



Gestión de recursos humanos en el marco de la pandemia por la **COVID-19**



Gestión de recursos humanos en el marco de la pandemia por la COVID-19

Autor:

Ministerio del Ambiente
Oficina General de Recursos Humanos

Primera edición - diciembre de 2021

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca
Nacional del Perú n.º 2021-14000

Editado por

© Ministerio del Ambiente
Av. Antonio Miroquesada 425
Magdalena del Mar, Lima - Perú
Teléfono: 611 - 6000
www.gob.pe/minam

Material fotográfico

Freepik.es

Corrector de estilos

Edgard Espinoza Ramirez

Diagramación y diseño

Jozef Apaza Chavez
Documento digital

Gestión de recursos humanos en el marco de la pandemia por la COVID-19



ÍNDICE

	Pág.		Pág.
Presentación	5	El verdadero desafío derivado de la COVID-19 era y debe ser el talento humano	
Sunafil, aliado del trabajador durante la pandemia		Gloria Yaneth Vélez Pérez	37
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)	7	Tablero de damas	
		Elizabeth Cecilia Silva	43
Medidas de bioseguridad en tiempos de pandemia COVID-19		Cerrar y abrir: breve reflexión docente desde el norte de Chile	
Denisse Castillo Osorio	13	Juan Cárcamo Miranda	47
La conservación no puede detenerse		Un profesor en tiempos de pandemia	
Frank Ricky Huachaca Reyes	17	José Ramón Narváez Hernández	51
Estrategias para enfrentar la COVID-19 desde el área de Recursos Humanos		Estado de emergencia, estado de encierro: entre normalidades y anomalías	
Miguel Torres Castillo	21	César Oliveros Aya	55
Un nuevo comienzo		La educación escolar en tiempos de pandemia. Aislamiento corporal, pero no intelectual	
Gabriel Goyes Herrera	25	Miguel Ángel Revelo Calderón	59
Carta del director de la Oficina de Recursos Humanos		Los derechos de las trabajadoras del hogar en tiempos de la COVID-19	
Carlos Ricardo Wong Velarde	29	Aida del Carmen San Vicente Parada	63
La COVID-19, una apuesta biopolítica		El reto del profesor universitario en pandemia	
José Fernando Saldarriaga Montoya	33	Ángela Acosta Rosas	67

PRESENTACIÓN

La pandemia por la COVID-19 ha traído una nueva forma de gestionar los recursos humanos en las entidades, dejando de lado los esquemas tradicionales en donde el trabajo del servidor se acreditaba con su presencia física; sin embargo, esta nueva forma de laborar ha dejado de lado la presencialidad para dar paso a la virtualidad. La normatividad jurídica en estas circunstancias que tienen orígenes extraordinarios ha regulado el trabajo adaptándose velozmente de lo presencial a lo remoto; en la cual, el servidor —en gran medida— se vuelve su propio gestor del tiempo para el desarrollo de las labores encomendadas; más allá de un horario de trabajo, se requiere el cumplimiento de las actividades programadas sin necesidad de acudir al centro laboral, conjugando las referidas actividades con el cuidado de menores, adultos mayores o labores propias del hogar.

Esta manera de trabajar ha traído diversos desafíos para las organizaciones y los propios servidores. A nivel de la organización considero tres aspectos claves: a) Compromiso de las autoridades en aplicar el trabajo remoto, siendo conscientes que es la única manera de salvaguardar la vida de los servidores y sus familias; b) Brindar facilidades tecnológicas y logísticas a los servidores, esto se realiza mediante la implementación de sistemas informáticos en la entidad,

dando paso a la era digital; así como el proporcionar, de ser el caso, el mobiliario adecuado para el desarrollo de las funciones en casa o lugar de asilamiento domiciliario; c) El liderazgo de los jefes, debe plasmarse en la organización y en planificación de trabajo con sus equipos, y la adaptabilidad a esta nueva forma de comunicarse a través de la virtualidad.

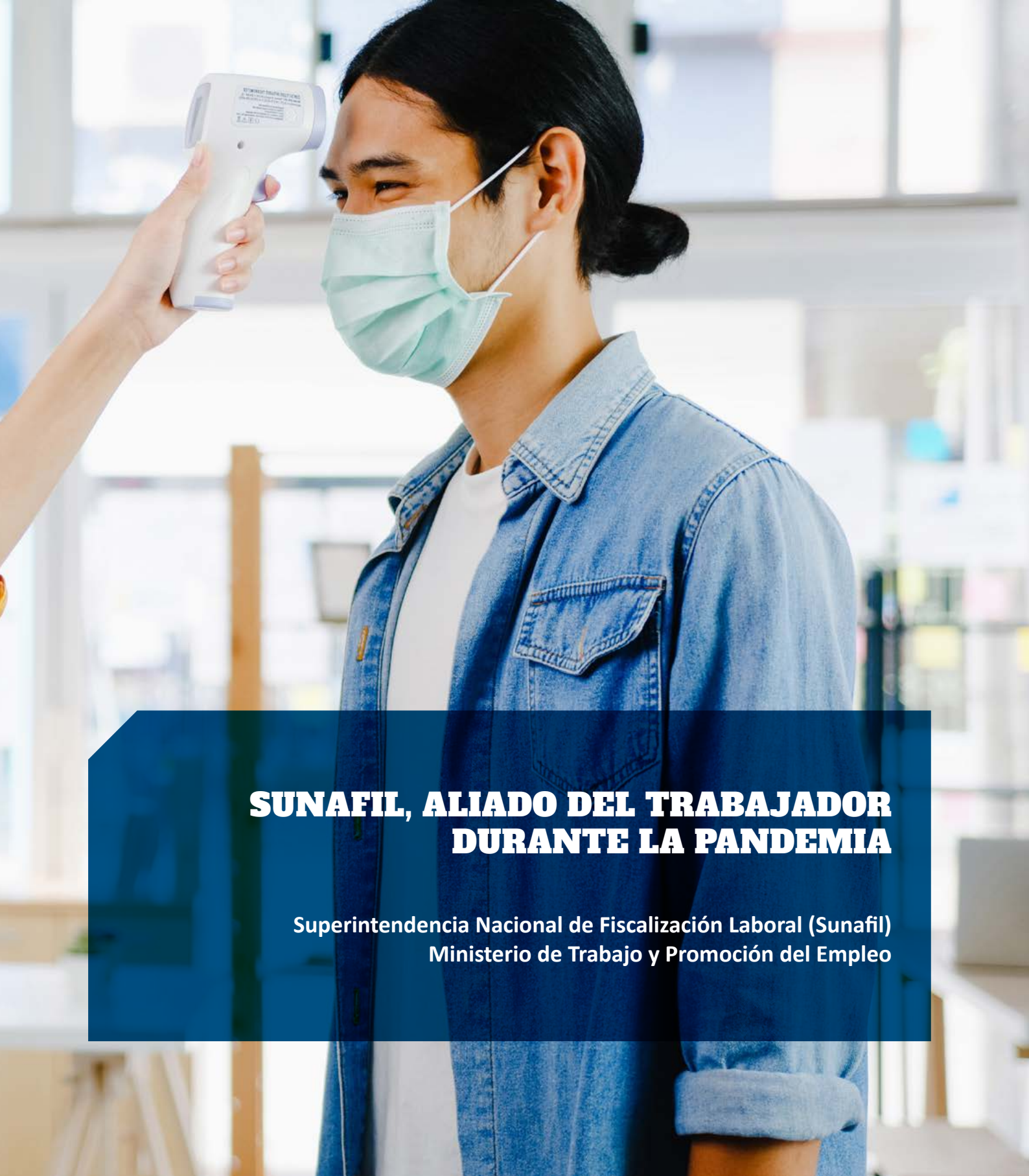
Cabe resaltar el rol fundamental que han tenido los servidores, quienes han sabido adaptarse y ser agentes de cambio en esta nueva normalidad, siendo tanto o más productivos que en el trabajo presencial, y han aprendido a interactuar a través de los distintos sistemas virtuales, permitiendo mantener el trabajo en equipo.

Desde el inicio de la pandemia por la COVID-19, el MINAM asume este desafío, y es así que más del 95 % de los servidores han laborado bajo la modalidad de trabajo remoto, lo que nos ha permitido salvaguardar la salud de nuestros servidores, y a la vez cumplir los objetivos institucionales en beneficio de la ciudadanía.

Es así que, con el ánimo de compartir diversas experiencias de los gestores de recursos humanos y académicos, surge el presente boletín, a quienes agradecemos por su colaboración.

Juan Carlos Castro Pinto
Director de la Oficina General de Recursos Humanos





SUNAFIL, ALIADO DEL TRABAJADOR DURANTE LA PANDEMIA

**Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**



El estado de emergencia sanitario cambió la rutina de los trabajadores y empleadores del país.

Cuando hasta las primeras semanas de marzo de 2020, tanto inspectores e intendentes, realizaban viajes semanales con motivo de los operativos de asistencia técnica, orientaciones y fiscalizaciones a las empresas —de un momento a otro—, el mundo cambió: se optó por el trabajo remoto y la digitalización de una serie de servicios, con el objetivo de que los usuarios no se vean afectados en su atención y en el proceso de sus trámites, mientras dure la pandemia.

Fue así que, en un inicio, se optó por los operativos virtuales, es decir, basados en el análisis de la documentación solicitada a las empresas. El canal de comunicación digital, para las notificaciones y requerimientos de información, había entrado en funcionamiento poco antes de la pandemia. Se trata de la Casilla Electrónica de la Sunafil, un buzón

que permite una comunicación directa entre esta entidad y los empleadores, y que no solo logra la disminución de visitas presenciales —de parte de los inspectores—, sino que reduce el tiempo de las actuaciones inspectivas y, por ende, de los procesos.

De igual forma, se digitalizó la mesa de partes, proporcionándoles a los usuarios, un correo electrónico, para el envío de su documentación pendiente. Se incrementaron los canales de comunicación telefónica, tanto en la sede central —donde se asignaron hasta siete inspectores— para que respondan las consultas de los trabajadores, respecto de distintas situaciones laborales que ocurrían al inicio de la pandemia: los despidos arbitrarios, la suspensión perfecta de labores, la negociación entre trabajadores y empleadores para disminuir la remuneración, y una serie de figuras laborales que, si bien, al inicio solo ocurrían en Lima, después fueron extendiéndose a las regiones.

Por ese motivo, en las intendencias regionales también se mejoró la comunicación. Se incluyeron números celulares al número fijo de las sedes regionales. Más especialistas se sumaban, para brindar una mejor orientación a trabajadores y empleadores.

En ese contexto, la Denuncia Virtual fue una herramienta poderosa para aquellos trabajadores que necesitaban que se reconocieran sus derechos laborales. Con tan solo ingresar a la página web de la Sunafil, podían llenar un formato simple, para dejar constancia que la empresa donde laboraban, no estaba cumpliendo en temas sociolaborales o no estaban respetando sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, exponiéndolos al contagio del COVID-19.

Ya en el transcurso del 2020 y 2021, despegaron los aplicativos de Sunafil con la difusión nacional: Verifica tu Chamba, que permite a los trabajadores comprobar si sus empleadores los han registrado en la planilla; Chequea a tu Contratista, aplicativo que está dirigido a las empresas privadas e instituciones del Estado, para que puedan conocer si las empresas que contratan —ya sean por intermediación laboral o para tercerizar servicios— tienen a su personal en la planilla. En caso que no lo tengan, deberán asumir, solidariamente, la formalización de este personal.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, la Sunafil proporcionó una herramienta denominada Autodiagnóstico SST, la cual facilita a las empresas conocer su real situación en seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, pueden mejorar y subsanar las posibles faltas y disminuir los riesgos y los accidentes en favor de sus trabajadores.

A nivel interno, la Oficina de Recursos Humanos, hizo lo propio en el 2020: emitió dos directivas: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Función Inspectiva en el marco del Decreto Supremo n.º 008-2020-SA, y Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el inicio de labores y/o actividades en la Sunafil, luego de finalizado el Estado de Emergencia Nacional y mientras dure la emergencia sanitaria.

Actualmente, se trabaja bajo siete lineamientos que permiten implementar medidas de prevención de propagación del COVID-19, de acuerdo a la directiva denominada Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el desarrollo de las actividades durante la Emergencia Sanitaria en la misma Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Los trabajadores presenciales y semipresenciales pasan rigurosos protocolos de bioseguridad, para no infectarse con el virus.

Lineamiento 1: Limpieza y desinfección de los centros de trabajo

Se involucra al personal de limpieza, conductores de vehículos, motorizados y coordinadores administrativos. Este lineamiento señala que los ambientes de trabajo deben ser desinfectados dos veces al día como mínimo; los servicios higiénicos, no menos de cuatro veces al día y; los vehículos y motocicletas, dos veces al día. Ello incluye la implementación de las micas de separación en los vehículos, las barreras físicas, el uso del termómetro infrarrojo corporal y el pulsioxímetro.

Lineamiento 2: Evaluación de la condición de salud del trabajador, previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo.

Se realiza la aplicación de la ficha de sintomatología y verificación al regreso y/o reincorporación del trabajador.

En la puerta de ingreso y salida se toma la temperatura corporal, además se hace el seguimiento de los registros. En el caso de presentar 37.5 °C se considera alerta y, en caso de tener además de síntomas respiratorios, el trabajador no debe ingresar a las instalaciones. Asimismo, se aplican pruebas diagnósticas COVID-19.

Lineamiento 3: Lavado y desinfección de manos

Se abastece oportunamente de jabón, papel toalla en los servicios higiénicos de cada sede. También se aplica alcohol gel al ingreso, oficinas y vehículos.

Lineamiento 4: Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.

Se realizan capacitaciones virtuales sobre prevención del COVID-19, charlas de nutrición y talleres de salud mental.

En el caso de nutrición, los especialistas a cargo brindaron diversas charlas virtuales sobre la prevención y cuidado constante de pacientes con COVID-19. Se llevaron a cabo charlas sobre alimentación saludable, nutrición y hábitos saludables en cuarentena, alimentación durante el invierno, alimentación saludable para reforzar el sistema inmunológico, hipertensión arterial y diabetes, importancia de las proteínas en el sistema inmunológico, alimentos ricos en hierro. Asimismo,

para el caso de las trabajadoras gestantes, se brindó asistencia sobre la alimentación en etapa de gestación y lactancia.

De otro lado, la salud mental fue un tema trascendental para la institución, es por ello que el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto a los especialistas en salud mental, hicieron seguimiento personalizado y dieron asesoría virtual a los trabajadores a través de las charlas sobre el manejo del estrés, ansiedad y depresión; estrés post traumático en épocas de COVID-19 e hipocondría. Asimismo, se realizaron diversos talleres de pausas activas con los trabajadores durante el trabajo remoto, con el objetivo de prevenir enfermedades y mantenerse en constante movimiento.

En las distintas oficinas y sedes de la Sunafil se implementaron afiches informativos, que contienen información sobre el procedimiento de lavado de manos, de desinfección, entre otros, correspondientes al protocolo de bioseguridad.

Lineamiento 5 y 6: Medidas preventivas de aplicación colectiva y medidas de protección personal

Entre estas medidas figuran el uso de Equipos de Protección Personal COVID-19, de acuerdo al nivel de exposición, las capacitaciones periódicas en medidas preventivas, la ventilación natural de los ambientes de trabajo, se fomenta el distanciamiento físico, el establecimiento del aforo, la priorización de trabajo remoto, el cual es obligatorio para el grupo de riesgo, entre otros.

Lineamiento 7: Vigilancia de la salud del trabajo en el contexto de la COVID-19

Se trata de la vigilancia médica, vigilancia de factores de riesgo disergonómicos y psicosociales. Se potenció el equipo de seguridad y salud en el trabajo, el cual incluye un especialista en seguridad y salud en el trabajo, dos médicos ocupacionales, una enfermera ocupacional, un nutricionista, una psicóloga ocupacional y un practicante profesional.

En los casos de trabajadores con diagnóstico COVID-19, estos profesionales hicieron seguimiento constante y se explicaron las medidas de seguridad para mantener el cuidado del trabajador en casa, además de capacitarlos en el uso del oxímetro y concentrador de oxígeno.

También, mediante el correo electrónico se hizo difusión del directorio de laboratorios que realizan pruebas COVID, así como de los proveedores de oxígeno para la compra o alquileres de balones. En la medida de lo posible se brindó apoyo a los trabajadores que lo requerían.

De esta forma, la Sunafil ha acompañado y acompaña a los servidores a enfrentar la pandemia, cumpliendo y difundiendo los protocolos de bioseguridad, a fin de evitar que más peruanos se contagien y pierdan la vida.

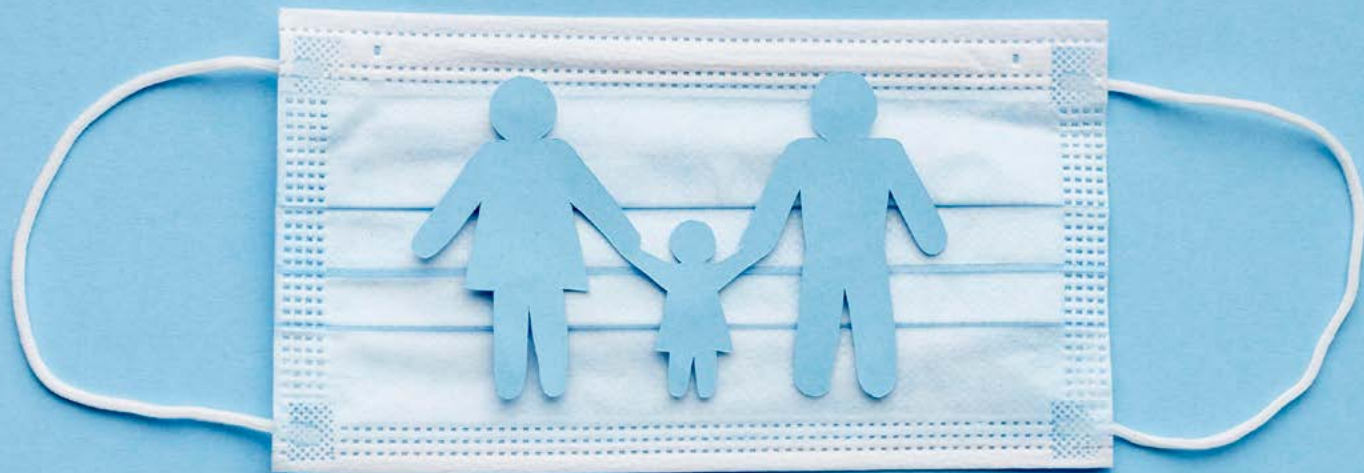




MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19

Denisse Castillo Osorio
Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña





Introducción

La exposición al virus SARS-CoV2, que produce la COVID-19 representa un riesgo biológico por su comportamiento epidémico y alta transmisión, donde los centros laborales se encuentran en lugares de exposición y contagio. Una de las medidas del Inaigem fue la implementación estableció un Plan para vigilancia y Prevención y Control de COVID-19.

Contenido

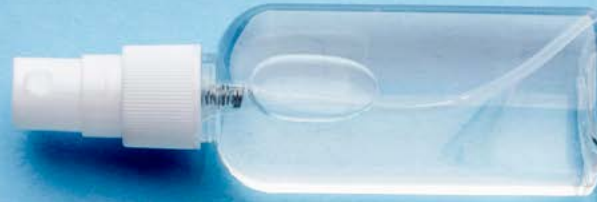
El Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 sirvió para la implementación de acciones y controles que valieron para contrarrestar la pandemia en la institución, las acciones que se tomaron fueron las siguientes:

Implementación

- Se identificó a los trabajadores vulnerables o con comorbilidades.
- Se identificó la modalidad de trabajo de los trabajadores (remoto, mixto y presencial), según el grado de exposición, actividad y vulnerabilidad del trabajador.
- Se realizaron las adquisiciones de recursos necesarios para el control del COVID19 (mascarillas, equipos de medición de

temperatura, alcohol en gel y líquido, lejía, guantes de protección, careta facial y contrato con un laboratorio para las pruebas rápidas, antigénicas o moleculares).

- Se implementó la señalización para el COVID19 en todas las sedes administrativas y unidades de transporte.
- Se capacitó y se elaboró un cronograma de desinfección y limpieza de todas las áreas a cargo del personal de limpieza (dos veces al día con lejía y alcohol líquido).
- Antes del inicio de las actividades de manera mixta se solicitó los servicios del COER para la desinfección de las sedes administrativas y las unidades de transporte.
- Se implementaron controles de bioseguridad para el ingreso a las sedes administrativas y a las unidades de transporte (autorización de ingreso, control de aforo, control de temperatura, llenado de declaración jurada de estado de salud del trabajador, uso de doble mascarilla y careta facial para el ingreso, desinfección de las manos y del calzado, resultado de la prueba COVID19 antes de salir a campo, para el ingreso a la sede por parte de terceros, contratistas y casos sospechosos).
- Se brinda información mediante plataformas digitales sobre medidas de prevención contra



el COVID19 y formas de contrarrestar los problemas a la salud que genera el *stress* del trabajo remoto, a cargo del SSOMA y de la especialista en enfermería.

Control o supervisión

- Se supervisa todos los días el cumplimiento de las medidas de bioseguridad dentro de las sedes administrativas (uso de la doble mascarilla y careta facial) a cargo de la empresa de vigilancia interna.
- Se supervisa una vez a la semana el control de bioseguridad en todas las sedes administrativas y en las unidades de transporte a cargo de la especialista en enfermería.
- Se realiza la evaluación de enfermería antes de las salidas al campo, contando con una ficha de atención de salud.
- Se supervisa una vez al mes y de manera inopinada los controles de bioseguridad en las sedes administrativas y las unidades de transporte a cargo del especialista en SSOMA. Para casos de trabajadores que presentan COVID19 o casos sospechosos:
- Se brinda asistencia médica (en su domicilio), seguimiento y recomendaciones al trabajador por parte de la especialista en enfermería.
- Se brinda monitoreo mediante llamadas telefónicas y whatsapp.

Se envía el reporte de casos sospechosos de COVID-19 al MINAM.

Procedimiento operativo de trabajo seguro

- Se aplicaron controles para los trabajadores que realizaran trabajos de campo como: aforo en las unidades de transporte, prueba COVID19 para los conductores (mensual) y para los trabajadores que salen a campo más de un día, llenado de declaración jurada de estado de salud, uso de doble mascarilla y protector facial o lentes:

Conclusión

Actualmente, la cuestión de la prevención de las enfermedades causadas por la mayoría de los riesgos biológicos presenta algunas normativas. El Inaigem ha implementado el Plan para vigilancia y Prevención y Control de COVID-19 donde los colaboradores han tenido un impacto en cuanto a las medidas de bioseguridad, un cambio en las buenas prácticas de higiene como de protección personal para evitar el riesgo al contagio.



OBLIGATORIO
DESINFECTARSE
LAS MANOS



LA CONSERVACIÓN NO PUEDE DETENERSE

Frank Ricky Huachaca Reyes
Responsable de la Gestión de Recursos Humanos
Programa Nacional de Conservación de Bosques para la
Mitigación del Cambio Climático.



El Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático – PNCBMCC, es una unidad ejecutora que pertenece al Ministerio del Ambiente; con once años de operaciones focalizadas en la selva del país, tiene como finalidad la de contribuir con la conservación de los bosques, para reducir la emisión de los gases de efecto invernadero, la deforestación y la degradación de los bosques y promover la mejora en la calidad de vida de los pobladores locales.

En marzo de 2020, nuestras operaciones se vieron afectadas, como en el caso de la gran mayoría de entidades dentro del sector público y privado, por la declaratoria mundial de pandemia, a causa de la COVID-19.

Es así que al declararse el estado de emergencia nacional y la consecuente inmovilización social obligatoria, todas las gestiones administrativas y operativo-técnicas tuvieron que suspenderse; las labores de monitoreo de campo, propias del seguimiento permanente que realiza el personal de las áreas zonales de la entidad, se suspendió y las mismas comunidades nativas cerraron el ingreso a personas externas, como una comprensible medida de cuidado para su población.

Por otra parte, la situación descrita nos permitió evidenciar que era necesario ajustar los documentos normativos, directivas, guías y demás, para hacerlos más flexibles y productivos ante el nuevo contexto que se nos planteaba. Es así que luego de un arduo, pero muy proactivo, trabajo en equipo por parte de los órganos técnicos y administrativos, se pudo concretar la formalización de documentos que reflejaban el nuevo enfoque de intervención de la entidad, siendo priorizadas las herramientas de seguimiento remotas.

Durante este proceso, el equipo que desarrolla las labores propias del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos asumió el reto de adaptarse a un contexto nuevo, así como desaprender las formas tradicionales de hacer gestión de personas, para aprender nuevas herramientas y metodologías, acorde al contexto.

Un reto fue adaptarnos al trabajo remoto y para ello la coordinación con la alta dirección fue crucial, no solo para valorar la necesidad e importancia de las actividades remotas como un medio de cuidado de la salud, sino, también, como una forma de mostrar responsabilidad en las operaciones de la Entidad, de cara a las comunidades nativas socias del Programa. En este punto, el respaldo de la Coordinación Ejecutiva y toda la plana directiva fue la clave de la minimización del impacto de la enfermedad en la Entidad.

La comunicación mediante plataformas y espacios virtuales fue valiosa para mantener la motivación en el personal, transparentar la gestión institucional y reforzar la idea de equipo. Siendo así, se puso especial énfasis en las charlas para reafirmar el cuidado de la salud y el tratamiento de los reportes de trabajo remoto (en el marco de la transparencia y ética de todo servidor civil); de la misma forma, se logró institucionalizar jornadas mensuales de integración que, además son los espacios para reconocer a los servidores y equipos de trabajo que destacan por su labor; así como para compartir información institucional, logros alcanzados, metas por alcanzar y las prioridades institucionales.

Cada evento realizado fue el espacio para seguir motivando el cuidado de la salud, además de la correcta conducta ética del personal, por ello

nuestros encuentros fueron nombrados como los “Encuentros Bosquesinos: Juntos en Integridad”.

Un paso importantísimo resultó ser el logro de la virtualización de todos nuestros procesos, desde el control de reportes de actividades mensuales, comunicación interna (como se ha descrito en el párrafo anterior), selección de personal, inducción, capacitación e incluso la desvinculación; todo ello con el fin de minimizar el contacto presencial y, por ende, el riesgo de contagios por COVID-19.

Asimismo, en el mes de octubre de 2020, se pudo generar la primera evaluación de clima laboral en el Programa; ello nos ha permitido contar con una lectura de las percepciones del personal y su satisfacción en el trabajo que realizan. Los resultados, que, si bien fueron favorables, nos permitieron implementar ajustes a la gestión de las personas. A partir de dichos resultados se pudo objetivar criterios de reconocimiento, diseñar e implementar un plan de bienestar cuyo modelo contempla un enfoque de bienestar total (no solo enfocado al trabajador, sino también a sus familias), etc.

De la misma forma, y ante la carencia de recursos presupuestales que permitan financiar acciones de bienestar o capacitación, se ha buscado generar vínculos y alianzas con instituciones dentro y fuera del sector Ambiente, que permitan afrontar esta necesidad. El apoyo del Ministerio del Ambiente y el enfoque sectorial con que se cuenta para la implementación de acciones tanto en materia de capacitación, bienestar



y otros procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ha sido sumamente valioso, pues ha permitido suplir las carencias, antes mencionadas, y nos ha permitido tener una visión compartida de gestión.

Si bien en buenos y varios momentos, desde la declaratoria de emergencia nacional, hemos tenido episodios sumamente duros y penosos, viéndose afectado el personal del Programa (directa o indirectamente), también hemos podido ser testigos de la dedicación, superación y el optimismo que nace del mismo personal; este optimismo y empeño que ha permitido al Programa certificar uno de sus procesos con el ISO 9001:2015, mantener

una correcta ejecución presupuestal y logro de objetivos que, a la fecha, nos permite reafirmar el orgullo de pertenecer a esta institución.

Sabemos que debemos adecuarnos a una nueva “normalidad”, que las cosas tal vez no serán como antes, pero ello no ha sido motivo para decaer, nuestro personal ha dado muestras de mucha fortaleza y creatividad para cumplir con los retos que se proponen y desde el equipo que gestiona los recursos humanos somos conscientes que aún debemos seguir adaptándonos a los cambios, no solo a nivel normativo, sino también a nivel metodológico y procedimental.

La conservación no puede detenerse, la gestión responsable de las personas, tampoco.



ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR LA COVID-19 DESDE EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Miguel Torres Castillo
Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental



En este último tiempo, donde las personas se han visto afectadas a causa de la COVID-19 y sus daños colaterales; la sociedad ha debido afrontar cambios drásticos en diversos aspectos de sus vidas.

Mundialmente se han tenido que implementar nuevas estrategias y planes para tratar de dar un soporte integral a las personas sin importar género, edad, raza, cultura ni condición social. Por tal motivo, las áreas de Recursos Humanos de diversas instituciones públicas y privadas, no hemos sido ajenas a generar nuevas tendencias en lo relacionado a la gestión del talento humano.

Las diferentes actividades planificadas al inicio del año 2020 se tuvieron que adaptar de manera virtual por las circunstancias dadas por la COVID-19. Es decir, a través de transmisiones en vivo de manera remota, charlas y capacitaciones virtuales, webinars,

videos breves y comunicados estratégicos de alto impacto, entre otros.

En el OEFA, nos hemos enfocado en todos/as nuestros/as servidores/as y sus familiares, haciéndoles saber lo valioso que son para nosotros. De igual manera, hacerles conocer lo trascendental de su labor y talento para el correcto funcionamiento de la institución.

En Recursos Humanos, nuestra principal motivación es que todos/as sientan el soporte y apoyo que la institución les pueda hacer llegar, más allá de lo laboral. Por tal motivo, se han generado programas y actividades que promuevan el cuidado de la salud física y emocional sin dejar de lado la integración de los equipos, el espíritu solidario y el reconocimiento al talento.

También, hemos podido brindar herramientas y estrategias necesarias dentro de nuestra gestión para que las personas puedan continuar desarrollándose a nivel laboral eficazmente, a pesar de la coyuntura vivida en la actualidad.

Desde el inicio de la pandemia en el OEFA se dispuso que los/as servidores/as realicen trabajo remoto con la finalidad de cuidar su salud, siendo actualmente el 88 % de servidores/as que continúan con esta modalidad.

El OEFA toma en cuenta diferentes factores para desarrollar un plan y poder contrarrestar las consecuencias de la COVID-19 y el aislamiento social.

Con respecto a la salud física, se tomaron en consideración las recomendaciones dadas por los/as profesionales de la salud, considerando los factores de riesgo: sobrepeso, hipertensión, anemia, diabetes, y de la importancia de fortalecer el sistema inmunológico; se ejecutaron acciones de atención nutricional y actividades físicas incentivando hábitos para la mejora del sistema inmunológico. Así como charlas nutricionales dirigidas, principalmente, al grupo de riesgo frente a la COVID-19, resaltando la importancia de fortalecer nuestro sistema inmunológico con una adecuada nutrición. De igual manera, como parte del cuidado integral de nuestros/as servidores/as se viene realizando la difusión de ejercicios de estiramiento, pausas activas y técnicas de *mindfulness*. También, se han realizado webinars tocando temas que ayuden y orienten a las personas respecto a la coyuntura que manejamos. Algunos temas a tratar fueron: “Cuidados para la prevención de la COVID-19”, “Hablemos sobre la COVID-19”, “Importancia de un estilo de vida saludable”, asimismo, se atendieron diferentes ámbitos de la salud con campañas oncológicas, y charlas como “Hablemos sobre la difteria”, entre otras.

Tanto como la prevención, es muy importante la atención durante el proceso de la enfermedad. Por ello, hay un seguimiento constante por parte de la médica ocupacional a los/as servidores/as y sus familiares. Así como comunicados informativos sobre la atención y alimentación a pacientes en casa.

No podemos hablar de salud sin considerar el tema psicológico y emocional. El estrés y la ansiedad como consecuencia no solo de la enfermedad y del temor a contagiarse, sino también por el aislamiento y la adaptación a un nuevo estilo de vida, han afectado en diferentes niveles a los/as servidores/as. A raíz de ellos, se implementó el Programa “Te Escucho”, un espacio para que los/as servidores/as del OEFA puedan realizar diferentes consultas a psicólogos/as respecto a temas emocionales que puedan estar siendo generados por la COVID-19 directa o indirectamente, y otras circunstancias. De igual manera, se desarrolló el programa “Encuéstrate”, el cual estaba enfocado en dar charlas sobre temas que pudieran aportar a los/as servidores/as a desarrollar estrategias para comprender de una manera sencilla sus emociones y cómo gestionarlas. En paralelo, se ejecutó una campaña comunicacional brindando recomendaciones para promover la salud emocional de los/as adultos/as mayores y niños/as, así como su cuidado en el domicilio, y más.

Otro tema de gran importancia es el trabajo remoto, el cual engloba diferentes aspectos, como el entorno logístico: tener un ambiente adecuado para el desarrollo de las labores. Esto encierra los recursos tecnológicos y la disposición del espacio que no genere una distracción que no te permita realizar las labores, ni que la mala postura o el tiempo prolongado en una posición produzca malestar corporal. Por ello, se han dado facilidades para que los servidores/as que deseen puedan hacer uso y retirar sus sillas ergonómicas, equipos de cómputo y laptops de las oficinas para utilizarlas en sus hogares. Un segundo

aspecto, podría considerar el distanciamiento entre los/as servidores/as, dejar de tener contacto con quienes frecuentábamos de manera presencial también genera un impacto emocional. Como respuesta se creó el programa *Conociéndonos*, donde se realizan entrevistas didácticas a diferentes servidores/as del OEFA de Lima y provincias, enviándolas como video con la finalidad de conocernos un poco más, a pesar del distanciamiento, entre todos/as.

Pero, quizás, el punto más importante para atender durante este proceso ha sido mantener el equilibrio en la vida familiar y laboral en tiempos de COVID-19. El estar en casa para el desarrollo del trabajo remoto ha significado, en muchos casos, disponer del tiempo de los/as servidores/as sin llevar un control; es entonces que surge la importancia respetar los tiempos en atención a las necesidades de los/as servidores/as. En este sentido, como parte de los planes de acción de todas las áreas del OEFA, se han generado recomendaciones y pautas sobre la desconexión digital. De igual manera, se han implementado estrategias para que líderes y lideresas gestionen adecuadamente las acciones y sobre todo diferencien entre las tareas urgentes y no urgentes. Teniendo como prioridad el uso efectivo del correo electrónico, WhatsApp y reuniones por videollamadas. Como una familia, el OEFA ha priorizado la escucha activa en el ámbito familiar y laboral, y cómo cuidar la salud emocional de nuestros/as hijos/as, entre otras. Respecto al balance entre vida laboral y personal hemos realizado diversas acciones como concursos,

retos y trivias enfocados en la unión y participación familiar, los cuales han contribuido en el bienestar de nuestros/as servidores/as.

Para continuar con las labores que no pueden realizarse de manera remota, se ha visto necesario adoptar diferentes medidas de bioseguridad que garanticen el correcto desarrollo de las actividades tratando de no exponer a nuestros/as servidores/as.

Dentro de la institución y sus sedes, se han implementado puntos de desinfección en el ingreso y dentro de las instalaciones. De igual manera, se duplicó la frecuencia de desinfección y se establecieron protocolos para los vehículos e ingreso de bienes y equipos. Se han establecido diferentes equipos de protección personal (EPP), de acuerdo con el tipo de trabajo realizado, entre mascarillas comunitarias, quirúrgicas, caretas, respiradores de media cara, mamelucos (N95 restringidas a personal médico) y alcohol en gel como insumo. La entrega y renovación se realiza de acuerdo a la necesidad, pero se han establecido periodos de renovación referenciales por tipo de EPP. A su vez, contamos con un Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 el cual se actualiza constantemente. Asimismo, se aplican pruebas de descarte de acuerdo con el protocolo establecido en nuestro plan y enmarcados en la norma vigente.

Estas medidas y las que se puedan ir implementando se adoptan con la finalidad de cuidarnos, porque en el OEFA nos preocupamos por cada uno/a de los/as integrantes de esta gran familia. #SomosOEFASomosFamilia



UN NUEVO COMIENZO

Gabriel Goyes Herrera
Universidad Mariana – San Juan de Pasto, Colombia



La vida de la humanidad se movía al ritmo del tiempo en sus afanes y desesperanzas de una época que más que proponer nos confundía.

El surgimiento de las demandas de dignidad a inicios del 2010 en todos los rincones del mundo, sumado a las polarizaciones y conflictos amenazantes, nos habían acostumbrado a vivir en un mundo donde toda vulneración era tolerable, las superficialidades eran ahora parte de la existencia y lo esencial

de la condición humana era realidad cosificada. Nuestra relación con lo creado se había fracturado; confundidos en la realidad de un mundo que entendíamos, pero nunca nos presentaba el horizonte.

El 2020 era un año más para la vida del mundo, donde el fuego de los olímpicos ardería una vez más sin cambios o novedades que fueran excusa para ayudarnos a entender cuál era nuestro futuro. Sin embargo, sin ser previsible para ese mundo tecnificado se produce la mayor disrupción histórica que se haya presenciado. Por un momento pensábamos que era algo controlable, sin embargo, la evolución de nuestras creaciones e invenciones no fueron suficientes. Como lo señaló la revista *"The Economist"*: ¡El mundo está cerrado! Todo se detuvo, los afanes de disiparon, las velocidades de



nuestros estilos de vida se desaceleraban y la vida humana era ahora más vulnerable que nunca.

Así fue, contemplábamos un momento que lejos de una realidad apocalíptica y agorera, era la excusa perfecta para replantear, reinventar e imaginar un mundo nuevo. Era la oportunidad precisa para volver a encontrarnos. Un encuentro que se había perdido en las fragilidades, superficialidades y afanes del mundo. Un momento donde entendíamos la necesidad de cuidar lo esencial y dimensionar la existencia. La oportunidad para palpar sin vacilaciones cuánto importa el otro, el evento perfecto para observar cómo la naturaleza nos pedía resignificar la forma en que nos comportábamos. Es así, como desnudábamos el falso mundo creado y contemplamos en sus circunstancias las debilidades y fragilidades del

hombre; aquellas que desde el tecno sistema consideramos superadas, pero ahora eran más críticas y su atención de trascendental importancia.

Ese era un nuevo comienzo donde volvimos a ser trascendentes, a reflexionar y resignificar las estructuras (políticas, económicas, sociales, educativas) a crear nuevas oportunidades de vida, donde la felicidad no sea pasajera sino permanente. Un tiempo que entre restricciones y limitaciones nos sigue modificando, pero donde nosotros somos los principales actores del cambio. Un comienzo que más que una pandemia será un desafío para construir sociedades justas, pacíficas y solidarias.





CARTA DEL DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Carlos Ricardo Wong Velarde
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú
Ministerio del Ambiente



En el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - Senamhi, desde que el gobierno central declaró el estado de emergencia nacional como medida de prevención y contención de la propagación de la COVID-19, nuestra prioridad siempre ha sido el bienestar y la salud de nuestros servidores/as, quienes han sabido afrontar con profesionalismo y compromiso los desafíos y dificultades que se establecieron en esta nueva normalidad.

Todo lo logrado por la institución, durante este periodo, se dio gracias al compromiso y esfuerzo de cada uno de nuestros servidores/as. El equipo humano que conforma el Senamhi, ha demostrado su capacidad de articulación frente a contextos inéditos, que no solo modificó las formas y espacios de trabajo, sino que también afectó la vida diaria de todos nosotros.

Desde el inicio de esta situación de emergencia, el Senamhi a través de la Oficina de Recursos Humanos, viene brindando pautas y lineamientos que han permitido afrontar este periodo con el menor impacto para nuestra entidad, sin perjudicar los servicios y metas trazadas y cumpliendo, sobre todo, con la normatividad vigente.

Entre los aspectos más importantes del trabajo que viene realizando, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tenemos los siguientes:

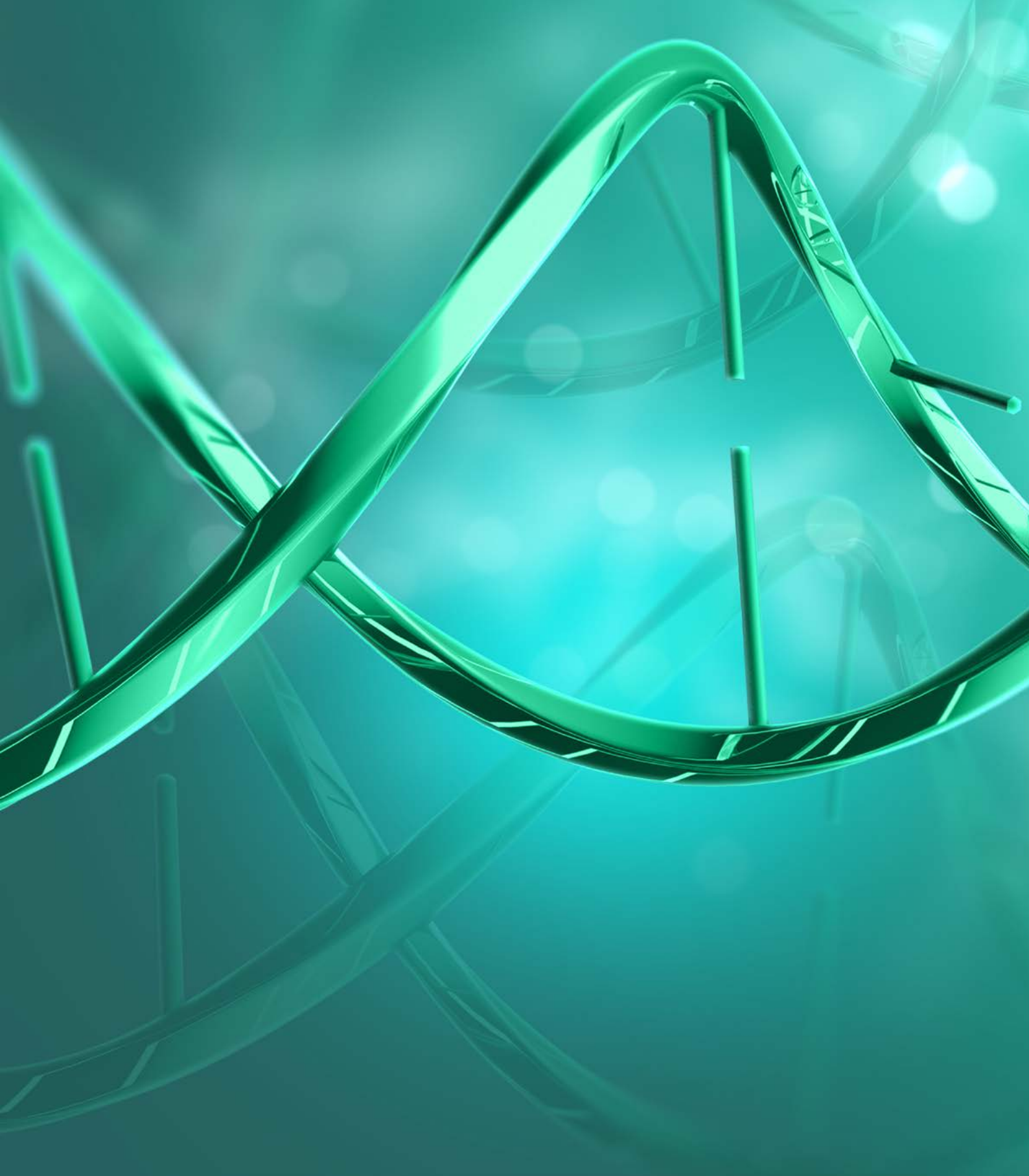
- El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró e implementó el Protocolo de Actuación ante el COVID-19 (actualmente se encuentra en la cuarta versión), en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria, el cual establece las pautas de acción para reducir los riesgos asociados al COVID-19 de los/las servidores/as, proveedores y visitantes durante el cumplimiento de sus labores, en concordancia con las medidas dictaminadas por el Gobierno durante el Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria. Asimismo, hemos implementado el “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la Seguridad y Salud de los Servidores y Servidoras del Senamhi con riesgo de Exposición a COVID-19” cuyo objetivo principal es establecer, implementar y asegurar que las distintas medidas de seguridad y protección de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al COVID-19, sean ejecutadas a nivel nacional en todas las sedes de la entidad. Ambos documentos se encuentran en constante actualización, acorde a la normatividad vigente.

- Desde el inicio del estado de emergencia nacional, se estableció que los/las servidores/as realicen trabajo remoto prioritariamente, brindándoles para ello herramientas informáticas y de mobiliario, que les permitan desarrollar sus labores de manera adecuada. El trabajo presencial se viene realizando excepcionalmente, solo para aquellas actividades que necesariamente requieran de la presencia del/la servidor/a (transporte, almacén, mantenimiento de estaciones).
- La alta dirección dispuso una priorización del presupuesto institucional, permitiendo así la dotación de equipos de protección de personal contra el COVID-19, a todos los/las servidores/as que realizan trabajo presencial o mixto, en las sedes o instalaciones del Senamhi.
- Se firmó un convenio con el Instituto Peruano del Deporte (IPD) para que semanalmente proporcionen videos de gimnasia laboral virtual, los cuales se difunden a todo nuestro personal periódicamente, a fin de que lo practiquen en sus domicilios y con sus familiares.
- Todos los/las servidores/as reciben orientación médica oportuna acerca de la COVID-19, así como de otras enfermedades. Esta actividad se realiza a través del médico ocupacional, quien realiza un constante monitoreo y vigilancia del estado de salud de todos los/las servidores/as de la entidad.
- Con la finalidad de establecer espacios de diálogo que permitan un monitoreo del bienestar emocional de los/las servidores/as, despejar sus dudas y resolver sus inquietudes respecto al actual escenario de la pandemia; se realizan conversatorios virtuales, interdiarios (lunes, miércoles y viernes) con la participación del presidente ejecutivo del Senamhi y personal directivo de las distintas oficinas.
- Como actividad de apoyo al bienestar emocional de los servidores, el área de Bienestar Social de la ORH, ha implementado los Conversatorios de Bienestar Emocional, también de manera

interdiaria. En estos espacios se comparte información con profesionales en cada materia a tratar, experiencias y opiniones que ayudan a sobrellevar las situaciones que pueden estar atravesando nuestros/as servidores/as y fomentan el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

- Se realizan campañas de comunicación interna con información confiable y oportuna sobre la prevención de la COVID-19 y otros temas de interés de los colaboradores, como, por ejemplo: las fechas de vacunación por grupo etario, el uso correcto de la mascarilla, el actuar que debe tener cualquier servidor/a de presentar síntomas de la enfermedad, qué hacer en casos de emergencias, sismos, etc.
- En lo que respecta a nuestras acciones de capacitación, la virtualización de los cursos, talleres, conferencias, webinarios entre otros, ha permitido que muchos de nuestros/as servidores/as a nivel nacional se conviertan en beneficiarios de estas capacitaciones, contribuyendo con ello al cierre de brechas de conocimiento y fortalecimiento de sus capacidades.

Es oportuno, terminar agradeciendo y reconociendo a cada uno de nuestros/as servidores/as, que supieron enfrentar con esfuerzo, optimismo y compromiso, las dificultades y desafíos que se presentaron en este contexto tan difícil. Asimismo, rendir homenaje y expresar nuestro eterno agradecimiento a las personas que hoy ya no nos acompañan como consecuencia de esta terrible pandemia, y que destinaron valiosos años de su vida al servicio del Senamhi, con su valioso aporte, solidaridad y compromiso, a quienes siempre los mantendremos en nuestro recuerdo con cariño y gratitud.





LA COVID-19, UNA APUESTA BIOPOLÍTICA

José Fernando Saldarriaga Montoya
Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín - Colombia



En tiempos de pandemia, el campo de trabajo neoliberal se llama “teletrabajo”. Lo único que lo diferencia del campo de trabajo del régimen despótico es la ideología de la salud y la paradójica libertad de la autoexplotación.[...] Somos demasiado vitales para morir, y estamos demasiado muertos para vivir.

Byung- Chul Han
La sociedad paliativa.

El adagio “vivimos nuevos tiempos” es una falacia. El tiempo no está determinado por lo lineal, sino por los acontecimientos. Se entiende en este caso “acontecimiento” como unas narrativas culturales que se repiten con

nuevos ingredientes, para nuestro caso, las formas virtuales de sociedad y Estado. Que sirva como consuelo; las pestes siempre han estado presentes en cada siglo. Y en el siglo XXI, por supuesto, no sería la excepción. Las causas de todo esto, nos toma por sorpresa: en tanto que la pandemia nos ha sacado de la zona de confort. Nos puso a mirarnos dentro de sí, en el lugar de los otros. Y en el espacio que nos habita y rodea. Esta reflexión, viene encaminada a discutir sus fortalezas y debilidades.

**Sin duda, unas de las fortalezas:
el medioambiente**

Nos dimos cuenta cuan dañino es el hombre frente a las bondades de la naturaleza. El hombre es sin duda, el microbio más dañino de esta corteza terrestre. Ya no domina, solo destruye. La pandemia develó lo débiles que somos. Nos desnudó en nuestra arrogancia de pretender ser “centro”. Nos dejó sin sentido, y nos ubicó en la sinrazón. Ya lo indicaba el filósofo francés Michel Serres en los años ochenta, en palabras, menos o más; el hombre le declaró la guerra al medio ambiente y la está perdiendo. El hombre es un parásito, quita todo y no devuelve nada. Entonces; ¿La fórmula debe cambiar? Estas crisis del modelo global y neoliberal, nos dio a entender que debemos volver a saber lo

que la naturaleza nos brinda y sus interlocutores; campesinos, indígenas, comunidades afro, saberes ancestrales. En suma, la razón científica, orgullo narcisista de la modernidad colapsó. No tiene, hasta ahora, respuestas. Fracasó.

Por lo tanto, en palabras conciliadoras del filósofo: “la Tierra nos habla en términos de fuerzas, de lazos y de interacciones, y eso es suficiente para hacer (un nuevo) contrato [...] Todo esto seguirá siendo letra muerta si no se inventara un nuevo hombre político”. ¿Cuántos muertos más necesitan, cuán destruida debe estar la naturaleza, para entender todo esto? La pandemia nos sigue hablando. El mundo académico, la política, la cultura, entre otras, busca ser reinventada. Ese es el reto.

Debilidades

Si es frágil el hombre frente a su propio espejo, qué se puede esperar de la política. Ya aludía en la misma línea crítica Gilles Deleuze, el Estado no existe, solo existe los agenciamientos de poder. Poder del lenguaje y su semántica, aparatos de control. El poder se invisibilizó, por lo tanto, lo hace más peligroso. No se ve, pero se siente. Como el

filme *The Truman Show* (Peter Wier, Estados Unidos. 1998). Ya penetró la intersubjetividad. Como lo alude el filósofo surcoreano Han; “La pandemia vuelve a hacer visible la muerte. [...] la omnipresencia de la muerte en los medios de masas pone nerviosa a la gente” Ya no necesitamos las cámaras de gas, las cárceles, los manicomios, los hospitales entre otros. La biopolítica lo hace todo; controlando el trabajo, la muerte y la vida. Eso develó la pandemia y su modelo neoliberal; otro nuevo pastoreo, el del rostro oculto, por lo tanto, hay que cubrirlo. Todos nos volvimos enemigos *De Si*, y de los otros. Nadie nos reconoce. Todos somos portadores del virus. Y por lo tanto sospechosos. Y así biopolíticamente hablando, el poder y sus aparatos mediáticos prefieren sacrificar la vida, por la economía de los grandes centros de poder. El Estado es una mentira. Los políticos son un circo de tercera clase. El modelo neoliberal, que ha invadido a casi todo el mundo, ha parido un hijo deforme. No se ve, pero entró en el cuerpo, para derrotar el alma.

Se vive en tiempos confusos. Pero sobre lo confuso, nace la esperanza.

Desde el Municipio de Barbosa, vereda la Playa. Antioquia, Colombia

NOTICULA: Como cinéfilo que soy recomiendo tres filmes de mucha importancia para entender la relación cine y biopolítica: *El séptimo Sello (1957)*, *Manantial de la doncella (1960)* ambos del director Ingmar Bergman. Luego, *Andre Rublev (1966)* del director ruso Andrie Tarkosvski. Ver Link: cine y pandemia. <https://youtu.be/spRmWCJu7JU>





EL VERDADERO DESAFÍO DERIVADO DE LA COVID-19 ERA Y DEBE SER EL TALENTO HUMANO

Gloria Yaneth Vélez Pérez
Universidad Autónoma Latinoamericana - Colombia



La COVID-19, conocida también como el coronavirus, hace parte de esas enfermedades contagiosas, incontrolables y en principio incurables, con la capacidad de convertirse rápidamente en una pandemia, como en efecto sucedió.

Lo singular es que la pandemia sorprendió a todos los gobiernos sin excepción, pero lo más llamativo es que la misma sorpresa se la llevaron los científicos que no la vieron venir, ni estaban preparados para hacerle frente a tan desafiante virus, al menos, no con la rapidez necesaria para evitar que las personas se vieran afectadas e impactadas con consecuencias funestas y lamentables en toda su vida de relación como la familiar, educativa, recreativa, cultural y laboral. Esta última, en todas sus expresiones de ejercicio

dependiente o independiente y en los sectores público o privado.

Cada persona con la consigna de cuidar su vida, la de sus cercanos o inmediatos familiares, así como la de sus compañeros, vecinos, conocidos y desconocidos, tuvo que deponer proyectos, cargos y contratos para encerrarse en una trinchera doméstica que le serviría para evitar que el virus lo alcanzara, pero a ello debió sumarle el uso frecuente de tapabocas, el distanciamiento social (dos metros entre las personas), el lavado con jabón y permanente de las manos y el uso de alcohol y gel antibacterial.

Este relato, ya nada novedoso, sí ha sido para muchas personas bastante penoso, angustiante y devastador y lo ha sido porque a su domicilio con los mismos metros cuadrados, la mayoría entre 36 y 55, de familias numerosas, gran parte hacinada, de cuartos y camas compartidas, no les fue posible aplicarle al espacio físico una adición para poder conservar la distancia, ni incrementar el presupuesto para pagar el consumo adicional de agua y energía eléctrica y adquirir los nuevos “objetos” básicos y esenciales agregados a la canasta familiar y no se trata solamente del alcohol, barbijo, jabón y gel antibacterial, sino del servicio de internet obligatorio que debió adecuarse porque

a su aislamiento (encierro) obligatorio se le sumó, además, la conversión de su casa de habitación en su empresa, escuela, universidad y consultorio de salud, es decir, la adecuación de lo que suelo llamar un *home flexible*, multifuncional, multipropósito, modular y multiservicio. Y seguramente para muchos esto no ha sido un suplicio, pero sí ha sumado a su desquicio.

Ante la descripción de esta cruda realidad cabe preguntar ¿cómo fue pensado el talento humano en el contexto del COVID-19? ¿acaso fue pensado en su salud física y mental y en sus condiciones particulares de sus formas de vida? ¿o simplemente lo que se pensó fue en no parar ningún proceso productivo, aunque ello implicará sobrecargar a las personas de peso?

Estas preguntas sugieren muchas respuestas, pero también excusas y justificaciones, con validez o sin ella, pero, sobre todo, sugiere muchas reflexiones, como la que se refiere a la escala de valores global con respecto a lo que debería tenerse por prioritario y que lleva a concluir que definitivamente no es el ser humano, sino el proceso que opera el ser humano y que debe seguir operándolo se encuentre donde se encuentre y en las circunstancias en las que se encuentre.

Y no es la pretensión con lo relatado poner en entredicho la virtualidad y las formas de teletrabajo como medios válidos para procurar comunicación y una vida laboral y académica activa, porque las bondades que como medios ofrecen son innegables, entre ellas, acortar las distancias y aumentar la productividad, pero la validez de lo expuesto la fundamento en el hecho de que la época de pandemia concentró más la atención en las formas de trabajo mediadas por las TIC y una que otra nueva regulación e improvisada

reglamentación, que en la persona como sujeto que siente y que necesita. Esta afirmación la apoyo en el reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT, justo de julio de 2021, titulado “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina” en el cual indican:

“ Si bien el teletrabajo no es un fenómeno nuevo, en el contexto de la pandemia por COVID-19, y asociado a las medidas de confinamiento implementadas para reducir los contagios, esta modalidad de trabajo aumentó significativamente en la región. El teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y, con ello, de la relación laboral, lo cual resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto negativo de la crisis en los mercados de trabajo de la región. El tránsito del trabajo presencial al teletrabajo, sin embargo, no estuvo exento de desafíos, tanto para los trabajadores como para las empresas que debieron implementarlo rápidamente. No todos los trabajadores pudieron hacer uso de esta modalidad de trabajo. En el contexto excepcional impuesto por la pandemia, los trabajadores formales, de mayores niveles de calificación, desempeñándose en ocupaciones profesionales, técnicas y administrativas, han exhibido las mayores posibilidades de continuar desarrollando sus tareas laborales desde sus domicilios. Esta modalidad de trabajo plantea desafíos que deben ser abordados de modo de asegurar que contribuya positivamente al mundo de trabajo, tanto para las empresas como para los trabajadores.¹

1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Tomado de: Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang-es/index.htm

Esta cita es explícita en relación con el uso del medio (TIC), la rápida implementación, la continuidad de la relación laboral y los desafíos que demanda para empresas y trabajadores, pero sin precisión alguna en relación con que esos desafíos deberían centrarse realmente en el ser y no tanto en tener la infraestructura necesaria para la conectividad y su adopción con vocación de continuidad.

Se sostiene que son desafíos del ser porque el aumento de pérdidas humanas con ocasión del COVID-19, ha permeado fibras emocionales que no se remedian mejorando la velocidad del internet, o cambiando el *software*, el *hardware*, la iluminación del puesto de trabajo, la silla por una más ergonómica o reforzando el derecho a la desconexión, sino que más allá de lo técnico y lo jurídico, que por supuesto son elementos necesarios, será la comprensión, la motivación, el respaldo, la acogida, el apoyo, la consideración y el respeto por el dolor ajeno, así como la empatía, lo que realmente logre restablecer o restaurar el tejido productivo a partir de hacer resurgir anhelos de vivir, en especial para quienes han tenido que soportar lo insoportable (fallecimiento sucesivo de familiares, pero así haya sido solamente uno).

El informe de la OIT no tiene una sola referencia a lo que es la motivación, la resiliencia, los incentivos, la terapia, la adaptación y la readaptación a la presencialidad, entre otros aspectos, por lo tanto, es claro que en el informe la intencionalidad está centrado más en los procesos productivos y en la tecnología que se necesita para mantenerlos en modalidad mixta con posterioridad a la pandemia, que en desvelar el padecimiento

y afecciones morales y físicas sufridas por los trabajadores con ocasión de la COVID-19, para cuya atención y contención no se tuvo a los trabajadores como el centro para mitigarles los problemas, sino que se les trató como un medio más, muy a pesar de que en las reflexiones finales de dicho informe se afirma que:

“resulta fundamental considerar las lecciones aprendidas durante la pandemia, pero también los potenciales beneficios y riesgos de esta modalidad de trabajo que se observaban en el mundo con anterioridad a la interrupción de la misma. A partir del diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores es posible identificar buenas prácticas que protejan los derechos, la salud y el bienestar de los trabajadores, a la vez que generen una cultura organizativa que permita a las empresas aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías y que ello derive en ganancias de productividad.”²

Concluyo indicando que es oportuno que los gobiernos reflexionen en el sentido y significado de las regulaciones que, en relación con el teletrabajo, el trabajo en casa, a domicilio y trabajo remoto, expedirán y/o implementarán. Hoy varios países de América Latina: Perú, Brasil, Costa Rica, Panamá, Ecuador, El Salvador, Chile, Argentina, México, Paraguay y Colombia, tal y como lo dejó claro la OIT en el informe que ha sido objeto de reflexión, tienen legislaciones que regulan la modalidad del teletrabajo y otras expresiones a lo cual indica:

2. Ibidem; p. 39

“ algunos aspectos y contenidos de estas legislaciones resultan comunes entre estos países. En todos los casos la legislación proporciona una definición legal del teletrabajo/teletrabajador. En casi todos se establecen ciertas condiciones de esta modalidad como, por ejemplo, la duración de la misma y el regreso al lugar de trabajo; se detallan los costos que deben ser asumidos por las partes y se incluye una referencia explícita sobre la naturaleza voluntaria del teletrabajo. La regulación en materia de salud y seguridad en el trabajo también aparece en gran parte de estas legislaciones. Finalmente, en varios de estos países se incorpora la regulación sobre la organización del trabajo. Entre las dimensiones consideradas aquí aparece la definición de jornada ordinaria y extraordinaria, la frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, métrica del desempeño, monitoreo y evaluación. Otros aspectos sobre el teletrabajo, sin embargo, son menos frecuentes en estas legislaciones. Por ejemplo, las condiciones en relación a la privacidad y protección de datos solo están detalladas en unos pocos países de la región. Menos frecuente aún es la regulación sobre el derecho a la desconexión o sobre la implementación efectiva del teletrabajo y los procedimientos de ejecución.³

No obstante, tanta regulación de la estructura del teletrabajo, se aprecia que el ser humano como fin y no como medio, no hace parte de los avances y tampoco su familia y menos durante la pandemia, ni se ve esa consideración con posterioridad a ella, debiendo tenerla.

3. Ibidem; p. 39





TABLERO de DAMAS

Elizabeth Cecilia Silva
Universidad de Buenos Aires – Argentina





De la noche a la mañana el mundo, tal como lo conocíamos, cambió drásticamente.

De un momento para otro nos dimos cuenta que muchas de nuestras costumbres, esas que traíamos incorporadas de toda la vida, las debíamos modificar. De pronto el saludar, el dar un beso, un abrazo, el compartir un espacio se transformaron en cosas riesgosas que todos tratamos de evitar con esfuerzo.

Es así que hoy nos encontramos inmersos en una realidad por demás compleja que requiere de toda nuestra capacidad, inventiva y flexibilidad, tanto si nos toca enseñar, aprender o ambas. Desde que la COVID-19 fue dispersándose a nivel mundial, de una forma abrupta, la virtualidad con su infinidad de programas fue tomando un protagonismo indiscutible; nos tuvimos que acostumbrar a que la forma de contacto más cercana era la video llamada, el zoom, el meet, skype por solo nombrar algunos y esas mismas plataformas virtuales fueron las que todos

utilizamos como un salvavidas para poder sostener y mantener los espacios académicos (cualquiera fuesen estos) y, por otro lado, poder cumplir con las exigencias del sistema educativo, ya sea inicial, medio, terciario, etc.

Es así como, tanto los profesores como los alumnos nos vimos sumergidos en un sinfín de videos, tutoriales y consultas a través de aplicaciones virtuales. Todo esto va generando un nuevo paisaje dominado primordialmente por las pantallas de los diferentes dispositivos; y es aquí en donde surgen nuevos y grandes desafíos, por un lado el de “humanizar” la virtualidad, hacer que ese tablero de damas en el cual se convertían las clases tuviera atractivo, fuera capaz de transmitir el conocimiento, captara el interés y la atención de las personas que estuvieran del otro lado y a su vez no deshumanizarnos en el intento de adaptarnos a estas nuevas formas y a la nueva tecnología de la educación en el contexto de la pandemia.

Actualmente tenemos una educación distanciada del aula como espacio material, físico, de la corporalidad (con el cuerpo se enseña y se aprende), de los gestos, de la presencia que implica poner nuestras emociones, expresiones, miradas, intercambios espontáneos no mediados por una condición excluyente que es tener una

buena conexión a internet. La tecnología nos ayudó y nos ayuda a no perder el contacto pero no reemplaza de ninguna manera el contacto físico, el intercambio que se da en manera presencial pero, por raro que parezca, provoca mucha más demanda en los docentes.

Los docentes tenemos que ser más inventivos, más creativos a la hora de exponer cada tema y de transmitir cada conocimiento; tenemos que encontrar la forma de llegar efectivamente a cada uno de los alumnos y, a su vez, debemos estar atentos a cada una de sus necesidades. Hay que suplir de alguna manera ese vínculo, que antes era presencial y directo, para no perder la comunicación con cada uno de los alumnos.

Y, por otro lado, tampoco hay que perder de vista un punto sumamente importante en todo este nuevo ordenamiento, si bien es cierto que la virtualidad ayudó, y mucho en el día a día, también visibilizó mucho más las desigualdades sociales que hay. Muchas veces los estudiantes (independientemente del nivel en el que se encuentren) quedan fuera o ven reducido su acceso a la educación por no tener una buena conexión a internet o no tener los dispositivos necesarios para poder acceder a ese famoso tablero de damas que hoy por hoy es el aula; es en esos casos en los que los docentes tenemos el mayor desafío y el mayor compromiso.

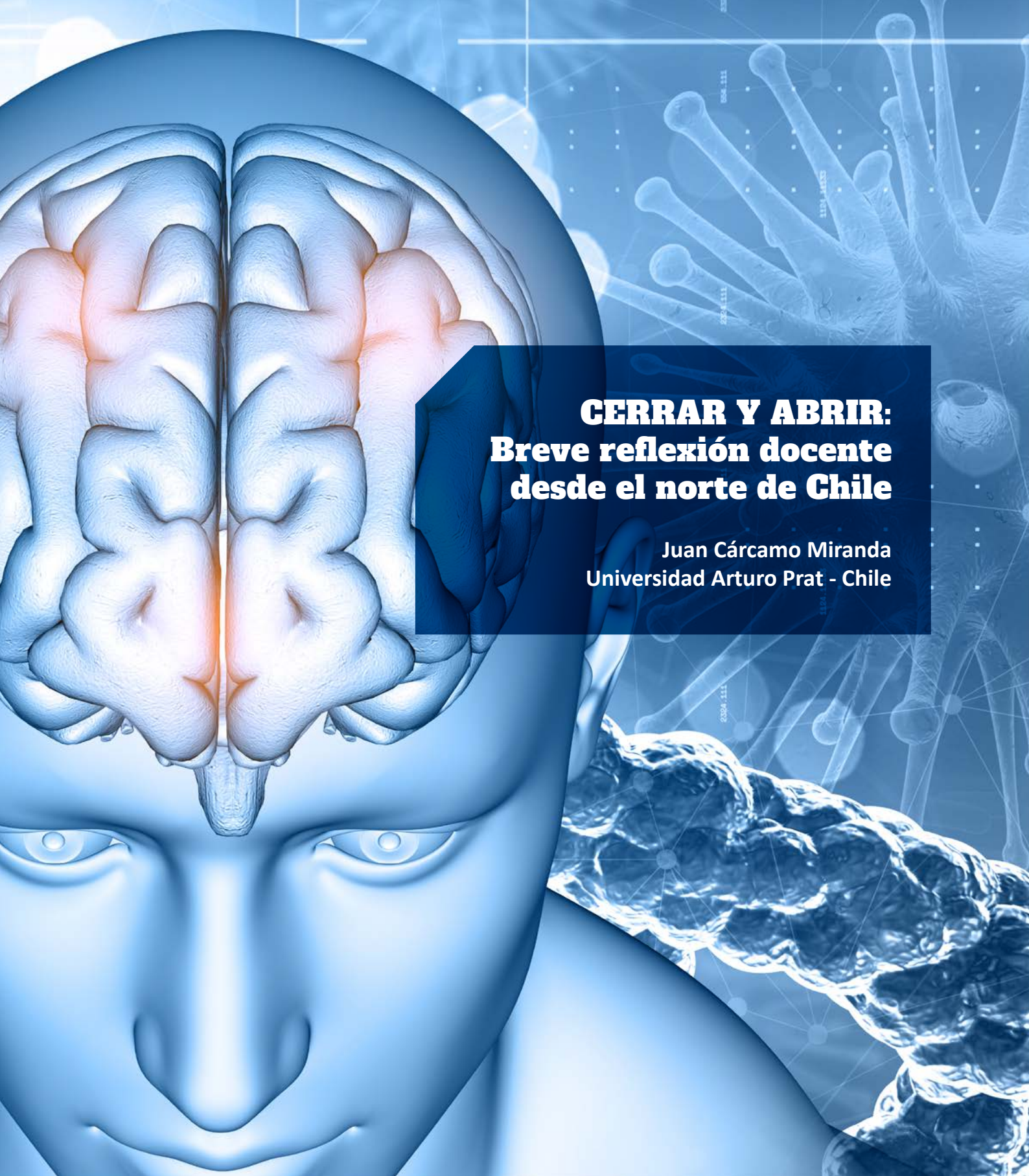
Pensar en una clase acorde a todas estas pautas es un desafío diario, pensar en cómo captar la atención de cada una de las personas que forman parte de ese tablero de damas es un reto a vencer y, debemos lograr que lo que uno quiere transmitir tenga la recepción esperada, se logre el objetivo de que se entienda y se asimile.

Trabajar en este contexto de pandemia, tener en cuenta todos los puntos señalados ha sido y es un gran desafío para todos aquellos que queremos seguir ofreciendo lo mejor para transmitir los conocimientos y ayudar a formar profesionales idóneos y con proyección de futuro.

Lo importante es crear un espacio cotidiano que invite a pensar, a crear, a alentar a los estudiantes, a que no desistan sino a que resistan. Se trata de que esta experiencia virtual incluya a todos, nos ayude a cuidar la cultura y podamos tener un horizonte común que es enseñar a pensar y crear en libertad.







**CERRAR Y ABRIR:
Breve reflexión docente
desde el norte de Chile**

Juan Cárcamo Miranda
Universidad Arturo Prat - Chile



La travesía que hemos transitado quienes nos dedicamos a la docencia del derecho, distará según las diversas facilidades y dificultades que cada quien sortea al interior de sus hogares.

En mi caso, he querido compartir mi experiencia y dividirla en tres etapas. La incertidumbre, la inspiración y la oportunidad.

Contención

Pensé en utilizar la palabra “miedo” para bautizar esta primera etapa, pero considero que ese calificativo está reservado para ocasiones menos gratas de la vida que nos ha tocado vivir directa o indirectamente como consecuencia de la pandemia. Y el primer sentimiento que puedo expresar para esta etapa es incertidumbre y contención. Me tocó conocer cómo vivían mis estudiantes, algunos en condiciones muy precarias y con diversas adversidades que impedían una

conexión que les permitiera una concentración mínima para escuchar mis palabras y la de mis colegas el resto del día. Eso me generó inicialmente una empatía distinta con mis oyentes. Aunque trataba de que se involucraran activamente con la clase, pude constatar que el hacinamiento era una realidad cuyo alcance no había ponderado a la hora de impartir mis clases. Apelé entonces a mantener una clase participativa con aquellos/as que tuvieran las facilidades para contestar mis preguntas a lo largo de la clase, y no hacer sentir incómodos aquellos que no quisieran o no pudieran participar en igualdad de condiciones. Hubo más de alguna clase que la dedicamos exclusivamente para desahogarnos, entonces entendí que debía en ese momento, cumplir una función distinta a la tradicional, aunque insuficiente siempre, de contención. De escuchar, de conectar más allá de los contenidos de la clase. Dejar de lado un momento la clase, y extender una mano virtual para simplemente decirnos: “no estamos solos en esto”. Y de la incertidumbre colectiva, decidí asumir un liderazgo nuevo para mi, que trascendía las palabras contenidas en códigos y manuales para intentar de alguna forma hacer más llevadero el proceso de encierro e incertidumbre.

Inspiración

Un segundo aire. La experiencia de docencia pandémica de quien escribe estas líneas, estuvo marcada en un comienzo por un incansable intento por hacer que esto funcionara y funcione bien. Junto con impartir clases de derecho civil, me encuentro cursando estudios de Doctorado en la Universidad de Buenos Aires, Argentina, también en modalidad telemática. Parte de este ímpetu se lo debo a la fortuna de ser beneficiado directo de excelentes clases *online* por parte de mis profesores del Doctorado, quienes, con un entusiasmo único me contagiaron para intentar algo parecido en mis clases como docente. La energía que fueron capaces de transmitir, se debió en parte a la obligación que teníamos como estudiantes de tener siempre la cámara encendida. Y fue ese pequeño detalle el que nos hacía conectar de una forma distinta con mis profesores y compañeros, en contraste a la resistencia a encender las cámaras de mis estudiantes. Es por eso que tuve que ingeniar nuevas formas de conectar a pesar de la resistencia del uso de la cámara y el micrófono. Eso dio lugar al tercer paso: la oportunidad de reinventarse.

Oportunidad

A pesar de la resistencia general de participación activa por parte de mis estudiantes, siempre conté con un pequeño número que siempre se mostró interesado en los contenidos clase a clase. Ellos fueron quienes mantuvieron viva la llama de no doblegarme a seguir intentándolo. En un ejercicio de prueba y error, intenté diversificar mis metodologías, incorporando herramientas interactivas como educaplay.com que permite realizar juegos como crucigramas o rueda de palabras para practicar conceptos vistos en clases. La clase telemática facilitó el uso del cine dentro del aula virtual para analizar instituciones jurídicas. Adicionalmente, habilité una cuenta académica

en Instagram llamada [@civilconcarcamo](https://www.instagram.com/civilconcarcamo) que permitiera despertar la curiosidad en momentos fuera de la clase y en lenguaje de nativos digitales. Esta instancia generó una dinámica de participación distinta, siempre voluntaria y mucho más lúdica. Los resultados de tales prácticas de momento son positivos. Mejores impresiones, y sin caer en la autorreferencia podrán dar fe mis estudiantes.

De esta manera no queda más que preguntarme si esta necesaria reinención hubiese sido posible sin confinamiento. Fuimos empujados a una actualización forzosa pero quizás necesaria, que nos recordara la pasión que muchos sentimos por querer enseñar pese a toda adversidad material. El anhelo de querer influir en la formación de nuestros estudiantes, y de conectar con cada uno de ellos/as de una forma que jamás pensamos posible, desde la empatía, desde la contención y desde la reinención, como docentes y como personas.





UN PROFESOR EN TIEMPOS DE PANDEMIA

José Ramón Narváez Hernández
Escuela Judicial Electoral - México





8:30 a. m. enciendo la computadora para iniciar labores, solo, frente a la pantalla, pero conectado con cientos de personas con las que coincido para desahogar labores académicas, asistir a conferencias, mesas y reuniones virtuales.

Aún se bromea y se recuerdan viejos tiempos en los que podíamos estar juntos de manera presencial. No ha sido fácil para nadie, es una situación completamente nueva, seguramente es más difícil para quien está fuera, aquí adentro, hay que robarle tiempo al tiempo para hacer además las cosas de casa y atender a los niños y adultos mayores, para quien los tiene.

Una vez situado en la mesa de trabajo, hay que organizar el día, la agenda la marcan en gran medida los eventos virtuales a los que uno se

haya comprometido. Entre uno y otro evento, hay que redactar escritos de toda índole, responder correos electrónicos, sacar algunas fichas de trabajo de libros previamente seleccionados, atender llamadas, y otras menudencias.

Pero lo más disruptivo de este tiempo de crisis en la academia, es la demanda de cursos y otros menesteres videograbados que como profesor debe uno compartir con audiencias de todo género.

Más allá de todas las complicaciones que supone tener dispositivos adecuados y la correcta banda ancha —lo que implicó para algunos invertir en mejorar su tecnología disponible— está el hecho de enfrentarse a los procesos de comunicación. Antes quizá, la elección del programa o plataforma para hacerlo, aunque existen un sinnúmero de tutoriales donde te sugieren distintos recursos: Zoom, Jitsi, Google, Skype; hasta Whatsapp; no es sencillo operarlas ya en la práctica; luego están las académicas como blackboard; lo ideal es que alguien más lo haga y te manden la liga, pero eso no siempre es posible. Luego la dificultad de pasarlo a plataformas con más amplio espectro de divulgación como Youtube. En muchos de los casos hay que darse de alta, registrarse y hasta pagar, depende qué es lo que se busca; y como siempre habrá uno que cuidarse de no ser víctima de delitos cibernéticos.

Finalmente se tiene ya dispuesto todo para comenzar a grabar o transmitir, y surgen nuevos retos: el espacio adecuado, un fondo que no distraiga, un encuadre que permita comunicar mejor, aislarse de los ruidos de casa, de la calle y de los vecinos; lo más interesante de este proceso es que nos volvimos más conscientes de nuestra fragilidad y menos soberbios, en la pantalla aparecemos tal y como estamos, ansiosos, cansados, nerviosos, estresados, preocupados; y las interferencias son cada vez más comunes y menos graves, Ya no nos extraña si se pierde un poco la imagen o el audio; es normal; retrasos en la señal o congelamientos; seguramente en un futuro la tecnología eliminará estas trabas.

Y sabemos que en el auditorio habrá personas deseosas de conectarse que no lo lograrán, que tendrán dificultades insoslayables porque dependemos de esos recursos tecnológicos que requieren infraestructura y dinero. Debiéramos ser lo suficientemente empáticos con aquellas y aquellos que están intentando acceder a nuestro trabajo de manera remota; la compartición del conocimiento se vuelve más compleja porque ahora somos más conscientes de que involucra emociones, nos alcanzó la revolución de la inteligencia emocional, qué paradójico, justo ahora que estamos tan distantes. Este es el dilema tecnológico, nos encerramos para abrirnos al mundo, a un mundo virtual, como lo habría planteado la ciencia ficción, conectados a una realidad que no es cercana y a la vez extraña.

Por otro lado, la línea entre lo público y lo privado se desdibuja en las transmisiones, ahí estamos en la sala de nuestra casa, quizá cientos o miles verán esa imagen; el torso compuesto, pero nadie imaginaría que estamos en bermudas y chanclas, tal vez la canasta con la ropa recién lavada a un

lado y los trastes aún sucios de la comida que acabamos de ingerir pero no hemos tenido tiempo de ordenar; nada de eso estará en la toma pero tal vez en nuestra visión sí, y en la cabeza, así como otras ideas, el horario en el que traerán la compra del supermercado y la conexión de nuestro hijo a su clase virtual; cuando se comparten dispositivos entre los miembros de una familia, la organización debe ser perfecta para no perder detalles de las sesiones por internet.

Otras muchas cuestiones nos abruman, en especial el futuro próximo, las cuentas, nuestros amigos y familiares y los riesgos de infectarse; según el ánimo, se escuchan las noticias sobre los avances del virus y un mar de sugerencias para evitar contagiarse.

El miedo sirve para alertar los sentidos, hay que superarlo, de otro modo, paraliza.

Pero en el momento en que hay algo importante que decirle a alguien más a través de la red, nos preparamos, física y mentalmente; creamos el ambiente ideal, ajustamos la luz, controlamos en la medida de lo posible los ruidos, y entonces comunicamos; y en este acto, cuando se hace conscientemente, hay un enorme ejercicio de ética y responsabilidad social, estamos aportando a esa tan especial sociedad del conocimiento una pequeña pieza del gran rompecabezas que hoy se va formando para las generaciones actuales y las futuras.

Las instituciones educativas han tenido que innovar en la marcha. El futuro nos alcanzó. Siempre estábamos hablando de la educación a distancia y un día ya no era más una opción,

debía hacerse realidad. Este tipo de didáctica llegó para quedarse y habrá que aprender rápidamente para mejorar los procesos educativos y maximizar los recursos.

En la Escuela Judicial Electoral del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, por ejemplo, logramos superar los retos implicados en la dispersión de los recursos humanos. Desde casa se implementaron las medidas necesarias para atender la demanda de cursos, materiales e información que los miles de usuarios comenzaron a solicitar para poderse actualizar aprovechando los días de confinamiento, utilizamos Meet de Google que es una aplicación segura y muy completa. Entonces se planteó un círculo virtuoso porque la demanda supone a muchas personas interesadas en ocupar su tiempo, en prepararse y mejorar sus conocimientos, a nosotros nos impulsa a compartir y mejorar las maneras de transmitir lo que conocemos, de ese modo, todos aprendemos.

Cinco consejos para videgrabar contenidos a compartir en redes sociales y plataformas digitales:

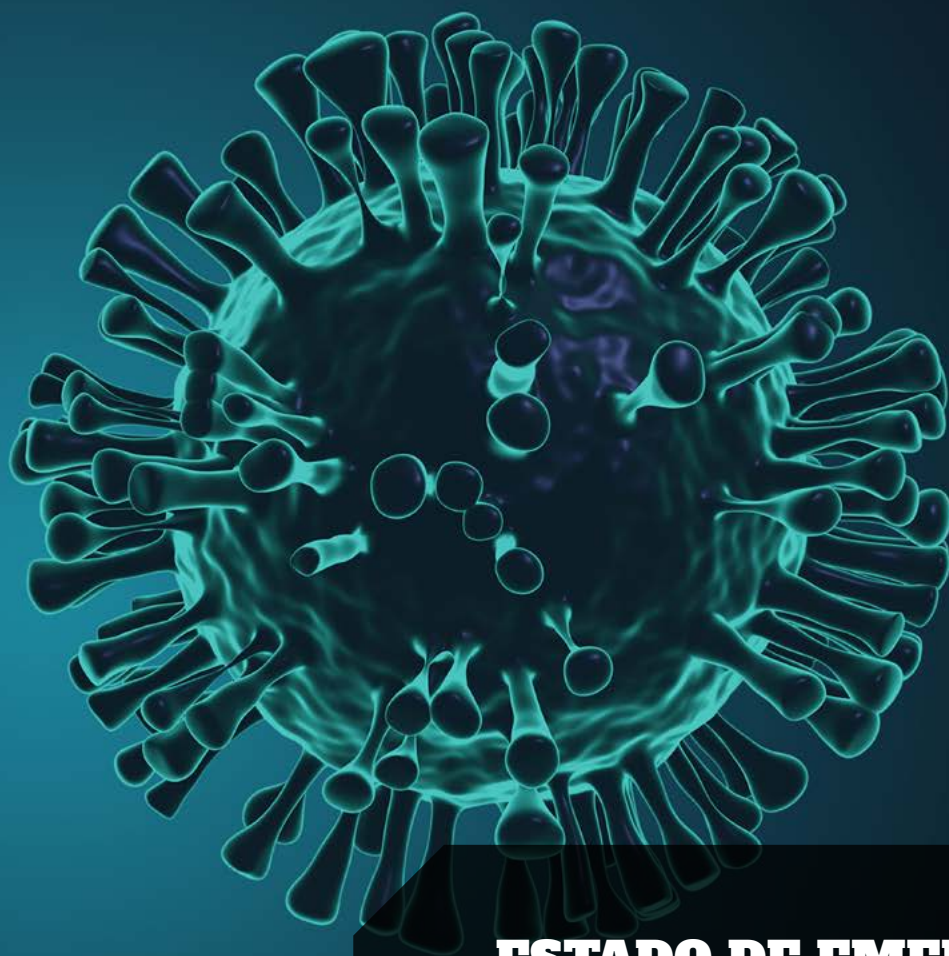
1 **Cuida tu encuadre:** que el fondo, la ropa y el peinado no distraigan. Colócate en el centro de la pantalla, de modo que tu pecho quede abajo (plano medio) y deja un poco de espacio hacia arriba.

2 **Cuida la luz y los reflejos:** la luz debe venir de frente y no estar detrás, utiliza luz artificial para evitar sombras, cuida lentes y anteojos que reflejen la pantalla del dispositivo. No utilices ropa del mismo color y tono que el fondo, busca el contraste.

3 **Cuida el sonido:** busca un lugar cerrado donde se puedan evitar ruidos externos, baja el volumen de aplicaciones de tu dispositivo, verifica que no haya eco, si es una sala de conferencias virtuales sugiere a todos que apaguen su micrófono.

4 **Cuida el mensaje:** elabora un guion o escaleta (con bullets) en el que sintetices lo que dirás, ensaya un par de veces antes de grabar y mide el tiempo que tardas en decirlo. Puedes utilizar programas que funcionan como apuntadores o teleprompters, intenta enviar mensajes que reconforten y favorezcan la compartición de ideas.

5 **Cuida el énfasis:** recuerda que el auditorio tiene distintas posturas, que hay muchas emociones encontradas en la virtualidad, que el tiempo en las redes funciona de modo distinto, el impacto es más directo y exige mayor atención. Los usos horarios afectan también las transmisiones. Ten paciencia, siempre hay alguien interesado en lo que buscas decir y más tarde podría toparse con el material que compartiste y aprovecharlo.



**ESTADO DE EMERGENCIA,
ESTADO DE ENCIERRO:
ENTRE NORMALIDADES Y
ANOMALÍAS**

César Oliveros Aya
Universidad Militar Nueva Granada - Colombia



Una de las situaciones que ha comportado la pandemia es hacer que irrumpiéramos de bruces a un mundo que apenas si estimábamos posible, pero no obligatorio.

Vernos, de un momento a otro, encerrados a fuerza de mantenernos a salvo, lo habíamos oteado desde la distancia en las múltiples series de televisión y películas; no obstante, vivirlo en carne propia cambió la perspectiva del asunto.

No puedo evitar pensar en qué poética me había parecido la imagen de Rick Grimes, en el primer episodio de la desgastada *The Walking Dead*, entrando a caballo por la autopista de Atlanta, cual Roland de Gilead, ese Odiseo posmoderno de *La Torre Oscura* (la densa saga firmada por Stephen King) que preludiaba la ausencia de humanidad y la versión recargada de la selección natural

(un sincretismo darwiniano y hobbesiano con divertimento). Imagen provocadora, estéticamente bien hecha, prolegómeno de la ominosa y fatídica desazón suprema del género humano.

Cuando inició esa cuarentena, imágenes como esa hicieron que fuera tomada a chiste en sus primeros días, a punta de memes y adaptación de frases célebres, muchas de ellas desfilaron como referentes de la cultura *mainstream*, pero a medida que fue avanzando la complejidad y complicación de los eventos (adobados cada rato por noticias acicateadas por el *rating*), el asunto tomó un cariz de seriedad también inesperado. Ah, la casa como guarida postnuclear...

De manera furtiva, ese *modus vivendi* que veíamos en la distancia y seguridad de una sala de cine, doméstica o no, atrincherados detrás de las canchitas y las sodas, comenzó a tomar la amenazadora forma de permanencia hasta avasallar y, a fuerza de circunstancias, sentarse junto a nosotros para contemplar el tenso discurrir de la vida.

Hoy, quienes fungimos como docentes, estamos abocados a no despegarnos de la pantalla del ordenador y a impartir las clases con una sensación

de distanciamiento e impersonalidad que, al principio se nos hacía oprobiosa y agobiante, máxime cuando ni siquiera ves los rostros de tus —a veces— interlocutores, sino algunos globos de colores con letras o fotografías estilo Facebook donde nada es lo que parece. Una suerte de avatar que poco interactúa.

Si bien se intenta propalar la idea de que es un ejercicio académico de presencialidad, pero remota, es inevitable acudir a la expresión virtualidad. Porque, en primer lugar, se derrumbó en nuestro hogar esa frontera otrora entendida infranqueable, para dar paso a la continuidad laboral-doméstica donde ya no se sabe en qué momento funges como trabajador y en cuál como padre o madre.

Así, pese al eufemismo, la casa se convirtió en el sitio de trabajo y nuestra vida social en algo más virtual que tangible.

En algunas ocasiones pueden avizorarse aspectos aparentemente ventajosos: no necesitas acicalarte para salir al mundo y cumplir con el *look* de aceptación social, tienes tu material de trabajo al alcance de la mano o del teclado, puedes preparar tu propia comida (aunque la constante del afán se mantiene), pero cuidado, no puedes confiarte.

En ese nuevo mundo, donde a veces te sientes como las personas encapsuladas de *Matrix*, también aparecen desventajas: va afianzando un temor a la interacción física, crea el reflejo comportamental de alejarte cuando sientes invadido tu espacio personal, y el desplazamiento es, cada vez más, el resultado de un operativo milimétricamente planeado.

No obstante, más allá de que se defienda o no este preludio a quien-sabe-cual-nueva-normalidad, las pautas comportamentales, individuales y colectivas, han ido sufriendo transformaciones que, tal vez lleguen para quedarse.

No puedo negar cierto encanto en la prolijidad de ese distanciamiento (probablemente llegue a extrañarlo cuando, en algún momento, se exija la presencialidad rigurosa desde el panorama laboral), pues ha requerido nuevos niveles de disciplina, en un ejercicio de administrar los horarios cotidianos en esa mixtura entre lo laboral y lo doméstico.

Debo confesar que los resultados de mis clases remotas han dado buenos frutos en cuanto a un acercamiento menos convencional con mis estudiantes. En muchas ocasiones me he rendido a la postura de ellos en esa testaruda idea de no prender las cámaras y, cosa curiosa, ha funcionado. Por lo menos los resultados de la calificación docente han sido un poco más halagüeños (a veces creo que me va mejor en el rol de locutor que en el de presentador).

De ahí que la virtualidad ya nos resulta más familiar que antes. Hemos aprendido a apreciar el maravilloso mundo de las aplicaciones, y cual filibusteros, adocenando la artillería de la didáctica digital para que el público estudiantil vea que el *teacher* no se queda rezagado (ya no aguanto el *Kahoot* y las presentaciones en *Canva*, por decir lo menos). Pero hay perseverancia en el obrar.

Con seguridad algo ha cambiado en nosotros desde la rutina que vivíamos antes de 2020. No creo que la crisis nos haya hecho mejores seres humanos (como ha llegado a estimarse en una utópica mirada esperanzadora de algunas respetables percepciones), seguimos siendo lo que éramos, pero con nuevas consideraciones, retos y desafíos. Desde esos pensamientos, consejos, aforismos, etc., en clave de superación personal, frases motivacionales y demás, ha habido vocablos reiterados hasta la saciedad, pero la expresión de uno en particular me causa verdadero *malestar ad náuseam*: “reinventarse”. Y aún más cuando juega un papel romántico al unirse con “emprendimiento” (para crear un coctel peligroso desde las habilidades retóricas del eufemismo, y restarle fuerza al impacto de la realidad).

En el libro *Reinventarse. Tu segunda oportunidad*, el psicólogo español Mario Alfonso Puig afirma que es necesaria una gran dosis de crecimiento interior para afrontar un cambio de mentalidad aunado a la humildad y valentía de asumir los retos que conllevan a salir de una zona de confort; en otras palabras, es un proceso y, por lo tanto, no resulta de una situación drástica de inmediatez.

En ese orden de ideas, reinención alude a una situación voluntaria, que se proyecta desde el querer y el gusto hacia nuevas circunstancias, porque logran controlarse sus variables en una apuesta donde el riesgo ha sido estimado y se entiende la posibilidad de un alto rango de beneficio.

En una coyuntura como la actual, donde entra en juego la salud y la vida, no nos hemos reinventado, nos hemos adaptado. Idea mucho más consecuente con el proceder natural, en tanto la sobrevivencia no es disfrutable, ni admirable... es obligatoria; no es racional, es instintiva, aún más cuando existen responsabilidades de diversos alcances y dimensiones que no dan espera ni se suspenden cuando las crisis tocan a la puerta.

Hemos aprendido nuevas habilidades, nuevas percepciones, catalizado algunos temores, pero descubierto otros nuevos, trazado otros anhelos, posicionado en el ranking de importancia muchas cosas antes soslayadas, para aterrizar en la conciencia de una frase que suena a cliché y, sin embargo, hoy cobra sentido, porque en mayor o menor medida, hace parte nuestra... de lo interior: la fuerza del espíritu.



**LA EDUCACIÓN ESCOLAR EN
TIEMPOS DE PANDEMIA**
**Aislamiento corporal, pero no
intelectual**

Miguel Ángel Revelo Calderón
Institución Educativa Alfonso López - Nariño – Colombia



Quedará plasmado para la historia de la humanidad el momento actual por el que atravesamos, porque el desenvolvimiento general ha sido perturbado por la expansión global de la epidemia de COVID-19, hecho que ha desencadenado una inmensa variedad de transformaciones sociales con el fin de adaptarse a los inesperados cambios en los contextos que enmarcan la vida humana.

Desde esta óptica es importante destacar el reto planteado a la Ciencia de la Salud Humana y es indudable el avance científico y tecnológico evidenciado en las investigaciones científicas para descubrir la medicina y estrategias de

cuidado para minimizar los índices de mortalidad y contagio del virus, buscando así salvaguardar la vida de la humanidad. Nuestro reconocimiento y gratitud a todas aquellas personas que hacen parte de esa cadena dedicada, a la preservación de nuestra salud y de nuestra vida.

Asimismo, desde otras dimensiones del ser humano, se han planteado desafíos imprevistos y que ha conllevado a transformar las dinámicas y los procesos establecidos para tiempos normales y ajustarlos de la mejor manera, para no dejar que decaiga su función social. En el campo educativo, hemos afrontado graves afectaciones al proceso de alcanzar para nuestros estudiantes, óptimas competencias en El Saber, El Hacer y El Ser. Sobre ello comparto en el presente ensayo las necesidades surgidas y la manera cómo se ha intentado superarlas, por parte de los diferentes actores involucrados en la formación escolar de nuestra población estudiantil.

El aislamiento social requerido para minimizar el contagio del virus condujo a implementar la modalidad del Trabajo Escolar en Casa y en torno al cual han quedado en evidencia graves falencias y necesidades que requieren ser consideradas, analizadas y atendidas.

En primer lugar, dentro del proceso escolar, el rol del estudiante ha requerido fortalecerse en un marco de mayor responsabilidad y compromiso, con el fin de cambiar aquél acompañamiento directo y tradicional del docente, hacia el aprendizaje autónomo del estudiante frente a un determinado objeto de conocimiento. No es viable ni posible la explicación directa y personal del docente, ni tampoco es fácil y pertinente el seguimiento al cumplimiento de una jornada escolar y a unos horarios establecidos por la institución. Como todos estos ajustes, por ser imprevistos, debieron implementarse de la noche a la mañana, los índices de desescolarización bajo esta modalidad son preocupantes.

En segundo lugar, el docente debió enmarcarse dentro de la priorización de contenidos, en el diseño y elaboración de sus correspondientes guías de aprendizaje en casa y de igual forma en la disponibilidad permanente para hacer un acompañamiento virtual. Su jornada semanal se sobrecargó, porque ya no se trabaja con un horario semanal, si no que se trabaja por procesos o por objetos de conocimiento; debió plasmar en un documento escrito las explicaciones y orientaciones que antes las realizaba de forma personal, ahora debe hacerlo con el mismo propósito, pero de forma escrita. Bajo la modalidad presencial su trabajo se enfocaba a un grupo, ahora es personalizado.

En un tercer lugar abordamos también brevemente, el rol de los padres de familia o acudientes del estudiante. Bajo la modalidad de trabajo en casa se convierten en actores fundamentales del proceso educativo, pues es de gran ayuda su acompañamiento personal y directo, no tanto en lo referente al aspecto cognitivo, pero sí en la motivación, en el respeto de espacios y tiempos, en la disponibilidad de los elementos necesarios y

requeridos por el estudiante para cumplir con sus obligaciones escolares; asimismo en una permanente comunicación con los docentes para hacer equipo en función de una óptima formación de sus hijos.

Finalmente, el estamento directivo debió enfocarse a garantizar una escolarización completa del estudiantado, no basta con matricular al inicio del año, si no contribuir a mantener actualizado los canales de comunicación con estudiantes y padres de familia y realizar acciones de motivación y de seguimiento al cumplimiento de los deberes estudiantiles. De igual forma dentro de los presupuestos económicos se priorizó aquellos rubros requeridos para ayudar a superar aquellos factores que impiden de forma general un mejor desarrollo de los procesos escolares bajo la modalidad de trabajo en casa.

Es importante tal vez referirnos al tema de la evaluación de saberes, significativamente aprendidos por nuestros estudiantes. En este aspecto hay una tendencia de mantener el mismo sistema de evaluación escolar e incluso utilizando los mismos instrumentos de evaluación, es decir para evaluar dejamos de considerar múltiples aspectos surgidos por la pandemia. Otra tendencia es la de flexibilizar los criterios y establecer nuevos instrumentos de evaluación acordes con la modalidad de trabajo en casa, bajo la cual han cambiado los métodos de enseñanza, las estrategias didácticas, el entorno en cuanto a tiempos y espacio bajo los cuales se desarrolla el proceso escolar. Ésta última nos parece la más acertada.

La conectividad virtual juega un papel decisivo en la implementación del trabajo remoto en casa y es por ello también que su carencia incide de forma contundente en la eficacia de esta modalidad. El uso de diversas plataformas virtuales de mucha utilidad para el trabajo remoto, se ve impedido por la carencia de este recurso de comunicación masiva y esto es una falencia cuya solución sale de nuestra voluntad y le corresponde al estado cumplir el mandato constitucional de brindar plenas garantías para que niñas, niños y adolescentes accedan al derecho fundamental de una educación de calidad. Ha sido gracias al esfuerzo y sacrificio de las familias que se ha podido lograr un nivel de conectividad por WhatsApp, este escenario ha constituido el mecanismo que nos ha permitido lograr una conectividad, aunque no con la eficacia que representaría una red de internet asequible a toda una comunidad escolar.

Ante el retorno a la presencialidad decidido por las autoridades educativas del país, no debemos cometer el error de echar por la borda lo que se ha logrado en este tiempo de trabajo en casa; debemos mantener los grupos de WhatsApp activos y continuar fortaleciendo, animando y habituando a nuestros estudiantes y padres de familia sobre el trabajo autónomo; porque ello permitirá recuperar aprendizajes, superar las debilidades y mejorar las fortalezas desarrolladas en este tiempo.





LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN TIEMPOS DEL COVID-19

Aida del Carmen San Vicente Parada
Universidad Nacional Autónoma de México



El trabajo del hogar es fundamental, todos gozamos de ese trabajo, pero pocos lo realizamos personalmente.

Es el trabajo que todos necesitamos, pero nadie quiere hacer, porque es solitario y laborioso. Como sociedad nos servimos de este trabajo y por ello es fundamental para la economía del país.

En estos días de encierro debido a las medidas para prevenir el contagio de COVID-19, cientos de trabajadoras domésticas han sido despedidas de sus empleos, con el pretexto de mandarlas a descansar y a guardar cuarentena, se han quedado sin ingresos, pues sus empleadores las mandaron a casa sin goce de sueldo. El miedo al contagio también ha traído grandes injusticias que han abofeteado a estas mujeres que arriesgan su integridad física cada día al recorrer grandes distancias para llegar a sus empleos; mujeres que son sostén de familias que son muy pobres; mujeres que viven de su trabajo;

mujeres que también arriesgan su salud al llevar a cabo las labores de limpieza en el hogar, donde hay que limpiar baños y muchas veces mover muebles.

La semana pasada la patrona de María le sugirió guardar la cuarentena y acto seguido le dijo que la veía de nuevo en 30 días, de su sueldo ni habló y sin ninguna consideración echó a la deriva a una mujer que ha trabajado para ella desde hace 4 años, sin descanso y que se traslada desde Tláhuac a Interlomas, todos los días —es decir recorre aquí en México una distancia de 42 kilómetros diariamente en transporte público—; una mujer que vive con su hijo discapacitado —quien no puede trabajar—, una mujer de 69 años de edad, con escoliosis de tercer grado —sufre de terribles dolores de espalda— una mujer que no tiene casa propia, paga renta y gastos médicos, pues a su edad, la salud ya falla. Ella como muchas mujeres trabaja por mera necesidad, no por gusto. María fue una víctima indirecta del COVID y una víctima directa de la inconsciencia de su patrona, que violentó sus derechos laborales.

Un caso muy sonado en Río de Janeiro, de una trabajadora doméstica de 63 años quien fue la primera víctima mortal del virus en aquel Estado; ella trabajó durante 20 años, brindó sus servicios a la familia que la contagió de este virus. Y es que

la empleadora de la señora asistió al carnaval en Italia cuando este país se encontraba en plena crisis por el COVID; cuando la empleadora regresó requirió los servicios de la señora Estela —nombre ficticio por respeto a su identidad—, ésta acudió, a los pocos días la empleadora presentó síntomas de la enfermedad pero no le dijo nada a su trabajadora, quien unos días después enfermó y fue hospitalizada hasta que la terrible enfermedad la venció, dejó a un hijo de 39 años en total pobreza y sin la ayuda económica que ella brindaba a éste.

También existen otros casos, en los que mantienen a las mujeres trabajando por horas, desinfectando y atendiendo a los enfermos de hogar, sometiendo a las mujeres jornadas infrahumanas.

Estos son los retratos de la cruel realidad que viven las trabajadoras domésticas, quienes están empleadas de manera informal y por ende no acceden a las prestaciones sociales. Qué bueno que los empleadores del servicio doméstico se cuiden, qué bueno que guarden la cuarentena religiosamente, pero no a costa del empobrecimiento de sus trabajadores que les brindan su tiempo, su esfuerzo y su salud. Qué lástima que los empleadores sí tengan la audacia de contratar personas que los ayuden a mantener impecables sus hogares, pero carezcan de la conciencia ciudadana para asumir sus obligaciones frente al personal doméstico. Y si ellos no lo conocen, aquí reproducimos sus obligaciones, porque si las mandan a guardar la cuarentena, ellas tienen derecho a su sueldo.

De acuerdo al artículo 331 de la Ley federal de trabajo, la persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una

relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades: residan en el domicilio donde realice sus actividades; que no residan en el domicilio donde realice sus actividades; que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

Aquí las obligaciones de los empleadores de las trabajadoras del hogar de acuerdo con la Ley federal del trabajo capítulo XIII, artículos 331-343:

- 1) Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos y habitación para las personas trabajadoras del hogar. Los alimentos no van incluidos en el salario de las personas.
- 2) Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio deberán contar con tres horas de descanso al día y gozar de nueve horas para dormir.
- 3) El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito.
- 4) Artículo 334 Bis.- Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:
 - a. Vacaciones; b. Prima vacacional; c. Pago de días de descanso; d. Acceso obligatorio a la seguridad social; e. Aguinaldo; y f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes

- 5) Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:
- I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
 - II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
 - IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.
- 6) Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a indemnización conforme el artículo 50 de la Ley federal del trabajo.

Basta de abusar de este sector de la población que vive de su trabajo y lo hace de forma honrada, los empleadores tienen obligaciones frente a ellas, es necesario dignificar a las trabajadoras del hogar, ellas son esenciales. También invito de forma cordial a que las personas trabajadoras del hogar conozcan sus derechos.

Estas reformas obedecen al Convenio C189- sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, Convenio establecido por la Organización Internacional del Trabajo, y que obliga a los Estados parte a efectuar reformas en sus legislaciones internas para dignificar la situación de miles de mujeres que son trabajadoras del hogar, sin dejar a un lado que también hay varones que desarrollan este tipo de actividad y en la misma medida merecen ser dignificados.



EL RETO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO EN PANDEMIA

Ángela Acosta Rosas
Universidad Mariana - Colombia



El hombre, tal como se evidenció en la investigación realizada por investigadores de la Northeastern University de Boston (EE. UU.), es un animal de costumbres. Lo que se traduce en: las mismas rutinas, los mismos amigos, el mismo tipo de libros, la misma hora para hacer ejercicio, y la misma forma en la que realizamos nuestro trabajo.

En nuestra calidad de profesores, teníamos unas rutinas, un tono de voz, unas actividades programadas, usábamos nuestro tablero y nuestros marcadores y eventualmente, realizábamos evaluaciones, entregábamos

una hoja, unas preguntas en ella y nos sentábamos a ver cómo resolvían sus cuestionarios, pero en marzo de 2020, todo eso cambió.

Decir que la COVID-19 nos cambió la vida a todos es un pleonasma. Sería reiterado e innecesario mencionar todos los cambios que ha traído a nivel personal, dado que la forma de vida dio un vuelco total; en los mejores casos, nos redujo a un encierro que cada vez se hace menos tolerable, pero en los peores casos, obligó a las familias, a los amigos, a las empresas, a despedir a sus integrantes de lejos, a no poder volver a verlos ni siquiera sin vida, simplemente se fueron, dejaron su vacío y un adiós incompleto.

En el encierro pasé por varias etapas, el miedo (aún con rezagos), la desesperación, risas compartidas, la desesperanza, uno que otro momento de tristeza o nostalgia, pero en medio de toda esa difícil situación, el trabajo se convirtió en un refugio... pero realmente lo calificaría como un reto. No hay para mí un mejor término que defina lo que hemos vivido este año y cuatro meses de labores en casa, "reto" es el término que describe mis vivencias, por eso el título del escrito.

Dentro de las labores que han tenido cambios sustanciales, ha sido la labor de nosotros, como profesores, sin lugar a dudas. Pasamos del contacto personal y permanente con nuestros estudiantes, a interactuar con ellos a través de una pantalla... sí, a todos nos pasó, pero ¿alguien quisiera pensar en el reto que tuvimos los profesores que dictamos cursos con un alto contenido teórico?; ¿alguien pensó en los profesores que tenemos cursos de investigación, por ejemplo?... y no para cualquier grupo de profesionales, sino para abogados, los que todos cuestionamos, los que todo ponemos en duda, los que siempre tenemos algo que decir y opinar, a eso le llamo yo un verdadero reto.

Partamos del hecho, que mantener la atención de un grupo de estudiantes, no es fácil, nunca lo ha sido, pero sumémosle a eso, ver a nuestro profesor en una pantalla, a veces con una conexión inestable, mientras estamos en casa, algunos con sus hijos, otros con sus padres mayores, otros después de perder su empleo y todos con el celular y las redes sociales que los llaman, y así muchas situaciones que podemos plantear; se convierte en un desafío mayor y que nos exige creatividad y cambio en la forma en la que veníamos realizando nuestras labores.

Debimos cambiar la forma en la que desarrollamos nuestras clases, el discurso que damos, la forma en la que evaluamos lo que logramos transmitir, lo cual exigió un ejercicio de autoevaluación riguroso, que nos llevó a replantearnos nuestra labor docente, generalizo, pero después de mi experiencia y el diálogo sincero con varios colegas y compañeros de trabajo, puedo asegurar que esa revisión sobre el ejercicio profesional, se convirtió en uno de los momentos más álgidos del confinamiento.

El replantearnos la forma de hacer las cosas, no siempre arroja los resultados esperados; cuestionarnos y hacer un análisis de nuestra labor, no siempre va a terminar en un balance perfecto, seguramente sí un balance positivo, pero en esos ejercicios de introspección, podemos evidenciar falencias que no pensamos tener, afloran sentimientos que jamás creímos llegar a sentir, y nos genera la pregunta ¿estoy haciendo las cosas bien?

Y que ese tipo de preguntas, surjan dentro del encierro, hace que nuestros estados de ánimo se alteren, en algunos momentos se apoderó la frustración en relación a la forma en la que se estaban haciendo las cosas, si puedo enviar el mensaje a mis estudiantes y si ellos lo están recibiendo, si mi forma de enseñar se ajustó a lo necesario en la virtualidad; estos fueron momentos complejos en el encierro, puesto que generalmente en los ejercicios de reflexión propia, podemos ser despiadados con nosotros mismos.

Dificultades de la comunicación docente-estudiante.

El reto de lograr una correcta comunicación siempre ha sido una constante en la cual debemos trabajar. La palabra hablada, unida al lenguaje corporal y al lenguaje no verbal en general, constituyen la forma en la que nos comunicamos los seres humanos, son lo que podemos llamar nuestro lenguaje. La virtualidad nos ha dificultado continuar utilizando el lenguaje habitual, y nos hizo necesario emplear otros medios de comunicación, en especial los escritos, como

los correos electrónicos y la mensajería instantánea como el WhatsApp y el Telegram.

Medios que empleamos para comunicarnos, que son de mucha utilidad, pero que también nos quitaron la restricción de querer comunicarnos con los demás a horas “prudentes”, y me incluyo, porque eventualmente he escrito a mis compañeras y compañeros, después del horario laboral, incluso los fines de semana, y asimismo lo han hecho conmigo mis estudiantes, mensajes a altas horas de la noche, e incluso en la madrugada, con situaciones que no pueden resolverse a esas horas, pero que además generan una percepción de urgencia en nosotros, que nos quita el descanso y la tranquilidad.

Aunado por supuesto, a que estamos ante un mensaje escrito, complejiza la situación, la convierte en algunos casos, en un problema, aún cuando lo que se nos quiso comunicar fue algo totalmente diferente, alguna duda, muy seguramente, algo que si se nos hubiera preguntado personalmente, no habría terminado en algo incómodo, o un mensaje en mayúscula que me lleva a preguntarme ¿me está acaso GRITANDO?... es decir, lo propio de la virtualidad.

El ajustar nuestra labor a la virtualidad, nos hizo “reinventarnos”, una palabra que estaba tan de moda hace algunos años, y que frecuentemente utilizábamos, pero que pudimos poner en práctica con esta situación que vivimos. Ese ajuste nos llevó a iniciar desde cero una labor en la que teníamos ya algún tiempo. Algunos cambiaron de oficio (bien sea de forma voluntaria u obligada) pero nosotros debimos reaprender a hacer lo que veníamos haciendo, en un entorno digital al que no éramos totalmente ajenos, pero en el que tampoco estábamos totalmente inmersos.

Si debo sacar un balance de esta situación, puedo decir que ha sido positivo, (aclarando que si bien he tenido personas queridas con la enfermedad que causó la pandemia, ninguna ha fallecido, hemos contado con suerte y bendiciones), logré adaptarme, puedo decirlo sin dudas, logré separar mis tiempos de trabajo y mis tiempos personales (en la mayoría de las veces), hice ejercicio, lo abandoné, lo retomé, aprendí a cocinar, leí muchos libros, murió mi gato, cambié de programa, conocí un grupo de trabajo inmejorable.

Pero sin lugar a dudas logré deconstruirme y reconstruirme como una profesora empática, creativa y recursiva, por eso mi balance es positivo, espero no volver a pasar por una pandemia jamás, pero como dicen los abuelos, lo que no te mata, te hace más fuerte. Y así me siento.



Ministerio del Ambiente
Av. Antonio Miroquesada 425
Magdalena del Mar, Lima - Perú
(511) 611-6000
www.gob.pe/minam