



COVID 19 UNEFA BOLETÍN Volumen 7 2021

UNEFA



EDITORIAL

La historia muestra que toda sociedad vive período de cambios y transformaciones cuyos ciudadanos, pocas veces consciente de esto, generan formas de adaptación; otros se percatan de dichos cambios y los obstaculizan o los aceleran hacia finales satisfactorios según sus propios intereses.

GERENCIA EMERGENTE DEL
TELETRABAJO COMO EFECTO
DE LA PANDEMIA

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 3



NO SOLO DE LA COVID – 19,
ES LA QUE TENEMOS QUE CUI-
DARNOS

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 09

PERSPECTIVAS INNOVADORAS
EN LA EDUCACIÓN:
REINVENTAR LA UNIVERSIDAD
DESDE LAS TIC EN
TIEMPOS DE PANDEMIA

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 14



SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 2



AUTORIDADES

Rector

M/G. Pascualino Angiolillo Fernández

Vicerrectora Académica

Dra. María Josefina Parra

Vicerrector Administrativo

VA. Freddy Manuel Lozada Peraza

Secretario General

Cnel. Simón Francisco León Correo.

Vicerrector Defensa Integral

G/B. José Luis Moncada Moncada

Vicerrector de Asuntos Sociales y Participación Ciudadana

Lcdo. Marlon Junior Acuña Lezama

Vicerrector de Investigación Desarrollo e Innovación

Dr. Miguel Antonio Álvarez Cádiz

EQUIPO DE PRODUCCIÓN:

Director:

Miguel Antonio Álvarez Cádiz

Editora:

Maeva Elena Hernández Pereira

Diseño e Imagen:

Karlyne Alejandra Osorio Rojas

Corrección y Estilo:

Alfonso Ortiz

Miguel Ángel Álvarez



EDITORIAL

La historia muestra que toda sociedad vive período de cambios y transformaciones cuyos ciudadanos, pocas veces consciente de esto, generan formas de adaptación; otros se percatan de dichos cambios y los obstaculizan o los aceleran hacia finales satisfactorios según sus propios intereses.

La pandemia que vive actualmente la humanidad, ha definido uno de esos períodos de cambios y transformaciones, los cuales solamente la historia tiene la capacidad de visibilizar en todo su magnitud y dimensiones. Mientras tanto, los profesionales en filosofía van evaluando las marcas y huellas dejadas, a cada paso por las sociedades, con el propósito de alzar voces proféticas anunciando el devenir.

Así, el filósofo como Victoria Camps considera el confinamiento ocasionado por el virus SARS-CoV-2 como oportunidad para que los ciudadanos incrementen su capacidad de priorizar la satisfacción de sus necesidades y valorar mejor sus recursos. Este incremento de capacidades en unas sociedades y no en otras, aumentará las desigualdades en la humanidad.

Mientras el filósofo alemán Markus Gabriel considera a el cambio generado por la enfermedad del mencionado virus, ha impactado a los valores morales de cada sociedad y el incremento de reflexiones sobre la crisis climática en pleno desarrollo en el orbe.

Pero, existen filósofos que ubican ese cambio dentro de las propias estructuras societales del mundo actual, Noam Chomsky coloca el acento en la forma de organizarse de cada sociedad con el objetivo de prevenir el incremento de las desigualdades sociales. Otros como el filósofo surcoreano Byung-Chul Han, coloca el cambio en la tecnología la cual se está apoderando de la privacidad de los ciudadanos en todas sus dimensiones, siendo los de menores recursos los que sufrirán con mayor crudeza los embates del Covid-19.

El filósofo francés Jean-Luc Nancy se ubica en esta mirada tecnológica, específicamente en la interconectividad digital global, aún desconocida en el mundo de la política; pero, en ensayos en el mundo educativo, tratando de aprender la forma de utilizarse en el mundo de la ciencia del conocimiento, de la salud y el trabajo.

Es dentro de esta última mirada sobre el cambio generado por la Covid-19 en el cual se circunscriben los autores Unefista para desarrollar sus ensayos para esta edición, los cuales plantean los cambios, en pleno proceso, ocasionados por la SARS-CoV-2, como un cúmulo de oportunidades desafiantes para abordar, sin resistencias, las nuevas condiciones demandantes del teletrabajo; las previsiones a considerar en las enfermedades ocupacionales: así como la incorporación de tecnología en la enseñanza/aprendizaje como medio de transformación universitaria.

Los ensayistas Unefista en esta edición invitan a moverse, fuera de los espacios de confort, seguridad de la disciplina a la sociedad, para dar sus mayores esfuerzos y cooperación con el fin de estar al nivel de las transformaciones exigidas en este principio de centuria y milenio

Dra. Maeva Hernández
Editorial Universitaria
Caracas, junio 2021

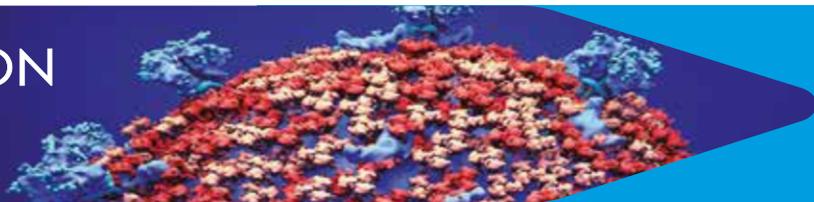




REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITÉCNICA
DE LA FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA
UNEFA



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN EL COVID EN VENEZUELA



GRADO ACADÉMICO	NOMBRES / APELLIDOS	CÉDULA DE IDENTIDAD	CARGO	TELÉFONO	CORREO
DOCTORA	ALBERTINA LAM NG	12.872.195	COORDINADORA DE POSTGRADO Y EXTENSIÓN	(0414) 1052302	PROF.ALANNG@GMAIL.COM
DOCTORA	MAEVA ELENA HERNÁNDEZ PEREIRA	5.589.165	DOCENTE INVESTIGADORA	(0426) 1197693	MAEVAUNEFA@GMAIL.COM
DOCTOR	RAÚL JOSÉ GONZÁLEZ	6.179.197	DOCENTE INVESTIGADOR	(0424) 2241415	RAGONZACA@GMAIL.COM
DOCTOR	ÁNGEL TORTOLERO LEAL	7.060.833	DOCENTE INVESTIGADOR	(0412) 4514772	ANGELTORTOLERO@GMAIL.COM
DOCTOR	ALEXANDER PARRA FINOL	4.741.301	COLABORADOR	(0414) 3669713	PARRAFINOL@GMAIL.COM
MAGISTER	MARVELIA GALINDO GUDIÑO	6.906.481	COORDINADORA DE SERVICIOS A LA INVESTIGACIÓN	(0416) 8343032	MARVELIAGG@GMAIL.COM
MAGISTER	DAVID PERUCCI	13.888.659	COORDINADOR DEL COMPROTIC	(0412) 7234474	PERUCCIDAVID@GMAIL.COM
INGENIERO	LUIS SULBARAN	24.289.404	COORDINADOR DE DESARROLLO INDUSTRIAL	(0414) 6077414	LUISANGEL@GMAIL.COM

COVID-19

GERENCIA EMERGENTE DEL TELETRABAJO COMO EFECTO DE LA PANDEMIA

Lisbeth Adays Rengifo Avadez
Núcleo Aragua
lisbethrengifo@gmail.com

RESUMEN

La humanidad está siendo afectada por una enfermedad nueva, por las características de transmisión se considera pandemia, todas las organizaciones están siendo impactadas por este flagelo, de manera abrupta, imponiendo una nueva modalidad laboral denominada el teletrabajo; favorece la ejecución de las tareas distante a las empresas, estableciendo nuevas relaciones laborales, nuevas competencias a dominar por el teletrabajador; el cual la organización debe formar para fortalecer dichas competencias y generar condiciones de productividad. El objetivo del presente ensayo proponer acciones gerenciales demandadas en el teletrabajo como efecto de la pandemia, mediante: i) Descripción de las conceptualizaciones, categorías y tipología del teletrabajo; ii) Identificación de las características emergentes del mercado laboral en relación con el teletrabajo; iii) Delinear acciones gerenciales demandadas por el teletrabajo. Los referentes teóricos están enmarcados en la conceptualización de teletrabajo, su base legal, las condiciones de mercado laboral y su gestión a nivel organizacional.

INTRODUCCIÓN

El accionar de las organizaciones está siendo afectado por la aparición de la enfermedad denominada coronavirus, la cual debido a su alto nivel de morbilidad y transmisibilidad se considerada una pandemia, originando una nueva modalidad de relaciones a nivel laboral denominada teletrabajo, impactando tanto a accionistas, gerentes como a trabajadores, por lo cual es necesario establecer nuevas condiciones laborales, considerando el elemento tecnológico como mediador de las relaciones entre institución y trabajador.

El presente ensayo intenta responder ¿cuáles son las acciones gerenciales a realizar por las instituciones frente al teletrabajo como efecto de la Pandemia? Para lo cual se proponen acciones gerenciales emergentes demandantes en el Teletrabajo como efecto de la pandemia, mediante la: i) Descripción de las conceptualizaciones, categorías y tipología del Teletrabajo; ii) Identificación de las características emergentes del mercado laboral en relación con el teletrabajo; iii) Delinear las acciones gerenciales demandadas por el Teletrabajo como efectos inmediatos de la Pandemia

El método utilizado es el análisis de contenido ya que favorece la comprensión de documentos, libros, artículos y ensayos como soporte del discurso escrito. Siendo su principal importancia divulgar los beneficios que tiene el teletrabajo en la sociedad, a pesar que existen restricciones de movilidad y de distanciamiento social producto de la pandemia.

DESARROLLO

TELETRABAJO

Ante la aparición del Coronavirus (COVID 19) como un virus con altas tasas de transmisibilidad, morbilidad y mortalidad, razón por la cual es considerada por la Organización Mundial de la Salud como Pandemia y cuyo vocero es su director Adhanom (2020), quien refiere que esa enfermedad está bajo la categoría de pandemia por las altas tasas referidas anteriormente, lo cual plantea una situación de vida definida por mantener un equilibrio entre protección de la salud, interrupciones económicas, sociales y los derechos humanos.

En virtud de lo antes expuesto, las organizaciones como entes dinamizadores de la economía han procurado un comportamiento de colaboración que coadyuve a mitigar los índices de transmisión de la enfermedad, para lo que se valen de nuevos esquemas de relaciones laborales, de protección del empleo, de una nueva concepción de las relaciones profesionales desde otra óptica a fin de que los objetivos institucionales previamente programados se cumplan y que repercuta en niveles de productividad y de competitividad. Es así como resalta el concepto de teletrabajo ante este nuevo escenario mundial; para Gallusser (2005) lo refiere: "Trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones" (p.3)

Se considera por lo tanto las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) como eje mediador de la relación laboral y tienen como base la comunicación electrónica, la cual inhibe el desplazamiento laboral, es decir, el trabajo se realiza a distancia (figura 1). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) la pandemia COVID 19 ha generado la necesidad de establecer distanciamiento social que promueva el uso del teletrabajo como modo de mantener la actividad económica, por lo que existe una transformación digital mejorando oportunidades para unidades productivas y para los trabajadores; existe por lo tanto una nueva forma de empleo vinculada a plataformas digitales.



Figura 1. Las TIC eje mediador de la relación laboral del docente universitario en espacio distante a la Organización.

Fuente: Google

Es importante resaltar que existen tipologías de teletrabajo, las cuales han sido estudiadas por Agudo (2014) y se presentan de modo resumida en la tabla 1

Tabla 1. Categorías y conceptualizaciones del Teletrabajo

CATEGORÍAS	CONCEPTOS
Según lugar de realización	Teletrabajo en Casa: trabajo que se realiza en el hogar pero vinculado con a la oficina mediante sistemas de telecomunicación.
	Teletrabajo Móvil: son aquellos trabajadores que se desplazan continuamente, combinan el trabajo entre la oficina o cualquier lugar remoto y desde distintas aplicaciones.
	Telecentros: consisten en oficinas satélites, sedes separadas de la sede central pero que están conectadas telemáticamente.
Según el trabajador	Por cuenta ajena o tele empleado: forman parte de la plantilla de la organización, de manera total o parcial realizan todo o parcial el trabajo fuera de la oficina de la empresa
	Autónomos: trabajadores que trabajan de manera individual y por cuenta propia
Según la forma	Individual: trabajadores que realizan e trabajo de manera individual
	Colectiva: grupo de trabajadores con el fin de realizar el trabajo para la organización, ya sea de manera autónoma o como asalariados de la empresa

Fuente: Agudo (2014) [Resumen de la investigadora (2021)]

De igual manera la OIT (1996) establece una categoría denominada trabajadores a domicilio (figura 2) en el Convenio 177 suscrito para su reconocimiento, seguridad y protección en las organizaciones. A los efectos del presente Convenio

a) La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo de una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

i. En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador

ii. A cambio de una remuneración

iii. Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los, materiales u otros elementos utilizados para ello

A menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.



Figura 2. Trabajadora a domicilio. Fuente: Google

b) Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual

c) MLa palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. (Artículo 1).

Esta definición otorgada por la OIT (1996, ob cit.) permite que aquellos países que no tienen definida la figura del teletrabajador dentro de su marco jurídico se apropie de este documento y pueda reconocer y regular a este trabajador, sobre todo en momentos en el que la pandemia ha obligado a muchos

mandatarios a la adopción de Decretos de Alarma con la finalidad de propiciar confinamiento social y evitar la propagación de la enfermedad.

MERCADO LABORAL

La migración al trabajo virtual genera unas características emergentes en el mercado laboral específicamente en escenarios donde prevalecen cambios abruptos producto de la pandemia. En este sentido el empleo se ha visto afectado por el COVID 19, es así como el Banco Mundial (2020) refiere que en América Latina la tasa de desempleo ha subido en toda la región y que puede extenderse en el tiempo.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020) por su parte indica que el mercado laboral de la región producto de la pandemia conducirá a la destrucción de empleos, aumento de la desocupación y la precarización de las condiciones de trabajo, por lo que los países de América Latina y el Caribe han implementado políticas de protección a los trabajadores destacando medidas como el trabajo a distancia, acuerdos sobre la reducción del horario de trabajo, promoción de la conservación del empleo; estas políticas se han implementado en países cuyo mercado laboral tienen estructuras formales.

Adicionalmente, el informe expresa que varios sectores han recurrido al teletrabajo o trabajo a distancia para cumplir con las medidas de aislamiento para seguir operando. Consideran que el 23% de los trabajadores en promedio puede estar incorporado en la modalidad de teletrabajo, descartando el trabajo informal y los que tienen un elevado grado de formalidad, como la manufactura.

Considerando lo expuesto, Weller (2020) destaca de igual manera respecto a la implementación del teletrabajo: “depende de la infraestructura tecnológica, su acceso y la proporción de trabajadores con las competencias digitales necesarias” (p.13).

Acorde a lo antes descrito, los países han implementado el teletrabajo como un elemento relevante en el mercado laboral con la finalidad de coadyuvar al control del impacto de la expansión de la enfermedad y a su vez de proteger al trabajador. Lo cual incluye al final a las propias instituciones, debido a que la aplicación del teletrabajo evitaría la desestabilización del mercado de laboral con la propensión de minimizar el desempleo.

Para instituir el teletrabajo los trabajadores requieren desarrollar unos niveles de competencia diferentes y diferen-

ciados en el desarrollo de su trabajo acostumbrado. Estas competencias permitan el desarrollo de su actividad laboral conforme de esta nueva modalidad.

Aguerrevere, Amaral, Bentata y Rucci (2020) consideran oportuno denominarlas como Habilidades del Siglo XXI:

(a) Habilidades Digitales: uso de la tecnología para interactuar en entornos virtuales en el ámbito personal, de trabajo y aprendizaje.

(b) Habilidad Socioemocional: creatividad, resiliencia, trabajo en equipo, manejo de emociones, autorregulación, manejo de tiempo y empatía.

Se hace imprescindible que los trabajadores se apropien de estas destrezas para seguir ofertándose en el mercado laboral, el cual, en momentos de incertidumbre, apela al teletrabajo, como una ventana para el desarrollo de la actividad laboral y para mantener activa la relación. Salazar (2007) resume las competencias que debe poseer el teletrabajador en tiempos de pandemia (ver Tabla 2)

AMBITO		COMPETENCIAS
	Competencias Técnicas	Saber navegar por internet, uso del e mail, uso intranet Saber usar programas básicos computacionales Comunicarse por Videoconferencia Utilización del chat Tener buena expresión escrita Interés por aprender a utilizar las nuevas tecnologías
Del Saber	Competencias Personales	Tener capacidad para aprender solo Saber crear cosas nuevas mediante trabajo personal Mantener el contacto profesional con los colegas Autocrítico con el propio trabajo Utilizar el apoyo de las instituciones dirigidos al teletrabajador Soportar períodos de aislamiento Gestionar un ambiente de trabajo saludable sin estrés Organización Disciplina Capacidad de administrar tiempo en casa Elevada necesidad de logro
Saber Hacer	Competencias Profesionales	Responsabilidad y autonomía Resolver problemas sencillos en relación a las nuevas tecnologías Mantener el equilibrio personal y la autoestima Ética, honradez y confidencialidad Importancia de la prevención de riesgos laborales Capacidad de análisis Transferir conocimientos a situaciones nuevas Saberse comunicar con mensajes claros y
Saber Comunicar y Transferir	Competencias de la Comunicación	Saber vender resultados Ofrecerse personalmente como profesional (teletrabajador autónomo) Mantener las relaciones pese a trabajar solo. Negociación de trabajos, precios, objetivos, condiciones Realizar actividades socializadoras

Con la finalidad de poner en práctica el teletrabajo y garantizar el éxito de la organización, para dar cumplimiento a los objetivos institucionales y a su vez, generar satisfacción en el trabajador bajo relaciones de ganar-ganar, es necesario generar acuerdos que garanticen un desempeño óptimo del trabajador. Gómez (s/f) indica que las instituciones deben considerar las necesidades individuales y grupales de las personas, con un proceso comunicativo desde las TIC's como elemento articulador entre empresa y trabajadores.

Lo esbozado implica que la mediatización de las TIC's en el proceso organizacional evita que los trabajadores se trasladen a su centro institucional, por lo que las actividades administrativas dependen de la calidad de las telecomunicaciones que exista en cada organización, así como de la capacidad organizativa del tiempo empleado por el trabajador ante las tareas designadas desde el lugar distante donde dará reportes de sus actividades.

De aquí que los gerentes le otorguen la debida importancia al proceso de formación de sus teletrabajadores, a fin de mantenerse en la espiral de competitividad en el mercado. De Haro (1998) menciona los elementos contentivos de los programas de formación:

“Procedimientos para el establecimiento de una oficina en el domicilio, creación de un programa y planes óptimos de trabajo en el domicilio, trato con la familia, amigos y vecinos, gestión de la profesión a distancia o mantenimiento del contacto con los clientes y compañeros de trabajo. Para los directivos, se tratan: Control a través de resultados en sustitución del control a través de la observación, mejora de las capacidades para el establecimiento de pautas de rendimiento, feedback sobre el rendimiento de los teletrabajadores, gestión de promoción de los teletrabajadores o mantenimiento del contacto entre el teletrabajador y las redes sociales y de información de la oficina. (p.95)”

La gerencia debe procurar que los teletrabajadores estén fortalecidos en las competencias mencionadas, a fin de generar elementos satisfactorios en la relación laboral que impacte de manera positiva en la percepción que tenga de su organización, así como de la realización de las actividades que a bien deba ejecutar, involucrando a los miembros del entorno familiar ya que estos son factores esenciales de apoyo al trabajador.

Una vez que el teletrabajador está fortalecido en las nuevas competencias laborales, se resalta la motivación como factor de gestión de talento humano que garantiza su permanencia en la organización visibilizándose bajo el cumplimiento de indicadores establecidos por el gerente. De aquí que Niño (2018) refiera que las nuevas tendencias son: “brindar autoridad, libertad, flexibilidad y balance entre lo laboral y personal” (p.342)

El gerente por lo tanto debe estar en un proceso de rediseñar sus estrategias de elevar los niveles de motivación de sus colaboradores a fin de permanecer en niveles óptimos de productividad y de competitividad organizacional.

CONCLUSIONES

El teletrabajo es una modalidad laboral importante en momentos en los que las organizaciones buscan mantenerse activas en el mercado de bienes y servicios, aunque la realidad circundante haya cambiado producto de la pandemia.

La gerencia de teletrabajo debe realizarse con sentidos de pertinencia humanista, inclusiva, donde la integridad de la persona se hace prioritaria, por lo que esta modalidad laboral es un factor coadyuvante de las políticas establecidas por cada Estado en materia de salud.

El gerente teletrabajo debe considerar que cada trabajador es una realidad diferente, por lo que las estrategias motivacionales deben estar presentes en todo momento.

Las organizaciones deben aprender a manejarse gerencialmente en escenarios de cambio abrupto por efectos de la enfermedad del coronavirus, por lo que su implementación mientras dure la pandemia y sea una política de Estado el confinamiento social para cortar las cadenas de transmisión de la enfermedad.

La gerencia debe ubicar modelos exitosos en teletrabajo y amoldarlo a las necesidades particulares, considerando las características de las tecnologías de información y comunicación de la sociedad en la que se piensa implementar.

Mantener en privilegio a sus empleados a través de programas de formación para fortalecer sus niveles de competencia, este debe realizarse de manera periódica ajustado a las necesidades de la organización y de los trabajadores

REFERENCIAS

Adhanom T. (2020). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es>

Agudo J. (2014). El Teletrabajo en las Organizaciones: Análisis de sus Beneficios y Barreras en las Empresas Españolas. Cuadernos de Gestión de Información. Pp 172-187. Recuperado de: <https://revistas.um.es/gesinfo/articulo/view/221801>

Aguerrevere G., Amaral N., Bentata C.y Rucci G. (2020). Desarrollo de Habilidades Para el Mercado Laboral en el Contexto de la COVID 19. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/desarrollo-de-habilidades-para-el-mercado-laboral-en-el-contexto-de-la-covid-19>

Banco Mundial (2020). Banco Mundial en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/overview>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El Trabajo en Tiempos de Pandemia: Desafíos Frente a la Enfermedad por Coronavirus. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf

De Haro J. (1998). Factores Relevantes para la Selección y Formación de Teletrabajadores. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 14, N° 1 págs. 89-98. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/42350.pdf>

Gallusser P. (2005). Creciente Avance del Teletrabajo Como Modalidad Laboral. Revista La Trama de la Comunicación, vol.10 pp.1-15. Universidad Nacional del Rosario. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>

Gómez P. (s/f). El Teletrabajo como Modalidad de Organización Laboral Moderna. Recuperado de: <https://repository.usf.edu.co/bitstream/handle/11634/12488/2018paolagomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

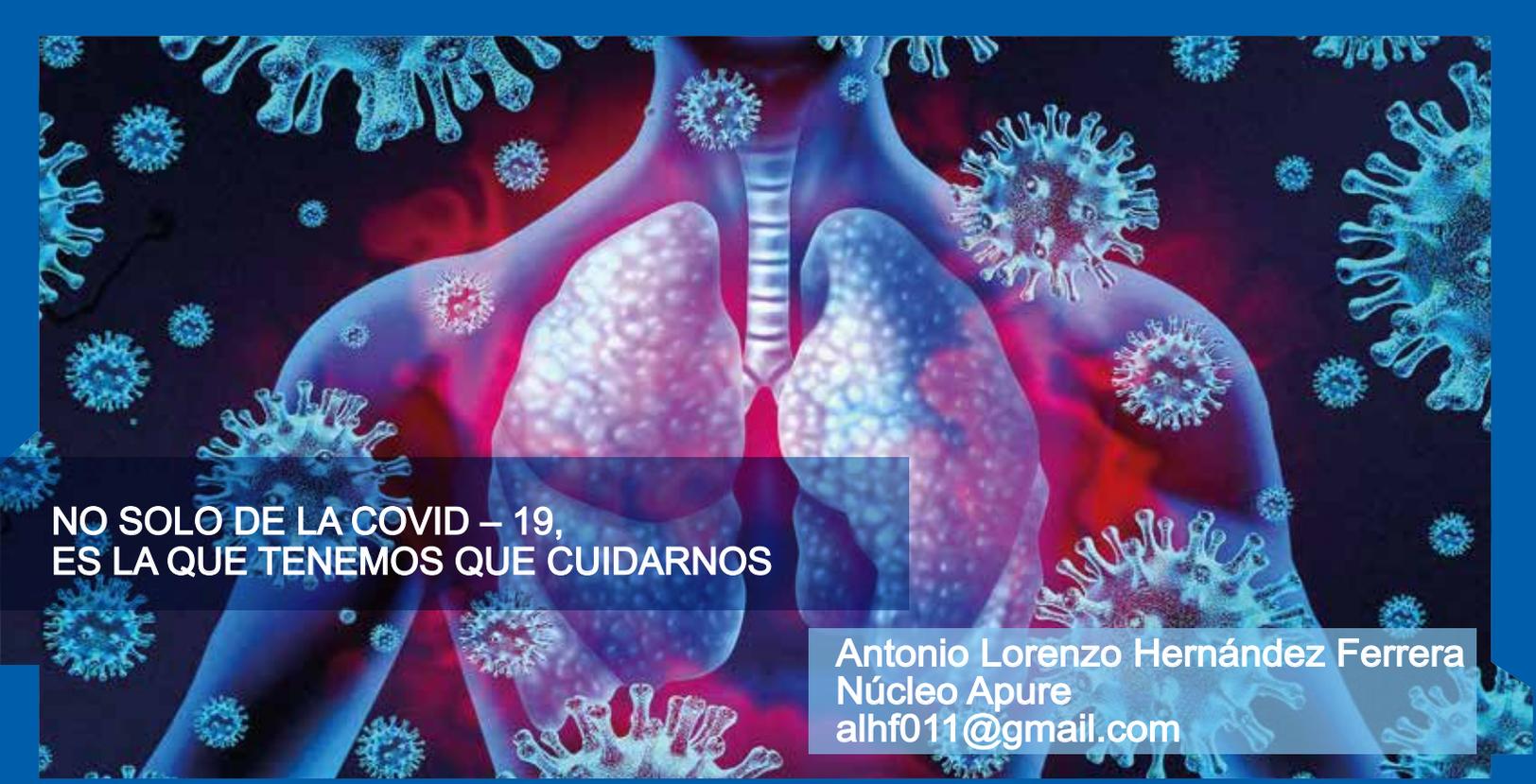
Niño C. (2018). Home Office Como Estrategia Para la Motivación y Eficiencia Organizacional. Palermo Business Review N° 18. Recuperado de: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT (1996). Convenio Sobre el Trabajo a Domicilio. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Salazar C. (2007). Teletrabajo y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Revista Internacional Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo N° 2. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Cristian_Salazar-Concha/publication/43067705_Teletrabajo_y_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad/links/5b0f4b53aca2725783f411ff/Teletrabajo-y-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad.pdf

Weller J. (2020). La Pandemia del COVID 19 y su Efecto en las Tendencias de los Mercados Laborales. Documentos de Proyectos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>



NO SOLO DE LA COVID – 19, ES LA QUE TENEMOS QUE CUIDARNOS

Antonio Lorenzo Hernández Ferrera
Núcleo Apure
alhf011@gmail.com

RESUMEN

Este ensayo tiene la finalidad de presentar un tema de gran importancia para la comunidad Unefista, esperando contribuir con el proceso evolutivo y el mejoramiento de la calidad de vida, de toda la comunidad Unefista. La pandemia del COVID – 19, cambio la forma de vida de las personas, obligando al estado venezolano a generar políticas y acciones para controlar la enfermedad por coronavirus en Venezuela; pero existe otro virus, menos contagioso pero más dañino y mortal como lo son las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales, los cuales afectan a los trabajadores y sus familias, dado que pueden disminuir la capacidad del trabajador en forma temporal o permanente, o hasta ocasionar la muerte. Motivo por el cual se presentan argumentaciones que sustentan tal afirmación con la finalidad de incentivar la toma de consciencia sobre formas de evitar enfermedades ocupacionales y accidentes laborales. Descriptores: COVID – 19, enfermedades ocupacionales, accidentes laborales, trabajadores.

PRESENTACIÓN

La COVID- 19

Desde que la COVID – 19 se convirtió en pandemia, todos los países del mundo y en especial Venezuela, han hecho las gestiones necesarias para controlar su expansión y mortalidad. La prioridad para combatir esta enfermedad no es más que un proceso laborioso y largo de vacunación a toda la población, lo cual permitirá reducir los efectos que ha producido la pandemia en las áreas de salud, economía y en la sociedad en general. Mientras esto ocurre, se deben cumplir medidas de bio seguridad que inciden en los procesos de producción, y por ende en las economías de sociedades, lo cual repercute en la disminución de la calidad de vida de las personas

La economía mundial está prácticamente paralizada, las calles de las ciudades casi desiertas. Venezuela no escapa de esa realidad, es más tiene la situación más crítica debido a las sanciones económicas impuestas al país. Las universidades son un ejemplo de la situación reinante, muchas de estas sus áreas académicas parecen edificios desiertos, abandonados o dignos para hacer una película de terror o de acción. Solo se espera que la situación se normalice, una vez que el proceso de vacunación avance en la Nación.

Las otras COVID en las universidades

Las universidades tienen la función de formar profesionales con competencia de anticipación ante los retos y desafíos generados e impuestos por la sociedad globalizada actualmente.

Para que esto ocurra existen otros elementos los cuales deben ser atendidos, con el mismo esfuerzo y trabajo con que se ha atendido la situación del COVID – 19; estos elementos nos son tan contagiosos, pero son más severos y mortales. Hablemos entonces de estos, que no son otros que los resultados a la exposición de situaciones de peligro existentes en los ambientes laborales, conocidas técnicamente como: “Los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales”.

Los accidentes y enfermedades ocupacionales son originados por la exposición sin protección del trabajador, a los agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, existentes en las áreas de trabajo. Según las estadísticas reportadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT. 2014), cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un incidente laboral, mientras a diario mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

En Venezuela es también preocupante, de acuerdo a las últimas estadísticas del Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales (INPSASEL, 2009), en el reporte de enfermedades ocupacionales, indica que las afecciones causadas por factores psicosociales constituyeron el segundo principal problema de salud, diagnosticada en los servicios de salud de las Direcciones Estatales de Salud de los Trabajadores, con 131 casos, lo cual constituyen 6,3 % de la población laboral atendida, a su vez se reportó un total de 39.413 accidentes de trabajo, de los cuales 325 fueron mortales, cifras éstas que sugieren un grave problema de salud pública y social.

Al comparar los datos antes descrito, con los actuales del COVID – 19, se puede inferir la situación existente en el ámbito laboral, del cual las universidades no escapan. La pregunta es la siguiente, ¿que son y por qué se producen los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales? Todo ello con la finalidad de contribuir con el proceso evolutivo y el mejoramiento de la calidad de vida, de toda la comunidad Unefista.

La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT, 2005), define accidente de trabajo como:

“Artículo 69: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias.

2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.

3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.”

La ley in comento define la enfermedad ocupacional de la siguiente manera:

“Artículo 70: Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.”

Con respecto a por qué se originan ambas, se tienen dos tipos causas, las directas y las indirectas, las causas directas son:

1. Condiciones Inseguras. Se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos, las herramientas y los puntos de operación. Las más comunes son:

a) Estructuras o instalaciones de los edificios y locales deteriorados, impropia-mente diseñadas, construidas o instaladas.

b) Falta de medidas de prevención y protección contra incendios.

c) Instalaciones en la maquinaria o equipo impropia-mente diseñadas, construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento.

d) Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones.

e) Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles, defectuosas o inadecuadas.

f) Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.

g) Falta de orden y limpieza.

h) Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes, faltantes o inadecuadas, en último término.

2. Actos Inseguros. Es la causa humana que actuali-za la situación de riesgo y tiende a producir el accidente. Esta acción lleva aparejado el incumplimiento de un método o norma de seguridad, explícita o implícita, que provoca dicho accidente. Entre los más comunes se pueden señalar:

a) Llevar a cabo operaciones sin previa capacita-ción.

b) Operar equipos sin autorización.

c) Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.

d) Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.

e) Limpiar, engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento.

f) Realizar acciones de mantenimiento en líneas de energía viva, sin bloqueo.

g) Viajar sin autorización en vehículos o mecanis-mos.

h) Transitar por áreas peligrosas.

i) Sobrecargar plataformas, carros, montacargas, entre otras.

j) Usar herramientas inadecuadas.

k) Trabajar sin protección en lugares peligrosos.

l) No usar el equipo de protección indicado.

m) Hacer bromas en el sitio de trabajo.

A continuación, se presenta la figura numero 1:



Figura 1. Agentes existentes en los puestos de trabajo.
Fuente: Google

Entre las causas indirectas se evidencia la falta de formación y capacitación para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales, la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo, problemas psicosociales y familiares, así como conflictos interpersonales con los compañeros y responsables. Además, están las características personales como la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo, de la habilidad en el trabajo.

Se debe tener claro que las consecuencias de los accidentes laborales son nefastas tanto para la víctima, como para su entorno, así como son la enfermedad laboral, la incapacidad, o la muerte del trabajador. Las Universidades son también afectadas, específicamente en el ausentismo, la pérdida de talento humano y las sanciones.

Es necesario realizar un aparte para profundizar los dos últimos aspectos. Una Universidad puede trabajar con limitaciones de recursos económicos, de estructura, insumos y equipos; pero jamás sin Talento Humano, sobre todo sin Talento Humano Profesional formado, capacitado, debido a que no existe ninguna opción distinta a esta.

El Talento Humano de una universidad, más expuesto a un accidente laboral o una enfermedad ocupacional es el Profesor, el cual se enfrenta a múltiples agentes y en forma simultánea, dado: la multiplicidad de sus funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, las aulas saturadas, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los estudiantes, grupos sean numerosos, la falta de recursos para realizar la tarea, además le sumamos las restricciones de bio seguridad, los cuales obligan al Profesor Universitario a cambiar totalmente su metodología de enseñanza, sin aviso y sin protesta, aunado a que nunca se presentó un plan de formación por parte de la Universidad para este aspecto, trayendo además consecuencias tales como la utilización equipos tecnológicos que en la realidad actual venezolana muchos no tienen disponibles por múltiples razones, además de las marcadas deficiencias en el servicio de internet y es una realidad a la cual no escapa el estudiante. Todo lo anterior y más presenta un panorama bastante conflictivo y devastador para el Profesor Universitario.

Las vacunas contra los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales

En los ambientes de seguridad integral, la filosofía imperante es el combate a los riesgos laborales de la siguiente forma: eliminación del riesgo de exposición, sin no se puede eliminar, se minimiza la exposición al mismo con equipos de protección personal y educación de prevención.

Según la norma COVENIN 2260-88, el programa de higiene y seguridad industrial "... es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales..." (COVENIN 2260,1988: p. 6). En la LOPCYMAT (ob cit, 2005), está definido como Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta forma.



Figura 2. Principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Fuente: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO-OSH 2001. (OIT, 2001: p.17)

La elaboración, ejecución y control del programa, está basado en cuatro aspectos:

1. Capacitación al personal de las actividades a realizar, equipos a utilizar y específicamente en el desarrollo de conciencia sobre la identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades profesionales en cada área respectiva de trabajo.
2. Motivación en que es la seguridad y salud laboral, lo cual permitirá fomentar la conciencia de lo que se está haciendo y el por qué.
3. Asignación de los recursos económicos, equipos e insumos necesarios que permitan cumplir con el programa de seguridad y salud laboral.
4. Control, seguimiento y mejoramiento del programa

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Únicamente una correcta y específica evaluación de los riesgos ligados a las condiciones de seguridad a los que está sometido el lugar de trabajo y sus trabajadores permitirá adoptar una política de prevención eficaz.

Establecer una política de prevención la cual permita reducir al máximo las posibilidades de sufrir un accidente o lesión relacionado con las condiciones de seguridad en el trabajo es uno de los pilares para garantizar un entorno laboral seguro.

La seguridad y la salud en el trabajo, dependen de una buena gestión relacionada con el área citada, la cual debe incluir los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.

Esperando con todas estas argumentaciones haber incentivado la toma de consciencia del por qué no sólo de la Covid-19 tenemos que cuidarnos, partiendo del hecho que la educación es una actividad sistémica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales - INPSASEL (2009). Distribución absoluta y porcentual de los accidentes declarados ante el INPSASEL según la actividad económica, género y gravedad del accidente. Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_estadisticas.htm

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - LOPCYMAT (2005). Gaceta Oficial No 38.236. 26 de julio de 2005.

Norma COVENIN 2260-88 (1988). Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Caracas: SENCAMER.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO- OSH 2001.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014). Seguridad y salud en el trabajo. Disponible:<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.html>.



PERSPECTIVAS INNOVADORAS EN LA EDUCACIÓN: REINVENTAR LA UNIVERSIDAD DESDE LAS TIC EN TIEMPOS DE PANDEMIA

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual compleja y cambiante, al sistema educativo se le exige cada vez más su modernización y nuevas orientaciones acordes con la globalización, la postmodernidad, las innovaciones tecnológicas y la búsqueda de un futuro sostenible. Para los intelectuales, la educación universitaria se percibe como una opción de transformación social. Por lo tanto, ésta debe responder a las exigencias que reclama la sociedad.

En este sentido, el sistema educativo venezolano se proyecta hacia una nueva educación para el cambio, cuyo objetivo es la transformación, ajustándose a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en sus artículos: 102 el cual reza:

“Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación

social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley”

Así mismo en el artículo 110 se dicta:

“Artículo 110. El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.”

Con base a estos dos artículos y los resaltados a criterio de la autora, se establece meridianamente el mandato constitucional, al estado venezolano sobre la materia.

En estos tiempos de pandemia por COVID-19, es importante investigar su consecuencia positiva en el ámbito

educativo. Ésta trajo consigo la transformación digital que ya venía desarrollándose en el mundo con el uso de recursos tecnológicos. Situación que exhorta a formarse en las competencias, conocimientos y actitudes esenciales. Así, existe la necesidad de reinventar, las perspectivas innovadoras en la educación: reinventar la universidad desde las TIC, tiene como propósito reflexionar sobre los retos y desafíos que se deben enfrentar desde la educación universitaria.

Asimismo, se invita a la innovación educativa humanista, para un futuro de posibilidades. Ofrece cambios, en un momento histórico de crisis mundial. Motivo por el cual se reflexiona sobre los aspectos: necesidad de cambio educativo; innovación educativa humanista; realidad virtual en la Universidad y formación en el área docente del Profesor Universitario.

DESARROLLO

Necesidad del Cambio Educativo

En la actualidad se generan cambios económicos, sociales y culturales dentro del mundo globalizado y competitivo, dichas transformaciones exigen de las instituciones formadoras de talento humano, la redimensión y actualización para estar a la par de los grandes avances científicos y tecnológicos propios de la postmodernidad.

Por tanto, es necesario desarrollar la creatividad para enfrentar el cambio y la innovación. Para De Bono (1994), ésta se ocupa "...del cambio de percepciones y conceptos que incluyen la novedad y la creación..." (p.99). Así, se resalta la necesidad práctica de la creatividad en el cambio educativo, ya que ésta se concibe como una esperanza para la transformación.

En este orden de ideas, se precisa retomar el debate del valor trascendental que tiene la educación para el desarrollo de las naciones. Es necesario asumir el compromiso por parte de las autoridades educativas en virtud de poder ocupar un espacio importante en esta nueva circunstancia mundial. Entonces, el sistema educativo venezolano requiere de la innovación y el conocimiento. Según Herrera y Gutiérrez (2011), señalan que "...la capacidad de un país o región para crear, adaptar y aplicar (o usar) el conocimiento está estrechamente ligada a sus posibilidades de desarrollo, de ahí la importancia que tienen el conocimiento y la innovación en las estrategias de transformación..." (p.18). Por tanto, la innovación y el conocimiento se consideran significativos para el desarrollo de la sociedad.

La pandemia por (COVID-19) provocó una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En el escenario mundial se tomaron medidas de aislamiento social. En la esfera de la educación, esta emergencia dio lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto, según lo expresado por Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (CEPAL- UNESCO, 2020).

Hoy el mundo se queda perplejo ante el inesperado cambio. La sociedad se pregunta con temor: ¿Qué haremos para continuar? ¿Cuáles serán los posibles escenarios en educación? ¿Cómo innovar? ¿Hacia qué horizonte se puede caminar? Por lo tanto, es necesario transformar la educación del futuro. Así, hablar de perspectivas es un anhelo, es hablar de esperanzas a mediano y largo plazo.

Desde el año 2020, el escenario que vive y padece el sector educación requiere del papel preponderante de la tecnología, de la importancia de la formación docente y participación activa comunitaria. Tal como lo asevera Salcito (2021), "...frente a la crisis global por motivo de la pandemia se ha evidenciado nuevas exigencias a la universidad y para los docentes, de allí la necesidad de innovación..." Igualmente, Bravermon (2021), hace el llamado:

"...Reflexionemos hacia el futuro con nueva energía, optimismo y liderazgo, veamos grandes oportunidades de cambio en la tecnología. La pandemia trajo cambios muy drásticos. La historia va preguntar ¿Qué hicimos en esta época tan particular? La no presencialidad impuso cambios de hábitos que se enfrentan como parte de nuestra visión, la transformación ya está ocurriendo, la clave es acertar en el modo de reimaginar la educación..."

Destacan Garza y Garnica (2021) que "...la pandemia activo el uso de los recursos tecnológicos, con fundamento en Swab..." (s/f), acotan que la nueva revolución tecnológica "...supone nada menos que una transformación de la humanidad, que está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos unos con otros..." (p.8).

Por todo lo planteado, es necesario el cambio en Venezuela. Situación que implica innovar con la incorporación de los recursos tecnológicos en el ámbito educativo (ver figura 1).

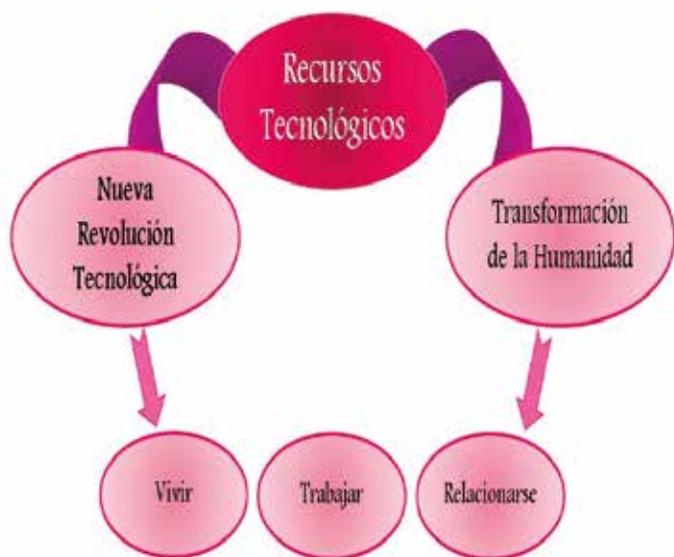


Figura 1. Recursos Tecnológicos en el Ámbito Educativo

Innovación Educativa Humanista

Se viven cambios sorprendentes y se está en el umbral de grandes transformaciones, situación que obliga a responder de manera precisa. Urgen condiciones favorecedoras de la innovación, de manera de atender las exigencias demanda por la sociedad. Es necesario prepararse para actuar con mayor presencia frente al uso de la tecnología.

El término innovación se ha convertido en el más utilizado en todas las áreas del conocimiento, por tanto, representa fuertes esperanzas en un mundo donde la crisis por la pandemia COVID-19 aumenta, los países desbordan sus límites, produciendo desequilibrio. Por lo tanto, se requieren vías nuevas que produzcan rupturas, cambios profundos que tiendan a superar las dificultades y garanticen un futuro prometedor a la humanidad.

En este sentido, De la Torre y Barrios (2000), definen la innovación como "... la formación de actitudes, prever y superar resistencias, conocer procesos, afrontar conflictos y crear climas constructivos..." (p.10). En otras palabras, los teóricos expresan la manera de asumir los cambios ante la incertidumbre de procesos novedosos en educación.

En este orden de ideas, se plantea la necesidad de un cambio de paradigma, empleando las palabras de Freire (2009) "... cambiar es difícil, pero es posible y urgente..." (p.12). Desde la Universidad se debe comenzar, es el gran

desafío a enfrentar. Ésta exige del compromiso de todos, en ella están puestas las esperanzas para una transformación social en Venezuela. También Bravermon (2021) aduce, "...es necesario romper paradigmas dentro del contexto universitario. Primero piensa que si se puede. Que no existen límites geográficos y físicos para acceder al conocimiento a través de la distancia..."

De esta manera, la educación universitaria debe repensarse, modernizarse, en cuanto a la asunción de innovaciones tecnológicas, cuyo resultado sea su transformación en el instrumento que garantice la formación del talento humano requerido por la sociedad. Así lo concibe la CEPAL-UNESCO (2020), "...las nuevas condiciones han requerido que el profesorado utilice plataformas y metodologías virtuales con las que no necesariamente se encontraba familiarizado..." (p.10).

Un nuevo perfil del Profesor Universitario en funciones docentes es requerido en las aulas universitarias. Por esto, la innovación en el conocimiento significa incorporar el uso de diversas herramientas. Los Profesores tendrán que aprender a utilizar las nuevas tecnologías de la información y comunicación (figura 2) pero también tener la capacidad para hacerlo adecuadamente, es decir, con responsabilidad ética.

Al decir De Bono (ob cit), "...es necesario que alguien se responsabilice de la marcha de las cosas..." (p.358). Entonces es al profesor, a quien le corresponde la responsabilidad. Con fundamento en lo expresado por Escobar (2003), "...el hombre es un ser axiológico. No puede concebirse una vida humana, verdaderamente humana, sin una tabla de valores..." (p.109). Así, detrás de cada esfuerzo realizado por el docente debe estar presente el valor responsabilidad.



En concordancia con lo anteriormente expuesto, es necesario elevar la conciencia de todos, para alcanzar una visión humanista que permita el mejoramiento de las condiciones sociales. Por lo tanto, la innovación partirá desde lo humano, dicho con palabras de Gadotti (2003) los profesores universitarios en función docente somos profesionales de lo humano, "... debemos ir madurando sin perder la juventud, es decir la voluntad de cambiar siempre...". (p.20)

El Profesor debe tener conciencia y sensibilidad. No puede existir humanidad sin educadores, ellos son los encargados de formar personas, son los responsables de hacer fluir el saber, construyen el sentido para la vida de las personas y para la humanidad, por eso son imprescindibles en la puesta en práctica de innovaciones educativas humanistas.

En términos de Salcito, (ob cit, 2021), "... La parte más importantes del cambio son las personas, la mentalidad de profesores y estudiantes es indicador del éxito. El aprendizaje virtual no es la plataforma tecnológica, ni la conectividad, es el enfoque y aceptación de todos para liderar con esta interrupción...".

Asimismo, en palabras de Bravermon (ob cit.)

"Es necesario desplegar la creatividad para mantener viva la educación. Atravesar desafíos inigualables, situaciones inéditas y realmente muy difíciles. La transformación educativa no se trata de tecnología, se trata de personas, se necesitan habilidades como la resiliencia, la motivación, la creatividad y la empatía."

Se demanda entonces de nuevas políticas para la emancipación. Teóricos como McLuhan (citado en Gadotti, 2003), señala que "... el planeta se volvió nuestro salón de clase y nuestro domicilio..." (p.15). Al ser la educación y la educación a distancia un bien colectivo, entonces la Universidad necesita ser un centro de innovación humanista. La educación a distancia es una estrategia para el desarrollo de un país. Entonces, la universidad necesita hacer su propia innovación. De su capacidad de innovar dependerá su futuro.

Partir de perspectivas innovadoras que den respuestas a la calidad humana y social. Reinventar la Universidad desde las TIC para una educación mejor para todos. Así, el cambio debe ser tejido por los ciudadanos, es decir la voluntad de los docentes, partir de un nuevo discurso más humano. Las respuestas que han implementado los diversos países han mostrado que existen iniciativas innovadoras y prácticas prometedoras, así como importantes avances en un tiempo récord para garantizar la continuidad del aprendizaje

(CEPAL-UNESCO, 2020, ob cit.).

La innovación educativa humanista, tiene que facilitar, intencionada y sistemáticamente, el paradójico proceso en el cual, "... siendo humanos, nos vamos haciendo humanos..." (López, 2006: 9). Este camino debe ocurrir en la universidad, todo proceso de enseñanza y aprendizaje debe tener por finalidad la educación auténtica como fenómeno humano y, por tanto, social e histórico.

Realidad Virtual en la Universidad

Por efecto de la pandemia, la mayoría de los países han optado por la continuidad del proceso educativo mediante recursos en línea y el uso de Internet, así como las diferentes herramientas de comunicación que proveen plataformas para acercar la escuela y los procesos educativos a los hogares y a los estudiantes en condiciones de confinamiento (CEPAL-UNESCO, 2020).

El reto para el futuro es emplear todo el potencial de las TIC para que los entornos virtuales permitan aprender, aun sin coincidir en tiempo ni espacio, estableciendo un modelo pedagógico que marque las pautas de acción de toda la comunidad educativa. Por tanto, es necesario incorporar la tecnología, proceso que requiere de aprender a desaprender, pensarse a sí mismo, al otro y al todo al mismo tiempo.

Así, pensar en nuevos espacios para la formación que permita la construcción y fortalecimiento de la educación universitaria es imprescindible. Hoy es un reto crear las condiciones para aprovechar las oportunidades brindadas por las tecnologías. Todo el espacio social se ha vuelto educativo (ver figura 3), es necesario estudiar desde el hogar, acceder a la formación disponible en las redes.



La virtualidad como categoría, es una opción para la discusión actual en la educación universitaria. Como afirma Bravermon (ob cit.):

“...La pandemia cortó la posibilidad de la presencialidad y un punto de encuentro. Potenció la virtualidad. En este contexto se debe reconocer la necesidad de nuevas formas académicas con avances tecnológicos, apostar por una adaptación inteligente y formativa coherente con las auténticas necesidades del siglo XXI...”

En ese mismo orden de ideas, el gran reto para las universidades consiste en repensar, investigar, reinventar y adaptar las TIC al proceso de formación, la invitación es a redescubrir el papel transformador de la institución de educación universitaria y ampliar sus compromisos con la sociedad, ante la necesidad de generación de contenido digital para el empoderamiento de los actores sociales. En términos de Garza y Garnica (ob cit), se necesita “...una Universidad que educa para transformar y se transforma para educar y trascender hacia la comunidad...”

Salcito (ob cit.) plantea “... necesitamos adoptar entornos de aprendizajes remotos muy nuevos, pero también repensar las formas en que podamos ser más eficientes y efectivos en nuestras escuelas y universidades...”, por lo tanto, muchas instituciones educativas planificaron el regreso de las actividades académicas y administrativas de forma remota. Esta nueva realidad, permitió al Profesor elaborar la planificación de sus clases, mediado por diferentes dispositivos tecnológicos. La docencia en el aula física debía realizarse en medios digitales. De esta manera proyecta la presencia a través de la tecnología en la educación remota.

Es el momento de transitar nuevas experiencias y avanzar conociendo los retos que operan actualmente con el pleno entendimiento de que la educación virtual trae reflexiones sobre la complejidad futura de frente a la Pandemia del Covid-19.

Así, otra realidad en las instituciones de educación universitaria lo constituye el modelo de aprendizaje híbrido. Éste integra el modo en línea y cara a cara, para crear una experiencia de aprendizaje integrada, proporcionando a los estudiantes una mayor flexibilidad, apoyo y nuevos canales de comunicación. Cabrol (2021, abril 04) destaca:

“...El mundo educativo ha cambiado, 20 países durante la pandemia han hecho educación remota y solamente 9 de ellos han sido capaces de crear un programa de educación

híbrida con el uso de internet, contenidos específicos y metodologías adecuadas. La distancia entre la educación remota y la educación híbrida es la que tenemos que tratar de solventar...”

Los teóricos recomiendan crear nuevos entornos pedagógicos, que van desde los servicios de educación a distancia hasta los establecimientos y sistemas virtuales de enseñanza universitaria, capaces de establecer sistemas de educación de alta calidad, favoreciendo el progreso social, económico, la sostenibilidad, así como otras prioridades sociales importantes.

Formación Docente

Es urgente la preparación académica del Profesor para el manejo de herramientas tecnológicas, como una manera innovadora para asumir el rol a la par de los adelantos que experimenta y exige la sociedad. Por tanto, es necesario ofrecer la posibilidad de acceder a los conocimientos referentes a la tecnología con la finalidad convertir sus habilidades en capacidades, tal como lo requiere el proceso educativo.

Se hace ineludible, que los profesores se adapten el uso de las nuevas tecnologías y al desarrollo de nuevos medios de transmisión, adecuados a las necesidades de comunicación para innovar el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que le permitirá realizar educación a distancia a través de las plataformas virtuales. Éstos tienen el deber de hacer uso de las alternativas tecnológicas, despertar interés por los contenidos y generar nuevas actitudes entre los estudiantes.

En Venezuela el sistema educativo exige enormes cambios significativos y las TIC presentan un apoyo. Así, los profesores deberán asumirse como líderes en el uso transformador de la tecnología digital y fomentar una cultura de colaboración, investigación e innovación para comprender el reto permanente que los continuos cambios tecnológicos les demandan.

El profesor universitario del siglo XXI debe ser altamente competente en el diseño, el desarrollo y la valoración de ambientes de aprendizaje, en los cuales se puedan emplear herramientas y recursos tecnológicos de manera formativa y pertinente, de modo que se aproveche el potencial informativo, comunicativo y motivador que tienen. Así, la capacitación y actualización del docente representa un desafío.

Freire (ob cit: 92) señala que el gran reto para el profesor universitario en funciones docentes de hoy, radica en

“...No es posible ayudar al educando a superar su ignorancia sino supera permanentemente la suya, no se puede enseñar lo que no se sabe, es un saber que debe vivir concretamente con los estudiantes, ya que el mejor discurso es la práctica...” (p.92)

Entonces, el desafío que corresponde al docente consiste en dar respuestas pertinentes a la demanda de los actores sociales en el contexto universitario.

A MODO DE CIERRE

La reflexividad acerca de la incorporación de la tecnología a la enseñanza y aprendizaje en las instituciones de educación universitarias, permite vislumbrar transformaciones, las cuales se suceden vertiginosamente e impactan la praxis del Profesor Universitario en funciones docentes.

Por lo tanto, se requiere la aplicación de políticas educativas innovadoras humanistas. El cambio es personal, las acciones deben estar permeadas de humanismo, ética y compromiso para garantizar el desarrollo educativo, social e histórico.

Entonces, el desafío lo comprende la formación profesor universitario el estudiante y la actitud positiva de éstos para utilizar la tecnología en beneficio de todo el colectivo, para acometer las transformaciones necesarias y formar profesionales acordes con los requerimientos de la sociedad del siglo XXI

REFERENCIAS

Bravermon, L. (2021, abril 04). Lecciones aprendidas y una mirada hacia el futuro en Latinoamérica. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=bjuIQUnNt6g&list=PLghKYHCrxGnmJYGpu605Q9XYpttMctb75&index=2>

Cabrol, M. (2021, abril 04). Un tiempo de transformación. La igualdad de oportunidades como clave. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=OLhghnaxwU&list=PLghKYHCrxGnmJYGpu605Q9XYpttMctb75&index=3>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Informe.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36850 (Extraordinaria) diciembre 30

De Bono, E. (1994). El pensamiento creativo. El poder del pensamiento lateral para la creación de nuevas ideas. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

De la Torre, S y Barrios, O. (2000). Estrategias Didácticas Innovadoras. Recursos para la formación y el cambio. España: Ediciones Ortoedro, S.L.

Escobar, G. (2003). Ética. Introducción a su problemática y su historia. México: McGraw-Hill Interamericana.

Freire, P. (2009). Pedagogía de la Autonomía. Madrid: Siglo XXI Editores.

Gadotti, M. (2003). Perspectivas actuales de la educación. Buenos Aire. Siglo XXI editores

Garza, R y Garnica, E. (2021, abril 04). El aprendizaje híbrido como una nueva norma. . [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=NnhYSOi2ilw&list=PLghKYHCrxGnmJYGpu605Q9XYpttMctb75&index=4>

Herrera, R y Gutiérrez, J. (2011). Conocimiento, Innovación y Desarrollo. [Libro en Línea] Disponible en: http://www.casatic.org/wp-content/uploads/2015/03/RafaelHerreraCR_conocimiento.pdf. Consulta: 23, mayo 2021

López, M. (2006). Una filosofía humanista de la educación. México: Editorial Trillas.

Salcito, A. (2021, abril 04). Re imaginando la educación. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=pShsthidwc4&list=PLghKYHCrxGnmJYGpu605Q9XYpttMctb75&index=1>

LA OMS Y LA OIT ALERTAN LAS JORNADAS DE TRABAJO PROLONGADAS AUMENTAN LAS DEFUNCIONES POR CARDIOPATÍA ISQUÉMICA O POR ACCIDENTES CEREBRO VASCULAR

17 de mayo de 2021
Comunicado de prensa

Las jornadas laborales prolongadas provocaron 745 000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016, una cifra un 29% superior a la de 2000 (Figura 1). Este dato procede de las estimaciones más recientes realizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aparecen hoy en la publicación *Environment International*.

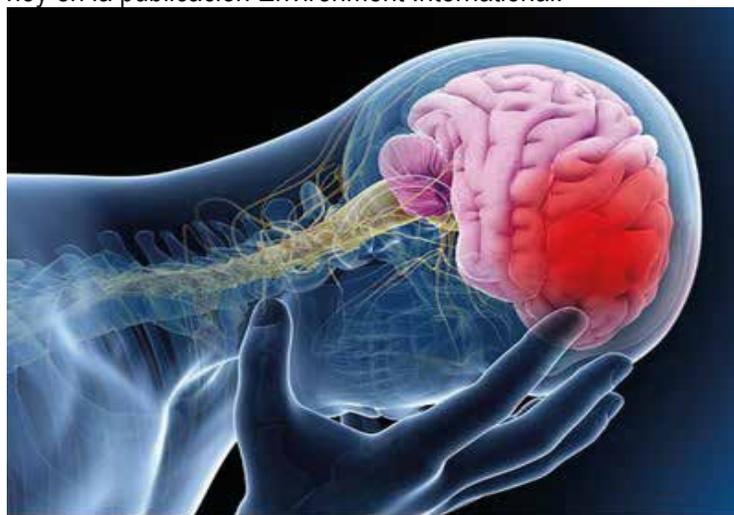


Figura 1. Jornadas laborales prolongadas provoca accidente cerebrovascular. Fuente: Google

Ambas organizaciones han realizado un primer análisis mundial de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo. Sus datos indican que, en 2016, 398 000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y

347 000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42%, mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19%.

Estos problemas de salud de origen laboral son más notorios en los hombres (el 72% de las personas fallecidas por esta causa eran varones), en las personas que viven en las regiones del Pacífico Occidental y de Asia sudoriental y en los trabajadores de mediana edad o mayores. La mayor parte de las defunciones registradas correspondieron a personas de entre 60 y 79 años que habían trabajado 55 horas o más a la semana entre los 45 y los 74 años.

Estas cifras demuestran que alrededor de una tercera parte de la morbilidad estimada total relacionada con el trabajo se debe a las jornadas laborales prolongadas, que son el factor de riesgo que más contribuye a aumentar la carga de enfermedades ocupacionales. Por esta razón, este factor de riesgo laboral relativamente nuevo para la salud humana, que tiene un carácter más psicosocial, se encuentra en el centro del debate.

El estudio concluye que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebro vascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana. El 9% de la población mundial trabaja muchas horas al día. Cada vez son más los trabajadores cuyas

jornadas laborales excesivamente prolongada, una tendencia que da lugar a un incremento en el número de personas que corren riesgo de sufrir discapacidades o fallecer por motivos ocupacionales.

Este nuevo análisis se publica en un momento en el que la pandemia de COVID-19 pone sobre la mesa la organización de los horarios de trabajo, puesto que con ella se han acelerado fenómenos que podrían alimentar la tendencia a aumentar los periodos de trabajo.

El Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS, ha señalado:

“...La pandemia de COVID-19 ha cambiado considerablemente la forma de trabajar de muchas personas. El teletrabajo se ha normalizado en muchos sectores y la línea que separa el trabajo y el hogar se ha difuminado. Además, muchas empresas se han visto obligadas a reducir o a interrumpir su actividad para ahorrar costos y los trabajadores que quedan en plantilla se ven obligados a ampliar su horario laboral. Ningún trabajo justifica exponerse al riesgo de sufrir un accidente cardiovascular o una cardiopatía isquémica. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben colaborar para poner límites a esta situación y proteger así la salud de los trabajadores...” [s/n].

Por su parte, la Dra. María Neira, Directora del Departamento de Medio Ambiente, Cambio Climático y Salud de la OMS, explica: «Es hora de que todos —gobiernos, empleadores y trabajadores— adquiramos plena conciencia de que las jornadas laborales prolongadas pueden causar muertes prematuras».

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden adoptar las siguientes medidas para proteger la salud de estos últimos:

- Los gobiernos pueden introducir, aplicar y hacer cumplir leyes, reglamentos y políticas que prohíban las horas extraordinarias obligatorias y garanticen que se limitan los horarios laborales (figura 2)
- Los convenios bipartitos o colectivos entre empleadores y asociaciones de trabajadores pueden flexibilizar estos horarios y fijar un máximo de horas de trabajo;
- Los trabajadores podrían informar del número de horas que trabajan para que no superen las 55 horas semanales.



Figura 2. Ley para el Teletrabajo en contexto pandemia.
Fuente: Google

Nota para los redactores

En este estudio se realizaron dos revisiones sistemáticas y metanálisis de las pruebas más recientes disponibles. Se recopilieron los datos de 37 estudios sobre cardiopatía isquémica que habían incluido a más de 768 000 participantes y 22 estudios sobre accidentes cerebrovasculares con más de 839 000 participantes. El estudio abarcó los niveles mundial, regional y nacional y se basó en los datos procedentes de más de 2300 encuestas recogidas en 154 países entre 1970 y 2018.

CIENTÍFICOS VENEZOLANOS ANALIZAN PARTÍCULAS VIRALES DE SARS-COV-2 EN AGUAS SERVIDAS

AVANCE COVID-19

La Ministra del Poder Popular para Ciencia y Tecnología, Gabriela Jiménez-Ramírez, informó que Venezuela trabaja en un proyecto para monitorear las aguas residuales con el objetivo de identificar la carga viral de SARS-CoV-2 y posibles focos de contagio por COVID-19.

“Este proyecto de agua fue iniciativa de los investigadores venezolanos quienes han buscado referentes de lo que se está haciendo en el mundo para luchar contra el nuevo coronavirus. Es un proyecto estratégico conjunto entre el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC) y los ministerios para la Salud y para la Atención de las Aguas”, declaró.

Durante su intervención en el programa Maduro Guerra Live, Jiménez-Ramírez explicó que, en el próximo semestre, se evaluará el agua residual de las comunidades para detectar dónde se están desarrollando procesos infecciosos y focos por sectores, por parroquias. “Nos vamos a esas tanquillas de aguas residuales de las zonas residenciales (figura 1) y tomamos muestras, hacemos las determinaciones de las partículas virales del SARS-CoV-2 causante de la COVID-19 y podemos ver dónde se están desarrollando los posibles focos de crecimiento del nuevo coronavirus para predecir escenarios epidemiológicos”, expresó.



Figura 1. Aguas residuales en barrios residenciales. Fuente: Google

La ministra comentó que la gran ventaja de este nuevo proyecto es que se puede acompañar de una forma más orientada al Ministerio de la Salud en el diagnóstico de COVID-19, casa por casa. «A partir del agua residual podemos predecir escenarios epidemiológicos y podemos ver un posible crecimiento de tasas de infección por parroquia. Estamos trabajando con laboratorios en la Universidad Central de Venezuela (UCV) y con países como España y Chile que también tienen esta propuesta”, enfatizó.

En tal sentido, la titular de la cartera científica indicó que el proyecto ya fue presentado a la Comisión Presidencial para Prevención, Atención y Control de la COVID-19 para la valoración y respectiva aprobación de todos los protocolos. “Tenemos mesas técnicas de trabajo y de intercambio para enfrentarnos a la pandemia. Cada uno presenta un proyecto,

una propuesta o una validación de las vacunas. No es una cuestión azarosa. En Venezuela, se hace un ejercicio técnico muy preciso”, puntualizó.

Trabajo sin descanso

La Ministra del Poder Popular para Ciencia y Tecnología, Gabriela Jiménez-Ramírez, destacó que el trabajo del Gobierno Bolivariano para garantizar la salud del pueblo crece día a día. “En la nación bolivariana, hay un grupo de profesionales dedicado exclusivamente a la vigilancia genómica, a secuenciar diariamente el virus, no solo por la variante amazónica sino por cualquier proceso de transformación que tenga el virus SARS-CoV-2, ya que estas mutaciones van a repercutir en el proceso de desarrollo de las vacunas. Hacemos vigilancia genómica también para favorecer cuáles son las vacunas más apropiadas para el país”, subrayó.

Asimismo, aseguró que existe toda una línea de investigación para caracterizar la respuesta inmunológica de los pacientes venezolanos ante la COVID-19. “Estamos trabajando en un proyecto que tiene que ver con niños y el nuevo coronavirus y lo está desarrollando el Instituto de Inmunología de la UCV. A pesar del asedio y las medidas coercitivas unilaterales impuestas por el Gobierno de EE. UU. los venezolanos y las venezolanas seguimos adelante con innovación, con nuestras capacidades científico-técnicas”, señaló.