargo completamente diferente.

Beck (2006), menciona que existen potenciales de autoamenaza civilizatoria y para ello a propuesto cinco tesis:

1. Los riesgos que se generan en el nivel más avanzado del desarrollo de las fuerzas productivas (con ello me refiero sobre todo a la radiactividad, que se sustrae por completo a la percepción humana inmediata, pero también a las sustancias nocivas y tóxicas presentes en el aire, en el agua y en los alimentos, con sus consecuencias a corto y largo plazo para las plantas, los animales y los seres humanos) se diferencian esencialmente de las riquezas. Estos riesgos

causan daños sistemáticos y a menudo irreversibles, suelen permanecer invisibles, se basan en interpretaciones causales, por lo que sólo se establecen en el saber (científico o anticientífico) de ellos, y en el saber pueden ser transformados, ampliados o reducidos, dramatizados o minimizados, por lo que están abiertos en una medida especial a los procesos sociales de definición. Con ello, los medios y las posiciones de la definición del riesgo se convierten en posiciones sociopolíticas clave.

2. Con el reparto y el incremento de los riesgos surgen situaciones sociales de peligro. Ciertamente, en algunas dimensiones éstas siguen a la desigualdad de las situaciones de clases y de capas, pero hacen valer una lógica de reparto esencialmente diferente: los riesgos de la modernización afectan más tarde o más temprano también a quienes los producen o se benefician de ellos. Contienen un efecto bumerang que hace saltar por los aires el esquema de clases. Tampoco los ricos y poderosos están seguros ante ellos. Y esto no sólo en tanto que peligros para la salud, sino también en tanto que peligros para la legitimación, la propiedad y la ganancia: al reconocimiento social de los riesgos de la modernización van unidas desvalorizaciones y expropiaciones ecológicas que se encuentran en contradicción sistemáticamente con los intereses de ganancia y de propiedad que impulsan el proceso de industrialización. Al mismo tiempo, los riesgos producen nuevas desigualdades internacionales, por una parte, entre el Tercer Mundo y los Estados industrializados, por otra parte, entre los mismos esas desigualdades no respetan el tejido de competencias del Estado nacional. A la vista de la universalidad y supranacionalidad del tráfico de sustancias nocivas, la su-pervivencia de los bosques de Baviera depende en última instancia de la firma y cumplimiento de tratados internacionales.
3. Sin embargo, la expansión de los riesgos no rompe en absoluto con la lógica del desarrollo capitalista, sino que más bien la eleva a un nuevo nivel. Los riesgos de la modernización son un big business. Son las necesidades insaciables que buscan los economistas. Se puede calmar el hambre y satisfacer las necesidades, pero los riesgos de la civilización son un barril de necesidades sin fondo, inacabable, infinito, autoinstaurable. Siguiendo a Luhmann, podríamos decir que con los riesgos la economía se vuelve autorreferencial, independiente del entorno de la satisfacción de las necesidades humanas. Pero esto significa que la sociedad industrial produce con el aprovechamiento económico de los riesgos causados por ella las situaciones de peligro y el potencial político de la sociedad del riesgo.
4. Se puede poseer las riquezas, pero por los riesgos se está afectado; éstos son como asignados civilizatoriamente. Dicho de una manera rápida y esquemática: en las situaciones de clases y capas, el ser determina a la conciencia, mientras que en las situaciones de peligro la conciencia determina al ser. El saber adquiere un nuevo significado político. Por consiguiente, hay que desplegar y analizar el potencial político de la sociedad del riesgo en una sociología y en una teoría del surgimiento y difusión del saber de los riesgos.
5. Los riesgos reconocidos socialmente, tal como se manifiesta claramente por primera vez en el ejemplo de la discusión sobre la muerte de los bosques, tienen un contenido político explosivo muy peculiar: lo que hasta el momento se había considerado apolítico se vuelve político: la supresión de las «causas» en el proceso de industrialización mismo. De repente, la opinión pública y la política empiezan a mandar en el ámbito íntimo del management empresarial, en la

planificación de la producción, en el equipamiento técnico, etc. Ahí queda claro de una manera ejemplar de qué se trata propiamente en la disputa pública sobre la definición de los riesgos: no sólo de las consecuencias para la salud de la naturaleza y del ser humano, sino de los efectos secundarios sociales, económicos y políticos de estos efectos secundarios: hundimiento de mercados, desvalorización del capital, controles burocráticos de las decisiones empresariales, apertura de nuevos mercados, costes monstruosos, procedimientos judiciales. En la sociedad del riesgo surge así a impulsos pequeños y grandes (en la alarma por el smog, en el accidente tóxico, etc.) el potencial político de las catástrofes. La defensa y administración de las mismas puede incluir una reorganización del poder y de la competencia. La sociedad del riesgo es una sociedad catastrófica. En ella, el estado de excepción amenaza con convertirse en el estado de normalidad. (pp. 34-35)

2.4. Sociología y Pandemia

Las teorías sociológicas son un reflejo de las transformaciones de las sociedades, las formas en que estas sociedades se definen y redefinen a sí misma en el marco de cambios histórico-sociales con el que surgen nuevos problemas, o quizá más importante sea el hecho de que se visibilizan temas que pasaban desapercibidos para el análisis. Esto se debe a que la irrupción de estos temas es ineludible pues apuntan a transformaciones sociales que modifican todo lo que alguna vez habíamos pensado y creído sobre las sociedades y la humanidad.

El sociólogo Zygmunt Bauman citado por Fuerte (2022) nos indica que en la postmodernidad “la única certeza es la incertidumbre.” Bauman reconoce la complejidad social inserta en la dinámica postmoderna, ya que nada es como antes; los antiguos modelos explicativos sobre la sociedad se desmoronan puesto que no son capaces de revelar el hecho de que las construcciones sociales no son lo cual solían ser y queda patente la dificultad social con la que se hallan, reflejada en la discrepancia implantada en la validez de principios que en algún momento sustentaron las explicaciones de todo el mundo social; como por ejemplo la certidumbre, estabilidad y confianza.

Toda interpretación de este planeta se fundamenta en el acervo de vivencias previas sobre él, nuestras propias o transmitidas por los papás o los docentes; estas vivencias funcionan como un esquema de alusión a modo de entendimiento a mano. A este pertenece nuestro entendimiento de que el planeta en que vivimos es un mundo de objetos más o menos determinados, con cualidades más o menos definidas, entre

los cuales nos movemos, que se nos resisten y sobre los cuales tenemos la posibilidad de actuar. Dichos objetos permanecen situados a partir de un primer instante en un horizonte de familiaridad y trato anterior, que se presupón hasta nuevo aviso como el acervo incuestionado. En primera instancia, rutiniza y normaliza cada una de las ocupaciones sin repensarlas hasta que no exista una separación de certeza de nuestro mundo social. Por otro lado, además rutiniza las visualizaciones de los científicos sociales, este sentido común de todo el mundo de la vida diaria composición además la ciencia.

Por lo tanto, el COVID- 19 es una enfermedad infecciosa, ocasionada por el virus SARS-COV-2, siendo este un tipo de coronavirus. Se tiene conocimiento que el probable origen del desarrollo del mismo se dio dentro de la ciudad China de Wuhan. Por lo que se conoce hasta los momentos, el virus tiene un origen animal o como se clasifica un origen zoonótico, es decir, el virus se trasmitió de un huésped animal a uno humano, comenzando entonces su diseminación entre las personas. El 30 de enero de 2020, la epidemia de COVID-19 fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una contingencia de salud pública que debía ser considerada como un acaecimiento de preocupación. Posteriormente, la OMS declaró que el nuevo padecimiento de salud del ID-19 era considerado una pandemia.

La declaración de una pandemia, significa que la enfermedad infecciosa se ha extendido por varios países, continentes o incluido todo el mundo, afectando por ende a volúmenes muy grandes de la población mundial. No obstante, y aunque representa un problema de riesgo sanitario sin precedentes en etapas recientes de nuestra historia como humanidad, la evolución de este virus en el mundo también ha implicado una serie de cambios en las dinámicas ecológicas, sociales y económicas de nuestro planeta.

El discurso político toma la impronta de la ciencia para imprimir de validez la decisión de implantar este confinamiento social y por lo tanto imprimir un estado de excepción a las dinámicas sociales y económicas de nuestras sociedades. Es así como empezamos a escuchar a través de la opinión pública, la idea de que esta decisión se toma por el nombre del bien común y de la vida, muy por encima de la continuidad de la actividad económica. “El *Panorama Laboral 2020* registra un fuerte aumento en la

tasa de desocupación que subiría hasta 2,5 puntos porcentuales en comparación con el año anterior, pasando de 8,1% a 10,6%.” (OIT, 2020, párrafo 6)

Más allá de los porcentajes esto quiere decir que unos 23 millones de individuos salieron de la fuerza gremial temporalmente y han perdido sus empleos y sus ingresos. En el tamaño que las economías se recuperen, su regreso a los mercados de trabajo generará presiones extras para los indicadores de desocupación del año próximo. Predomina que para el futuro va a ser fundamental tener en cuenta las lecciones aprendidas de esta enfermedad pandémica. Antes que nada, que no hay un dilema entre mantener la salud y la actividad económica puesto que sin salud no hay ni producción ni consumo. La estabilidad y salud en el trabajo ahora es un asunto clave para la reactivación. En segundo sitio, que el diálogo social es más importante que jamás puesto que posibilita disponer de tácticas consensuadas entre gobiernos, empleadores y trabajadores para afrontar la crisis.

Por ejemplo, la persistente falta de espacio fiscal, las brechas de cobertura de la protección social, la elevada desigualdad social y la alta informalidad que pusieron en evidencia la precariedad de grandes sectores de nuestras sociedades, agregó. Dentro del panorama laboral con respecto a la pandemia en el 2020 su analizan varias repercusiones que ha dejado la enfermedad mundial, incluyendo las medidas adoptadas por el gobierno para proteger empleos, ingresos y para seguir con el funcionamiento de las empresas en tiempos de emergencia. Fue un gran esfuerzo, aun cuando en muchos de los casos tuvieron ayudas a destiempo, pero que no eran suficientes para cubrir los ingresos que se habían perdido.

Los desafíos en tiempos de la COVID-19 para la formación profesional, la protección social, las inspecciones del trabajo y el apoyo, son revisadas por especialistas de la OIT. Buscando nuevas formas de sobrellevar la situación a través de medidas virtuales y tecnológicas, para seguir con la continuidad de las actividades y estas no pierdan la eficacia. Se enfrentaron a situaciones adversas, que en un principio parecían ser imposibles por no saber utilizar las herramientas digitales propuestas para el teletrabajo. Esta modalidad se creció, aumentando al uso de nuevas brechas digitales y mediante la capacitación para lograr el desempeño en condiciones de formalidad.

El auge del trabajo de plataformas, en especial de reparto, y el crecimiento del teletrabajo, así como los desafíos que se enfrentan en su regulación, en el cierre de las brechas digitales, en la capacitación y en su desempeño en condiciones de formalidad, también son objetos de análisis en este Panorama Laboral. (OIT, 2020, párrafo 19)

Frente a la situación actual por la COVID-19, es importante que se adapten y se actualicen políticas de empleo que los países que no disponen de ella, o más bien plantear una política para aquellos países que no cuentan con una. El camino hacia una nueva normalidad está lejos de la actualidad y no será un camino fácil y mucho menos corto. Adaptarse a las nuevas modalidades y principalmente las del teletrabajo serán un gran reto que deberán cumplir para llegar a los objetivos propuestos.

2.4.1 Disrupción de la cotidianidad: ¿nuevas formas de relacionarnos?

Una de las maneras por las cuales se ha expresado esta disrupción trata sobre la aparición del distanciamiento social, podría aprestarse para traer a escena novedosas maneras de relacionarnos, de comprender las interacciones sociales o ser en sí misma una forma de interacción que implica una reconceptualización del procedimiento de nuestro cuerpo humano, corporal de los demás y de lo cual hemos entendido y sentido como espacios. Una de las maneras por las cuales se ha expresado esta disrupción trata sobre la aparición del distanciamiento social, podría aprestarse para traer a escena novedosas maneras de relacionarnos, de comprender las interrelaciones sociales o ser en sí misma una forma de interacción que implica una reconceptualización del procedimiento de nuestro cuerpo humano, corporal de los demás y de lo cual hemos entendido y sentido como espacios.

En alusión al procedimiento de los cuerpos, Foucault teorizaba con las maneras en que las comunidades aplicaban mecanismos disciplinarios para lograr determinados tipos de sujeto. Estos mecanismos primeramente imponían la disciplina sobre los cuerpos de los sujetos. Ahora bien, para eludir el contagio del COVID-19 por el momento no tenemos la posibilidad de tocarnos ni tocar del mismo modo los cuerpos, los objetos y a los demás que nos rodean, anteriormente lavase bien las manos antes a tocarse ciertas piezas corporal, no te rasques la nariz, no te restriegues los ojos, etcétera.

Y además no tengas contacto cercano con los demás y mantén una distancia de al menos bastante más de un metro y medio de el individuo más cercana que tengas en el espacio físico. “Por lo tanto, no solo el estado y otras agencias nos controlarán, además debemos aprender a controlarnos y disciplinarnos.” (Žižek, 2020, párrafo 19). Quizás solo la realidad virtual se considere segura, y desplazarse libremente en un lugar abierto, o sea, se debe disciplinarnos y aprender administras las caricias, los besos, los abrazos. Todos esos que nos realice tanto sentir como sentirnos cercanos.

Empero ésta forma de acercamiento y de desempeño de los propios cuerpos y de los de los demás podrían significar el no sentirse seguros en los espacios abiertos y por ende tampoco envolver confianza ni en el individuo mismo ni en los demás. Aquel temor que es lógico frente a la probabilidad de un contagio podría intensificar aquellas interrelaciones diametralmente opuestas que intensifican las diferencias entre esos que se consideran que forman parte de nuestra vida y los diversos significativos para nuestra vida social y emocional.

2.4.2 La sensibilización necesaria para las transformaciones

La composición de las revoluciones científicas animó a aprender y cambiar con la cuestión de los paradigmas, se han realizado varios estudios, escritos, libros, ensayos e indagaciones sobre las definiciones, zonas de conocimientos, metodologías y tantas reflexiones sobre los alcances y trascendencias del carácter paradigmático de cualquier proceso social, cultural e histórico en nuestras propias comunidades. Condición que posibilita auto-comprender respecto de lo cual se ha hecho, se está realizando, y de lo no que debiera continuar realizando.

Es viable que de forma sencilla podamos abandonar dicha condición del paradigma hegemónico y responsablemente auto-valorarnos coherentemente percibiendo en dónde nos ubicamos en los nuevos escenarios paradigmáticos post Covid-19. Esta nueva enfermedad pandémica ha sumergido en un debate interminable de dificultad, diversos magnitudes y recursos de perpetua incertidumbre, que exigen ajustar a los papeles, actividades y responsabilidades compartidas en la sociedad para el futuro. Asimismo, si aspiramos a apoyar otros en algún momento, tenemos la

obligación de trabajar incansablemente por nuestra coevolución social, cultural y espiritual.

Creemos que en la larga transición post-Covid-19 se identificarán tendencias que configurarán los escenarios de lucha, cambio y transformación hacia un proceso de mutación del paradigma hegemónico. A saber: La primera tendencia son los catastrofistas, que juegan hasta el final, insisten en la desintegración, el caos, no aceptan el ajuste o el cambio, no solo niegan, sino que destruyen cualquier posible avance innovador.

La segunda tendencia es conservadora y comparte algunas similitudes con la primera, no insistiendo ni antropomorfizando el caos, sino resolviendo los problemas desde el poder mesiánico de la tecnología. Por su aplicación neoliberal, las predicciones y las acciones que realizan constituyen un factor retrógrado que retrocede hacia un eterno retorno no resuelto, ya que están guiadas por premisas y supuestos pasados, a la pregunta del problema es inválida. Siguiendo esta línea conservadora están los partidos políticos, las instituciones financieras internacionales, las iglesias, etc. cuyas preferencias pasan por mantener el statu quo, negando, entorpeciendo, tergiversando y entorpeciendo así el proceso de cambio.

Otras tendencias reúnen a quienes piensan y trabajan cuyas acciones a largo plazo son el cambio y la revolución. Creen firmemente que cambiar de rumbo es, por supuesto, lo mejor para nosotros, para nuestro planeta, para el medio ambiente, para la interacción y las interrelaciones hombre-naturaleza, para lograr un destino común para todos, para preservar el destino común de la humanidad. La vida de nuestros descendientes, estas tendencias cambiantes demuestran una vez más la necesidad de correcciones profundas, así como transformaciones culturales, sociales, espirituales y religiosas.

2.5. Teorías de desempeño laboral

El desempeño laboral implica evaluar el trabajo realizado por el personal de la empresa para que se pueda verificar el cumplimiento de las metas y objetivos para que se puedan tomar las acciones apropiadas en interés de la organización. Esta teoría centrada en las expectativas permite comprender que las personas a menudo toman

decisiones basadas en lo que están tratando de lograr o lograr de un esfuerzo particular como recompensa, y en el esfuerzo que están tratando de ganar como recompensa como sacrificio. En las operaciones que realiza en la entidad, procura lograr un desempeño que sea satisfactorio para él y sus superiores.

El desempeño que tiene una persona muchas veces es parte de la habilidad y la motivación, recuerda que las habilidades particularmente se refieren al nivel de esfuerzo mental y físico que las personas emplean para lograr lo que necesitan. Cuando trata de obtener beneficios, siempre trata de dar frutos lo mejor que puede. Piense en la motivación como un programa individual que interfiere con la elección de un modo particular de comportamiento. La motivación se considera una elección, es la voluntad del sujeto, su capacidad de decidir para expresarse como le parezca. En el caso de los trabajadores, entender sus metas, aspiraciones, expectativas y aspiraciones se considera fundamental para que las entidades puedan encontrar formas de motivarlos de diferentes maneras.

2.5.1. Elementos del desempeño laboral

El desempeño laboral permite conocer las capacidades, destrezas y habilidades de los trabajadores. Mediante ello se podrá evaluar el rendimiento que el individuo tiene ante sus actividades en el entorno laboral. Y para ello, se consideran diferentes elementos que se muestran a continuación.

Evaluación del desempeño: originándose de los resultados de un procedimiento en donde los directivos analizan el desempeño de los colaboradores con relación a lo necesitado por las ocupaciones de su cargo, en el propósito de evidenciarle a los colaboradores aquello que se trata de optimizar. Tales evaluaciones que se llevan a cabo de un modo anual o como también bianual, según las necesidades de cada empresa. Este análisis irá acompañado de un informe detallado donde explicamos por qué hemos realizado esta evaluación y cómo se debe aplicar a su ocupación/puesto, así como las responsabilidades y acciones que deben tomar para mejorar su desempeño dentro de su lugar de trabajo.

La administración del desempeño: se basa en aquel procedimiento mediante el cual las entidades proporcionan un ambiente de trabajo atractivo para que cada uno de los

colaboradores logren desempeñarse de un modo eficiente, haciendo uso total del potencial de sus aptitudes mentales como físicas, con la finalidad de cooperar a la obtención de las metas de la entidad. Hay muchos aspectos que influyen en el proceso de toma de decisiones de una persona y se denominan factores personales.

Uno de ellos es el tipo de personalidad, porque se considera que los diferentes tipos de personalidad tienen cierto grado de influencia en este aspecto del comportamiento humano. Por lo tanto, se ha demostrado que existen diferencias de personalidad entre personas de diferentes culturas, por lo que es razonable suponer que tales diferencias existen también en los humanos, pero aún se desconoce cuáles son, solo sabemos que existen. Hay diferencias entre las personas y estas diferencias parecen ser más prominentes en algunas áreas que en otras.

Evaluación formal amplia: es llevada a cabo de manera anual según acuerdo general para identificar el desarrollo de los colaboradores en un tiempo considerable. Se estima que es la menos apropiada, puesto que, la gran cantidad de especialistas recomiendan que se complemente con diversas evaluaciones más habituales. Para obtener una evaluación objetiva y fiable del desempeño de los miembros del equipo, se tienen en cuenta varios criterios.

Revisiones periódicas o de progreso: siendo los que completan a las investigaciones formales, donde estas sean informales y breves, sin embargo, logran ayudar a que se reconozca ciertas problemáticas que dificulten el desempeño fuerte de cada uno de los trabajadores. Monitoreo constante, dicho sistema hace posible que se identifique de manera instantánea si el desempeño de los colaboradores suele desviarse de los proyectos de la entidad, con la finalidad de que se pueda corregir sin que se tenga que esperar hasta las revisiones periódicas.

2.5.2. Indicadores del desempeño laboral

De lo que respecta la dimensión evaluación del desempeño se derivan los siguientes indicadores:

Iniciativa: siendo la capacidad que permite crear como desarrollar pensamientos claros en el departamento en donde se desempeña, de una manera propia.

Dedicación: hace referencia al compromiso y a la atención a las actividades planteadas con mucho compromiso.

Calidad de trabajo: se refiere a la exactitud y a las precisiones con las que se llevan a cabo las operaciones planteadas, mejorando el orden, así como la limpieza.

Volumen de trabajo: hace referencia a las cantidades solicitadas de trabajo o cantidades generadas.

Mientras que de la dimensión administración del desempeño se derivan los indicadores siguientes:

Relevancia estratégica: son los estándares sobre rendimiento que se hallan vinculados de manera directa a los propósitos y competencias de la entidad.

Deficiencia de criterios: se refiere a los aspectos del rendimiento real que no son medidos.

Contaminación de criterios: hace referencia a elementos que perjudican de manera directa las medidas de evaluaciones, puesto que, no se integran con el rendimiento real.

Confiabilidad: hace referencia a las medidas que se consideran solidas entre el tiempo y los propios evaluadores.

Justicia y aceptación: hace referencia a las percepciones que posee los colaboradores sobre el proceso de evaluaciones.

2.5.3. Dimensiones del desempeño laboral

2.5.3.1 Condiciones personales.

La utilidad de datos sobre los estados individuales de los ayudantes para que se desempeñe en un puesto gremial, hace viable que se lleve un control sobre la ineficiencia o así sea eficiencia de todos los procesos de categorización de personal. Por lo tanto, la inserción de un sistema de evaluación se estima de enorme significancia, debido a que, por medio de este se va a tener de una forma simple la contrastación de los resultados entre todas las zonas.

Indicadores: Asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, habilidad para el planeamiento, iniciativa esfuerzo y responsabilidad, habilidad para trabajar solo, habilidad para trabajar con otros

2.5.3.2 Características del trabajo.

Es necesario que los colaboradores tengan conocimiento de las características del trabajo que irán a realizar, y es por esto que la empresa debe establecerlo mediante un escrito. Puesto que, a través de este escrito se podrá plasmar cada uno de los requerimientos que se necesitan para lograr ocupar el cargo, así como las diferentes cualidades que necesita cumplir un colaborador.

Indicadores: Cantidad de Trabajo, calidad de trabajo, relevancia de tarea, autonomía, retroalimentación del trabajo

2.5.3.3. Relaciones interpersonales.

Es de gran importancia que las empresas realicen entre los trabajadores la aplicación de lo que respecta la inteligencia emocional con el propósito de que se faciliten las diferentes relaciones entre los individuos. El nivel de la responsabilidad que suelen asumir los administrativos, realizara de una manera activa los afectos entre los mismos trabajadores, demostrando de esta manera el interés por los correspondientes valores de la empresa.

Indicadores: Entre Compañeros de trabajo, retroalimentación del personal, relación empleada – jefe inmediato, participación en la planificación.

2.5.3.4. Políticas de personal.

Estas políticas se encuentran enfocada en la forma de como las empresas suelen planificar tanto las actividades como los tratos y acciones, que están direccionados hacia sus trabajadores. Siendo esta parte, del mecanismo de las normas generales, con la finalidad de que se consiga todas las metas proyectadas.

Indicadores: Capacitación, equidad de salario

2.6. Emergencia Sanitaria

Fue el Ministerio del Trabajo, responsable de velar por los derechos de los trabajadores y empleadores, el que se pronunció expidiendo de manera emergente acuerdos ministeriales sobre medidas ya contempladas, por cierto, en el Código del Trabajo. Es decir, no se trató de nuevas regulaciones, sino de orientaciones para aplicar normativa ya existente. Concretamente nos referimos al teletrabajo emergente, así como, posteriormente, a las directrices para la aplicación de la modificación, reducción y suspensión de la jornada de trabajo, que pasaremos a revisar de inmediato. (Monesterolo, 2020, p.87)

2.6.1. Teletrabajo emergente

El teletrabajo es una actividad laboral que se realiza a través de medios digitales y tecnológicos con la finalidad de cumplir con tareas y actividades que sean requeridas en el trabajo. Diferenciando del trabajo presencial, que es aquel que se realiza de manera física, mientras que el teletrabajo como se menciona anteriormente se realiza a través de una pantalla. Es por ello que, Rodríguez citado por Palacios (2017) alude que el teletrabajo es una “Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones”. (p.10)

La modalidad del teletrabajo, entendida como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial, realizando uso de las tecnologías de la información y comunicación, ya se aplicaba tímidamente en el Ecuador. Mencionamos tímidamente, debido a que hasta la crisis generada por la enfermedad pandémica del Covid-19, eran poquísimos los empleadores que usaban esta forma, probablemente por desconfianza, ya existente, o por lo menos existía hasta anterior a marzo de 2020.

La iniciativa en el imaginario colectivo, que si no hay una supervisión directa y persistente del trabajo no hay efectividad en los resultados ni un trabajo realmente efectivo Cabe citar al respecto el Art. 61 del Código de Trabajo (2005) que se refiere al cómputo del trabajo efectivo, entendido como aquel en que el trabajador se halla a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas. Lastimosamente, dada la emergencia, no ha sido viable revisar el cumplimiento anterior de los requisitos para una correcta utilización de esta manera, especialmente referente a la provisión de los materiales de trabajo y verificación de las condiciones de salud y estabilidad ocupacional.

Otra enorme desventaja, sin lugar a dudas, fue que una gigantesca proporción de ocupaciones no tienen la posibilidad de desarrollarse por medio de los medios telemáticos; o sencillamente, no existían las condiciones mínimas, como es la elemental conectividad y el desarrollo anterior de competencias digitales. El Ministerio de Trabajo abandonó precisamente predeterminado que el acogerse o no a este modo, era definitivamente potestativo del empleador. Esto en razón de la parte empleadora es la que tiene continuamente la facultad de guiar, ordenar y supervisar el trabajo, y, por ende, es a la que le corresponde dictaminar, analizadas las situaciones y tipo de actividad, si era o no procedente acogerse a esta manera gremial. En caso de realizarlo, debía sencillamente informar al Ministerio sobre el principio y el fin de la modalidad, con la indicación de los trabajadores que se sometían a la misma.

2.6.2. Modificación, reducción y suspensión de las jornadas de trabajo

Madero (2020), días después, expidió el AM 077-2020-, de 15-III-20, solo para sector privado, para impartir directrices para la aplicación de la modificación, reducción y la suspensión de las jornadas de trabajo. La intención fue presentar a los empleadores las alternativas, ya previstas en el Código del Trabajo, que podían aplicar a fin de afrontar la emergencia provocada por el Covid-19. Estas medidas pueden subsistir hasta tanto acuerden las partes, de común acuerdo, ponerle término, o bien por la finalización de la declaratoria de emergencia.

Es así como dentro de las directrices previstas se establecieron que la jornada podía modificarse, incluyendo los días sábados y domingos, sin que por ello se considerara jornada extraordinaria, siempre que no excediera de las 40 horas semanales. Exigía además que se garantice el descanso de 2 días semanales. También la modificación de la jornada puede darse al momento de aplicar la jornada de recuperación, prevista en el Art. 60 del Código del Trabajo, a la que nos referiremos más adelante, a propósito de la suspensión emergente de la jornada de trabajo.

La novedad, en todo caso, está en la fijación de un límite semanal para la jornada de recuperación, situación que no contempla el Código de Trabajo, sino para la jornada suplementaria. Así, fija como máximo 12 semanales y 8 en sábados, según reforma introducida. Se encuentra la suspensión de la jornada de trabajo, para cuando sea

imposible, como medidas emergentes, el teletrabajo, la modificación, o la reducción de la jornada laboral. Dicha suspensión debía acogerse a lo previsto en el Art. 60 del Código del Trabajo, para lo cual el empleador determinará forma y horario.

Con todo, en el mismo Acuerdo se aclara que en caso de que el empleador decida acogerse a la suspensión de la jornada de trabajo, solo debía notificar al trabajador, sin que ello se considerara despido intempestivo. Para ello podrá fijar nuevos horarios de trabajo, extendiendo las jornadas hasta por tres horas diarias, hasta completar el tiempo perdido y la remuneración pagada. Esto en razón de que durante la suspensión persiste la obligación del empleador de pagar la remuneración a los trabajadores que se ven impedidos de prestar sus servicios de manera regular.

2.6.3. Calendarización para pagos

El principal derecho de las personas trabajadoras es percibir, como contraprestación del servicio prestado, las remuneraciones y demás beneficios económicos de manera íntegra y oportuna. Consecuentemente, el pago de las obligaciones pecuniarias es la principal obligación de la parte empleadora. Tal es así, que la disminución, la falta de pago o el retraso en el cumplimiento de dicha obligación, constituye una causa para que los trabajadores soliciten el visto bueno. En caso de que, por este motivo, y mediando la respectiva resolución del Inspector del Trabajo, se diera por terminadas las relaciones laborales, el empleador deberá las correspondientes indemnizaciones por tratarse de un despido indirecto

Esta calendarización, sin duda, contradice el principio de oportunidad. No obstante, se estima que, dadas las circunstancias absolutamente excepcionales, y siempre que se garantizara a los trabajadores un ingreso mínimo, digno y suficiente, según sus ingresos acostumbrados, podía darse paso a esta alternativa que dio el Ministerio de Trabajo de acordar un calendario de pagos, hasta tanto se regularizara medianamente la situación producto de la emergencia.

2.6.4. Regulación emergente de vacaciones

Frente a la emergencia sanitaria, y dada las dificultades económicas de los empleadores, sumado al hecho de que algunas actividades, tales como las referidas a espectáculos públicos, cines, discotecas, restaurantes, entre otras, estaban

expresamente prohibidas, el se percibía la posibilidad de realizar una planificación emergente de las vacaciones. Dicha planificación era facultativa de la parte empleadora, y no requería observar la anticipación legal. Es decir, se podía simplemente notificar al trabajador que debía acogerse al goce de sus vacaciones acumuladas, prácticamente, de manera inmediata. Y, en caso de que mediara acuerdo de las partes, se podían otorgar, inclusive, vacaciones anticipadas. Con esta medida, no muy comprendida ni aceptada, se pretendió, al menos de manera emergente, atenuar el impacto de la suspensión de las actividades.

2.6.5. Ley de Apoyo Humanitario

La Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 se aprobó el 22 de junio del 2020 y la misma que ha sido dada en el Ecuador con el objetivo de indemnizar en algo la crisis provocada por el coronavirus, frente a los cuál se adoptaron medidas como políticas del estado, medidas solidarias para la paz social y la reactivación provechosa en las superficies: enseñanza, inquilinato, salud, servicios básicos, estabilidad social, financiero, seguros y matriculación vehicular. Medidas para ayudar la sostenibilidad del trabajo y reformas al Código del Trabajo. Convenios de preservación de fuentes de trabajo, contrato particular emergente, reducción emergente de la jornada de trabajo, prestaciones del seguro de desempleo, priorización de contratación gremial, seguridad de trabajadores de la salud, teletrabajo, terminación gremial por caso fortuito y fuerza más grande.

Ante los efectos negativos en la economía mundial realizados por la enfermedad pandémica del Covid-19, era primordial ofrecer un alivio a la ciudadanía, al sector benéfico y a la economía famosa y solidaria para encarar a la presente situación económica y sanitaria de la nación. tiene por objeto implantar medidas de apoyo humanitario, correctas para afrontar las secuelas derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus, por medio de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro de la región ecuatoriano que permitan impulsar la reactivación económica y provechosa del Ecuador, con particular hincapié en la gente, la contención y reactivación de las economías parientes, empresariales, la famosa y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de trabajo

2.6.6. Acuerdos para la preservación del empleo

Con el objetivo de mantener las fuentes de trabajo y asegurar seguridad a los trabajadores, se van a poder cambiar, anterior consenso de las piezas, las condiciones económicas del contrato de trabajo. Tales convenios tienen la posibilidad de ser a iniciativa para cualquier persona de las piezas. Van a ser bilaterales y directos, o sea entre el empleador en cuestión y sus trabajadores, individualmente considerados. Sin embargo, si las novedosas condiciones económicas fueran resueltas por la mayor parte de los trabajadores, quienes no estuvieren de consenso, de todos métodos, quedarán forzados a acatarlas.

Los acuerdos a los que se arriben bajo ninguna situación podrán influir el salario sustancial o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. Esto debe entenderse, que no se admitirá, a pretexto de la emergencia sanitaria, o la necesidad de mantener la fuente de trabajo, que se acuerden salarios por debajo de los mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, podría ser por efecto del acuerdo que a una persona trabajadora que recibía el salario mínimo, se le reduzca la jornada y consecuentemente su ínfima remuneración, además, de manera

Frente a ello cabe cuestionarse si resulta legítimo que se disminuyan los mínimos, considerados tales para la supervivencia, o si acaso se debió entablar una tabla para que las reducciones perjudiquen a quienes más ganan y no a quienes poseen los niveles más bajo de ingresos. En razón de que resulta casi impensable que los trabajadores acepten acordar con sus empleadores la reducción de sus ingresos, se ha previsto una norma que establece que, si fuere imprescindible para subsistencia de la empresa tales acuerdos y no se los lograre, entonces se deberá dar paso al proceso de liquidación. Es decir, es una clara forma de presionar a los trabajadores a aceptar esta violación a sus derechos con el único propósito de salvaguardar la fuente de empleo.

Es de esperar, que los acuerdos sean de los más mesurados, razonables, de corta duración, y que se den cuando se justifique que verdaderamente es la única medida para evitar la liquidación de la empresa o negocio. Para que procedan tales acuerdos el empleador debe presentar los estados financieros de forma clara y completa que

justifiquen la necesidad de suscribirlos. En todo caso, deberá entenderse que estos acuerdos pueden pactarse mientras dure la emergencia y por tan solo el tiempo fijado por las partes; más aún estimamos que faltó delimitar, al igual que si se lo hizo para el caso de la reducción de la jornada y el contrato especial emergente, a un año con la posibilidad de una sola renovación por un período igual. En todo caso, una vez suscritos tales acuerdos, estos tendrán preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato. Ello sin perjuicio de que puedan ser impugnados por terceros en caso de fraude.

2.6.7. Contrato especial emergente

El contrato particular emergente es un contrato personal de trabajo que se festeja por un año y podría ser renovado por una sola vez por el mismo plazo, la jornada de trabajo podría ser parcial o completa, con un mínimo de 20 horas y un mayor de 40 horas semanales que se van a poder repartir en mayor 6 días sin sobrepasar las 8 horas cotidianas, se pide un tiempo libre forzoso semanal de al menos 24 horas. Culminado el plazo del contrato o si el empleador dictamina terminarlo por elección unilateral previamente del plazo da derecho solo al pago de remuneraciones pendientes, desahucio y demás beneficios de ley. Si finalizado el plazo predeterminado en el contrato, continúa la interacción gremial, el contrato se estima como definitivo.

En este contrato especial es posible pactar una jornada laboral completa o parcial, repartida hasta en seis días semanales. Consecuentemente, la remuneración y demás beneficios legales deberán ser pagados de manera proporcional, de acuerdo con la jornada pactada. En caso de terminación antes del plazo o de manera unilateral por cualquier de las partes, da derecho a la bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. Superado el plazo, de continuar, se convierte en indefinido. (Monesterolo, 2020, p. 97)

2.6.8. Reducción emergente de la jornada de trabajo

Resulta imperioso advertir que la Ley de Apoyo Humanitario al instante coexiste la reducción excepcional de la jornada de trabajo, con la reducción emergente de la jornada de trabajo. La primera, insistimos, regulada por el Código del Trabajo, que posibilita la reducción de la jornada hasta en un 25%, con la consecuente reducción de la remuneración. Para que proceda se necesita contar con la autorización del Inspector

del Trabajo, el consenso de las piezas, y la justificación de las situaciones que obligan tal medida. En todo caso, esa reducción solo podría ser hasta por 6 meses renovable por tan solo una vez

Igualmente, los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se realizarán en función de la jornada reducida. En este sentido mejoró la disposición del Código del Trabajo que establece que, pese a la reducción de la remuneración, como consecuencia de la reducción de la jornada, los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que le corresponde al empleador deben realizarse sobre ocho horas de trabajo. Permite, además, separándose del límite fijado en el Código del Trabajo, que esta medida sea hasta por un año renovable por uno más.

Las únicas diferencias son las innecesarias digas, por una sección, de lo cual habrá de entenderse por caso fortuito o fuerza más grande. Ejemplifica indicando que hablamos de esos casos en donde existan imprevistos imposibles de prever o generen inviabilidad de hacer el trabajo con normalidad y de modo que se deba minimizar la jornada gremial ordinaria. Y, por otra, sobre la proporcionalidad para el cálculo de las ventajas económicas, que se los pagará en funcionalidad de la jornada limitada.

2.6.9. Calificación del Covid-19 como enfermedad profesional

Debido a los numerosos contagios por parte de trabajadores en general, y de personal del área de la salud en particular, se dio paso a la discusión y análisis de si acaso debía o no considerarse en todos los casos al Covid-19 como una enfermedad profesional. Sin embargo, de manera inmediata se rectificó dicha resolución, y así, al día siguiente, se expidió la Resolución 022 por medio de la cual se estableció que: la enfermedad del coronavirus (Covid-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer, de forma científica y por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales realizadas por el trabajador.

Posteriormente, se aprovechó la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario para incorporar una reforma adicional al Código del Trabajo. Así, por medio de la Disposición Reformativa Segunda de la mencionada Ley, se añade al final del artículo

363 del Código del Trabajo, que se refiere a la clasificación de las enfermedades profesionales, un nuevo numeral referido a la categoría: de síndromes respiratorios agudos causados por virus, para el caso de médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020) Con ello se ha delimitado claramente que solo los profesionales y personal del área de la salud que fueren contagiados, con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones y realización de sus actividades laborales, se puede considerar enfermedad profesional.

2.6.10. Disposición interpretativa sobre el caso fortuito o fuerza mayor

La causal de caso fortuito y fuerza mayor fue reiteradamente invocada por decenas de empleadores para poner fin a las relaciones laborales durante el estado de excepción por calamidad pública declarado en el Ecuador en el mes de marzo de 2020. La decisión la justificaban en la afectación sufrida por la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, y los consecuentes impactos en el ámbito laboral, especialmente con la suspensión de la jornada de trabajo, que obligaba en todo caso a seguir pagando las remuneraciones y aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pese a la paralización absoluta de las actividades.

2.6.11. Inobservancia de principios del derecho del trabajo

Hemos anticipado que muchas de ellos han sido claramente violatorias a los principios laborales; concretamente, a los principios de intangibilidad, no regresividad, progresividad, irrenunciabilidad; además de los de oportunidad e integridad referidos a los derechos económicos de los trabajadores.

El principio de intangibilidad implica que los derechos de la persona trabajadora no pueden ser desconocidos ni desmejorados por ninguna ley, convenio o contrato colectivo. La noción de progresividad impide que se retroceda sobre lo que, hasta el momento se ha alcanzado, en materia de derechos laborales, entendiéndose por retroceso un empeoramiento de los mismos”. Aunque resulte obvio que en épocas de crisis económicas no se puede pretender incrementos o mejoras de los beneficios económicos, es precisamente en esas mismas épocas en las que se debe garantizar

estabilidad laboral y económica a las personas que viven de sus ingresos fruto de un contrato de trabajo.

En épocas de crisis, los trabajadores, ya parte débil de una relación laboral, se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad a quienes es necesario garantizarles protección y el no desmedro de sus derechos. No obstante, se han inobservado principios fundamentales del Derecho del Trabajo que han mermado la protección a la parte trabajadora. Se ha dado una regresión de derechos el permitir por ejemplo que el empleador, unilateralmente, resuelva la disminución de la jornada laboral, el cronograma de vacaciones, la contratación a plazo fijo a través de la figura del contrato especial emergente. Todo ello, por supuesto, sin desconocer que es necesario asegurar las fuentes de empleo, y por ende flexibilizar las regulaciones a fin de que los empleadores, si acaso no aumenten, al menos mantengan los puestos de trabajo, en lugar de optar por el cierre o la liquidación de la empresa o negocio. (Monesterolo, 2020)

El principio de la irrenunciabilidad, Bosio (2019) sostiene que cuando un trabajador renuncia a sus derechos es por falta de capacidad de negociación o ignorancia, conminado por la desigualdad jurídica-económica existente con el empleador, con el objeto de preservar su fuente laboral”, por lo que la renuncia en tales casos carecería de validez. Por ello, los acuerdos para la preservación de las fuentes de trabajo previsto en la Ley de Apoyo Humanitario, en los casos que se los haya suscrito, claramente adolecen de un vicio del consentimiento que es la fuerza.

No cabe la menor duda de que los trabajadores se han visto constreñidos a aceptar condiciones en franca desmejora de las condiciones económicas, con el único afán de mantener un ingreso, aunque escuálido. Los trabajadores se han visto forzados a renunciar, expresa o implícitamente a varios de sus derechos y resignarse para conservar su puesto de trabajo. Nos referimos a los derechos a mantener su remuneración íntegra e inalterable; a mantener su jornada de trabajo completa ya sea de ocho horas diarias o la parcial que hubieren acordado al inicio de la relación laboral.

Los principios de integridad y oportunidad se refieren a la necesidad de que la remuneración llegue a cada trabajador de manera completa y a tiempo, es decir,

conforme al monto y tiempo de pago acordados y conforme a la ley. Por lo tanto, el monto no puede ser de ninguna manera inferior al básico y los plazos para los pagos no pueden ser mayor a una semana o de un mes, según se refiera a salario o sueldo, respectivamente.

Sin embargo, reiteramos, el permitir, por una parte, la calendarización de pagos de las remuneraciones y por otra la reducción de la remuneración, se han inobservado flagrantemente tales principios, aun cuando tales medidas pudieron estar justificadas en una situación absolutamente excepcional, y con el propósito de evitar un mal mayor, como sería la terminación de las relaciones laborales, o incluso la liquidación de los negocios. La pandemia de la COVID-19 no justifica ninguna restricción de los derechos fundamentales en el trabajo consagrados en las normas internacionales del trabajo, y el pleno respeto de esos derechos constituye una condición previa para entablar un diálogo social eficaz.

2.7. Hacia una “Nueva Normalidad”

Una vez que se han implementado medidas emergentes para afrontar el inesperado brote del Covid-19 en el Ecuador, paulatina y progresivamente se está retornando a las actividades cotidianas, dejando atrás el confinamiento, en esta nueva etapa del distanciamiento social. En este escenario es fundamental considerar que la salud y seguridad ocupacional debe estar debidamente garantizada a todas las personas trabajadoras. De allí que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas dentro de su Declaración sobre la pandemia de Covid-19 ha recomendado que los Estados adopten medidas para garantizar que se reduzcan al mínimo los riesgos de contagio.

Hasta que se adopten tales medidas, sostiene el Comité, no se puede obligar a los trabajadores a trabajar y, a su vez, éstos deberían estar protegidos contra las sanciones disciplinarias o de otro tipo por negarse a trabajar sin la protección adecuada. Además, se recomienda que los Estados adopten medidas urgentes para proteger los empleos, las pensiones y otras prestaciones sociales de los trabajadores durante la pandemia, y así mitigar sus repercusiones económicas.

Entre tales directrices resulta conveniente destacar que la adopción de medidas de prevención corresponde al empleador. En este sentido, lo primero que debe hacer la parte empleadora que pretenda reiniciar las actividades laborales es observar de manera estricta la Guía aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE). Será, por ende, responsabilidad del empleador tomar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, según corresponda a cada actividad.

Para lo cual, el Ministerio del Trabajo (2021) puede resaltar sobre el retorno a las actividades laborales presenciales en el sector público lo siguiente:

Que, el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N), mediante Resolución del 29 de junio de 2021, aprobó la Guía y Plan General para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales No. MTT6-003, Versión 7.0, de 29 de junio de 2021, la misma que expide los lineamientos respecto de las medidas de prevención para el retorno progresivo y seguro a las actividades presenciales de trabajo.

Además, prever la movilidad y logística a fin de que las personas trabajadoras arriben a sus lugares de trabajo, y una vez terminada su jornada laboral retornen a sus hogares, de manera segura, minimizando las posibilidades de contagio. Corresponde así mismo al empleador determinar los horarios, turnos, fechas y grupos de trabajadores para iniciar progresivamente las actividades en jornadas prolongadas o de recuperación. Entre las directrices consta también la necesidad de continuar con la modalidad de teletrabajo, siempre que sea posible, dando prioridad a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Se consideran tales a mujeres embarazadas, personas con discapacidad, mayores de sesenta y cinco años, o que adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. Por su parte, la Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos del Ministerio de Trabajo expidió la guía de actuación para la prevención y control del Covid-19, durante la jornada presencial de los trabajadores. Esta establece los niveles de riesgos ocupacional (muy alto, alto, medio, bajo).

Riesgo muy alto de exposición

Los trabajadores y/o servidores en esta categoría incluyen:

- Trabajadores y/o servidores del cuidado de la salud (por ejemplo, doctores, enfermeras(os), dentistas, paramédicos, técnicos de emergencias médicas) realizando procedimientos generadores de aerosol (por ej. Entubación, procedimientos de inducción de tos, broncoscopias, algunos procedimientos y

exámenes dentales o la recopilación invasiva de especímenes) en pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19

- Personal del cuidado de la salud o de laboratorio recopilando o manejando especímenes de pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19 (por ej. Manipulación de cultivos de muestras de pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19).
- Trabajadores y/o servidores de morgues que realizan autopsias, lo cual conlleva generalmente procedimientos generadores de aerosol, en los cuerpos de personas que se conoce o se sospecha que portaban el COVID-19 al momento de su muerte. (Ledesma, 2017, p. 10)

Riesgo alto de exposición

Los trabajadores y/o servidores en esta categoría incluyen:

- Personal de apoyo y atención del cuidado de la salud (por ej. Doctores, enfermeras(os) y algún otro personal de hospital que deba entrar a los cuartos de los pacientes) expuestos a pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19. (Nota: cuando estos trabajadores y/o servidores realizan procedimientos generadores de aerosol, su nivel de riesgo de exposición se convierte en muy alto)
- Trabajadores y/o servidores de transportes médicos (por ej. Operadores de ambulancias) que trasladan pacientes que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19 en vehículos encerrados.
- Los trabajadores y/o servidores mortuorios involucrados en la preparación (por ej. Para entierro o cremación) de los cuerpos de personas que se conoce o se sospecha que portaban el COVID-19 al momento de su muerte. (Ledesma, 2017, pp, 10-11)

Riesgo medio de exposición

Los trabajadores y/o servidores en esta categoría incluyen:

Los trabajos con riesgo medio de exposición incluyen aquellos que requieren un contacto frecuente y/o cercano (por ej. Menos de 1,8 metros de distancia) con personas que podrían estar infectadas con el SARS-CoV-2, pero que no son paciente que se conoce o se sospecha que portan el COVID-19. En áreas con una transmisión comunitaria en progreso, los trabajadores y/o servidores en este grupo de riesgo podrían tener contacto frecuente con viajeros que podrían estar regresando de lugares internacionales donde exista una transmisión generalizada del COVID-19 [...]. (Ledesma, 2017, p. 11)

Los actores sociales que la conforman -estudiantes, académicos, trabajadores manuales y administrativos y autoridades-, así como otros sectores de la sociedad que interactúan con universidades, colegios e institutos superiores y centros de investigación, han tenido que hacer frente con premura y creatividad al reto de

reorganizar sus actividades para dar continuidad al ejercicio de sus funciones sustantivas y para seguir atendiendo los retos y problemas de las instituciones educativas a través del uso de las tecnologías.

Las mismas que no se limitan solamente a la utilización de sistemas en computadoras personales, sino un cúmulo de herramientas que facilitan las labores diarias, como celulares inteligentes, tablets, portátiles, dispositivos de almacenamiento, entre otros y por mencionar alguna de las aplicaciones más populares (whatsapp, mensajería instantánea, facebook, scanner digital, llamadas, video llamadas por zoom o skype empresarial, planner etc). Todas estas herramientas cumplen funciones diferentes, pero permite además tener una comunicación directa empleado-empleador.

El trabajo virtual es una oportunidad en tiempos de crisis y acota que las TICs no reemplazan al hombre en su condición laboral, ya que son una herramienta útil que nos permite ver la cotidianidad de la vida desde otra perspectiva, la posibilidad de conectarnos, relacionarnos, y desarrollar actividades laborales sin que se requiera la presencia física en un sitio determinado. Sin embargo, se requiere de disciplina, organización, convicción, capacidad de adaptación al cambio tanto por parte de las empresas como por parte de los trabajadores

También cabe considerar el enunciado Lubiza, (2010) quien concluye en su artículo que el trabajo virtual demanda que los países, empresas y personas inviertan en infraestructura tecnológica y legal que pueda hacer del mismo algo estable y seguro para los trabajadores. Pero, aun así, es una opción muy viable en la nueva economía digital y en los países que van en rumbo a la sociedad de la información y el conocimiento, pues permite la generación de nuevas economías y el fortalecimiento del capital intelectual en el país, gracias a las posibilidades de transferencia tecnológica y al posicionamiento del intelecto humano implícitos en las relaciones de trabajo bajo nuevas modalidades. En este punto, la cultura organizacional y del entorno juega un papel preponderante en la disciplina y responsabilidad de los colaboradores con su trabajo que pueden ser sustentadas mediante el cumplimiento de tareas, actividades en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

2.8. Educación Virtual

En respuesta a la emergencia sanitaria, todos los estudiantes universitarios debieron adecuarse apresuradamente a la enseñanza remota dentro de las nuevas condiciones, y esto fue posible gracias a la tecnología. La modalidad virtual permitió que se diera continuidad a los Programas de Movilidad entrante y saliente en la mayoría de las universidades.

“El aprendizaje virtual o e-learning se caracteriza por no estar presentes, en el mismo espacio físico, el emisor y el receptor. Significa que el seguimiento de los recursos didácticos para la enseñanza no requiere necesariamente la conexión simultánea docente–alumno– compañero de clase.” (Fuentes, s.f, p. 2). Se plantean nuevas metodologías de enseñanza para una comprensión favorable de las clases. Sin embargo, para muchos fue un reto dado que el no contar con los medios y recursos tecnológicos les dificultaba ser parte de ello teniendo como consecuencia la decersión escolar.

Requisitos para la enseñanza virtual

La educación virtual, como se ha aclarado en la definición, ocurre en un ámbito digital. Por consiguiente, esta formación va a tener sitio por medio de los diferentes dispositivos que dan las TICs. Para que la teleformación se gestione de manera óptima, es requisito realizarlo por medio de una plataforma LMS. Siendo parte de eso, las plataformas virtuales fueron la primordial herramienta para los procedimientos de educación. Teniendo presente que no toda la población escolar contaba con una entrada a ella.

Las plataformas LMS

Las plataformas LMS son espacios virtuales de aprendizaje para facilitar la vivencia de capacitación virtual. LMS es el acrónimo de Learning Management System, traducido al español como Sistemas para la Administración del Aprendizaje. Estas se utilizan tanto en instituciones educativas como en organizaciones. Posibilita la construcción de Salas virtuales donde se producirá el grueso del aprendizaje del estudiante. Las plataformas LMS tienen diferentes herramientas para la organización de la formación, registrar la actividad de estudiantes tanto como maestros, así como para la comunicación síncrona y asíncrona entre los individuos competidores.

Algunas de las herramientas más utilizadas en las plataformas LMS son: correo electrónico, foros, chat, videoconferencia, redes sociales como herramientas de comunicación. También se componen de wiki, tablón de anuncios, tareas, blog, informes, evaluaciones, agenda, calendario, notas, compartir documentos o contenidos para la gestión del aprendizaje. Todas las herramientas incluidas en las plataformas son para gestionar la capacitación de forma óptima sin necesidad de prespecialidad. Las plataformas se pueden clasificar, según el coste, en plataformas bajo licencia y plataformas como recurso educativo abierto. Las plataformas más utilizadas para la enseñanza virtual son:

- Plataformas LMS bajo licencia: SuccessFactors LMS, Aulapp, Blackboard, Desire2Learn, eCollege, Canvas, WebClass, Litmos, Paradiso LMS, Saba Learning, Sensei LMS, Wormhole Live Learning Platform12.
- Plataformas LMS de software libre: ATutor, Chamilo, Claroline, Dokeos, ILIAS, Moodle, Proyecto Sakai, SWAD. (¿Qué es la enseñanza virtual?, 2018, párrafo 8)

Los contenidos interactivos

En la educación virtual, además, los contenidos son interactivos. Una vez que hablamos de interactividad en la capacitación en línea, hacemos referencia a la interacción de colaboración o de contestación entre los estudiantes y el curso o plataforma que tiene el curso. Los contenidos interactivos van más allá del escrito plano que pudimos encontrar en los manuales. Los contenidos interactivos permiten al estudiante del curso navegar por los contenidos, indagar en los conceptos o expandir la información más allá del escrito.

En definitiva, los contenidos interactivos logran agregar didáctica al conocimiento a adquirir. El formato que suelen tener los contenidos interactivos es el conocido como SCORM. SCORM es el acrónimo de Sharable Content Object Reference Model, en español Modelo Referenciado de Objetos de Contenido Compartible. Este formato reúne tanto el grueso de conocimiento a adquirir, como otros elementos didácticos para potenciar el aprendizaje de los alumnos. Algunos de los elementos que incluyen los contenidos interactivos, además del texto o la información, son: vídeos, enlaces, recursos para completar información, actividades interactivas de seguimiento, locuciones, menú de desplazamiento, video tutoriales, etc.

- Estos contenidos aumentan las posibilidades de que el alumno de la enseñanza virtual aprenda de forma autónoma. Para generar contenidos interactivos, existen herramientas que digitalizan o convierten el contenido plano al formato SCORM. Estas herramientas se pueden clasificar, según el coste de adquisición, en Herramientas de Autor y Herramientas de Licencia libre. (¿Qué es la enseñanza virtual?, 2018, párrafo 9)

2.8.1. Características de la enseñanza virtual

Rol del alumno activo

En la enseñanza virtual el alumno es el actor de su aprendizaje, siendo autónomo y realizando el curso e-learning a su propio ritmo. También puede aportar conocimientos adicionales mediante la participación o publicación en las distintas herramientas de difusión que compone la enseñanza e-learning.

Flexibilidad espacio/temporal

A través de la enseñanza virtual el conocimiento se puede producir en cualquier momento y lugar. Con el acceso al contenido ilimitado que permite la tecnología, siempre va a permanecer disponible para el estudio. En la capacitación virtual se puede producir aprendizaje 24 horas, 7 días a la semana. Así mismo, la enseñanza virtual potencia la educación permanente de las personas.

Material extenso

En la enseñanza presencial el material o conocimiento se limitaba al mensaje verbal del docente o a un manual. La teleformación puede llegar a contener múltiples recursos más allá del contenido didáctico y el material de estudio: enlaces, videoconferencias, videotutoriales, ejercicios, locuciones en el texto, videos para ilustrar el conocimiento, etc. Con ello, en la enseñanza virtual hay numerosas posibilidades de generar aprendizaje para el alumno.

Rol motivador del tutor

El tutor o docente de la enseñanza virtual posee un rol que va más allá de la transmisión de información. El rol del tutor es el de motivar al alumno a aprender. El tutor ha de desarrollar procesos que estimulan el pensamiento crítico del alumno y fomentar así su calidad de aprendizaje. En la enseñanza virtual el tutor es un guía y orienta al alumno en su proceso de aprendizaje. Además, el docente da *feedback* y les asiste en sus inquietudes. En definitiva, en la enseñanza virtual el tutor estimula y fomenta la actitud autodidacta del alumno.

2.8.2. Educación Virtual en la Universidad

Las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICs) no solamente representan un instrumento o un nuevo medio de información y comunicación. Es importante tomar en consideración que generan un nuevo espacio social y, por ende, un nuevo espacio educativo conocido como Educación Virtual. La Educación Virtual es un tipo de modalidad que representa una alternativa ideal para un importante grupo de estudiantes, ya que, por ejemplo, este tipo de Educación les permite compatibilizar su actividad laboral y familiar con su formación, permitiéndoles desarrollarla en su propio domicilio.

Algunas causas que originan la selección de la Educación Virtual como opción de aprendizaje son: el alejamiento de los centros de estudio superiores, la limitada disponibilidad de tiempo del estudiante y que el alumno presenta algún tipo de discapacidad que le impide acceder a las ofertas académicas presenciales. Para algunos autores, la Educación Virtual está confrontando problemas de calidad por la falta de planificación y control de los aspectos relativos a la planta docente y a las estrategias instrumentadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por ende, para mejorar la calidad de esta modalidad de estudios, es preciso evaluar permanentemente la planificación de sus procesos claves entre los que destacan: la base tecnológica para el desarrollo de los planes y programas virtuales, el número de estudiantes atendidos, la disponibilidad del material instruccional, las competencias de los profesores, la calidad y pertinencia de las estrategias didácticas y la interacción alumno – professor.

2.9. Afectaciones derivadas del trabajo en pandemia

2.9.1. El trabajo

Blanch citado por Molina, define el trabajo como aquella inversión consciente e intencional retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales de una cierta proporción de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, preparación de productos o ejecución de servicios con los que saciar cualquier tipo de necesidades humanas. Entendiéndolo como todo tipo de comportamiento ejecutado por un

individuo, independientemente de los recursos que tiene para realizarlo; haciendo referencia a todas las actividades desempeñadas como resultado de las exigencias que la vinculación a un cargo laboral le exige, y frente al cual percibirá unos ingresos económicos, acompañados de otras formas de recompensa por su labor ejecutada.

2.9.2. La calidad de vida laboral

Calidad de vida. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud para definir la calidad de vida, debemos empezar por conceptualizar la salud, la cual es entendida como el bienestar físico, mental y social que un individuo puede tener, a partir del cual se es consciente de las capacidades, se habilita para enfrentar tensiones propias de la vida y se trabaja de forma productiva con fines contributivos para la comunidad. La salud, es también considerada como un derecho humano fundamental, que requiere la presencia de condiciones y recursos necesarios para obtenerla como la paz, la educación, la vivienda, la alimentación, la renta, un ecosistema estable, la justicia social y la equidad.

Lo anterior estima la amplitud del concepto de salud, que incluye diversas interpretaciones subjetivas de lo comprendido en ese sentirse bien, donde la salud se reconoce de forma importante al ser parte inherente y fundamental de la construcción del bienestar el cual, se relaciona directamente con la satisfacción de necesidades básicas, que incluye un nivel adecuado de salud, alimentación, un techo y el contar con una labor por la cual se perciba una remuneración acorde con la ejecución, apuntando al logro de una vida con calidad, donde la forma como se vive, se relaciones con ese bienestar.

Entendiendo la calidad de vida como una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y felicidad satisfacción y recompensa. Lo anterior, nos permite evidenciar la relación del bienestar con la salud, por ende, con se encuentra ligado con una interacción dinámica entre el mejoramiento en la calidad de vida percibida versus las condiciones que la persona válida dentro de sus recursos propios.

La calidad de vida como ese estado de: satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos

objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. Al abordar positivamente la salud tanto física como mental de los colaboradores en la empresa, se garantiza su impacto en el desenvolvimiento que los mismos tienen en otros contextos con los que interactúan, ya sea en la familia, en la sociedad y comunidad.

Lo anterior, va de la mano de la productividad, al tener un equilibrio en su salud mental y física, el empleado se encuentra habilitado para ejecutar sus labores sin mayores contratiempos, ayudando finalmente con el cumplimiento de sus funciones, al logro de los objetivos institucionales. Las necesidades y factores que motivan a las personas en esta jerarquía se modelan identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Fisiológicas, Biológicas.

Dentro de este grupo se relacionan las necesidades básicas: el respirar, beber agua, dormir, comer, sexo y refugio.

De seguridad.

Se encuentran orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección: seguridad física, trabajo, ingresos, familiar y salud.

De amor, afecto y pertenencia.

Refiere al amor, el afecto y la pertenencia a grupos sociales, cumpliendo con fines que permitan afrontar con éxito la soledad y alienación: el matrimonio o convivencia, la familia, el sentirse parte integrante de una comunidad, una iglesia o un club social.

De estima.

Aparece en escena la autoestima, que implica el sentirse reconocido como persona, donde se valoren los logros particulares y se demuestre respeto hacia los demás, estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad; adicionalmente evidencia la autoconfianza, la competencia, la capacidad de logro, la independencia y la libertad que exhibimos.

De auto-realización.

Parten de la necesidad de ser y hacer dicha tarea que vinimos a llevar a cabo en la vida. La motivación como el compilado de los procesos que influyen en la conducta que presente la magnitud, la dirección y claro está la insistencia del sujeto, al instante de arrostrar al cumplimiento de un objetivo convirtiéndose en dicha característica que ayuda al nivel de compromiso de el individuo, evidenciada en proceso activos, dinámicos y orientadores, que logran conservar la conducta de las personas hacia la ejecución de fines esperados.

Se exhibe el empleado frente a la conveniencia de su espacio o contexto laboral y con las condiciones de la labor constituyéndose en un fin en sí mismo, para facilitar el alcance de objetivos propuestos y, que se encuentra directamente relacionada con la buena ejecución de la empresa, calidad del trabajo, rentabilidad y la productividad. La satisfacción laboral se entiende como esa sensación que exterioriza el empleado respecto al trabajo que desempeña, cómo se siente sobre sí mismo, las condiciones en las cuales desempeña su trabajo, este concepto se convierte en un índice medible mediante indicadores de gestión humana y son la base de la planeación del área de RRHH para implementar o desarrollar actividades y programas que mejoren el indicador y a su vez se vean reflejados en la productividad financiera de la empresa y en su posicionamiento en el mercado o en su impacto social.

Pero esta sensación positiva es el resultado de unos factores físicos y unos factores emocionales; tenemos como factores físicos: el sitio de trabajo es decir donde el empleado desarrolla sus actividades diarias, la remuneración que percibe el empleado por desarrollar estas actividades y dentro de los factores emocionales como lo son: las relaciones con sus pares de trabajo y niveles jerárquicos, oportunidades de

crecimiento laboral, personal y profesional, carga laboral y nivel de estrés, los anteriores factores son inherentes a la cultura y valores de la empresa, a la calidad del liderazgo de sus directivos.

Adicionalmente, hay otros factores que son relativos al círculo emocional del individuo como lo son las relaciones familiares, este último factor ahora con la situación actual de los cambios en las rutinas laborales por el COVID-19 ha sido objeto de mucha atención por parte de las autoridades de salud pública en nuestro país, ya que en época de confinamiento social se ha incrementado el componente de violencia intrafamiliar, y situaciones de intolerancia familiar, esto claramente es el resultado detonante de situaciones de insatisfacción laboral, que se han acumulado en el empleado y que de alguna manera se han manifestado con el círculo familiar por su convivencia permanente en el mismo espacio físico. Frente a la situación actual, que transformó los escenarios laborales, resulta completamente comprensible que ni la empresa, ni los dirigentes, ni los encargados del área de gestión humana estábamos preparados para manejar esta situación de Pandemia

Calidad de vida del entorno de trabajo.

Un entorno laboral saludable se entiende como un espacio propicio que favorezca la salud de los trabajadores, impactando positivamente en la productividad de la empresa, en la motivación del personal, en la satisfacción en general con respecto a las labores ejecutadas en el ejercicio de sus funciones y claramente en la calidad de vida en general del recurso humano. Se debe identificar la importancia de propender espacios positivos en la construcción de la salud y bienestar de los trabajadores, toda vez que se convierte en un facilitador del desarrollo, social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales.

La combinación de diversos factores que influyen en el bienestar del trabajador. Dimensiones de la calidad de vida. Cuando se aborda el concepto de trabajo, se resalta los beneficios que del mismo se derivan para quien lo ejecuta, tal como lo explican González, Peiró y Bravo (1996), quienes reconocen la importancia que el trabajo cursa en la vida del individuo, frente al cual se entrega tiempo y esfuerzo por parte del trabajador, quien persigue compensaciones económicas, materiales, sociales y psicológicas. A partir de lo anterior, se encuentran diversas posturas que

explican dimensiones como el ambiente físico, justicia en la compensación percibida, un buen clima laboral, vinculación social y otros elementos que facilitarán la adherencia a las labores ejecutadas y a la misión institucional.

Navajas (2003) retoma varias clasificaciones proporcionadas por diferentes autores al momento de explicar las dimensiones que componen la calidad de vida laboral. La compensación justa, los ambientes seguros y saludables, la integración social, el crecimiento personal, el desarrollo de las capacidades humanas y la relevancia social, como las dimensiones requeridas para definir la composición de la calidad de vida laboral.

Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado

3.1 Ámbito de estudio

La presente investigación está basada en un enfoque teórico científico, con una población total de 50 personas, dividida en estratos, docentes 44 entre contratados y titulares y 6 administrativos y servidores públicos de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, de la ciudad de Guaranda durante el período 2021.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1.- Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva tiene por objeto la descripción precisa del evento de estudio a partir de la cual se dan razones, este tipo de investigación se asocia con el diagnóstico a partir del cual se hace una enumeración detallada de sus características este tipo de investigación trabaja con uno o más eventos de estudio estableciendo casualidad entre ellos. (Hurtado, 2012, párrafo 3).

La investigación descriptiva en el desarrollo del estudio servirá para poder describir las diferentes temáticas que se desencadenan a raíz de la COVID-19, teniendo en cuenta que al atravesar la situación varias problemáticas nacen.

3.2.2.- Investigación Correlacional

“Este tipo de investigación está indicada para determinar el grado de relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno.” (Investigación correlacional, *s.f*, p. 1)

Es correlacional, porque busca determinar cómo se asocian o se relacionan las variables modalidades de trabajo y el desenvolvimiento laboral (causa-efecto) y la interviniente COVID 19, de los trabajadores de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar.

3.3 Niveles de Investigación

3.3.1.- Exploratorio

“Consiste en indagar acerca de un fenómeno poco conocido, sobre el cual hay poca información o no se han realizado investigaciones anteriores, con el fin de explorar la situación. Este holotipo permite que el investigador se familiarice con lo que está estudiando” (Hurtado, 2012).

Este nivel de investigación permitió explorar las principales características de las modalidades de trabajo asumidas a raíz de la pandemia COVID 19 y sus efectos en el desenvolvimiento laboral de los servidores públicos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

3.3.2.- Descriptivo

“Para investigaciones que pretenden <<medir variables>> pero no relacionarlas. [...] las investigaciones que no tienen variables no pueden ser categorizadas o bien que todos los modelos cualitativos quedarían <<encajados>> aquí (en tanto <<describen>> un fenómeno)” (Bassi, 2015, p. 376)

Permite describir, las perspectivas que tiene diferentes autores en relación al surgimiento de la pandemia, y como han logrado la ejecución de sus actividades laborales bajo las normas de seguridad establecidas por el gobierno

3.4 Método de investigación

3.4.1.-Método cualitativo

“Explicar y obtener conocimiento profundo de un fenómeno a través de la obtención de datos extensos narrativos.” (De Pelekais, 2000, p. 349)

El método cualitativo se utilizó para obtener conocimientos profundos sobre las diferentes problemáticas abordadas, con la finalidad de enriquecer con seguridad la investigación. Siendo parte de ello la recopilación bibliográfica.

3.4.2. Método Cuantitativo

“Explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos. (De Pelekais, 2000, p. 49)

El método cuantitativo se utilizó para obtener resultados estadísticos por medio de la encuesta planteada al personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar.

3.4.3.- Método Analítico

Es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. (Lopera *et al.*, 2010, p. 18)

Por lo tanto, este método permitió el análisis del problema de estudio determinando las modalidades de trabajo sus características, y su influencia en el desenvolvimiento laboral de los empleados de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

3.4.4.- Método Deductivo

Este método de la investigación “Es el proceso del razonamiento o raciocinio que pasa de lo universal a lo particular, es decir, consiste en obtener conclusiones particulares a partir de leyes universales”. (Sierra, 2012, p. 12). Este método permitió conocer el alcance que tuvo la pandemia COVID 19 y sus consecuencias en el campo laboral.

3.5.- Diseño de la Investigación

3.5.1.- Diseño Experimental

“El investigador manipula una o más variables de estudio, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas.” (Serrano, *et al.*, s.f, p. 5). Este diseño de investigación se aplicó con el propósito de analizar la relación e interacción de variables con el problema existente y su repercusión en el desenvolvimiento laboral.

3.6.- Población y Muestra

3.6.1. Población

Total, incluidos docentes y trabajadores

3.6.2. Muestreo no probabilístico

El muestreo no probabilístico “es la técnica de muestreo donde los elementos son elegidos a juicio del investigador, no se conoce la probabilidad con la que se puede seleccionar a cada individuo”. (Requena, s.f, párrafo 1). Por ser una población muy pequeña se utiliza la totalidad de la población para realizar las encuestas correspondientes

3.7 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Encuestas

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar, se aplicó 1 encuesta vía online, 1 dirigida al personal que labora en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Se determinada el diseño de la investigación, mismo que tiene relación con el problema, el análisis de la hipótesis y sus variables. Mediante los objetivos planteados para la investigación se determinó la población total de estudio teniendo como resultado 50 personas que desempeñan funciones docentes y administrativas en la Facultad de Jurisprudencia; y en consecuencia de ello:

- 1) Se seleccionó el instrumento de medición determinada como la encuesta. La cual es valida, confiable y se estructuro con 10 preguntas cerradas.
- 2) Se procedió a la aplicación de las encuestas, a través de ellas se obtuvieron datos verídicos que aportan al desarrollo de la investigación.

- 3) Posteriormente se recopilaron los datos obtenidos para conocer cuál es la realidad de los funcionarios.

3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

El procesamiento de la investigación se realizó a través de la clasificación, registro, tabulación, y codificación de los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado en la investigación. (encuesta). Para el análisis se utilizaron técnicas estadísticas (cálculo estadístico) las mismas que ayudaron a la estructura de cuadros de frecuencia, figuras circulares (pastel). Elementos que luego de la decodificación se procedió a realizar la interpretación de los datos obtenidos.

Capítulo IV: Resultados

4.1 Presentación de Resultados

Tabla 1.

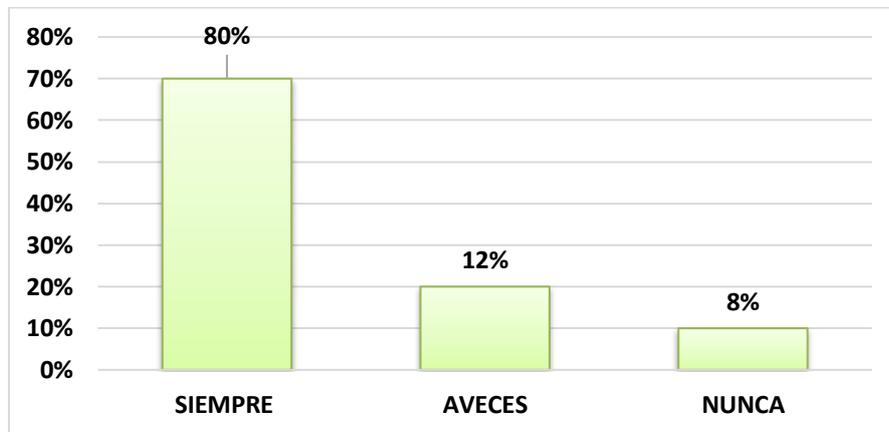
Impacto en el desempeño profesional.

ALTERNATI VA	FRECUEN CIA	PORCENTA JE
SIEMPRE	40	80 %
A VECES	6	12%
NUNCA	4	8 %
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.

Figura 1.

Impacto en el desempeño profesional



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

El cambio de modalidad presencial a virtual tuvo un fuerte impacto en el 80% de los encuestados en el desempeño profesional de los trabajadores y docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Estatal de Bolívar, teniendo en cuenta que la gran mayoría no estuvo preparada para un cambio drástico de modalidades y que éstas pudieran afectar en la vida laboral.

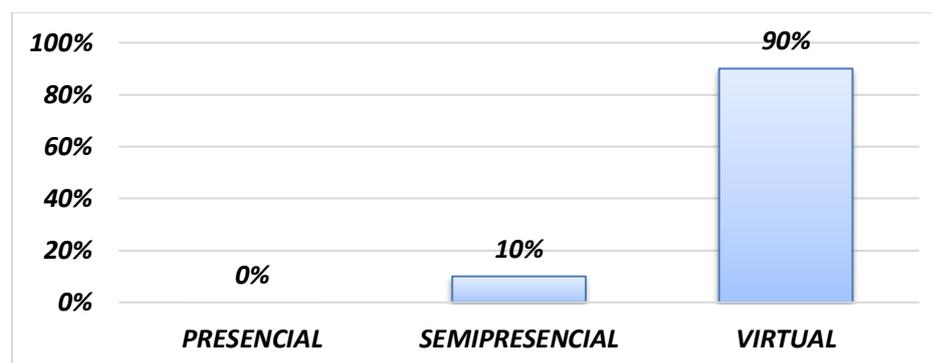
Tabla 2
Modalidad de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRESENCIAL	0	0%
SEMIPRESENCIAL	5	10%
VIRTUAL (teletrabajo)	45	90%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Figura 2.

Modalidad de trabajo



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

Como consecuencia de la pandemia, la modalidad de trabajo cambió repentinamente para el personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, puesto que se adoptaron medidas de bioseguridad a nivel nacional las cuales no permitían que los funcionarios realicen sus labores de manera presencial, y es por ello que el 90% se integró a la virtualidad.

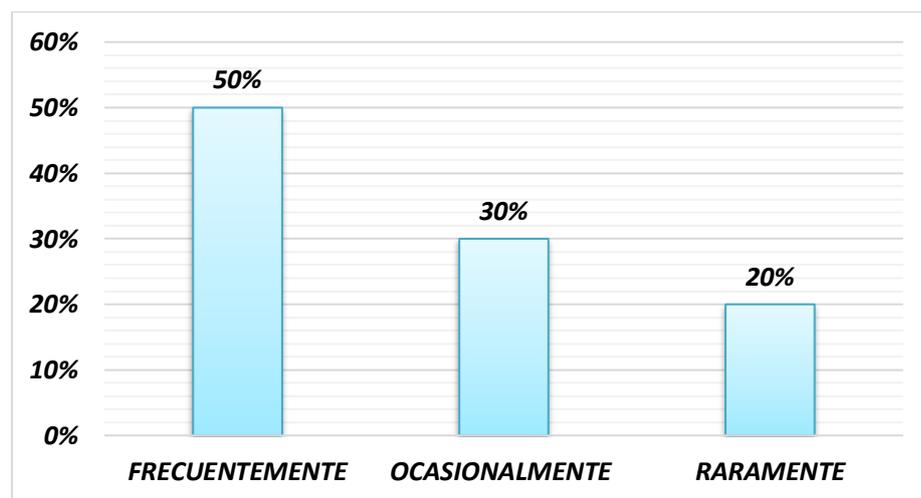
Tabla 3.
Ámbito tecnológico

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FRECUENTEMENTE	25	50 %
OCASIONALMENTE	15	30%
RARAMENTE	10	20 %
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Figura 3.

Ámbito tecnológico



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

El 50% del personal encuestado su manifestar que de cierta manera estaban preparados en el ámbito tecnológico, el contar con los conocimientos sobre tecnologías debió facilitar para que puedan adaptarse al modo virtual o teletrabajo. Siendo así una gran ventaja para aquellos, mientras que el otro porcentaje tendría que lidiar con la problemática.

Tabla 4.

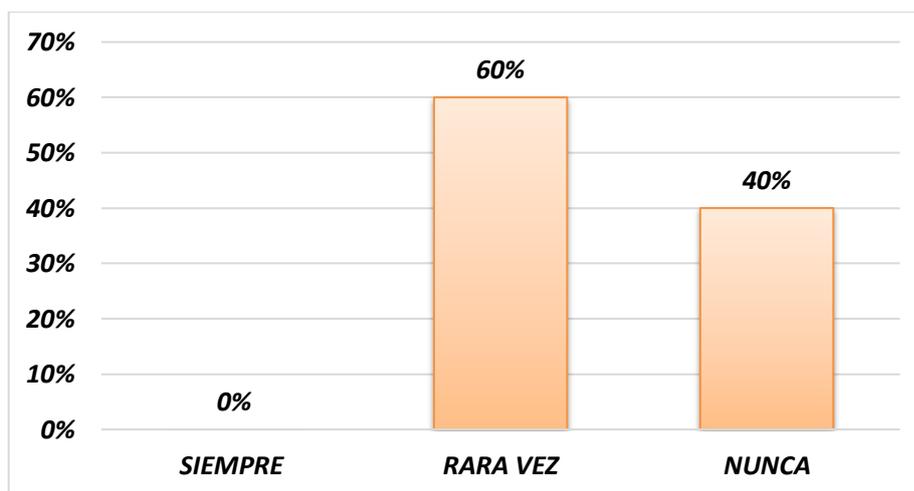
Diagnóstico bajo la modalidad virtual.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
RARA VEZ	30	60%
NUNCA	20	40%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Gráfico 4.

Diagnóstico bajo la modalidad virtual.



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

En relación a los resultados obtenidos en esta dimensión se puede apreciar que los docentes investigados en un 60% realizaron una prueba de diagnóstico para conocer las capacidades que cuentan los estudiantes para el aprendizaje de manera virtual, mientras que el 40% nunca lo hicieron. Lo que conlleva a poder identificar quienes no contaban con las posibilidades de poder seguir esta modalidad.

Tabla 5.

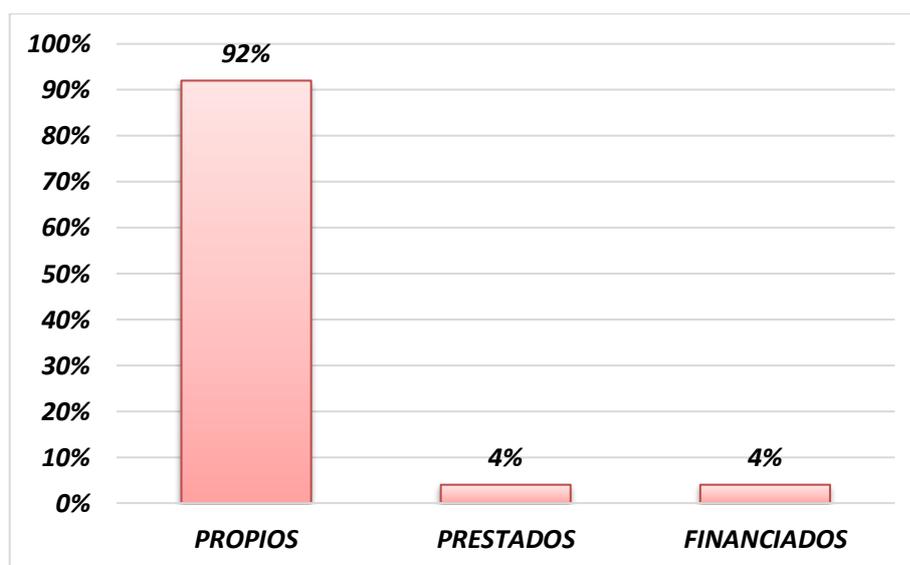
Recursos Tecnológicos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROPIOS	46	92%
PRESTADOS	2	4 %
FINANCIADOS	2	4 %
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Figura 5.

Recursos Tecnológicos



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

No existió mayor problema con el acceso a los recursos tecnológicos por parte de los funcionarios de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, casi en su totalidad contaban con los medios para poder realizar teletrabajo y garantizar los servicios constantes a la comunidad universitaria.

Tabla 6.

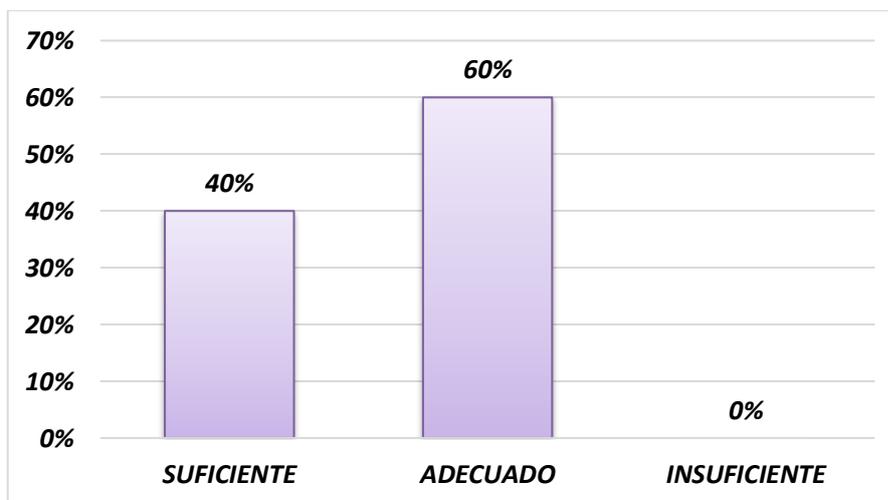
Tiempo de interacción virtual

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SUFICIENTE	20	40%
ADECUADO	30	60%
INSUFICIENTE	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Figura 6.

Tiempo de interacción virtual



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

El 60% del personal encuestado plantea que el tiempo empleado es el adecuado para poder lograr un aprendizaje satisfactorio, pero se debe tener en cuenta que no sería el suficiente ya que el estar de manera virtual no corrobora que los estudiantes se encuentren prestando atención en su totalidad.

Tabla 7.

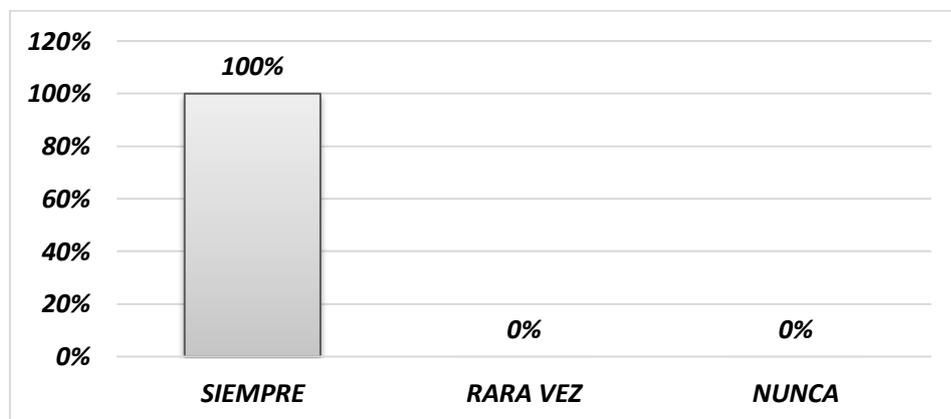
Resultados de trabajo

ALTERNATI VA	FRECUEN CIA	PORCENTA JE
SIEMPRE	50	100%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Figura 7.

Resultados de trabajo.



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Interpretación

Los resultados de este indicador reflejan el 100% de información que determina que los docentes están continuamente en comunicación con las autoridades pertinentes en el sentido de informar sobre los logros alcanzados en su trabajo facilitando de esta manera la gestión institucional

Tabla 8.

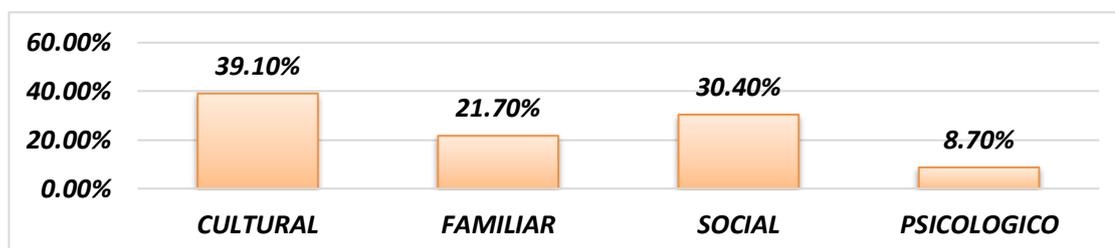
Cambios sociales, familiares, culturales y psicológicos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CULTURAL	18	39.1%
FAMILIAR	10	21.7%
SOCIAL	14	30.4%
PSICOLÓGICO	4	8.7%
TOTAL	46	100%

Nota: Elaboracion propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Politicas.

Figura 8.

Cambios sociales, familiares, culturales y psicológicos



Nota: Elaboracion propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Politicas.

Interpretación

De acuerdo a los resultados de las alternativas expuestas se logró determinar que el trabajo de confinamiento desencadenó cambios de tipo cultural en un 39.1%, en el área social el 30.4%, en el ámbito familiar 21.7%, en lo psicológico el 8.7 %. Por lo que se puede deducir que lo cultural está en relación con las costumbres, hábitos implantados en la pandemia y entrar en nuevas formas de comportamiento de bioseguridad. En lo referente a lo social las interrelaciones y las relaciones sociales se bloquearon por las medidas de seguridad y confinamiento. En lo familiar los cambios en ocasiones de seguridad, protección; en otras y por la influencia también económica se presentan problemas con sus parejas, hijos, e integrantes de la misma.

Tabla 9.

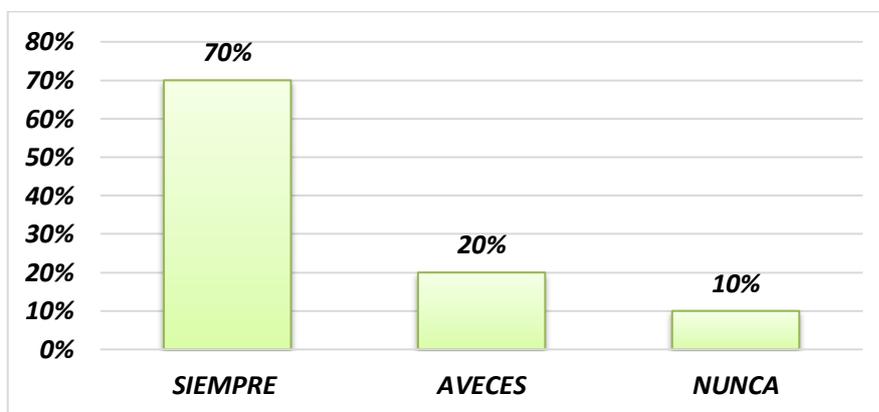
Problemas emocionales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	35	70%
A VECES	10	20%
NUNCA	5	10%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboracion propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Politicas.

Figura 9.

Problemas emocionales



Nota: Elaboracion propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Politicas.

Interpretación

En relación a los resultados obtenidos en esta dimensión el 70 % manifiesta que siempre han presentado afectaciones de tipo emocional primando especialmente las emociones primarias como son: tristeza, miedo, preocupación y las secundarias: ansiedad, culpa, soledad, aburrimiento, irritabilidad, debido al confinamiento, medidas de seguridad y alerta sanitaria, el 20% a veces, y el 10% nunca.

Tabla 10.

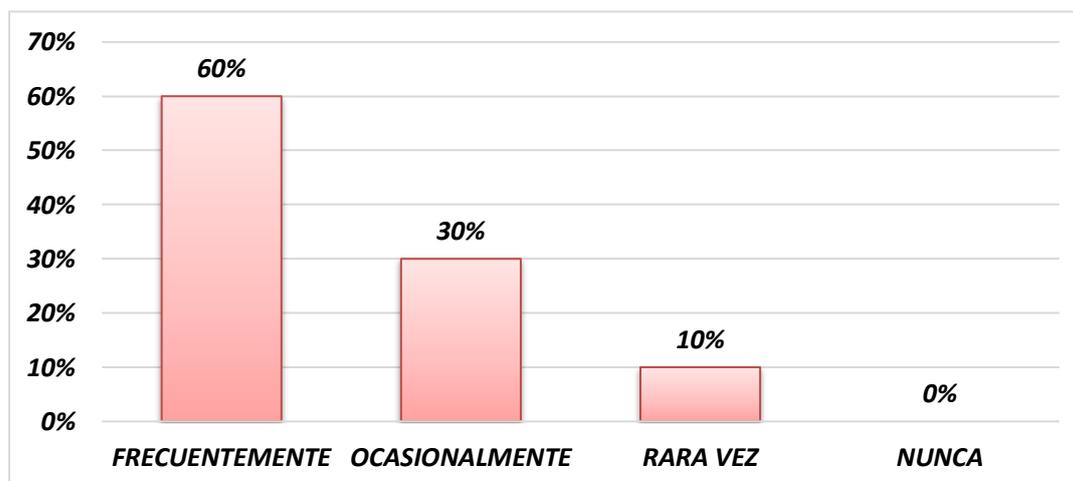
Redes sociales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FRECUENTEMENTE	30	60%
OCASIONALMENTE	15	30%
RARA VEZ	5	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboracion propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Politicas.

Figura 10.

Redes sociales



Nota: Elaboracion propia en base a las encuestas aplicadas a docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Politicas.

Interpretación

Al analizar los indicadores de trabajo se pudo determinar que el 60% de las personas encuestadas indican que utilizaban las redes sociales frecuentemente como recurso de apoyo durante las clases virtuales, el 30% ocasionalmente y el 10% rara vez. Las redes sociales fueron una herramienta clave para la modalidad de estudios virtual, ya que facilitaba en la mayoría de casos la comunicación alumno-docente y viceversa.

4.2.1. Transferencia de resultados

- Estudiar el efecto de los factores contextuales (comunitarios) en el problema social es de gran interés. Validar a través de los resultados obtenidos sobre la influencia de nuevos modelos de trabajo en el desenvolvimiento laboral y factores que intervienen en el mismo como consecuencia de la COVID-19 ha sido de gran ímpetu
- Los conceptos científicos deberán ser plenamente estudiados para quienes tengan que utilizarlos en la intervención de los modelos de trabajo a consecuencia del COVID 19, y en el desenvolvimiento laboral de los empleados de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar ya que requiere de conocimiento científico para comprender y orientar acerca de la prevención y tratamiento de efectos del confinamiento; por lo que en la etapa de socialización y difusión de resultados se informará con términos análogos en relación al público existente.
- Contar con la participación de profesionales en el proceso de investigación, para potenciar el uso social del conocimiento. En el transcurso del estudio se consultó a profesionales como Médicos, Especialistas, Trabajadoras Sociales, Psicólogos sobre como ha sido llevar tal situación en la vida diaria.
- Durante la evaluación existió la necesidad de ampliar la información científica de acuerdo a las necesidades de la población investigada.

4.2.2.- Beneficiarios Directo

Empleados Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas Universidad Estatal de Bolívar

4.2.3.- Beneficiarios Indirectos

Estudiantes, profesionales y demás personas con interés académicos para la utilización del mismo

4.3.- Impacto de la Investigación

Debido a la problemática generada por el Covid-19 y los cambios que produjo esta pandemia, los trabajadores tuvieron que adaptarse a nuevas modalidades y

metodologías de trabajo sin la presencia física en la institución en la cual laboran desde sus hogares y utilizando tecnologías acordes a la sociedad del conocimiento. Se exigen el desarrollo de competencias y motivaciones en relación a la situación que les tocó asumir. Dichos cambios han generado impactos que influyen en el trabajador en su ámbito laboral, personal en los aspectos sociales, culturales y psicológicos.

La presente investigación ha permitido conocer la problemática existente en el personal que labora en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo las modalidades laborales a consecuencia del COVID 19. Identificando las nuevas modalidades de trabajo y el desenvolvimiento laboral de los trabajadores en situación de confinamiento, las afectaciones derivadas por el trabajo en sus nuevas modalidades sobre la vida laboral.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas se realiza una propuesta que contempla estrategias de trabajo encaminadas a lograr mejorar la calidad de vida laboral y personal. De una forma científica y teórica. La misma que también puede ser utilizada por la comunidad universitaria y demás personas con interés académico potenciando la innovación, preparación para emergencias, fortalecimiento institucional y ayuda a la comunidad ampliando el beneficio a la población interesada en solucionar problemas de trabajo durante el aislamiento generado por la pandemia COVID y otros

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

La implementación de nuevas modalidades de trabajo a consecuencia del COVID 19 influye en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar. Al analizar a las variables de estudio en relación a la investigación realizada se puede concluir que: La pandemia no solo se aborda desde la medicina. La crisis ha puesto de manifiesto la importancia de la sociología para manejar un fenómeno en el que el estudio de las relaciones sociales es fundamental, debido a que el confinamiento y aislamiento no ha permitido la interacción humana, inclusive con la familia por temor miedo al contagio y la aplicación de normas de bioseguridad.

El desarrollo de actividades laborales requiere de planificación, el inesperado brote del COVID-19 alteró la operatividad de las instituciones en lo que compete a la educación, determinando dificultad en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, imponiendo nuevas modalidades virtuales como único medio de comunicación y de enseñanza aprendizaje. La modalidad de teletrabajo fue implementada para la continuidad de las labores de cada empresa pública o privada, sin embargo, las consecuencias para un manejo correcto fueron altas, dado que no estaban familiarizados con tal modalidad.

La abrupta implementación de la modalidad de educación virtual en los procesos de formación profesional en las universidades ecuatorianas tuvo poca consideración al dominio de competencias tecnológicas y pedagógicas por parte del personal académico. Conllevó a la concreción de una educación tradicional, a pesar de la implementación de recursos tecnológicos masivamente. Asimismo, no se consideró la disponibilidad de recursos tecnológicos y accesibilidad de todo el estudiantado. Los programas tecnológicos utilizados por los docentes en sus actividades profesionales fueron el EVA y ZOOM, también correos institucionales y particulares.

Las tecnologías digitales pueden desempeñar un papel mediador para los participantes indistintamente del nivel educativo donde se empleen, en sus intentos de

alcanzar los objetivos de aprendizaje, cuando los docentes y estudiantes se encuentren capacitados y cuenten con los medios suficientes, en esta investigación los docentes se encuentran capacitados en educación virtual haciendo falta el dominio de metodología pedagógica. ; y que consideren que sus estudiantes no lo están, y la mayoría no cuentan con recursos tecnológicos, ni internet.

El trabajo en confinamiento ha determinado que el personal de la institución, se ha visto afectado emocionalmente debido a los cambios bruscos y obligatorios en su modalidad de trabajo al tener que alternar con obligaciones familiares. Los funcionarios de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias, Sociales y Políticas según las encuestas han planteado que el teletrabajo para algunos trajo consecuencias en la salud emocional, por el temor al contagio. La mayoría optó por esta modalidad ya que el gobierno optó por tomar las medidas necesarias con el fin de evitar gran propagación de la enfermedad.

Se han presentado cambios en las diferentes áreas del convivir humano sean estas sociales, culturales, familiar, psicológicas. Por lo que se puede deducir que lo cultural está en relación con las costumbres, hábitos implantados en la pandemia y desarrollar nuevas formas de comportamiento debido a las normas de bioseguridad. En lo referente a lo social las interrelaciones y las relaciones sociales se bloquearon por las medidas de seguridad y confinamiento. En lo familiar los cambios en ocasiones de inseguridad, des protección; en otras y por la influencia también económica se presentan problemas con sus parejas, hijos, e integrantes de la misma. En lo psicológico stress. Cambios que han influido en la esfera laboral

5.2 Recomendaciones

La institución deberá elaborar políticas y procedimientos a fin de garantizar que el teletrabajo en los empleados se ejecute con los insumos necesarios, de forma adecuada, y con la perspectiva de evitar retrasos en sus labores.

Organizar capacitaciones a fin de transmitir conocimientos sobre el uso de las herramientas que permitan a los empleados reconocer los factores de riesgo y mitigarlos o eliminarlos.

Se deberán efectuar inspecciones a los lugares de trabajo con previo aviso a los trabajadores, a fin de valorar si el espacio y clima de trabajo se ajusta a lo recomendado por profesionales de seguridad y salud ocupacional.

Elaboración de un programa de enseñanza a distancia de emergencia Estableciendo las reglas para el aprendizaje a distancia, dar seguimiento al proceso de aprendizaje de los alumnos, y el desarrollo de planes de actuación de emergencia frente al Covid-19.

La institución debe promover a través de sus instancias respectivas un plan de seguridad y salud ocupacional encaminada a superar secuelas ocasionadas por el COVID 19 en sus Trabajadores.

La institución deberá capacitar a sus docentes en procesos didácticos virtuales que consideren en su trabajo la brecha digital.

La vuelta a la normalidad. Unicef señala que incluso se podría mejorar el punto de partida de antes de la crisis. En esta etapa proponen que haya un programa de apoyo escolar, programas de desarrollo de competencias TIC, y que se desarrolle la sociedad del conocimiento.

Bibliografía

Araujo, L., Ochoa J. y Velez, C. (2020). El claroscuro de la universidad ecuatoriana: los desafíos en contexto de la pandemia de COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (2), pp 1-17. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1241>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020, 22 de junio). *Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19*. LexisFinder. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Ayala, L., Freire, N., y Falconí, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (10). pp. 1-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00010.pdf>

Bassi, J. (2015). El marco metodológico. En J, Bassi. (Ed.), *Formulación de proyectos de tesis en ciencias sociales*. (págs. 370- 423). El Buen aire.

Ballesteros, B. (2014). Reflexión sobre la teoría de la sociedad del riesgo. *Temas Sociales*, (35), pp 203-215. http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n35/n35_a08.pdf

Beck, U. (2006). La lógica del reparto de la riqueza y del reparto de los riesgos. En U, Beck. (ed.). *La sociedad del riesgo*. Paidós. pp. 29-76. https://www.marcialpons.es/media/pdf/40308_La_sociedad_del_riesgo.pdf

Bosio, R. (2019). *Lineamientos básicos del Derecho Social. Tomo I*. Advocatus Ediciones.

Calderón, C. (s.f). Flexibilización laboral. *Ojo Público*. <https://ojo-publico.com/2398/flexibilizacion-laboral>

Decreto Ejecutivo. (2020). Decreto Ejecutivo. Recuperado el 5 de febrero del 2022. https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Decreto_Ejecutivo_No._1052_20200415200635.pdf

De Jesús, M. y Ordaz, M. (2006). El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Scielo*, XXV (2), pp 64-77.

De Pelakis, C. (2000). Métodos cuantitativos y cualitativos: diferencias y tendencias. *Telos*, 2 (2), págs. 347- 352.

Donoso, P. (2021). Retorno a las actividades laborales presenciales en sector público. Acuerdo Ministerial N° 215. Recuperado el 20 de enero del 2022. https://www.zonalegal.net/uploads/documento/10.2%20RETORNO%20A%20LAS%20ACTIVIDADES%20LABORALES%20PRESENCIALES%20EN%20SECTOR%20PUBLICO.pdf_

Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>

El Universo. (16 de junio de 2021). La Pandemia en Ecuador provoca más de 90 mil decersiones escolares. *El universo*. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/en-ecuador-90-mil-estudiantes-dejaron-de-asistir-a-clase-durante-la-pandemia-nota/>

El Comercio. (06 de mayo de 2020). 66 400 trabajadores perdieron sus empleos durante a emergencia sanitaria. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/despidos-desempleo-trabajadores-emergencia-sanitaria.html>

España, S. (26 de agosto del 2020). La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias. *El País*. <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>

Fuentes, M. (s.f). *Modalidades de aprendizaje virtual*. Recuperado el día 16 de enero del 2022. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/30838/n/modalidades-aprendizaje-virtual-mcfh.pdf>

Fuerte, K. (24 de enero del 2022). Zygmunt Bauman: "La única certeza es la incertidumbre". Instituto para el futuro de la educación. <https://observatorio.tec.mx/editorial/la-unica-certeza-es-la-incertidumbre-bauman>

Gallardo, I. (2020). Sociología y Pandemia: ??Transformaciones sociales en vía o

elementos coyunturales para el análisis de la pandemia?,
[10.13140/RG.2.2.34154.95681](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34154.95681)

Hurtado, J. (2012). *Investigación Descriptiva*. Recuperado el día 19 de enero del 2022.
<http://gerenciafinancieragrupo5.blogspot.com/p/investigacion-descriptiva.html>

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2020). *Informe del IESALC analiza los impactos del #COVID19 y ofrece recomendaciones a gobiernos e instituciones de educación superiores*. Recuperado el día 05 de enero del 2022. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/04/14/iesalc-insta-a-los-estados-a-asegurar-el-derecho-a-la-educacion-superior-en-igualdad-de-oportunidades-ante-el-covid-19/>

Investigación Correlacional. (s.f). *Investigación Correlacional*. Recuperado el día 13 de enero del 2022.
http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin_correlacional.pdf

Ledesma, R. (2017). *Acuerdo Ministerial MDT 0812020-, reforma el Acuerdo MDT 135-2017, referente al instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados (10-IV-20)*. Ministerio del Trabajo.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>

Lopera, J., et al. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 25 (1), pp 1-28.
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>

Lubiza, H. (2010). El Teletrabajo. Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3 (5), pp 93-109. <file:///C:/Users/allis/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-3252786.pdf>

Madero, A. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT 076-2020, teletrabajo emergente (MDT 12-III-20)*. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

Ministerio de Salud Pública. (2020). *Covid-19. Ecuador*. Recuperado el 7 de febrero del 2022. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/Bolivar-Guaranda-5.pdf>

Mejía, C. (2016). El trabajo en las sociedades modernas-industriales. Un recorrido de su centralidad sociocultural. *Xihmai*, 11 (22), pp 55-87. <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/17.pdf>

Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia. Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 1 (8), pp 79-118. <https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>

Molina, G. (2018). *El contrato a plazo fijo dentro de la legislación ecuatoriana*. [tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Catálogo en línea. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7904/1/PIUAAB011-2018.pdf>

Naciones Unidas. (2020). *Documento de Políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19*. Recuperado el 15 de enero del 2022. https://peru.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf

Navajas, J. (2003). *De la calidad de vida laboral a la gestión laboral. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación*. [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Tesis en línea. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5431/jnalde1.pdf?sequence=1>

Ordóñez, A. (2021). Transformaciones en las condiciones de trabajo de las trabajadoras públicas del Ecuador (de organizaciones afiliadas a la ISP) a partir de la COVID-19. Recuperado el 20 de enero del 2022. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8497/1/PI-2021-01-Ord%C3%B3%C3%B1ez-Transformaciones.pdf>

Ordorika, I. (2020). Pandemia y Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 49 (194), pp 1-8. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120>

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020). *Covid-19 deja un rastro de alta desocupación, inactividad y precariedad en el empleo en América Latina y el Caribe*.

Recuperado el 15 de enero del 2022. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_764643/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020). *Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*. Recuperado el 15 de enero del 2022. <http://cesalc.org/wp-content/uploads/2020/03/Covid-19-y-el-mundo-del-trabajo-1.pdf>

Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. [Programa de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Catálogo en línea. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-EI%20Teletrabajo.pdf>

¿Qué es la enseñanza virtual? (s.f). *¿Qué es la enseñanza virtual?* Recuperado el día 15 de enero del 2022. <https://www.grupoioe.es/que-es-la-ensenanza-virtual/>

Requena, B. (2014). *Muestreo no probabilístico*. Recuperado el día 12 de enero del 2022. <https://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-no-probabilistico/>

Serrano, A., et al. (s.f). *Métodos de Investigación de Enfoque Experimental*. Recuperado el día 30 de enero del 2022. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/10.pdf>

Sierra, M. (2012). *Métodos Generales*. Recuperado el 20 de enero del 2022. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/metodos_generales.pdf

Žižek, S. (s.f). *Coronavirus es un golpe al capitalismo al estilo de 'kill bill' y podría conducir a la reinención del comunismo*. Recuperado el 5 de enero del 2022. https://www.iztacala.unam.mx/errancia/v22/litorales_5.html



ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

ENCUESTA CERRADA

Encuesta dirigida al personal que labora en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas.

Encuestador: Edison Nicolay Garcia Borja

Tema: “Modalidades de trabajo efecto del covid-19 y desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas durante el período 2021”

Presentación: El presente estudio es requisito para obtener el título de Lcdo. en Sociología y tiene como objetivo “Investigar la influencia que ha tenido la implementación de nuevas modalidades de trabajo a consecuencia del COVID 19 en el desenvolvimiento laboral del personal de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar”

Por lo que solicito a usted muy comedidamente responda al siguiente cuestionario:

1.- Impactó en su desempeño profesional el paso de clases presenciales a virtuales debido a la contingencia ocasionada por el COVID 19?

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

2.- Indique cuál es la modalidad de trabajo que asumió la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas a consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID 19?

PRESENCIAL SEMIPRESENCIAL VIRTUAL

3.- ¿Estuvo preparado-a en el ámbito de la tecnología educativa para llevar a cabo los procesos de enseñanza bajo la nueva modalidad?

FRECUENTEMENTE OCASIONALMENTE
RARAMENTE

4.- Usted en calidad de profesor-a realizó un diagnóstico para identificar que sus estudiantes tienen las posibilidades de aprender bajo la modalidad virtual?

SIEMPRE RARA VEZ NUNCA

5.- ¿Contó con los recursos tecnológicos necesarios para trabajar desde casa?

PROPIOS PRESTADOS
FINANCIADOS

6.- ¿El tiempo que pasa conectado durante su interacción virtual con sus estudiantes es suficiente para lograr en ellos aprendizajes?

SUFICIENTE ADECUADO
INADECUADO

7.- ¿Usted informa constantemente sobre los resultados de su trabajo?

SIEMPRE RARA VEZ NUNCA

8.- Ha existido cambios a nivel social, económico, cultural, familiar debido a su trabajo en confinamiento?

CULTURAL FAMILIAR SOCIAL
PSICOLOGICO

9.- ¿Cree usted que le ha afectado en términos emocionales el confinamiento por la cuarentena establecida en su trabajo?

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

10.- Utilizó las redes sociales como recurso dentro del aula en apoyo a los procesos de enseñanza-aprendizaje bajo la modalidad virtual.

FRECUENTEMENTE

OCASIONALMENTE

RARA VEZ

NUNCA

Gracias.

Anexo 2. Memorias Fotográficas

Fotografía 1.

Identificación de la zona de estudio.



Autor: Nicolay García Borja

Fuente: Investigación de campo

Fotografía 2.

Entrevista realizada al personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.



Autor: Nicolay García Borja

Fuente: Investigación de campo

