

Guatemala,
30 de diciembre de 2020

Honorables Miembros
Juntas Directivas
Facultades
Consejos Directivos
Centros Universitarios y Escuelas No Facultativas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Honorables Miembros:

Para su conocimiento y efectos, transcribo el Punto SÉPTIMO, Inciso 7.6, del Acta No. 46-2020 de sesión extraordinaria celebrada por el Consejo Superior Universitario, el día lunes 30 de noviembre de 2020, mismo que copiado literalmente dice:

“SÉPTIMO ASUNTOS ADMINISTRATIVOS:

7.6 Of. Ref A.R.110-11-2020 de la División de Administración de Recursos Humanos, relacionada con la propuesta de “Política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia de la Universidad de San Carlos de Guatemala”

El Consejo Superior Universitario a propuesta del Señor Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala procede a conocer el oficio **Of. Ref A.R.110-11-2020**, de la División de Administración de Recursos Humanos, relacionada con la propuesta de “Política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, mismo que indica lo siguiente:

“Le saludamos cordialmente. En cumplimiento a sus instrucciones, adjunto sírvase encontrar la propuesta de “Política de Teletrabajo a Distancia de la Universidad de San Carlos de Guatemala” para ser conocida por el Honorable Consejo Superior Universitario, la cual fue encomendada a la División de Administración de Recursos Humanos y a la Oficina de Gestión Administrativa de Rectoría.



Es importante destacar que la citada propuesta fue desarrollada con el concurso de un equipo multidisciplinario integrado por:

OFICINA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RECTORÍA

- | | |
|--|--|
| • Doctor Luis Alfonso Leal Monterroso | Ejecutivo en Gestión Administrativa de Rectoría |
| • MSc. Licenciada Guisela Cárcamo Duarte | Ejecutivo para el Desarrollo Académico de Rectoría |
| • MSc. Ing. Agr. Ronaldo Haase Arreaga | Gestor del Diálogo Social Interinstitucional de la USAC |
| • Arquitecto Héctor Castro Monterroso | Proyectista de Infraestructura |
| • Ingeniero Jorge Gamaliel Gómez Méndez | Coordinador General IT |
| • Ingeniero Mario Roberto Morales | Ejecutivo de Gestión Plataforma Digital |
| • Licenciada María José Lazo Hernández | Profesional para el Marco Académico Institucional |
| • Licenciada Ingrid María Portillo Fajardo | Gestor de Proyectos Organizacionales |
| • MSc. Licda. Ingrid Noemí Samayoa Letona | Diseñadora Gráfica de Rectoría |
| • MSc. Licda. Regina Carolina Morgan | Asistente de Secretaría General de Rectoría |

COMISIÓN ADMINISTRACIÓN CENTRAL

- | | |
|---|---|
| • Licda. Vilma Iris Salazar Hernández, | Jefa, División Admon. de Recursos Humanos |
| • Inga. Brenda Amarilis Gramajo González | Coordinadora, Unidad de Inducción y Desarrollo |
| • Licda. Magaly Portillo | Profesional de Recursos Humanos |
| • Licda. Evelin Lavagnino de Montenegro | Profesional de Recursos Humanos |
| • Inga. Kimberly Alvarado Cabrera | Jefa, División de Desarrollo Organizacional |
| • Ing. Álvaro Amílcar Folgar Portillo | Asesor, División de Desarrollo Organizacional |
| • Ing. Erick Arnoldo Porres de León Régil | Profesional de Desarrollo Organizacional |
| • Licda. Laura Evangelina Ordoñez Gálvez | Asesor de Asuntos Jurídicos |
| • Ing. Jorge Gómez Méndez | Informática y Comunicaciones |
| • Maestra Carolina Santos Larios | Profesional de Planificación |
| • Licda. Sandra Elizabeth Padilla Hernández | Profesional de Auditoría Interna |
| • Lic. José Rolando Hernández Marín | Profesional de Procesamiento de Datos |
| • Lic. Germán René Quintana Escobar | Profesional de Recursos Humanos |
| • Licda. Patricia Escobar Bernal | Coordinadora, Unidad de Reclutamiento y |
| Selección | |

Finalmente, es importante resaltar que, por la complejidad de la política de mérito, esta debería ser discutida en el pleno de mesas técnicas, donde se incorporen todos los sectores involucrados, y al obtener el consenso, se elevada para su evaluación por la Secretaria General de Planificación SEGEPLAN-, así como solicitar el acompañamiento de los entes fiscalizadores internos y externos para su validación; proponiendo las siguientes etapas para la construcción de la Política:

ETAPAS	ACCIONES
ETAPA I	Construcción del Equipo de Trabajo
ETAPA II	Construcción del documento
ETAPA III	Revisión Técnica del Documento
ETAPA IV	Conformación de Mesas Técnicas para análisis y discusión de la propuesta
ETAPA V	Socialización de la política con los sectores de la comunidad sancarlista y organizaciones sindicales
ETAPA VI	Aprobación de la Política
ETAPA VII	Evaluación de la Política por la Secretaría General de Planificación
ETAPA VIII	Validación por los entes fiscalizadores, internos y externos
ETAPA IX	Vigencia de la Política
ETAPA X	Seguimiento y Monitoreo de la implementación de la Política

“ID Y ENSEÑAD A TODOS” F: Dr. Luis Alfonso Leal Monterroso; Ejecutivo de Gestión Administrativa; Licda: Vilma Iris Salazar Hernández, Jefa División de Administración de Recursos Humanos”

En función de la propuesta presentada y considerando que la Universidad de San Carlos debe establecer la normativa que refleje las relaciones laborales que se generan por la modalidad de Teletrabajo y el Trabajo a Distancia. Considerando que es necesario marcar las pautas, tendencias del empleo y su relación con la academia en lo que respecta al teletrabajo y el trabajo a distancia. Considerando que es necesario asegurar el desarrollo integral del trabajador y tele trabajador san carlista, el Consejo Superior Universitario **ACUERDA: Aprobar la Política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, siendo la siguiente:**

“POLÍTICA DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

PRESENTACIÓN

La política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia desde el Modelo Educativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), se presenta como una herramienta de orientación hacia el que hacer universitario del personal docente, personal administrativo y técnico, integrando el teletrabajo y el trabajo a distancia mediante el uso de las tecnologías a disposición de la institución, comprendiendo que el teletrabajo es un modelo de organización del trabajo voluntario o colaborativo, que para su buen desempeño requiere de las condiciones necesarias para que sea viable, como lo es infraestructura tecnológica, conectividad, equipo, herramientas informáticas y capacitación para los trabajadores, así como de ambientes adecuados de trabajo en el lugar desde el cual se ejecute.



La política integra una visión de largo plazo, a fin de garantizar el beneficio de nuestra casa de estudio, la integridad y bienestar de los trabajadores, cumpliendo los objetivos y preceptos bajo la cual fue creada la Universidad de San Carlos de Guatemala, única universidad pública del país, para dar soluciones a los grandes problemas que afronta nuestra sociedad guatemalteca.

La política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia desde el Modelo Educativo de la USAC con el soporte de la gestión administrativa-financiera, incorpora los lineamientos filosóficos y epistemológicos de nuestra Alma Mater, define la Misión y Visión de la Universidad y genera las líneas estratégicas del Horizonte de la Política y direcciones que debemos de seguir desde el contexto actual hacia el futuro.

Para que la política sea funcional es necesario generar su plan estratégico el cual se integra de programas, proyectos y actividades que van en función de la misma, respetando el sistema de gobierno universitario y la dinámica de cada una de las unidades académicas y entes administrativos, en donde es necesario que los mismos posean en esencia la Visión y la Misión de la Política, así como coherencia de los objetivos y propósitos que ya han sido plasmados partiendo de la planificación y del conceso institucional.

Debe de comprenderse además, que el contenido de la política es susceptible a mejoras, que parten siempre desde la consulta y la negociación intersectorial universitaria que la conformaron, que es un instrumento que debe adaptarse de manera dinámica y flexible a las circunstancias imperantes y a los cambios constantes de la sociedad y el entorno, en especial por el uso de la tecnología que se renueva minuto a minuto. Que debe de evaluarse de manera permanente en el cumplimiento de los objetivos y metas en relación con la proyección que ha establecido la Universidad como una instancia de desarrollo, tomando en cuenta el contexto pluricultural, multilingüe, multiétnico, de equidad de género, y el aspecto ambiental.

INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo experimenta una profunda transformación. La globalización y la evolución tecnológica marcan nuevos caminos hacia la prosperidad, pero alteran las actuales formas de trabajo. Los avances digitales y tecnológicos que también incluyen las tecnologías de la información y comunicación, crean nuevas oportunidades para los trabajadores y las organizaciones. El trabajo es un aspecto muy importante en la vida del ser humano ya que se obtienen beneficios del mismo, tales como la estabilidad psicológica, la integración social, la libertad personal, la autonomía y la



remuneración económica, la cual permite un poder adquisitivo para los trabajadores. Dicho tema también está ligado hacia el bienestar humano, de la familia y el desarrollo de las sociedades, brindando nuevas alternativas a las necesidades que surgen.

Los avances tecnológicos, el mundo moderno y la implementación de la tecnología han brindado la opción de un nuevo modelo de organizar el trabajo, y es por ello que surge el teletrabajo. El término anterior es una nueva alternativa de trabajo, brindando beneficios a los trabajadores que presentan grados de complejidad, como son aspectos de movilización, distancia, tráfico vehicular, factores de salud, entre otros.

Es importante señalar que en otros países, el Teletrabajo ha surgido como una posibilidad de apoyar a los grupos más vulnerables de la sociedad, para que puedan integrarse al mercado laboral; así como evitar los desplazamientos del trabajador desde sus viviendas hacia el lugar de trabajo, obviando los niveles de estrés, reducción del costo de transporte e incluso, algunos trabajadores aseguran que el trabajar fuera de la oficina es un privilegio.

Sin embargo, para la Universidad de San Carlos de Guatemala el Teletrabajo o Trabajo a Distancia fue implementado como consecuencia de la pandemia del Covid-19 y las restricciones decretadas por el Gobierno de Guatemala, en el sentido de evitar la propagación del virus, nace la propuesta de crear dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala la normativa que refleje las relaciones laborales que se generan por la modalidad de Teletrabajo y el Trabajo a Distancia, y el surgir de un nuevo modelo educativo con el soporte de la gestión administrativa-financiera, vinculado al mundo del trabajo, que parte del diálogo institucional USAC y del consenso multisectorial de la comunidad universitaria, así como la creación de esta Política que plasme en esencia los distintos saberes y el sentir de cada uno de ellos.

Mencionado lo anterior, la presente Política posee como objetivo marcar las pautas, tendencias del empleo y su relación con la academia en lo que respecta al teletrabajo y el trabajo a distancia. Además de asegurar el desarrollo integral del trabajador y teletrabajador san carlista.

I. MARCO HISTÓRICO DE LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

1.1 Dimensión Histórica de la Universidad Latinoamericana:

Existe un modelo muy definido de Universidad Latinoamericana. Los países de América Latina comparten el origen colonial de su enseñanza superior, expresado en la gran cantidad de universidades que la Corona Española fundó a todo lo largo de sus colonias americanas. Pero lo que le ha dado características propias a las Universidades Latinoamericanas es el movimiento

de Reforma Universitaria iniciada en 1918 (Córdoba) que se extendió por toda América Latina y definió sus características actuales. Con proclamas claras como la autonomía universitaria que como medida política y económica terminó haciendo de las universidades latinoamericanas focos de resistencia social a la política de los gobiernos de las dictaduras que asolaron el continente en años posteriores. A fines del Siglo XX diversos fenómenos mundiales señalaban cambios en la Educación Superior, de los cuales cabe destacar:

- **La dinámica del conocimiento.** Los títulos y grados universitarios ya no garantizan que el recién egresado cuente con los conocimientos para ejercer su profesión indefinidamente; si permanece en ella deberá actualizarlos. La educación continua llegó para quedarse.
- **Los cambios en el empleo.** Los profesionales se transforman, surgen, desaparecen, cambian y descansan en edificios conceptuales más sofisticados y con una mayor carga de conocimientos que en el pasado.
- **Las tecnologías de información y comunicación (TIC).** Ahora las herramientas tienen mayor capacidad, eficiencia y rapidez para procesar, guardar, identificar, reproducir, enviar y recibir información, y abren perspectivas antes impensables para las actividades humanas.
- **Las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TAC):** el término TAC tiene dos acepciones, por un lado, se encuentran las tecnologías del aprendizaje cooperativo y por otro, se refiere a las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento que incluyen a las TIC más un componente metodológico necesario para que genere un aprendizaje significativo. Las TAC tratan de orientar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hacia usos más formativos, tanto para el estudiante como para el profesor, así como el apoyo en la gestión administrativa-financiera, con el objetivo de aprender más y mejor. Se trata de incidir especialmente en la metodología, en los usos de la tecnología y no únicamente en asegurar el dominio de una serie de herramientas informáticas.
- **Las tecnologías del Empoderamiento y la Participación (TEP):** las tecnologías del empoderamiento y la participación es una nueva terminología que se le asigna a las tecnologías que se utilizan como sustento para la cohesión social para grupos de personas definidos, que comparten ideas, intereses y propuestas a favor de un objetivo en común, y pueden ser utilizadas ampliamente en la investigación cualitativa.

- **Las tecnologías de la Relación, la Información y la Comunicación (TRIC):** las TRIC son herramienta de tecnología de la educación inclusiva, la cual comienza con un cambio de mirada. Un cambio de mirada que ve el potencial de las personas, no limitaciones.
- **La globalización.** Alcance global de la acción humana. La globalización es un proceso económico, tecnológico, político, social y cultural a escala mundial que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre distintos países del mundo, uniendo sus mercados sociales a través de una serie de transformaciones sociales y políticas que les brinda un carácter global. La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por la sociedad y que ha abierto sus puertas a la revolución informática, llegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional, y en sus relaciones nacionales e internacionales.

Generalmente es aceptado que la universidad es la que cumple un papel de reproducción social; esta, no solamente refleja las condiciones prevalecientes, pero además les da continuidad mediante la formación de las nuevas generaciones. Sin embargo, históricamente la Universidad ha cumplido un papel de búsqueda, como menciona Cristovam Buarque, en su libro la Frontera del Futuro, manifiesta que la educación superior contribuye de manera trascendente, desarrollando las artes, las ciencias y la técnica, y prestando una visión filosófica de las necesidades y los caminos para la transformación de la sociedad.

Se dice entonces que la universidad debe modernizarse, flexibilizarse, descongelarse para el cambio. Pero en la diversidad de interpretaciones acerca del concepto de modernización se ocultan no pocos riesgos los cuales es preciso identificar y superar.

El problema de la modernización incluye, pero no se restringe a la actualización docente y administrativa, la innovación de los equipos y la renovación de los métodos didácticos.

1.2 Dimensión histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La dimensión histórica de la Universidad de San Carlos tiene como punto de partida el reconocimiento de la autonomía universitaria en 1944, a fin de visibilizar el ser de la universidad a lo largo de la historia y su impacto en la sociedad guatemalteca.

La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada por la Real Cédula de Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676, habiendo pasado por diferentes

momentos históricos de acuerdo con los acontecimientos que marcha por el proyecto de una nueva universidad.

El 9 de noviembre de 1944, la Junta Revolucionaria de Gobierno emitió el decreto No. 12, por medio del cual se otorgó autonomía a la Universidad de San Carlos de Guatemala, entrando en vigor el 1 de diciembre de ese año.

El reconocimiento de la autonomía fue ratificado por el Doctor Juan José Arévalo, en septiembre de 1945, cuando asumió la Presidencia de Guatemala. A partir de esa fecha se otorgó a la Universidad de San Carlos de Guatemala la libertad de cátedra, expresión y organización, ello significó sin duda, uno de los mayores avances del siglo pasado.

A partir del reconocimiento de la autonomía la Universidad contó con los siguientes beneficios:

- La Universidad de San Carlos de Guatemala funciona como entidad autónoma con autoridades elegidas por cuerpos electorales.
- Libertad de elegir autoridades universitarias personal docente y administrativa, o de ser electo para integrar los cuerpos electorales sin injerencia alguna del Estado.
- Asignación de fondos que se manejan por el Consejo Superior Universitario con entera autonomía.
- Libertad administrativa y ejecutiva para que la Universidad trabaje de acuerdo con las disposiciones del Consejo Superior Universitario.
- Elección del personal docente y administrativo por méritos, por examen de oposición.
- Participación estudiantil en las elecciones de autoridades universitarias.
- Participación estudiantil en las elecciones de asociaciones estudiantiles y la Asociación de Estudiantes Universitarios
- Participación de los profesionales catedráticos y no catedráticos en las elecciones de autoridades.

Con el decreto número 131 de mayo de 1945 se otorgó a la Universidad de San Carlos su Ley Orgánica. Esta fue modificada por el decreto 325 de 1947 que le dio a la Universidad su estructura definitiva conforme al régimen de autonomía. A partir de 1944, todas las Constituciones que han regido la vida del país, le han reconocido la autonomía de la USAC, la cual se ha mantenido a pesar de las dictaduras militares que no lograron cambiar el espíritu en cuanto al compromiso social que siempre ha mantenido con la sociedad guatemalteca. Con el decreto No. 12 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, de fecha 9 de noviembre de 1944, la Universidad de San Carlos de Guatemala obtuvo su autonomía. En los considerandos del mencionado decreto, se declara que el



objetivo era poner a la universidad "a salvo de las agresiones dictatoriales que la habían convertido en mera fábrica de profesionistas" y que la investigación de los numerosos problemas que confrontaba el país y la difusión de la cultura exigían una nueva orientación para la universidad, así como la "libertad para decidir acerca de su organización, propósitos y fines." (Barrios, A.2014)

Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala del 15 de septiembre de 1965, el artículo 99, establece que:

La Universidad de San Carlos de Guatemala es una Institución Autónoma con personalidad jurídica. Le corresponde organizar, dirigir y desarrollar la enseñanza estatal superior en la Nación y la educación profesional universitaria. Promoverá con los medios a su alcance, la investigación científica y filosófica, la difusión de la cultura; y cooperará en el estudio y solución de los problemas nacionales. Una asignación privativa no menor del dos punto cinco por ciento de ingresos ordinarios del Estado se destinará a la Universidad de San Carlos de Guatemala para realizar sus fines y atender a su sostenimiento, desarrollo y progreso. Dicha asignación podrá ampliarse mediante rentas propias que el Estado destine al efecto.

A partir de 1945 con la consolidación de la Autonomía, la Universidad se plantea como participativa y contestaría, aspecto que la hace vulnerable a partir de 1954, dado que es blanco de ataques constantes de parte de diferentes actores, especialmente estatales. Es notoria la participación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, USAC, en diferentes momentos cruciales de la historia del país, así como recibe la influencia de los movimientos estudiantiles que se dan en otros países.

Todas estas circunstancias llevan a plantear la reestructuración de los pensum, con nuevos enfoques y con una actitud participativa y destacada en la vida de la sociedad guatemalteca. El espíritu de la de esta casa de estudios se enfocó desde entonces en la formación de profesionales críticos y reflexivos, conocedores de la realidad nacional, destacándose por la formación de líderes que aportaron al desarrollo de la sociedad guatemalteca.

La represión de los años 80, incide en la desertión en masa del sector estudiantil, ausencia de profesores, tanto por el exilio como por renuncias o permisos temporales, dejando generalmente la labor docente como responsabilidad de los auxiliares o de personas de bajo perfil, lo que incidió en la baja de la calidad académica, así como en una cantidad de víctimas mortales y desaparecidos. En 1985 la Asamblea Nacional Constituyente modificó la Constitución Política de la República de Guatemala, cambiando las funciones, y por ende la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, afectando su

carácter de ente rector de la educación superior en el país, con la creación del Consejo de la Enseñanza Privada Superior, mediante el artículo 86.

II. MARCO CONTEXTUAL

Los constantes cambios marcados en la historia de las sociedades nos han llevado al actual mundo globalizado que ofrece oportunidades para todos aquellos que tienen acceso a herramientas de interconexión y al uso de las tecnologías que se vinculan a una matriz global que incluye los saberes, creencias y sistemas de conducta de las distintas culturas a nivel mundial, en donde la comunicación es vital dentro del proceso de globalización, tendiendo a unificar la visión del mundo que se construye y se planifica para alcanzar la unidad en una sola aldea global.

El futuro de la humanidad está vinculado a constantes cambios sociales, económicos, políticos, científicos, tecnológicos y culturales que afectan a todos los países del globo. Asimismo, estos cambios deben ser compatibles con las tendencias económicas y sociales vinculadas a la construcción de un nuevo modelo de desarrollo social incluyente que transforme los procesos productivos del país con sus determinantes estructurales, supra estructurales y formas de reproducción, así también, que transforme el carácter clasista y la extrema diferenciación de la sociedad guatemalteca.

Guatemala experimenta los efectos del sistema capitalista que se manifiesta en la dependencia y desarrollo desigual. La síntesis de esta realidad se refleja en un bajo nivel de desarrollo, el cual puede ser medido a través del Índice de Desarrollo Humano (IDH). Este indicador se muestra más crítico en las áreas rurales respecto a las áreas urbanas.

... En este contexto, Guatemala es absorbida por la globalización, sin embargo, el aparato productivo no cuenta con la tecnología y fuerza de trabajo calificada necesaria para competir eficientemente en el mercado globalizado. Por aparte, la globalización propicia la reducción del Estado y, en consecuencia, la desatención de los servicios sociales que constitucionalmente está obligado a prestar a la población. En resumen, el país ha estado inmerso en una agudización de las desigualdades sociales.

Tomando en consideración lo manifestado en el párrafo anterior, es necesario aglutinar a la fuerza laboral de los distintos sectores públicos: instituciones centralizadas, descentralizadas y autónomas; y del sector privado en sus distintas ramas: salud, alimenticio, agrícola, agroindustrial, industrial, comercial, financiero, tecnología, servicios, entre otros muchos más, pudiendo así lograr la difusión del conocimiento por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación universitaria creando y diseñando programas de formación



por competencias que integren las diferentes esferas del conocimiento vinculantes al actual y futuro mundo del trabajo, y sus distintos modelos de producción y organización.

2.1 Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad

En el año de 1991 la UNESCO en coordinación con la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe CEPAL, dio inicio a la creación de un documento para su discusión y análisis para el seminario celebrado en CHILE del 4 al 6 de diciembre de 1991, en donde la propuesta de CEPAL, **“Transformación Productiva con Equidad”** tomó como punto de partida la idea central de la Innovación Social, en torno a la cual, se articula con todas las demás ideas, que van en relación al progreso técnico social, que constituye el pivote de la transformación productiva y de su compatibilización con el logro de una creciente equidad social. Marca la diferencia entre aquella competitividad internacional que permite elevar el nivel de vida de la población a través del incremento de la productividad y la que se apoya en la depredación de los recursos naturales y en la caída de las remuneraciones reales. En esta medida, es el factor que viabiliza la convergencia de la competitividad con la sustentabilidad ambiental y, lo que constituye un propósito fundamental del crecimiento económico con la equidad social.

En la Incorporación y difusión del progreso técnico social intervienen múltiples factores de los cuales se destacan, en la propuesta de CEPAL, el fortalecimiento de la base empresarial, la infraestructura tecnológica, la creciente apertura a la economía internacional y, muy especialmente, la formación de recursos humanos y el conjunto de incentivos y mecanismos que **favorecen el acceso y la generación de nuevos conocimientos**. Los rezagos del eje de educación-conocimiento, comprometen los eventuales avances que se logren en los ámbitos que impliquen la incorporación y difusión del progreso técnico.

La centralización de los recursos humanos en el proceso de desarrollo, así como las causalidades recíprocas entre ambos temas han inducido a CEPAL, en conjunto con la Oficina Regional de la UNESCO para América Latina (OREALC), a dar un esfuerzo sistémico orientado a profundizar y favorecer la vinculación entre el **sistema educativo, de capacitación, de investigación y desarrollo tecnológico** y los elementos centrales de su propuesta, transformación productiva, equidad social y democratización política.

La aproximación metodológica adoptada se basa en la idea de que el diseño de estrategias y políticas de recursos humanos orientadas a viabilizar la

transformación productiva con equidad requiere utilizar la experiencia acumulada e incorporaciones teóricas.

El patrón de desarrollo económico de América Latina, prevaleciente desde la Segunda Guerra Mundial, evidencia signos de agotamiento en varios países de la región a fines de la década de los setenta y comienzo de los años ochenta, en comparación con países de otros continentes que presentan niveles elevados de dinamismo, no logrando así alcanzar los niveles mínimos de equidad y desarrollo. En otras latitudes y en el mismo contexto internacional, varios países de industrialización tardía logran, en cambio, compatibilizar crecimiento y equidad.

2.2 La innovación social un concepto en construcción.

La precisión del concepto de innovación social ha involucrado importantes esfuerzos desde diferentes instituciones y autores, tales como la Universidad de Oxford, la CEPAL y diferentes académicos, especialmente europeos. La Said Business School de la Universidad de Oxford señala, por ejemplo, que la innovación social se refiere a actividades innovadoras que están motivadas por el objetivo de enfrentar una necesidad social y que son predominantemente desarrolladas y difundidas por organizaciones con propósitos sociales ¹. Así mismo, afirma que la esencia del concepto de innovación social es satisfacer necesidades sociales con alto impacto y a bajo costo.

La CEPAL, por su parte, afirma que la innovación social “[...] es el proceso de diseño e implementación de ideas y proyectos que dan solución a problemas sociales, culturales, económicos o de medio ambiente. **Estas ideas surgen a menudo en condiciones adversas, en entornos en los que el mercado no ha ofrecido alternativas, ni el sector público ha respondido a las necesidades y reclamos de la población**”.

Morales, Alfonso (2010) hace un esfuerzo por precisar el concepto de innovación social que vale la pena resaltar. En particular, afirma que la innovación social consiste en una “[...] acción endógena o intervención exógena (surgida desde las personas necesitadas o desde las que quieren ayudar) de desarrollo social (que mejora el bienestar y/o la cohesión social) que a través de un cambio original/novedoso (se produce una situación diferente a la preexistente) en la prestación de un servicio o en la producción de un bien (admite diferentes formas de manifestación intangibles y/o tangibles) [...]”. Igualmente, Morales señala que los principales rasgos de una innovación social son la originalidad, intangibilidad, replicabilidad y eficacia social.

En tal sentido, la innovación social es más intensiva en capital intelectual y no tanto en capital financiero, tiene como orientación básica cubrir necesidades

amplias de grupos sociales a bajo costo y con gran impacto, y pretende ser replicable, es decir, sin los obstáculos de “patentes” o “derechos de autor” que puede tener una innovación económica. Tal vez el aporte más sobresaliente es que la innovación social se basa en la construcción o reconstrucción del tejido social, pues aparece en escenarios donde los mecanismos para mitigar la pobreza (bien sean tecnológicos o no) no necesariamente están vinculados exclusivamente a una política pública, sino que pueden ser procesos endógenos, es decir que provienen desde la misma comunidad afectada por la pobreza o por entidades sin ánimo de lucro u ONG’s con una orientación social.

Dentro de los análisis prospectivos realizados por la UNESCO y la CEPAL realizados para el principio de los años dos mil, parece evidente que existe un profundo desfase entre el sistema educacional tradicional cuyos pilares se diseñaron en el siglo XIX y los requerimientos de la sociedad que se perfilaban para el siglo XXI, cuyo paradigma productivo cambia vertiginosamente **colocando cada vez más en el centro de su desarrollo el conocimiento, el progreso técnico, la innovación y la creatividad.**

Coincidió así mismo, dentro de los análisis realizados, en que el desafío mayor para la competitividad de las naciones es la transformación de la calidad educacional: se requeriría de grupos cada vez más numerosos de individuos bien formados, el acceso a los códigos culturales de la modernidad incluido asimismo la adquisición de nuevos valores, debiendo superarse la acumulación mecánica de conocimientos, frente al rígido espíritu jerárquico, debiendo impulsarse la autonomía individual, la capacidad de innovar, de reciclarse, de crear y de participar, condiciones esenciales todas para el desempeño de la ciudadanía y para el rendimiento en el mundo del trabajo.

Las opiniones convergen también en torno al hecho de que la transformación educacional está ligada al esfuerzo de una pluralidad de actores, entre los cuales son centrales aquéllos que operan en el mercado de trabajo. El acercamiento entre el sistema educacional, el mundo de las comunicaciones y el mundo del trabajo resulta fundamental para desarrollar personas internacionalmente competitivas y ciudadanos activos en el mundo del Siglo XXI.

La acción educacional del futuro no podrá obedecer a una estructura rutinaria y jerarquizada, con maestros, funcionarios y con una sociedad financieramente indiferente a sus necesidades. Autonomía, responsabilidad gestionaía, experimentación y relacionamiento con la comunidad deberán ser características de los lugares que ponen en acto el proceso educativo.



Actualmente la Universidad de San Carlos de Guatemala se encuentra en una expansión educacional, siendo función de la educación el cauce para la movilidad ocupacional, viéndose ésta afectada durante las últimas tres décadas no solo a nivel país sino como región centroamericana. Así los perfiles ocupacionales de los jóvenes con poca educación desmejoraron en especial en las áreas rurales, con una creciente exclusión de grupos de mercados de trabajo o su relegación a ocupaciones marginales; la educación secundaria o superior aparece más como un requisito para las ocupaciones manuales y no manuales, especialmente para las mujeres, que se asocian con menores ingresos relativos.

III. MARCO FILOSÓFICO

3.1 Dimensión Filosófica:

La Universidad de San Carlos de Guatemala en su calidad de única universidad pública y autónoma es la encargada de organizar la educación a nivel superior y velar porque la misma corresponda a las necesidades de formación de sus usuarios y a las demandas de la sociedad guatemalteca. En ese sentido, cuenta con las herramientas teóricas y metodológicas que le permiten el cumplimiento de lo anterior, siendo una de ellas, su modelo educativo, al cual se le concibe bajo el enfoque Socio Histórico Cultural que permea en el desarrollo integral de la persona que trasciende a lo social. Según Russell (1995) la educación superior es una actividad social, por lo que no debe ser solo un medio para la producción y reproducción del conocimiento, donde la persona asimila los modos sociales, sino debe entenderse, que el conocimiento es producto de las interacciones entre las personas mediado por el uso compartido de herramientas culturales que coadyuvan a partir del diálogo social a mediar en la estructuración dialéctica de su entorno.

Engestrom (1987) establece que en dicha dialéctica las contradicciones o problemas que puedan existir necesitan de un esfuerzo colectivo y deliberado para lograr el cambio que la sociedad guatemalteca necesita, aspecto que la Universidad de San Carlos promueve y fortalece a partir de sus tres funciones sustantivas: la investigación, docencia y extensión. Cabe mencionar, que el modelo educativo de la USAC responde a las tendencias educativas globales que privilegian el diálogo de saberes, la interacción social, el medio ambiente, el desarrollo del pensamiento crítico y emancipador que permiten la acreditación y movilización académica de sus estudiantes y docentes, el cual tiene sustento y legalidad en toda la normativa universitaria, que dan vida al modelo educativo.

El modelo educativo encuentra su máxima expresión en las actividades y acciones en el análisis de la visión y el pensamiento del ser humano, por lo que también la educación superior es fuente de consulta que concretiza y orienta de manera articulada el ser y el hacer de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.2 Elementos integradores del marco Filosofal de la Universidad de San Carlos de Guatemala:

Constitucionalmente la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única Universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. Es una institución académica, con patrimonio propio, que contribuirá a desarrollar una filosofía latinoamericana que nos aleje de la dependencia histórica y en el ínterin haga propuestas anti hegemónicas de carácter libertario.

La Universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral, incluyendo la actualización tecnológica, de estudiantes, académicos y personal administrativo con compromiso ético y moral para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella.

La educación superior, debe además proyectarse a toda la sociedad, tomando en cuenta el contexto pluricultural, multilingüe, procurando una Universidad extramuros, democrática, creativa, propositiva e inserta dentro de las exigencias del Siglo XXI, recuperando su legitimación, su identidad y su memoria histórica. Su deber ser no es sólo para sí, sino para otros. Por lo tanto, debe influir permanentemente en la reforma del modelo educativo nacional, en la creación e impulso de políticas de educación, salud, vivienda, trabajo, innovación, emprendedurismo, trabajo a distancia y teletrabajo, demás que conlleven a mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos individual y colectivamente.

A la Universidad también le corresponde promover la identidad nacional, la cultura nacional y universitaria, la estética, el arte, el deporte y la educación física.

La Universidad debe ser el ámbito en donde se desarrolle el pensamiento, el sentido crítico más amplio y la vocación de solidaridad humana, donde se

conserven, generen, desarrollen, replanteen y se introduzcan a la práctica social, conocimientos, tecnologías y culturas que contribuyan a generar satisfactores a las necesidades de progreso de toda la sociedad.

Debe, además, cumplir una función social, promoviendo el respeto a los derechos de las personas y de los grupos sociales, proyectar el bienestar colectivo y el rescate de la dignidad humana y los valores de verdad, justicia, libertad y equidad. También es un fin de la Universidad, la construcción y proyección de modelos sociales que respondan a los retos del futuro, para coadyuvar a la instauración de una paz real y activa, la conservación del entorno ecológico y las formas de convivencia social, dentro de una democracia real, funcional y participativa, con pleno respeto a todos los derechos humanos y las ideas.

La Universidad de San Carlos de Guatemala debe proyectarse a los guatemaltecos con acciones constructivas y propositivas y no esperar que los guatemaltecos lleguen a ella. De ahí, que uno de sus retos es la formación de universitarios que enfrenten los cambios mundiales y en particular, las constantes coyunturas económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas en Guatemala, América Latina y del resto del mundo.

La Universidad debe ser y es universalidad. Debe ser la unidad de lo diverso y en la medida que está dirigida hacia estos ideales como son el ejercicio responsable de la libertad, la democracia y la búsqueda constante del conocimiento, será también la conciencia crítica de la nación y el recinto de los más altos valores del espíritu y la inteligencia al servicio de la sociedad guatemalteca.

La Universidad debe propender a educar para la incertidumbre y no para la certeza; incorporar saberes culturales de la población en la búsqueda de la integralidad del conocimiento y coadyuvar al desarrollo sostenido y sustentable de la población guatemalteca y los sistemas ecológicos.

La universidad deberá promover el desarrollo humano sostenido y sustentable, tomando en consideración que hombres y mujeres realizan actividades vitales consientes, desarrollan una conciencia individual y social, que son producto del progreso humano permanente e inacabable a través de la historia humana, que se transforma a sí mismo constantemente y con esa actividad, incesante, transforman la sociedad y la naturaleza permanentemente, sobre todo con la realización del trabajo. Son creadores de la sociedad y de la historia y a su vez están mediatizados por ellas. La capacidad del desarrollo es ilimitada por lo que la universidad desarrolla sus capacidades múltiples e inagotables. Cada hombre y mujer es irrepetible, a pesar del carácter social de su personalidad.



Deberán tener conciencia plena de su contribución responsable a la transmisibilidad de la ciencia, la técnica, la cultura, los valores humanos, el arte y la mística con un alto sentido humanístico y social. Es respeto a los derechos humanos y sobre todo de aquellos que propendan a respetar la integridad física, moral y sobre todo a promover la vida digna como manifestación natural y también como manifestación social. Hombres y mujeres deben luchar por la dignidad humana y poseer una actitud creativa y propositiva en un ambiente de libertad y de paz.

En el manejo del conocimiento deberá partir del ya existente producido por generaciones anteriores y de la responsabilidad de cada generación de producir nuevo conocimiento, por medio de la investigación científica y con el uso de una metodología científica rigurosa. La universidad entre más ciencia, tecnología e innovación desarrolle, estará contribuyendo de mejor manera a bregar contra la dependencia económica y política del Estado-Nación guatemalteco. El desarrollo de la capacidad científico-técnica de alto nivel, estará propiciando que los universitarios -basándose en que el conocimiento se aprende, se desarrolla y se aplica en beneficio social-, sean más capaces, más seguros, más dignos y más competentes y competitivos, lo que redundará en un mejor desarrollo de las fuerzas productivas.

La unidad de la teoría con la práctica y viceversa, se constituye en el principal motor del desarrollo humano sostenible y sustentable. La unidad que existe entre el pensamiento, la sociedad y la naturaleza constituyen el elemento básico del proceso permanente del desarrollo y el cobro de una conciencia para sí y para todos, a través del desarrollo de un pensamiento reflexivo, formativo, e informativo y transformador de manera permanente y con justicia social.

3.3 Visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala es la institución de educación superior estatal, autónoma, con una cultura democrática, con enfoque multi e intercultural, vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social, y humanista, con una gestión actualizada, dinámica, efectiva y con recursos óptimamente utilizados para alcanzar sus fines y objetivos, formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica.

3.4 Misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del estado, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano, y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.



3.5 Misión Espiritual de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República de Guatemala y países centroamericanos, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.

3.6 Propósito de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Contribuirá a la realización de la unión de Centro América y para tal fin procurará el intercambio de académicos, estudiantes y todo cuánto tienda a la vinculación espiritual de los pueblos del istmo.

IV. MARCO EPISTEMOLÓGICO

La Universidad de San Carlos de Guatemala en la búsqueda de poder cumplir con su compromiso social, debe de fortalecer las capacidades de toda la población para que a partir de sus acciones individuales y colectivas logre reducir los efectos de la globalización y todos los problemas antes mencionados, lo que revela que la educación superior que imparte la Universidad, es una clave para incidir en el cambio social, contando con herramientas de investigación para conocer tanto las causas y consecuencias de todo lo que circunda a las personas y para dar propuestas de solución a la problemática que enfrenta el país, que permita mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos tanto individualmente como colectivamente, donde se tome en cuenta el contexto pluricultural y multilingüe para el pleno respeto de todos los derechos humanos e ideas.

En síntesis, el modelo educativo de la USAC desde la visión socio histórico y cultural, permite superar la tendencia de la formación dirigida solo a lo cognitivo, donde se logra una formación integral de la persona en plena interacción social, articulando los saberes (hacer, conocer, ser, convivir) con el contexto nacional e internacional desarrollando un pensamiento crítico, formativo, informativo y autorreflexivo, formación que trasciende al contexto social, generando propuestas que superen los diferentes problemas que enfrenta Guatemala para coadyuvar al logro del desarrollo económico, social, cultural, político, científico y tecnológico del país, tal como lo dice Giroux (2003) *"Expresamente, la educación superior tiene que constituirse como esfera pública vital por derecho propio, es decir, como un espacio que permite renovar la vida cívica. La universidad, como escuela, influye sobre gran cantidad de personas, no sólo en función de lo que éstas aprenden y el modo en que se sitúan en el contexto y el contenido de formas específicas de conocimiento, sino también en lo que se refiere a su influencia sobre una diversidad de instituciones de la vida pública"*. (pag. 34.)

4.1 Dimensión epistemológica, teorías del conocimiento general para el abordaje de la realidad social del país en un contexto global:

Las teorías del conocimiento para abordar la realidad social del país en un contexto global, parte de la revisión de los postulados del modelo positivista, el cual hace énfasis en la objetividad de la existencia de los fenómenos de la naturaleza, cuyas raíces filosóficas se encuentran en los pensadores de la antigüedad Sócrates, Platón y Aristóteles. Sobre la base de estos legados, aparecen en la modernidad, tanto filósofos como sociólogos y pensadores sobre la realidad social; se culmina con el gran aporte teórico hacia la sociología del sociólogo francés Emile Durkheim. A partir de lo anterior, se desarrollan consideraciones teóricas del modelo histórico (conocimiento fundado en la historia), haciendo la distinción de la historia como ciencia y la simple enumeración de los hechos ocurridos, es decir, la historiografía que apenas es un relato de acontecimientos con nombres, lugares y fechas, donde ocurrió algo importante en el desarrollo de la sociedad, pero sin avanzar en la explicación del porqué de los fenómenos. Finalmente, se hace el intento de plasmar algunas ideas en la perspectiva del enfoque crítico y reflexivo sobre la sociedad. En esencia se pone a consideración de los lectores, reflexiones sobre la relación entre lo local y lo global, entendiendo este último concepto como el fenómeno de la globalización. En la Universidad de San Carlos de Guatemala coexisten diversas visiones epistemológicas del conocimiento, que sustentan los diferentes paradigmas que del trabajo científico académico de las diferentes unidades académicas y de investigación en, a saber:

- **Modelo positivista (Conocimiento positivo).** Desde la perspectiva del enfoque positivista sobre la realidad, el conocimiento de ésta solo es posible mediante la aprehensión de lo científico; vía la captura y sistematización de datos empíricos, sometidos al análisis, surge entonces la posibilidad del surgimiento de distintas teorías que expliquen lo social. Resaltan desde este enfoque el pensador francés Saint-Simon; Auguste Comte y el británico John Stuart Mill. En los siglos XVI y XVII, el precursor de la corriente positivista fue el escritor británico Francis Bacon. El postulado central de esta visión sobre la realidad social es que todas las actividades filosóficas y científicas, deben ser sometidas al criterio de visualizar la realidad integrada por fenómenos reales (empíricos), mediante el método científico, el cual tiene como fin último que estos hechos concretos de la realidad tienen que ser verificados por la observación y la experiencia. Se concibe al ser humano como la prolongación de los hechos naturales (la naturaleza); es decir, así como lograr entender las distintas dimensiones del reino de la naturaleza, así se

puede entender al ser humano, tanto como persona como por la sumatoria del conjunto de los seres humanos. La premisa metodológica en este caso se deriva del legado histórico de la Revolución Francesa, la cual transformó el estado de cosas derivados de la Edad Media, para entrar a la modernidad. Surge entonces, la teoría de que tanto la sociedad como el ser humano, pueden ser objeto de conocimientos por medio del método científico. El sociólogo francés Emile Durkheim (1858-1917), prácticamente hace la síntesis del pensamiento filosófico de Sócrates, Platón y Aristóteles, cuando formula que efectivamente existen los hechos naturales y las ideas que tratan de entender la realidad. Durkheim, concluye que estos planteamientos referidos a la sociedad, deben concebirse como hechos sociales"; las obras representativas que recogen su pensamiento son: La división del trabajo (1893); y las reglas del método sociológico (1895).

- **Modelo histórico para entender la realidad:** Esta visión de la realidad, parte de la premisa que los hechos sociales tienen una explicación en su devenir; es decir, hacen referencia al presente, pero necesariamente conlleva la necesidad de enfocar las determinaciones sociales actuales como situados en el devenir del tiempo con sus cambios, tanto cuantitativos como cualitativos. La historia-ciencia (conocimiento histórico) es la noción de los hechos sociales pretéritos para tratar de entender el presente. No se trata de realizar una historiografía, sino que el fin último es la sistematización de los hechos pasados que fueron conformando la sociedad guatemalteca. Se sostiene que cuando una colectividad desconoce su historia, está lista para cometer los mismos errores del pasado. Por lo que se trata de reflexionar sobre las profundas razones humanas que actuaron, a fin de conformar un tipo de sociedad y no otra. Esas causas no pasan exclusivamente por un único plano, sino que involucran valores sociales, culturales, políticos, psicológicos, económicos, religiosos por parte del sujeto de la historia que es el ser humano.
- **Enfoque crítico y reflexivo sobre la sociedad.** En los fenómenos de la naturaleza, el objeto de estudio tiene una existencia objetiva; es decir, están allí y es el ser humano quien estudia los hechos de esa dimensión de la realidad. La razón de ser de los estudios en esta esfera de la realidad es que buscan relación de causalidad. Mientras que, en el espacio de lo social, el objeto de estudio que es el ser humano y el conjunto de relaciones que ha venido conformando, encontramos un "objeto" de estudio que reflexiona sobre su propia realidad; en tanto, en la naturaleza el objeto de estudio tiene una existencia viva, pero carece de la capacidad de reflexión o la

transmisión de conocimiento. De esa cuenta, el estudio del ser humano y su entorno que es la sociedad, se observan ideologías, formas de pensar, relaciones de orden político, económico y normas que van cambiando conforme el devenir de la civilización. Por esta razón, en el estudio de los fenómenos sociales aparecen disciplinas como la sociología, psicología, etnografía, antropología y la historia (esta enumeración, dista de ser completa). Una visión crítica y reflexiva de la sociedad, parte del criterio que esa realidad no es un todo homogéneo, sino que se divide en función de intereses de orden económico, político, social, ideológico, concepciones divergentes, normas morales (éticos, religiosos), culturales, etc.

Este intento de entender, comprender y analizar una realidad dada, todavía se complica más cuando vemos que la población no es sencillamente un conglomerado que existe en armonía entre unos y otros. Contradicciones, conflictos, relaciones de poder, de dominación, subordinación, pone en la mesa de discusión el visualizar o no a la sociedad dividida en clases sociales. El enfoque basado en el materialismo histórico, formula un pensamiento crítico sobre el estudio de la sociedad, postulando que para entender cómo piensa una persona, hay que entender cómo reproduce su vida material. La propiedad o no, sobre los medios de producción va a determinar el conjunto de ideas, normas e ideologías prevalecientes en la sociedad. En el abordaje del estudio de la realidad social del país en un contexto global, no es de utilidad contar con los fundamentos metodológicos esbozados. La historia del desarrollo de Guatemala nos refleja que fuimos y somos objeto de intervenciones foráneas que han moldeado nuestra realidad. En el contexto de las naciones en el mundo, somos un país subordinado a los intereses de las grandes potencias. A pesar de lo abrumante que parezcan las relaciones económicas, comerciales, tecnológicas y culturales del país, se conforman internamente debido a una estructura social e instituciones que determina la suerte de los guatemaltecos. El gran reto, consiste en no olvidar igualmente que conformamos parte de una realidad global; conocido este fenómeno actualmente como la globalización que tiene principalmente una dimensión hegemónica de orden económico.

De acuerdo con los anteriores elementos epistemológicos, la Universidad de San Carlos de Guatemala forma seres humanos con diversas visiones del mundo, que se construyen desde la academia, con sólidos valores, en constante interacción con la realidad que los circunda teniendo como propósito fundamental que aporten a la solución de los problemas que se viven.

V. MARCO ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

Dentro de este marco se establecen los principios en que se fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión de acuerdo con la filosofía, fines y objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Propicia la excelencia académica en una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe, dentro de un marco de libertad, pluralismo ideológico, valores humanos y principios cívicos, que le permiten a la Universidad desempeñar su función en la sociedad, en forma efectiva, tomando en consideración el contexto nacional e internacional. Eleva el nivel científico, tecnológico, humanístico y ético de profesores y estudiantes como sujetos generadores del desarrollo eficiente e integrador de la investigación, la docencia y la extensión, por lo que crea, cultiva, transmite y difunde el conocimiento científico, tecnológico, histórico, social, humanístico y antropológico en todas las ramas del saber.

Dentro de sus funciones de evaluación siempre desde este mismo marco y como parte dentro de una misma planificación, la Universidad de San Carlos de Guatemala de manera integral e interdisciplinaria vincula la docencia con la realidad y el desarrollo de la sensibilidad social, tomando en cuenta los valores de verdad, libertad, justicia, respeto, tolerancia y solidaridad, estableciendo carreras prioritarias de acuerdo a las necesidades de desarrollo del país, dentro del contexto regional centroamericano e internacional.

El ámbito administrativo está regulado por el Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, el cual define que un trabajador es la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad, mediante el pago de un salario, en virtud de nombramiento o contrato legalmente establecido.

Asimismo, de conformidad con el artículo 22 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, (nacional y autónoma), la administración en esta casa de estudios es descentralizada, siendo los decanos y directores de las unidades académicas y ejecutoras, los facultados para representar a sus respectivas unidades y suscribir contratos en el orden administrativo.

El fin primordial es lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en las funciones de los trabajadores, asegurándoles estabilidad y equidad en su trabajo así como justas prestaciones de acuerdo a las posibilidades económicas de la Universidad.

Asimismo, el personal universitario debe superarse en forma perseverante y la Universidad creará, mantendrá y desarrollará los instrumentos que permitan tal superación.



Los derechos que establece el citado Reglamento son irrenunciables y se consideran garantías mínimas, susceptibles de ser mejoradas y en apego al artículo 9 Del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo (2017-2019), suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala -STUCS- armoniza y desarrolla las relaciones y los intereses mutuos, basado en el respeto y la equidad en el debido proceso, entre la Universidad y sus trabajadores (as), con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización de la prestación de los servicios en la administración de la educación superior en cuanto a la calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo.

VI. MARCO JURÍDICO Y POLÍTICO

6.1 A nivel internacional

La organización internacional del trabajo –OIT- y el trabajo decente:

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral.

Trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para expresar opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan las vidas, e igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres.

El concepto de trabajo decente fue formulado por los mandantes de la OIT, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, como una manera de identificar las prioridades de la Organización.

Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracia que actúa en beneficio de todos y del crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil respecto de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible..

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Teletrabajo Legislación y Normatividad Internacional:



C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996

R184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

- (a) La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designa como trabajador a domicilio, realiza:
- En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - A cambio de una remuneración;
 - Con el fin de elaborar un producto a prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizando para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- (b) Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- (c) La palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Título VII Seguridad y salud en el trabajo (R184)

“19. **La autoridad competente debería asegurar** la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y a las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.”

“20. **Los empleadores deberían tener obligación de:**

- (a) Informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;
- (b) Garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento.



(c) Facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario."

"21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:

- (a) Respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;
- (b) Cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición."

"22. (1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación. (2) En **caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio**, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación."

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, algunos de los aspectos que deben regularse respecto al teletrabajo son los siguientes:

- a) Régimen de Prestaciones Sociales,
- b) Retribuciones según la referencia de horas laborales,
- c) Reuniones periódicas entre los empleados y empleadores en las instituciones,
- d) Participación Sindical
- e) Protección de datos y responsabilidades,
- f) Capacitación Permanente,
- g) Participación en la implementación de nuevas tecnologías e innovaciones en las instituciones.

A pesar de que el Teletrabajo ya existe en Guatemala y se ha desarrollado, en algunos sectores la contratación a tiempo parcial se lleva a cabo con algunas diferencias, debido a que no ha sido ratificado dicho convenio y no existe obligatoriedad para Guatemala, sobre los parámetros establecidos por la OIT. Las cuestiones que se deben de regular dentro del Teletrabajo en Guatemala, como en toda relación laboral, son las siguientes:

- a) Indemnización
- b) Movilidad
- c) Pago por equipo de cómputo o electrónico



- d) Salud ocupacional
- e) Seguridad social
- f) Descansos semanales
- g) Vacaciones
- h) Aguinaldo
- i) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público
- j) Jornada extraordinaria.

6.2 A nivel nacional

El teletrabajo y su Relación con los principios del Derecho de Trabajo:

En el artículo 29 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, último párrafo regula: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición".

Por el momento no se cuenta con un modelo de contrato de teletrabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, porque esta modalidad de contratación aún es desconocida y no está legalmente reconocida dentro del Marco Jurídico Laboral Guatemalteco. Son las instituciones las que realizan sus contratos con base a lo establecido por la ley, a sus necesidades y requerimientos.

Micshell Hernández Pérez, en su estudio "EL RÉGIMEN DEL TRABAJO EN GUATEMALA", manifiesta que el Derecho de Trabajo está compuesto de bases doctrinarias, fundamentos, que lo motivan, argumentan y forman, por lo que esto genera la intención de la búsqueda hacia la investigación del estudio del Teletrabajo.

El Teletrabajo se fundamenta en los principios del Derecho de Trabajo ya que estos principios sostienen la relación que se deriva de una contratación laboral y le dan a la figura del teletrabajo una plataforma doctrinaria y jurídica para desarrollarse como una nueva modalidad de la forma de trabajar.

- **Principio de Tutelaridad:**

Este se basa en la protección del trabajador bajo la premisa que el trabajador se encuentra en total desproporción frente al patrono, desde el punto de vista económico, considerando así equiparar las posiciones sin colocar en ventaja o desventaja a nadie.

En el teletrabajo la Tutelaridad viene a ser el medio compensatorio de la parte empleadora sobre la parte trabajadora, esto se establece para disminuir las desigualdades y las asperezas entre el empleador y el teletrabajador, evitando así los abusos que se puedan cometer en contra

del teletrabajador, como por ejemplo la violación a su privacidad, saturación de trabajo entre otros.

- **Principio de Aplicación Decreciente:**

En el Derecho de Trabajo cualquier persona puede tener calidad de trabajador, siempre y cuando desempeñe una función en relación de dependencia y subordinación a cambio de una remuneración o salario, y como explica el autor Martins Catarino citado por Luis Fernando Molina en el texto de Derecho Laboral Guatemalteco, donde determina que la aplicación de este beneficio, debe realizarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, por lo que no se aplicará la norma con la misma intensidad para un trabajador de salario mínimo que un Ejecutivo de una Empresa Transnacional.

En el Teletrabajo este principio es palpable ya que la remuneración económica se efectúa de acuerdo con la profesión y el teletrabajo que realice el teletrabajador.

- **Principio Evolutivo:**

Este principio es uno de los que más se constituye en una realidad en el teletrabajo, ya que establece que el Derecho de Trabajo se encuentra en constante crecimiento y mutación.

Este principio es el fundamento del teletrabajo, precisamente porque este es el medio de proporcionar al trabajador una alternativa diferente para el desarrollo de la nueva modalidad de trabajo, por lo que el derecho debe de estar actualizado.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, está regulado en su artículo 106 lo siguiente: "las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual y colectiva", este precepto sirve de apoyo para posteriores mejoras en nuevas alternativas que surgen por la implementación de las TIC para trabajar.

- **Principio de Obligatoriedad:**

Este principio se fundamenta en que la aplicación de las normas Laborales y de Previsión Social son obligatorias, independiente de las estipulaciones contractuales.

Actualmente este principio se aplica en el Teletrabajo en el Derecho de Trabajo Guatemalteco, ya que éste aun no es regulado dentro del Marco Jurídico Guatemalteco, pero que al entrar en esta regulación también de manera simultánea tendría vigencia y aplicación este principio.

- **Principio de Realismo:**

Este principio se fundamenta en la premisa de un Derecho de Trabajo realista y objetivo a las situaciones sociales en las que se encuentra la sociedad, atiende a la necesidad de conocer la situación social, busca una realidad clara de una situación definida por los tiempos modernos, siempre enfocada al bien común.

Se relaciona con el Teletrabajo ya que es una situación real, actual y objetiva que está sucediendo dentro de la sociedad guatemalteca.

- **Principio de Sencillez:**

Este principio se fundamenta en la premisa de un Derecho de Trabajo realista y objetivo a las situaciones sociales en las que se encuentra la sociedad, atiende a la necesidad de conocer la situación social, busca una realidad clara de una situación definida por los tiempos modernos, siempre enfocada al bien común.

Por no encontrarse el Teletrabajo dentro del Marco legal guatemalteco aún no se aplica este principio.

- **Principio Conciliatorio:**

Este principio recae en la resolución alternativa del conflicto entre empleador y trabajador, no enfocándose en el beneficio de algún sector específico, sino en la mera resolución de una situación jurídicamente poco trascendental. Ayuda a que las asperezas y diferencias entre el empleador y trabajador se reduzcan a una discusión sana en sus argumentos para llegar a un acuerdo.

- **Principio de buena Fe:**

Este principio concatena la necesidad de la buena fe o buena voluntad en el cumplimiento de las condiciones pactadas, se enfoca a que las condiciones de trabajo sean dignas, esto radica en el compromiso humano que conlleva y por supuesto el respeto a ese compromiso adquirido.

Se relaciona con el Teletrabajo ya que, al momento de adquirir el compromiso de teletrabajar para una institución, el teletrabajador y el empleador respetan los términos y compromisos adquiridos durante la ejecución del trabajo asignado.

6.3 A nivel universitario

Actualmente la Universidad de San Carlos de Guatemala se encuentra en una expansión educativa, siendo función de la educación el cauce para la movilidad ocupacional, viéndose ésta afectada durante las últimas tres décadas no solo a nivel país sino como región centroamericana.

Así los perfiles ocupacionales de los jóvenes con poca educación desmejoraron en especial en las áreas rurales, con una creciente exclusión de grupos de mercados de trabajo o su relegación a ocupaciones marginales; la educación secundaria o superior aparece más como un requisito para las ocupaciones manuales y no manuales, especialmente para las mujeres, que se asocian con menores ingresos relativos.

Para el diseño de la Política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, es necesario citar los fundamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contenidos dentro de la Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Educación a Distancia y Entornos Virtuales, además del contenido en el Plan Estratégico 2022, aprobado por el Consejo Superior Universitario, definiendo así los parámetros sobre los cual fue diseñado.

VII. MARCO LEGAL

1. Decreto No. 325, Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Diario de Centroamérica, Guatemala, 28 de enero de 1947, artículo 2.
2. Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Consejo Superior Universitario, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 01 de enero del 2001, Artículos 5, 46 y 57.
3. Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 01 de enero de 2000, Artículos 62 y 63.
4. Reglamento de Formación y Desarrollo del Personal Académico. Acta 25.2017 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 01 de julio del 2005.
5. Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal
6. Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo (2017-2019), suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala – STUCS-
7. Reglamento para la Creación de Unidades Administrativas en la Administración Central o en Unidades Académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Punto SÉPTIMO, Inciso 7.2 del Acta No. 201-2015 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 09 de septiembre de 2015.



8. Políticas Generales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 25 de octubre de 1991, Literal "C)", numerales 1, 1.2.2, 2, 2.2.3, 2.3.3, 3, 3.2; Literal "D)", numerales 1, 1.3.2, 1.3.8, 1.3.13.
9. Política Institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala 2018-2022. Gestión Rectoral MSc. Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos, Guatemala, 2018, "Política Académica de Docencia – Política de Educación Virtual".
10. Política de Educación a Distancia en Entornos Virtuales. Punto SÉPTIMO, Inciso 7.2 del Acta No. 09-2019 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 27 de marzo del 2019.
11. Plan Estratégico USAC-2022. Punto CUARTO del Acta No. 28-2003 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 26 de noviembre del 2003, numeral "IV", literales A.2.6, C.0.7 y C.2.4.
12. Marco Estratégico 2019. Dirección General de Docencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, apartado "desafíos", numerales 7 y 8; apartado "Políticas", numeral 2; apartado "Estrategias", numerales 9 y 10; apartado "Objetivos", numerales 9 y 10; apartado "Metas", Numerales 8, 9 y 10.
13. Acuerdos de Creación del Programa para la Formación de Formadores de la Dirección General de Docencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Punto SEXTO, Inciso 6.5 del Acta No. 19-2016 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 12 de octubre del 2016.
14. Numeral 12, Punto CUARTO, Inciso 4.1, Acta No. 22-2013 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 27 de noviembre del 2013, que hace referencia a la autorización para situar fondos para la creación de la Unidad de Educación Virtual.

VIII. MARCO CONCEPTUAL

8.1 Orientaciones generales del teletrabajo y la descentralización productiva

El mundo del trabajo se ha venido transformando desde hace varias décadas derivado de factores tecnológicos, económicos y una nueva dinámica en el mundo empresarial. Los cambios organizativos de las empresas, el impulso del crecimiento económico, la apertura de nuevos mercados, el acceso a mercados internacionales altamente competitivos, etc.

Este proceso de cambios socioeconómicos hace variar la actuación de los interlocutores sociales entre empleadores, trabajadores y Estado en las relaciones laborales. Nos encontramos ante una nueva etapa que le debe de exigir a la normativa estatal responder ante una Política de Empleo y Trabajo



Digno que otorgue cobertura a las necesidades reales de los trabajadores y se ajuste a la actual dinámica global en el mundo del trabajo y las relaciones laborales.

Las relaciones laborales no se deben de confundir con la doctrina jurídica laboral o legislación laboral, para no caer en debates normativos carentes de un sustento en la realidad de un nuevo modelo del trabajo que incluye la infraestructura tecnológica, tecnologías de la información y Comunicación TIC's y la descentralización productiva.

Por supuesto, esto no puede significar un rechazo o una renuencia en elaborar formas jurídicas que afronten los cambios en el mundo del trabajo guatemalteco, se trata más bien de plantear una metodología jurídica que analice de qué modo se materializa el fenómeno social en el mundo del trabajo y a partir de ese estudio, elaborar la forma jurídica apropiada que regule el teletrabajo o trabajo a distancia.

La descentralización productiva es uno de los fenómenos sociales más importantes que se viene produciendo en el mundo del trabajo, ya sea provocado por las nuevas formas de organización de las empresas, o por un marco normativo flexible que le permita adoptar estrategias para la disminución de costos de producción. Ante el impacto de la descentralización productiva, se debe de enviar un mensaje claro y de confianza para no desnaturalizar los principios del derecho del trabajo, la negociación colectiva y el derecho a la sindicalización.

El término de Descentralización Productiva es un término relativamente nuevo en muchos de los países de Latinoamérica en especial en los países de la región centroamericana.

Para las entidades públicas se recomienda iniciar acercamiento con entidades fiscalizadoras superiores del sector público, para ir migrando de un sistema de gestión por objetivos y de gestión por resultados, para ir sentando las bases de un nuevo modelo de sistema de gestión por productividad y su agenda, para lo cual implica la participación del sistema nacional de planificación, el Ministerio de Trabajo y la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La participación de la Universidad de San Carlos de Guatemala es importante, ya que el modelo educativo de educación virtual y a distancia, se debe de vincular con el mundo del trabajo y la globalización, nuevos modelos de producción, y modelos informáticos que implican el uso de la tecnología y la automatización, para ir definiendo el horizonte de una Política Educación Superior a Distancia y entornos virtuales, que responda a las necesidades de los ciudadanos guatemaltecos que buscan la formación técnica y profesional,



basado en el modelo de gestión por competencias acompañado por una política de calidad. Asimismo, para poder operacionalizar este modelo es necesario apoyarse en la gestión administrativa-financiera, en cuyos procesos debe estar implícitos el trabajo a distancia.

8.2 La descentralización productiva como fenómeno social en el mundo del trabajo.

La organización del trabajo, es una forma, cómo se interrelacionan estos elementos capital, trabajadores, insumos que permiten la producción de una mercancía o la prestación de un servicio al interior de una institución o empresa.

- **La negociación colectiva en el contexto de la descentralización productiva.**

Primero es necesario examinar y definir temas a analizar, para que el régimen jurídico de la negociación colectiva no se vea afectada, e ir definiendo una hoja de ruta que permita la implementación de la descentralización productiva y el teletrabajo o trabajo a distancia. En segundo lugar, definir el contenido del principio de negociación libre y voluntaria, y del principio de negociación de buena fe, en tanto está en directa relación con la validez del rechazo de un pliego de peticiones o de reclamos. En tercer lugar, analizar la representación y legitimidad de las organizaciones sindicales para entablar una negociación colectiva en el escenario de la descentralización productiva. En cuarto lugar, abordar las dificultades en el nivel de negociación.

- **Teletrabajo.**

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. (Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.) d) El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesoro OIT, 6.ª edición, Ginebra, 2008.)

- **Formación y capacitación según recomendaciones de la Organización Internacional del trabajo**

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación, a la capacitación y a las oportunidades para desarrollar su carrera profesional que los trabajadores presenciales que trabajan en los establecimientos y oficinas de la empresa empleadora y están sujetos a las mismas políticas de evaluación de desempeño.

Se recomienda que los teletrabajadores reciban una formación adecuada, orientada hacia el equipo técnico a su disposición y a las características de esta forma de organización del trabajo.

Es necesario reforzar las acciones formativas y de capacitación de los trabajadores que continúan trabajando presencialmente, así como del equipo de supervisión y gerencial que interactuará con los teletrabajadores. Fomentar reuniones y encuentros del equipo de trabajo para identificar dificultades y problemas de comunicación, discutir logros y desafíos, revisando y reforzando las cuestiones que permitirán mejorar el desempeño y asegurar el logro de los objetivos propuestos.

Facilitar iguales posibilidades para que los teletrabajadores puedan asistir a las jornadas de capacitación, cursos y reuniones asociadas a su desarrollo profesional.

Poner el foco en la capacitación y desarrollo de las competencias y habilidades asociadas a los requerimientos de los teletrabajadores.

Articular medidas que potencien el trabajo en equipo y promover el uso de internet en forma colaborativa.

Se recomienda promover encuentros presenciales, de esparcimiento y con actividades lúdicas, de los equipos de trabajo para mejorar el conocimiento y la relación entre quienes teletrabajan y quienes lo hacen en forma presencial, lo que crea un mejor clima organizacional y construye una nueva cultura de trabajo basada en la confianza, el compromiso y la responsabilidad.

- **Evaluación y desarrollo**

Se recomienda evaluar el desempeño de los teletrabajadores y los trabajadores presenciales de la misma manera, generando un sistema de monitoreo y seguimiento para garantizar la calidad de los productos y servicios, que mida la evolución, impacto que la modalidad de teletrabajo pueda tener sobre la persona, a nivel profesional, personal, familiar y psíquico.

Para ello es necesario emplear los mismos indicadores de gestión que rigen para las personas que trabajan de manera presencial, mediante la evaluación periódica de desempeño.

- **Manual de buenas prácticas en teletrabajo**

La Organización Internacional del Trabajo recomienda que los empleadores y organizaciones sindicales prevean y acuerden la temática asociada al teletrabajo y se cree una convención colectiva de la actividad, oficio o empresa de que se trate.



Las personas empleadas en la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en los establecimientos de la persona empleadora. Se recomienda que las empresas faciliten y brinden las mejores posibilidades de acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores. Es conveniente que los representantes de los teletrabajadores participen desde el inicio, sean informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo y las experiencias que se organicen para llevarlo a la práctica. Dadas las peculiaridades del teletrabajo, podrán ser necesarios acuerdos complementarios, colectivos o individuales. En tal sentido, es relevante escuchar y abrir la participación a los trabajadores que ya cuentan con experiencia en la modalidad del teletrabajo, en la misma empresa o entidad.

La temática para incluir debe partir de la premisa de la igualdad efectiva de derechos entre un trabajador presencial y un teletrabajador, respetando las exigencias, derechos y obligaciones de los marcos legales vigentes.

El teletrabajador mantendrá iguales oportunidades de desarrollo profesional que el trabajador presencial.

Se debe de tomar en consideración la compensación de gastos por teletrabajo ya que muchas veces existe la creencia que el teletrabajo implica una reducción de costos en el trabajador por temas de movilización de su domicilio a su lugar de trabajo, para lo cual es necesario la estimación del importe compensatorio, sin perjuicio, tomando en consideración los aspectos siguientes:

- Afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador
- Probables cambios en el entorno familiar del teletrabajador
- Probable mayor consumo de energía eléctrica
- Potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador

El teletrabajo es una materia para incluir en las convenciones colectivas de trabajo bajo los ámbitos y niveles habilitados, siendo las mismas reguladas por medio de normativos y reglamentos.

8.3 El Teletrabajo en la Era Digital:

La era digital ha dado sobradas muestras de la necesidad del estudio en este campo, a que la transformación del trabajo se manifiesta de distintas maneras o diversas formas, como los nuevos conocimientos, competencias y habilidades que se necesitan poner en práctica, la transformación en los estilos de liderazgo propio de la era digital, la organización del trabajo ,los distintos medios de producción para llegar a los beneficiarios o consumidores, las formas de establecer las cadenas de valor dentro de los ecosistemas tecnológicos, y muchos otros aspectos asociados.



Las tecnologías digitales han provocado cambios profundos en diversos ámbitos de la actividad humana como lo son en el área de la salud, educación, la agricultura, movilidad ciudadana, servicios en especial en la manufactura y naturalmente en el trabajo.

Estos cambios que se están dando en el mercado laboral y las implicaciones ha llevado a que la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, creara una “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”. También el Foro Económico en su informe “Los trabajos del futuro”, analiza los desafíos, al igual que la CEPAL como en el estudio de “Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones.

La temática de cómo las tecnologías inciden en las formas y medios para realizar el trabajo son pocas a nivel de las universidades públicas en Centroamérica, ya que carecen en su gran mayoría de programas de investigación que estudien el mundo del trabajo y sus relaciones laborales.

- **El teletrabajo en la innovación social digital:**

La Innovación Social Digital es un concepto utilizado para impulsar el desarrollo de comunidades por medio de Tecnología Digitales. Algunas de las comunidades que son impulsadas para el desarrollo son las Instituciones Estatales, Empresas, Asociaciones Comunes, Municipios y ciudadanos involucrados en el desarrollo tecnológico (CIDTT, 2019). La innovación digital busca la colaboración de cada uno de los miembros de la sociedad digital con el fin de facilitar la respuesta a los retos que afronta la virtualidad, a la vez de obtener respuestas creativas y directas (Stokes, Baeck y Baker, 2017). Dichas respuestas contribuyen a superar barreras geográficas, culturales y sociales, de manera de obtener el mayor beneficio de la virtualidad, promoviendo el desarrollo humano, social y económico de cada una de las personas que forman parte de los actores clave de las sociedades digitales (CIDTT, 2019).

El concepto de Innovación Social Digital en América Latina fue adecuado a las características de la región por parte de la Academia Internacional de Transformación del Trabajo ITA-LAC. Tal como fue mencionado anteriormente la innovación digital busca la colaboración de las comunidades para crear conocimientos colaborativos y soluciones ante la amplia gama de necesidades sociales ante el surgimiento de la internet. En lo que respecta a América Latina se debe de tomar en cuenta los procesos de integración y cooperación regional, basándose en el conocimiento, la inclusión, la equidad, la innovación y la sostenibilidad ambiental. Lo que se busca a la vez son nuevas formas de trabajo, el cual brinde mejoras en la calidad de vida de los ciudadanos siendo

dichas oportunidades laborales sostenibles, inclusivas y de Trabajo Decente (ITALLAC, 2019).

Es importante recalcar que el término de innovación social digital no es el mismo término que la innovación tecnológica. Por lo que la innovación social es un término el cual hace referencia al nuevas prácticas y formas de organización, las cuales poseen el objetivo de resolver problemas sociales y también responden a aspiraciones sociales (Richer, 2005). La innovación social digital posee dimensiones tangibles, presentando mejoras o avances físicos tales como la generación de empleo, mejora de calidad de vida y nuevas formas de organización (Jiménez y Pérez, 2019). En lo que respecta a la innovación es importante recalcar que dicho término hace referencia a la introducción de un producto, bien o servicio en las prácticas internas de la organización las cual posea un proceso innovativo (Manual de Oslo 2005).

En Latinoamérica muchos países han utilizado el teletrabajo como una estrategia de innovación social digital, de manera que se permite promover la inclusión social y poseer nuevas estructuras sociales y de desarrollo (Jiménez y Pérez, 2019). Por lo que a continuación se presentan algunas de las ventajas del teletrabajo:

- Disminución de la contaminación ambiental, evitando menor movilización de los trabajadores.
- Inclusión social y laboral a las personas de sectores de la población consideradas como vulnerables.
- Mejora en las posibilidades laborales de grupos de personas que se encuentran geográficamente aislados y que, bajo esquemas de empleo tradicionales, no podrían emplearse.
- Fomento de las buenas prácticas laborales, creando buenos hábitos laborales e incremento en la calidad de vida de los empleados.
- Aumento del rendimiento de los trabajadores al disponer de mayor tiempo para sus propias necesidades.
- Mayor aprovechamiento del tiempo
- Beneficios en la salud del trabajador disminuyendo el estrés provocado por los desplazamientos
- Menor requerimiento de energía en los centros laborales y menor inversión en el mantenimiento de las instalaciones físicas de los establecimientos.
- El teletrabajo permite mantener labores ante eventos de urgencia nacional, salud pública o de suspensión repentina de labores en el área física (Jiménez y Pérez, 2019).



- Ahorros económicos en transporte, parqueo, depreciación de vehículos, vestimenta y alimentación

8.4 Antecedentes del Teletrabajo en la República de Costa Rica, C.A.

Conforme lo expresado por Alfredo Hasbun Camacho, ministro de trabajo de la República de Costa Rica, del crecimiento continuo de la Tecnologías Digitales en todos los ámbitos de la sociedad ha provocado transformaciones profundas en la forma de comunicarnos que sobresalen cambios para ejecutar el trabajo de una gran cantidad de actividades distintas. El uso de dispositivos de usuario final, como las computadoras, tabletas y celulares inteligentes, apoyados en redes de telecomunicaciones más robustas, de más cobertura y acceso a internet con velocidades cada vez mayores, son parte importante de nuevos paradigmas en la ejecución del trabajo que nos plantea la sociedad de la información y el conocimiento en que nos encontramos.

Un ejemplo de lo planteado anteriormente lo constituye la práctica del teletrabajo que diferentes informes lo muestran con una tendencia en crecimiento a nivel mundial y donde nuestro país no es la excepción. Factores como el aumento a la productividad, la reducción de costos, el mejor uso de los recursos tecnológicos, el efecto en el tránsito y la mejora en el medio ambiente, son algunos motivos que explican este comportamiento, así como una gran importancia en que se implemente.

Asimismo, a través del Teletrabajo se tiene la posibilidad de apoyar a los grupos más vulnerables de la sociedad, para que se puedan integrar al mercado laboral.

Del mismo modo a través de esta nueva modalidad de trabajo se le puede ofrecer igualdad de condiciones a aquellos territorios que históricamente han tenido mayor dificultad para generar empleo y donde el país experimenta concentración de pobreza e informalidad del empleo.

Consecuentes con lo anterior, el Gobierno de la Republica han creado el Programa Nacional de Teletrabajo (PNTT) para promover esta política laboral en el país y en este sentido se emitieron los decretos No. 39225 No. 40121. Adicionalmente y entre otros esfuerzos que se realizan se impulsa la aprobación de una Ley de Teletrabajo acorde con los requerimientos del país que brinde seguridad jurídica y garantice el respeto a los derechos laborales.

Bajo esta perspectiva el Teletrabajo en Costa Rica, constituye un insumo de alto valor que viene a contribuir de forma significativa en la práctica del Teletrabajo en la sociedad costarricense.

Asimismo, Jorge Llubere A. Coordinador General de Teletrabajo manifiesta que la ausencia de un marco normativo que cubriera a los teletrabajadores y las



organizaciones, así como también además de emitir decretos de teletrabajo, también se emitieron normativa diversas, disposiciones en materia de Salud Ocupacional, lo cual ha permitido establecer las bases para que muchas organizaciones apliquen sus programas de teletrabajo, así mismo se puede afirmar que la normativa actual permite la práctica del teletrabajo.

Otro reto refería el señor Llubere, es la cobertura y acceso a internet que existía para aplicar el teletrabajo, teniéndose para esa época una cobertura de internet de 10.2%, que hoy es el 56% la población con celulares era de 48%, hoy es de 89.4%, las casas con computadoras era del 27% mientras que hoy es de 56.4%. La firma digital no se aplicaba, el "Whats App" y las redes sociales no existían y el concepto de "cloud computing" era prácticamente desconocido, como también lo era la conceptualización de "ciudades inteligentes" y menos aún el potencial de la "internet de las cosas" (IoT), el uso de la información por medio del "Big Data" y otras aplicaciones accesibles que hoy en día facilitan significativamente la práctica del teletrabajo.

La Cultura era otro de los retos que se identificaron desde un principio y que a través del tiempo se ha venido abordando desde diferentes ángulos.

Primero es necesario examinar y definir temas a analizar, para que el régimen jurídico de la negociación colectiva no se vea afectada, e ir definiendo una hoja de ruta que permita la implementación de la descentralización productiva y el teletrabajo o trabajo a distancia. En segundo lugar, definir el contenido del principio de negociación libre y voluntaria, y del principio de negociación de buena fe, en tanto está en directa relación con la validez del rechazo de un pliego de peticiones o de reclamos. En tercer lugar, analizar la representación y legitimidad de las organizaciones sindicales para entablar una negociación colectiva en el escenario de la descentralización productiva. En cuarto lugar, abordar las dificultades en el nivel de negociación.

8.5 Antecedente del Teletrabajo a Trabajo a Distancia en la República de Guatemala

No existe una reglamentación específica para la modalidad de teletrabajo más allá de lo instituido por el Código de Trabajo en el **Capítulo Tercero**, artículos del **156** al **160**, que condensan más una modalidad de producción en el domicilio del trabajador, pero que entendiendo la progresividad de la norma puede tomarse en lo que al principio *in dubio pro operario* refiere para una base legal, aplicándose supletoriamente todas las demás disposiciones comunes a la relación laboral ordinaria. Lo anterior de conformidad con lo preceptuado en el artículo **5** de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Es prudente destacar por tanto, la tendencia a la regularización y *normalización* de dicha modalidad de trabajo, siendo que al no estar prohibida y al unísono de la regulación laboral ordinaria vigente **ES PROCEDENTE** iniciar con la implementación del teletrabajo, siempre que éste sea de mutuo acuerdo, respetando las condiciones laborales y legales preceptuadas en la legislación guatemalteca.

Asimismo, es importante hacer notar que el Gobierno de la República de Guatemala, mediante Decreto Gubernativo Número 5-2020 de fecha 05 de marzo de 2020 declaró “estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional como consecuencia del pronunciamiento de la Organización Mundial de la Salud de la epidemia de coronavirus COVID-19 como emergencia de salud pública de importancia internacional y del Plan para la Prevención, Contención y Respuesta a casos de coronavirus (COVID-19) en Guatemala del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.”

8.6 Teletrabajo en la Universidad de San Carlos de Guatemala:

De conformidad con el Estado de Excepción decretado por el acaecimiento de la pandemia del virus COVID-19, el Honorable Consejo Superior Universitario, en el Punto Único del Acta 10-2020 de sesión extraordinaria celebrada el 13 de marzo de 2020, dictaminó la suspensión de todas las labores administrativas y académicas en la modalidad presencial, hasta que existieran las condiciones que permitan volver con relativa seguridad a la comunidad universitaria, instituyendo para lo anterior la modalidad de trabajo en casa o “teletrabajo”.

Siendo que la modalidad electrónica de trabajo ha constituido un porcentaje ínfimo de la población laboralmente activa, con anterioridad a la pandemia del COVID-19 no existía una legislación específica que permitiera regular el trabajo en forma expresa, por lo que se adhiere supletoriamente en todo lo que sea aplicable a la norma laboral ordinaria, entendiéndose que la suspensión de la presencialidad de las labores obedece al resguardo a la vida y la salud como mandamientos de carácter superior en el orden constitucional.

Mediante Punto Octavo, Inciso 8.5 del Acta 17-2020 de sesión ordinaria celebrada por el Consejo Superior Universitario el 29 de abril de 2020, se acordó: “Aprobar el Reglamento para la Implementación de Servicios Administrativos y Académicos de Forma Electrónica en la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la siguiente forma: REGLAMENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS DE FORMA ELECTRÓNICA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA” (se anexa Reglamento)



IX. PROPUESTA DE POLÍTICA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, SOBRE LA DOCENCIA A DISTANCIA O EN MODALIDAD VIRTUAL

De conformidad con la facultad que le confiere el Artículo 83 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y lo establecido en el Artículo 4º. de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Consejo Superior Universitario ACUERDA:

TÍTULO I

Artículo 1. El objeto de la Política General de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sobre la docencia a distancia o en modalidad virtual, es regular la docencia universitaria en su modalidad virtual, a través de los medios tecnológicos correspondientes que deberán utilizar los docentes para impartir sus cursos a los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 2. La presente Política es aplicable a las relaciones laborales de los docentes y la Universidad de San Carlos de Guatemala, a nivel nacional.

Artículo 3. La docencia universitaria podrá impartirse de forma virtual en todos los niveles académicos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para ello el Reglamento respectivo determinará la plataforma y el equipo que se implementará para tal fin.

Artículo 4. Los docentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala deberán presentar su clase de forma virtual en la forma y horario establecido en su contrato individual de trabajo, de igual forma deberán presentar el informe requerido de forma semanal ante su autoridad inmediata.

Artículo 5. El contrato individual de los docentes existentes previamente a la autorización de la presente Política deberá ser modificado mediante la anexión de un Adendum, que contenga la modalidad virtual para impartir el curso que le corresponde, sin que ello signifique disminución de sus derechos laborales adquiridos.

Artículo 6. Las disposiciones de la presente Política se encuentran sujetas a lo que dispone la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Convenios Internacionales en materia laboral, y al Estatuto y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 7. La Universidad de San Carlos de Guatemala, velará por el estricto cumplimiento de la presente Política en todos sus niveles para lograr un progreso significativo a nivel tecnológico y académico a nivel nacional, con ello cumplir con sus fines como única Universidad Estatal.



Artículo 8. La Universidad de San Carlos de Guatemala, buscará implementar todas las herramientas necesarias que permitan alcanzar el objetivo de la presente Política.

Artículo 9. La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala deberá implementar el Adendum correspondiente para los docentes universitarios que cuenten con un contrato individual de trabajo anterior a la presente política.

Artículo 10. El departamento de informática de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es el encargado de llevar un control y registro de las clases que se impartirán de manera virtual por cada docente Universitario, para crear una bitácora a la que tendrá acceso la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

TÍTULO II

Artículo 11. El catedrático universitario en modalidad virtual también se refiere a la persona individual que en la Universidad de San Carlos de Guatemala forma parte del personal docente de cada unidad académica.

Artículo 12. El equipo para la implementación de la docencia en modalidad virtual quedará a cargo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 13. El Consejo Superior Universitario estará encargado de aprobar los mecanismos necesarios que permitan al docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala impartir la academia de la forma más equitativa para con sus alumnos en modalidad virtual.

Artículo 14. La Universidad de San Carlos de Guatemala velará porque la Política logre alcanzar los fines establecidos en la misma.

Artículo 15. La presente Política podrá reformarse con el único fin de mejorar la calidad de la prestación de la docencia universitaria en su modalidad virtual.

X. INTEGRACIÓN DE ARQUITECTURA DE LA POLÍTICA DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA DESDE EL MODELO EDUCATIVO USAC

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido al teletrabajo como una modalidad creciente de trabajo posibilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos beneficios potenciales son cada vez más reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A los efectos de estos puntos de consenso, el teletrabajo se entiende normalmente como el trabajo regular realizado por un trabajador en el marco de una relación de trabajo, lejos de las instalaciones de trabajo generalmente reconocida por el empleador. El teletrabajo también debe entenderse en el contexto de otras tendencias en el mundo del trabajo, como la evolución de las relaciones de trabajo, el trabajo transfronterizo, el trabajo



remoto o a distancia posibilitado por las TIC, y el lugar de trabajo en diferentes momentos de la trayectoria profesional de un trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo puede aportar numerosos beneficios laborales y sociales. Los beneficios para los trabajadores pueden ser, entre otros, los desplazamientos más cortos, menos gastos personales relacionados con el trabajo y una mejor conciliación de vida laboral y familiar, incluida una mayor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados, mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores. En lo que respecta a los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover empleo incluyente para todos.

La Universidad de San Carlos de Guatemala no es ajena a estos cambios y transformaciones que se están dando en el futuro del trabajo, en un mundo interconectado, por lo que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación pueden ser usadas para la docencia y la gestión administrativa-financiera, así como el uso de las Tecnologías de la Relación, la Información y la Comunicación (TRIC).

El Factor Relacional contenido en las TRIC, su relación con la labor del docente universitario y el modelo educativo, y la salud.

El "Factor Relacional" contenido en las TRIC, simboliza la interacción, creación, reflexión y, en definitiva, el humanismo digital que debe impregnar el proceso educomunicación en red. La educomunicación ha permitido crear puentes para aprovechar el potencial del factor relacional de la comunicación en la educación y las posibilidades y recursos educativos en el ámbito de la comunicación. El desarrollo de las competencias digitales amplía las interacciones entre el sujeto y la pantalla, e intervienen en la dimensión crítica, analítica y reflexiva, con la que se abordan los mensajes, tanto en el plano de la recepción como la participación (Gabelas, Marta-Lazo y Aranda, 2012).

El acercamiento de los dos campos (educación y comunicación) se ve estimulado porque ambos convergen en la sustitución del paradigma de la "transmisión", por el de la "mediación", se trata de pensar en la reapropiación de los conocimientos, reflexionando sobre las interpretaciones de modo relacional, poniendo énfasis en el proceso y centrándose en la persona, como planteaba Freire (1969), teniendo en cuenta la necesaria participación del sujeto en una sociedad democrática.

Según la UNESCO (1992), la educación en medios debe favorecer la creación de una conciencia crítica. Para ello, se propugna que los programas educativos

abarquen desde el análisis de los mensajes hasta la utilización de instrumentos de expresión creadora, sin dejar de lado la utilización de instrumentos de expresión creadora y la utilización de canales de participación activa. Esa forma de hacer partícipes a los educandos y, por extensión, a los ciudadanos es esencial para llegar a la autonomía o "autogestión" del aprendizaje.

La educomunicación cuestiona y revisa muchos modelos pedagógicos y comunicativos, en pro de la participación ciudadana, en la sociedad digital, para que los ciudadanos sean críticos y sepan discriminar la información en un ecosistema mediático protagonizado cada vez más por la alta carga de información y entre ella por información falsa que confunden a los navegantes dando por válidos mensajes que son manipulados o inciertos.

Al igual que la educación también se encuentran algunas apuestas que suman la sinergia del campo de la salud, para redimensionar la apuesta por la educación mediática en entornos saludables, mediante un espacio común que promueva las competencias digitales en sentido integral, para el bienestar individual y social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), ya planteó en 1993 un enfoque de la educación para la salud, en el documento Habilidades para la Vida (Hpv), en el que se entiende como "grupo de competencias psicosociales y destrezas interpersonales que forman el entorno de manera que sea propicio para la salud", que se agrupan en diez competencias, de tres tipos:

1. Cognitivas
2. Emocionales
3. Sociales.

En la conferencia de Ottawa en Canadá de 1986 se recoge que "la promoción de la salud es el proceso de capacitar a las personas para que aumenten el control sobre su salud, y para que la mejoren. No es simplemente responsabilidad del sector sanitario, va más allá de los estilos de vida saludables para llegar al bienestar".

La creación de los Ecosistemas Digitales implica la convergencia de acciones para educomunicación hacia la salud tratando de entender el aprendizaje, como manifestó Delors (1996) en su conocido informe para la Unión Europea, desde una perspectiva holística, donde el "arte de educar" se fundamenta en cuatro pilares:

1. Aprender a conocer
2. Aprender a hacer
3. Aprender a vivir juntos
4. Aprender a ser



Desde la perspectiva, las TRIC pueden servir como medios para el empoderamiento ciudadano, mediante la apropiación personal, la potenciación del intercambio de mensajes y el fortalecimiento colectivo, hacia una dimensión comunitaria, que tenga en cuenta el desarrollo de las competencias desde un sentido de habilidades en el “aprendizaje para la vida”.

El Teletrabajo en coyunturas de emergencias Sanitarias y el Manejo del Riesgo:

El Teletrabajo es una modalidad de trabajo altamente efectiva ante contingencias de diferente naturaleza como las originadas por catástrofes naturales como lo son las inundaciones, derrumbes o por las provocadas por el mismo ser humano como lo son los bloqueos en la red vial entre otras situaciones que impide el desarrollo normal de las actividades laborales. La reciente pandemia generada por el COVID-19, hoy catalogada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su categoría de epidemia, denominada el “Corona Virus”, también puede dar razones para justificar para aplicar el Teletrabajo como una medida preventiva para la ejecución de tareas en las instituciones y el cumplimiento de su planificación.

Es por ello que es necesario identificar una serie de aspectos clave para aplicar el teletrabajo como medida de contingencia en épocas de coyuntura y emergencias sanitarias, tanto para los empleados teletrabajadores, las organizaciones y los gobiernos, que implique la minimización del riesgo laboral.

10.1 Visión de la política

Una comunidad universitaria futurista, socialmente responsable y con equidad, que promueva las buenas prácticas en su lugar de trabajo para mejorar los procesos administrativos y docente, en beneficio del desarrollo organizacional institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aplicando el uso de la tecnología como herramienta que promueva la innovación social y la alfabetización digital, para que todos los docentes y administrativos, puedan ofrecer servicios de calidad a los estudiantes y a la sociedad en su conjunto, tomando en cuenta los derechos fundamentales del trabajo y las relaciones laborales que promueve el diálogo social como mecanismo de negociación y consenso para la promoción de la justicia social y la democracia participativa.

10.2 Misión de la política

Ser el mecanismo que promueva el diálogo tecnológico en la promoción de nuevos modelos de organización del trabajo que permita la implementación del teletrabajo y el trabajo a distancia, mediante el uso de la tecnología, permitiendo el diseño de instrumentos de consulta entre las autoridades superiores, representantes de los trabajadores organizados y trabajadores de la



Universidad de San Carlos de Guatemala, tomando como pilares el eje administrativo, el eje académico que abarca los inter ejes docente, investigación y extensión, y el eje de liderazgo (académico y estudiantil) institucional promoviendo el diseño de estrategias que permitan afrontar los constantes cambios que se dan en el mundo del trabajo y por los mismos efectos de la globalización.

10.3 Principios de la política

- Holístico
- Laboriosidad
- Responsabilidad
- Coexistencia
- Sostenibilidad
- Perfectibilidad
- Interculturidad
- Solidaridad
- Equidad de Género

10.4 Justificación de la Política

Actualmente se observan cambios en muchos procesos de las esferas de las actividades humanas relacionadas con el futuro del trabajo, y a la vez van surgiendo múltiples problemas que se agravan día con día por el surgimiento de la brecha digital y tecnológica. Con la aparición de procesos simultáneos y a veces contradictorios de democratización, mundialización, regionalización, polarización, marginación y fragmentación van teniendo impactos e incidencia en el desarrollo de la educación superior y exigen que ésta a su vez dé respuestas adecuadas. Los imperativos actuales del desarrollo económico, los cambios en el mundo del trabajo, la transformación en los modelos de producción, y el uso de las tecnologías de información y de la comunicación, demandan la creación de nuevos modelos y organización en el empleo, así como modificaciones de las estrategias de desarrollo que deben de estar destinadas a lograr un desarrollo humano sostenible, en el que el crecimiento económico esté al servicio del desarrollo social y garantice una sostenibilidad ambiental.

Asimismo, en la búsqueda de soluciones integradoras de los problemas derivados de estos procesos, en la educación superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nace la propuesta de crear un modelo de organización del trabajo, que incluya el uso de la tecnología y de la conectividad, dando paso al Teletrabajo y el Trabajo a Distancia y el surgir de un nuevo modelo educativo virtual.



En ese orden de ideas, es necesario implementar el diálogo institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala y lograr el consenso multisectorial de la comunidad universitaria, así como la creación de una política que plasme en esencia los distintos saberes y el sentir de cada uno de ellos, y se implementen los procesos de capacitación para que los trabajadores del sector docente y la Administración alcancen las competencias digitales para alcanzar los objetivos trazados en el nuevo modelo.

Finalmente, es importante resaltar que, por la complejidad de la política de mérito, ésta debería ser discutida en el pleno de las Mesas Técnicas, donde se incorporen todos los sectores involucrados, y al obtener el consenso, ser elevada para su evaluación por la Secretaria General de Planificación -SEGEPLAN-, así como solicitar el acompañamiento de los entes fiscalizadores internos y externos para su validación.

10.5 Objetivos de la Política

- Objetivo General

La educación superior debe de brindar respuestas ante un mundo que se transforma, para lo cual la política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se presenta como un instrumento orientador, de diálogo y de consenso institucional, que marca las pautas y las tendencias del empleo y su relación con la academia, que mediante las buenas prácticas en el uso de la tecnología, formación integral de los trabajadores docentes y administrativo-financiero y la implementación de nuevos formatos digitales, permitirá el desarrollo integral del trabajador universitario.

- Objetivos Específicos

Trabajo a Distancia

Identificar los trabajadores de cada dependencia, cuya ejecución de tareas demanda la presencialidad y aquellos que pueden Trabajar a Distancia, conforme la guía respectiva que apruebe la Autoridad Nominadora.

Teletrabajo

Transformar: La Educación Superior en el mundo ha experimentado numerosos cambios y transformaciones, específicos en los contextos regional, nacional y local, y más allá de sus diferencias, se ha logrado definir tres tendencias principales que se observan en los sistemas de educación superior e instituciones de todo el mundo, siendo estas: a) la expansión cuantitativa; b) la diversificación de las estructuras institucionales, los programas y las formas de estudios; c) las restricciones

financieras; por lo que el empleado docente y administrativo, deben de ser dotados de conocimientos en el uso de la tecnología y su aplicación dentro del diseño de nuevos modelos de organización del trabajo institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Relacionar: la pertinencia de la educación superior (relación lógica) se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación, la extensión y los servicios administrativos-financieros, y de sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación.

Capacitar: la necesidad de pertinencia ha adquirido nuevas dimensiones y una mayor urgencia a medida que las actividades económicas de la sociedad requiere graduados con competencias, que sean capaces de actualizarse constantemente en sus conocimientos y adquirir conocimientos nuevos que les permitan no solo encontrar trabajo, sino también crear empleos en un mercado en constante cambio. La educación superior debe de replantearse su misión y redefinir muchas de sus funciones, en especial teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad en materia de aprendizaje y capacitación tecnológica permanente.

Gestionar: uno de los requisitos para una gestión y un funcionamiento satisfactorio de la educación superior es el mantenimiento de buenas relaciones con el Estado y la sociedad en su conjunto. Estas relaciones deben basarse en los principios de libertad académica y autonomía institucional, indispensables para la preservación de toda institución de enseñanza superior como comunidad de libre investigación, capaz de llevar a cabo sus funciones de creación, reflexión y crítica en la sociedad. Por lo que la política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia de la Universidad de San Carlos de Guatemala debe de tener su propia autonomía, pero no implica que se cierre hacia el contexto global y de su relación con la internacionalización académica.

Renovar la enseñanza y el aprendizaje: la educación superior resulta indispensable para mejorar su pertinencia y su calidad. Para ello es necesario establecer programas que fomenten la capacidad intelectual de los estudiantes, mejorar el contenido interdisciplinario y multidisciplinario de los estudios y aplicar métodos pedagógicos y andragógicos que aumenten la eficiencia de la experiencia del

aprendizaje, en especial teniendo en cuenta los rápidos avances de las tecnologías de la información y la comunicación.

Mejorar la calidad de las infraestructuras materiales, tecnológicas y académicas: la educación superior tiene importancia para la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión administrativa-financiera, así como para la cultura institucional, imprescindible para dar coherencia a las instituciones de educación superior, sumamente diversificadas y a menudo geográficamente dispersas. Las inversiones de capital en infraestructura (desde las vías de acceso al campus, los laboratorios y las bibliotecas, hasta las "autopistas de información") deben de ser consideradas como obras públicas que forman parte del esfuerzo general destinado para las infraestructuras que dependen de la economía.

Evaluar: la evaluación de la calidad es fundamental para buscar soluciones que aumenten la calidad de la educación superior. Esa evaluación no debe efectuarse teniendo en cuenta tan solo los aspectos financieros, ni se debe relacionar exclusivamente con el funcionamiento global de las instituciones, que se prestan mejor a una medición cuantitativa en forma de indicadores de calidad. Se debe de prestar la debida atención al respecto de los principios de libertad académica y autonomía institucional. Pero estos principios no deben invocarse para oponerse a los cambios necesarios ni para proteger estrechas actitudes corporativistas o privilegios que a la larga podrían tener un efecto negativo sobre el funcionamiento de la educación superior.

10.6 Propósitos de la Política

Mediante la Política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, establecer un programa eficaz de trabajadores remotos o a distancia (administrativos y docentes) en la Universidad de San Carlos de Guatemala, dependiendo de la combinación adecuada de las personas, las políticas, las herramientas y los procedimientos nuevos y los ya establecidos en el reglamento universitario.

Analizar en cómo garantizar cada eslabón de la cadena y de qué forma aumenta, considerando las probabilidades de éxito y la estrategia a desarrollar. Una vez implementada, los beneficios serán trascendentales en el aspecto de calidad de educación superior, presupuesto y optimización de recursos físicos, de tal manera que surja el cuestionamiento, o proceso de retroalimentación para adoptar las medidas correctivas.



10.7 Actores Identificados dentro de la Política:

Consejo Superior Universitario, Trabajadores Docentes, Trabajadores Administrativos, Estudiantes, Organizaciones Sindicales e Instituciones externas de evaluación y fiscalización.

10.7 Ejes transversales de la política

- Género
- Ética
- Inclusión
- Discapacidad
- Multi- culturidad
- Ambiente
- Sostenibilidad ambiental

10.8 Ejes Temáticos de la Política

Cómo las acciones de un eje se puede concretizar acciones, los ejes grandes respuestas que se plantean para resolver el problema: mercado laboral, pobreza, salud, desarrollo sostenible, deberán escogerse (mayor cobertura en la educación superior estatal). A cada eje debe de plantearse por lo menos dos objetivos.

10.9 Diagnósticos efectuados que reflejan la problemática y soluciones para la aplicación de la Política del Teletrabajo.

• EJE I: Estudiantes-equidad e inclusión:

PROBLEMAS

1. Falta de acceso a equipo de cómputo y servicio de internet para acceder a una educación digital
2. Desigualdad a acceso de oportunidades de educación digital
3. Falta de accesibilidad de material digital para todos (reservorios, bibliotecas virtuales)
4. No se logra cumplir con los objetivos de aprendizaje a través de tecnologías de información y comunicación
5. Poca atención durante las clases, muchos distractores
6. Aumento en la carga académica
7. No se cuenta con material didáctico para trabajo en línea
8. Falta de competencias digitales ante un cambio radical de educación digital

SOLUCIONES

1. Alianzas estratégicas con sectores que apoyen la educación
2. Alianzas público/privado y políticas que apoyen políticas de solución integral al paso de la educación virtual

3. Desarrollo de metodologías didácticas creativas e innovadoras para plataformas en línea
 4. Programas de capacitación y actualización en metodologías virtuales
 5. Incorporación de contenidos tecnológicos en pensum de estudios
- **EJE II: Docentes-Administrativos-formación y capacitación:**

PROBLEMAS

1. Falta de competencias digitales ante un cambio radical de educación digital
2. Falta de conocimientos, habilidades y actitud positiva ante el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y comunicación para una verdadera transformación en la educación digital y gestión administrativa
3. Falta de conocimiento pedagógico para la virtualidad

SOLUCIONES

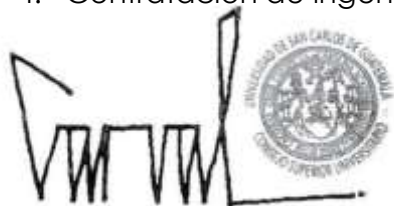
1. Capacitación y actualización tecnológica y desarrollo de habilidades
 2. Desarrollar programas de formación docente/administrativo, con tres niveles: inicial, intermedia y avanzada. Esto podría ir de la mano con los resultados de evacuación y formación obligatoria, (Dirección General de Docencia y División de Administración de Recursos Humanos).
 3. Modelo Educativo: Be-learning/flexible, mixto (híbrido) con apoyo tecnológico, semipresencial e E-learning/totalmente en modalidad virtual
 4. Incorporación de docentes con estudios de posgrado
- **EJE III: Tecnología-infraestructura tecnológica:**

PROBLEMAS

1. Las tecnologías revolucionan la educación y cambian rápidamente, no hubo capacidad de adaptación al cambio y a nuevas formas de trabajo.

SOLUCIONES

1. Fortalecer la infraestructura tecnológica en la Universidad de San Carlos de Guatemala, presentando servicios tecnológicos robustos y opciones tecnológicas para un servicio académico óptimo.
2. Integrar el análisis de big data para el desarrollo y planteamiento de nuevas soluciones.
3. Contratación de servicios en la nube con arquitecturas elásticas de crecimiento
4. Contratación de ingenieros desarrolladores.



• **EJE IV: Academia-calidad y pertinencia:**

PROBLEMAS

1. No se poseen modelos implementados para definir la calidad de los resultados en un proceso cuantificable y/o cualificable
2. La calidad en la formación virtual no responde a los diversos contextos y áreas sociales, considerando la pertinencia tecnológica de acuerdo con los elementos anteriores y al área específica del conocimiento.

SOLUCIONES

1. Establecimiento de estándares y criterios que permitan evaluar la calidad de la educación virtual y las estrategias de forma confiable

10.10 Líneas Estratégicas de la Política

- a. Definir una propuesta académica-administrativa para llevar a cabo toda la coordinación de Teletrabajo en la Universidad de San Carlos de Guatemala tomando en cuenta los diferentes escenarios.
- b. Crear y dar seguimiento a los instrumentos aprobados por el Consejo Superior Universitario con el propósito de que estos sean parte importante en la toma de decisiones a nivel administrativo y académico.
- c. Desarrollar un adecuado ambiente laboral dentro de la estructura administrativa – académica que defina los objetivos, medios de comunicación asertiva, las funciones de cada integrante del equipo, los procesos de control y planificación.
- d. Todos los productos de planificación de la estructura que desarrolle el modelo de educación a distancia deben conllevar un proceso de divulgación, socialización y retroalimentación con la comunidad universitaria.
- e. Desarrollar instrumentos y herramientas para la formulación de proyectos de desarrollo académico universitario y regional.
- f. Desarrollar carreteras técnicas con orientación académica y de emprendimiento.
- g. Garantizar un ambiente óptimo para el trabajo remoto o a distancia con acceso a internet para conectarse a los recursos institucionales. Además para uso laboral se debe desarrollar un punto de acceso seguro que garantice tanto la seguridad de la información, como el acceso a las aplicaciones y programas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- h. Identificar los puestos docentes y administrativos, cuyos trabajadores puedan calificar para realizar teletrabajo o Trabajo a Distancia, según las competencias requeridas y las especificaciones de su equipo tecnológico.

- i. Evaluar que los trabajadores que manifiesten voluntariamente acogerse a la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, cuenten con el equipo que les permita desarrollar las funciones inherentes al cargo.
- j. Hardware: los trabajadores en teletrabajo con comunicación sincrónica generalmente necesitan utilizar equipos de audio y video con cancelación de ruido y un equipo portátil o tableta.
- k. Aplicaciones: los trabajadores en Teletrabajo necesitan el mismo acceso a aplicaciones o herramientas que cuando están presencialmente en oficina. Recursos como telefonía, video conferencia, chat, web apps, etc.
- l. Conectividad: el área de IT debe evaluar el rendimiento de internet y las especificaciones del equipo de cada empleado que desea acogerse al Teletrabajo o Trabajo a Distancia. Además de proporcionar a los empleados documentación y manuales de uso de trabajo fáciles de usar sobre cómo iniciar y usar los servicios digitales.
- m. Desarrollar un staff de soporte para los trabajadores en teletrabajo de la misma manera que si estuvieran en la oficina. Los sistemas con mensajería instantánea de soporte técnico juegan un papel importante.
- n. Definir el modelo de administración y monitoreo de los trabajadores en teletrabajo para cumplir los mismos objetivos de productividad que los trabajadores en la oficina (Planificación), incluido el horario laboral, conexiones, desconexiones, reuniones virtuales y eventos en plataformas, así como el monitoreo del rendimiento en tiempo real.

XI. GUÍA DE TRABAJO ADMINISTRATIVO-FINANCIERO, MODALIDAD TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Con el propósito de concretar la modalidad de Trabajo a Distancia y Teletrabajo en la Universidad de San Carlos de Guatemala, para el ejercicio fiscal 2021, las Autoridades Nominadoras de las Unidades Académicas y Unidades Ejecutoras deberán atender las acciones que contiene la presente guía, según el ámbito de su competencia.

- a. Identificar los trabajadores administrativos y docentes de su dependencia, cuya ejecución de tareas demanda la presencialidad y aquellos que pueden Trabajar a Distancia, conforme la guía respectiva que apruebe la Autoridad Nominadora.
- b. La Autoridad Nominadora deberá de comunicar a sus trabajadores que la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo podrá ser adquirida de manera voluntaria y que la jefatura inmediata efectuará el análisis correspondiente para determinar si las funciones del puesto que ocupa son



teletrabajables y que trabajador cuenta con las condiciones ergonómicas y tecnológicas necesarias para el desempeño eficiente de las tareas.

No obstante, para dar cumplimiento a las necesidades institucionales y respetar las normas de distanciamiento social para el personal que laborará de manera presencial, cada unidad deberá adoptar medidas de infraestructura y protección para sus trabajadores, como por ejemplo la instalación de mamparas acrílicas, utilización de caretas, mascarillas, alcohol en gel y otros.

- c. Fomentar competencias digitales en el talento humano e introducirlos en la nueva Cultura Organizacional, proporcionándoles capacitaciones como mínimo en las siguientes áreas:
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
 - Productividad e iniciativa
 - Capacidad para tomar decisiones
 - Orientación a resultados
 - Disciplina y autorregulación
 - Capacidad de gestionar la comunicación en ambientes virtuales
 - Auto gestión del tiempo y planificación
 - Capacidad para conciliar la vida familiar y laboral
 - Trabajo en equipo y sentido de pertenencia institucional
 - Seguridad y salud ocupacional
- d. Previo a la implementación de la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, las autoridades nominadoras deben instruir al personal que corresponda, que la información inherente a los procesos de gestión administrativa-financiera, esté físicamente conformada, resguardada y digitalizada, con acceso remoto para la oportuna utilización; velando por la seguridad del manejo de la documentación, en apego a los procedimientos que regula la materia de técnicas de archivo.
- e. Implementación de la firma electrónica del teletrabajador y jefes inmediatos, la cual deberá estar autorizada por agentes certificados por el Ministerio de Economía, para respaldar y dar seguridad jurídica a los documentos o procesos ejecutados en la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.
- f. Dar seguimiento y evaluación a los planes estratégicos, enfatizando que los teletrabajadores deberán rendir los informes, anexando los medios de verificación que reflejen el cumplimiento de los objetivos y metas asignadas.
- g. Velar porque los teletrabajadores sean considerados en los procesos de capacitación, integración, ascensos y que puedan gozar de los demás



- servicios y prestaciones que la Universidad establezca en el futuro, de acuerdo con lo que determinan los reglamentos y normativas universitarias.
- h. Fomentar el uso de direcciones electrónicas institucionales por procesos de trabajo, designando al trabajador responsable del control y manejo de las gestiones que ingresen.
 - i. Asegurar que las direcciones electrónicas creadas para las diferentes gestiones, sean divulgadas en los medios de comunicación oficiales, utilizando para tal efecto: circulares, infografías, flujogramas, entre otros.
 - j. Que el área de informática desarrolle las plataformas necesarias, para la ejecución de las actividades docentes y de las diferentes gestiones administrativas-financieras, en los distintos niveles del proceso; así como garantizar la conectividad y disponibilidad de espacio en la nube para el manejo de correos institucionales para cada trabajador y los archivos necesarios.
 - k. Crear los formularios contractuales en calidad de adenda, para que se anexe a los contratos o nombramientos vigentes, con el propósito de establecer la adhesión del trabajador a la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, vigencia y renovación del contrato, la jornada de Teletrabajo, horarios, dirección del lugar donde ejecutará el Teletrabajo para efectos de notificación, correo electrónico personal e institucional y número telefónico. Dicho instrumento también deberá contener las cláusulas que establezcan que el teletrabajador se compromete al cumplimiento de metas y objetivos fijados, que garantiza que cuenta con las condiciones ergonómicas y tecnológicas que requiere el desempeño de sus funciones, que se responsabiliza por la confidencialidad del manejo de la información de la institución y finalmente que la Universidad de San Carlos de Guatemala, se compromete a respetar los derechos salariales que tiene asignado el trabajador. El incumplimiento de cualquiera de los extremos contractuales fijados, obliga a la rescisión de la misma y da inicio a reincorporación del teletrabajador a la modalidad presencial. La copia de dicha adenda debe ser cursada a la ficha de personal de cada trabajador, para los registros correspondientes.
 - l. Elaborar los Manuales de Normas y Procedimientos que vinculen la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.
 - m. El trabajador que desempeñe sus funciones efectuando Trabajo a Distancia o Teletrabajo, puede regresar a la modalidad de presencialidad, siempre y cuando se tenga el espacio físico adecuado para cumplir con las normas de distanciamiento social, si prevalece alguna de las siguientes causas:



- Por requerimiento del trabajador.
 - Por necesidad institucional, por cambios en los procedimientos.
 - Incumplimiento de metas y objetivos en forma reiterativa, evaluada por el jefe inmediato.
- n. Actualización del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal y creación del Reglamento de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

XII. ANEXOS

ETAPAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA

ETAPAS	ACCIONES
ETAPA I	Construcción del Equipo de Trabajo
ETAPA II	Construcción del documento
ETAPA III	Revisión Técnica del Documento
ETAPA IV	Conformación de Mesas Técnicas para análisis y discusión de la propuesta
ETAPA V	Socialización de la Política con los sectores de la comunidad san carlista y Organizaciones Sindicales
ETAPA VI	Aprobación de la Política
ETAPA VII	Evaluación de la Política por la Secretaría General de Planificación
ETAPA VIII	Validación por los entes fiscalizadores, internos y externos.
ETAPA IX	Vigencia de la Política
ETAPA X	Seguimiento y Monitoreo de la Implementación de la Política

LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA

1. INCLUSIÓN (DISCAPACIDAD, ADULTO MAYOR)
2. GÉNERO
3. SALUD AMBIENTE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
4. CIENCIA, TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DESARROLLO (ECOSISTEMAS TECNOLÓGICOS)
5. CONECTIVIDAD
6. ALFABETIZACIÓN DIGITAL
7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA VIRTUAL



BIBLIOGRAFÍA

- CEIDT (Centro Internacional par el Desarrollo del Teletrabajo). 2019. Innovación Social Digital. Disponible en: <https://cidtt.org/innovacion-social-digital/>
- ITA-LAC (Academia Internacional de Transformación del Trabajo). 2019. El teletrabajo y la Innovación Social Digital. Disponible en: <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2019/Teletrabajo-y-la-ISD.pdf>
- Jimenez, A. y R. Pérez. (2019). El teletrabajo como factor de innovación social para la inclusión. Universidad de Guadalajara. Disponible en: [file:///C:/Users/majol/Downloads/2020 teletrabajo Proyectos digitales8.pdf](file:///C:/Users/majol/Downloads/2020%20teletrabajo%20Proyectos%20digitales8.pdf)
- Manal de Oslo. 2005. Guía para la Recogida e Interpretación de Datos sobre la Innovación. Tercera Edición. OCCDE y Eurostat.
- Morales, A. 2010. La innovación social, motor de desarrollo de Europa. Social innova.
- Mulgan, G. 2007. Social Innovation: What it is, Why it Matters and How it Can Be Accelerated. Oxford University: Said Business School.
- NOVICK, Martha 2000 "La transformación del mundo del trabajo". En: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (coordinador). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México D.F. Fondo de Cultura Económica.
- OIT Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.
- Richer, M. (2005). Innovación social y desarrollo local en un municipio andino. Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, 5(9). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/622/62250904.pdf>

Stokes M., P. Beack y T. Naker. 2017. What next for digital social innovation? Realising the potential of people and technology to tackle social challenges. Digital Social Innovation, European Commission. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56076119/dsi_report.pdf?1521192982=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWHAT_NEXT_FOR_DIGITAL_SOCIAL_INNOVATION.pdf&Expires=1604600542&Signature=LLbGfQ04ZSrCBGHJ~9MVwp6m5vh5o7kK7MI31wDo0xg~dRDrxJS1O~OK9cwfyOJG9X5wdjVdCUTtjsko2tQGMskq~qFcvqNa~NDBrQXr8RZeN6~BP39oSN52h1KLncyhEh9MsgY6BFklw0bwo5EFaar888y8aoCISsDLV9DEGMQ4dzyMVYfbPPB2Oz2CEvdAEdEIdE~xeaRc7w65aFGO5yuM~30UQQf1upnbcaEi0j5oWwSmYbjFvFHZspyuRYBLEtP8fw6



[uDLiRSEPbiKZpoEGnAJV10Z6658gfNbUxT7Buzfnh~hnAU5hKysmNfzuG8nnSlvdluSY4cz8wrKENCQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](#)

SEGUNDO: La Política del Teletrabajo y Trabajo a Distancia aprobada en el numeral anterior se implementará en un plan piloto de 3 meses, al término de los cuales la División de Administración de Recursos Humanos presentará ante este Órgano de Dirección un informe sobre los resultados del mismo. TERCERO: Notificar la presente resolución a todas las unidades ejecutoras de la Universidad de San Carlos de Guatemala.” -----

Aprovecho la oportunidad para suscribir la presente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo

SECRETARIO GENERAL

c.c. Archivo
CEVC/jmls.