

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2432

Análisis del escenario laboral de las empresas y su formación axiológica en el Ecuador

Gustavo Adolfo Santana Sardi

gusansar@gmail.com , gustavo.santana@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1916-1878>

Licenciado en Ciencias de la Educación.

Técnica mención Contabilidad Computarizada.

Diplomado en Desarrollo de Estrategias Digitales de Aprendizaje.

Magister en Gerencia Educativa.

Doctor en Ciencias de la Educación.

Analista Instituto de Admisión y Nivelación.

Universidad Técnica de Manabí

Erika Adriana Hernández Ponce

erika.hernandez@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8833-4341>

Ingeniero en Contabilidad y Auditoría.

Máster Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales.

Docente Instituto de Admisión y Nivelación.

Universidad Técnica de Manabí

Néstor Vicente Mendoza Ledesma

nestor.mendoza@utm.edu.ec; nestormendozal@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7692-0685>

Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Administración Educativa.

Docente Instituto de Admisión y Nivelación.

Universidad Técnica de Manabí

Kleber Rafael Ferrin Morales

kleber.ferrin@utm.edu.ec

Ingeniero en Comercio Exterior.

Magister en Comercio y Finanzas Internacionales.

Docente Carrera de Administración de Empresas.

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Universidad Técnica de Manabí

Correspondencia: gustavo.santana@utm.edu.ec

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Santana Sardi, G. A., Hernández Ponce, E. A., Mendoza Ledesma, N. V., & Ferrin Morales, K. R. (2022). Análisis del escenario laboral de las empresas y su formación axiológica en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2974-2990. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2432

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio, 2022, Volumen 6 , Número 3 p 2974

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo exponer algunas consideraciones teóricas sobre el análisis del escenario laboral de las empresas y su formación axiológica en el Ecuador. Se utilizaron varios métodos de nivel teórico, entre los que se encuentran análisis-síntesis e inducción-deducción. Se recopiló la información a través del empleo del motor de búsqueda Google, seleccionando los artículos que tuvieran en algún campo de la investigación. El progreso del movimiento económico, se manifiesta por la producción y mantenimiento de la eficacia del conocimiento para la estabilidad, la elaboración y el éxito de una organización, este entorno ha solidificado una atmosfera competitiva, en el que las empresas deben ofertar la innovación incesante de sus ventajas competitivas a través de permanentes renovaciones y el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. La investigación concluye en la necesidad de que las empresas estén alineadas a los valores sociales, en la incorporación de una ciudadanía empresarial responsable de su espacio y de la conservación del mismo, además dar viabilidad a la construcción de un marco axiológico de convivencia entre empresa y entorno.

Palabras claves: *escenario laboral; empresas; axiología; formación.*

Analysis of the work scenario of companies and its axiological formation in Ecuador

ABSTRACT

This article aims to expose some theoretical considerations on the analysis of the labor scenario of companies and their axiological training in Ecuador. Several theoretical level methods were used, among which are analysis-synthesis and induction-deduction. The information was collected through the use of the Google search engine, selecting the articles that they had in some field of research. The progress of the economic movement, is manifested by the production and maintenance of the effectiveness of knowledge for the stability, development and success of an organization, this environment has solidified a competitive atmosphere, in which companies must offer the incessant innovation of its competitive advantages through permanent renovations and the development of new knowledge and capacities. The research concludes in the need for companies to be aligned with social values, in the incorporation of a business citizenry responsible for their space and its conservation, as well as giving viability to the construction of an axiological framework of coexistence between company and community and entorno.

Keywords: *labor scenario; companies; axiology; training.*

INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, pese a la existencia de empresas productivas modernizadas, se ha constatado un amplio espectro de organizaciones (principalmente, subcontratistas) donde el trabajo se caracteriza por la retaylorización vinculada a la automatización Novick (2020), donde, más allá de lo señalado en discursos modernizadores, la intención fundamental sigue siendo la reducción de tiempos productivos Rodríguez y Mendoza (2017); Ramos (2019). Así, también se ha constatado la fuerza que toman nuevas formas de trabajo, diferentes a las tradicionales, más vinculadas a la producción inmaterial y de objetos puramente simbólicos, algunas de las cuales tienden a prescindir de las relaciones cara a cara, y en las que adquiere centralidad el aspecto intelectual. En estas nuevas formas de trabajo se expresan además nuevas formas de control en las que se combinan lógicas artesanales, las emociones de terceros (clientes) o las dinámicas culturales locales y familiares De la Garza (2019).

Dentro de los mismos sectores tienden a convivir mundos de alta productividad que ofrecen buenas condiciones laborales, y otros de mediana y baja productividad que absorben la mayor parte del empleo, caracterizados por pequeñas y medianas empresas que brindan condiciones de trabajo comparativamente muy inferiores Infante y Sunkel (2009); Sehnbruch (2022).

Por último, es posible identificar un tercer eje de estructuración del trabajo, referido a la gestión de personas en organizaciones, donde es posible apreciar la parcial instalación de ciertos modos dominantes de subjetivación, sostenidos en una ideología específica emplazada en el mundo de las organizaciones y centrada en el alto involucramiento personal, el mito del éxito individual, la armonía social y la identificación con la organización Aubert y De Gaulejac (2021); Boltansky y Chiapello (2019); Le Goff (2022).

Los escenarios del trabajo refieren a diferentes configuraciones laborales típicas que pueden darse dentro de un espacio socioproductivo, donde confluyen una forma particular de vínculo laboral ofrecido por el empleador y un tipo específico de aporte por parte de los trabajadores, en el marco de los procesos de trabajo establecidos y del funcionamiento del mercado laboral en un contexto económico estructural determinado. Los escenarios del trabajo pueden ser observados dentro de una empresa o un sector, pudiendo además ser transversales a diferentes sectores y empresas.

DESARROLLO

Un modelo de comprensión de los escenarios del trabajo se enfrenta al desafío de ofrecer un esquema simple de análisis que ilustre la complejidad de la realidad socioproductiva analizada. Los modelos disponibles tienden a incluir múltiples factores de análisis, que, si bien permiten un examen detallado de la situación de trabajo, pueden ser de difícil aplicación práctica. En cuanto a la situación de empleo, los criterios descriptivos permiten situar el tipo de vínculo que la organización propone a los trabajadores de un grupo dotacional para alcanzar los mejores desempeños.

La utilización de los criterios descriptivos y la metodología de producción y análisis de información propuesta permitirán hacer juicios sustantivos acerca de las exigencias fundamentales planteadas a ciertos grupos dotacionales a partir de formas particulares de vínculo laboral. En cuanto a los contenidos del proceso inductivo, la caracterización de escenarios del trabajo exige desarrollar paralelamente la identificación de grupos dotacionales existentes en una organización o en una red y la abstracción de escenarios o configuraciones en las tres dimensiones, en una reflexión iterativa que permite progresivamente alcanzar ciertos juicios sustantivos sobre las situaciones analizadas. Si bien el proceso puede soportar múltiples iteraciones, se sugiere realizarlo al menos en tres momentos de análisis.

El propósito de este primer momento es recoger y sistematizar las racionalidades presentes en la organización (o en la red), por lo que el investigador debe crear las condiciones de producción (recolección) de información que logren reproducirlas con más fidelidad. Idealmente, esta reflexión debe ser realizada en conjunto con algún actor organizacional, en especial con aquellos que por su rol o ubicación posean una perspectiva amplia acerca del trabajo que se realiza, los sistemas de gestión y las lógicas de contratación y renta vigentes (directivos o mandos medios que visualicen los procesos y sistemas existentes). El estímulo concreto para la producción de información debe estar en la línea de identificar los diferentes grupos que existen en el espacio.

El segundo momento del análisis refiere a la caracterización en detalle de la situación de los grupos dotacionales preliminarmente identificados, a partir de las tres dimensiones del modelo. Esto implica acercarse a las particularidades de la situación de trabajo de cada grupo dotacional, para lo cual puede ser pertinente realizar acciones de producción (recolección) de información que otorguen un mayor detalle. El desafío acá es lograr

identificar las principales particularidades de la situación en las que trabaja cada grupo dotacional en cada una de las tres dimensiones del modelo. La dimensión de gestión de personas, ausente en el análisis anterior, ingresa acá para dar mayor especificidad al tipo de vínculo que propone la organización a los trabajadores.

El tercer momento del análisis refiere a la vinculación de las constataciones que se obtuvieron respecto a cada dimensión, a fin de obtener un juicio sustantivo sobre la relación entre el aporte esperado o la exigencia fundamental que se hace a los trabajadores del grupo dotacional y el tipo de vínculo que se propone para asegurarlo. El desafío es abstraer una conclusión analítica que ponga en evidencia la dinámica que se instala entre la exigencia sustantiva que se hace a los integrantes del grupo dotacional en la actividad de trabajo, las disposiciones subjetivas eventualmente solicitadas y la oferta de retribución que la empresa hace por ese esfuerzo. A partir de la inducción de la dinámica central del escenario, la descripción analítica e integrada de cada dimensión del modelo permitirá sustentar los juicios del análisis.

La otra posibilidad es constatar la necesidad de fusionar escenarios del trabajo. Es posible que el análisis lleve a concluir que, pese a las diferencias preliminarmente señaladas, la dinámica sustantiva del escenario es la misma. El tipo de exigencia, la propuesta de retribución y la preocupación por desarrollar disposiciones en las personas son fundamentalmente los mismos. Un mismo escenario del trabajo puede acoger entonces distintos grupos dotacionales. Esto es particularmente posible cuando el espacio de trabajo analizado es de diferentes organizaciones de un sector, o incluso de diversos sectores de actividad.

La identificación de escenarios del trabajo permite poner de manifiesto la multiplicidad de situaciones laborales y de prácticas de gestión que coexisten en los espacios de trabajo, distanciándose de miradas homogeneizantes de la realidad laboral que caracterizan tanto a estudios críticos del trabajo como a aquellos más fuertemente inmersos en la lógica del *management* organizacional. En los escenarios del trabajo identificados se observa la fuerte segmentación de los espacios de trabajo, donde a una parte importante de los trabajadores se les solicita exclusivamente disciplina, sumisión, y la capacidad de soportar la alta intensidad del trabajo. Las prácticas de empleo son legitimadas fervientemente a partir de discursos basados en el éxito individual y el

alineamiento de intereses con la organización, que obstaculizan el surgimiento de discursos críticos en los espacios de trabajo.

Con mucha frecuencia, quienes se enfrentan al desafío de analizar procesos sociales y subjetivos que ocurren en los espacios laborales requieren situar ese análisis en las características estructurales del trabajo, que explican, moldean o dan sentido a los procesos analizados. Sin embargo, la complejidad de fenómenos que componen los espacios de trabajo y la rápida evolución que se ha observado en cada uno de ellos llevan a que frecuentemente se privilegien lecturas muy parciales sobre la estructura del trabajo y su relación con las dimensiones simbólicas e intersubjetivas de estos espacios sociales. Intentando analizar esta evolución, diversos autores han propuesto conceptos que intentan relacionar diferentes dimensiones en las que se estructuran el trabajo y la organización. Boyer y Freyssenet (2018) acuñan el concepto de modelo productivo, que referiría a una suerte de “compromiso de gobierno de empresa” que permitiría implementar durable y exitosamente una estrategia de beneficio, en el marco de viabilidad del modo de crecimiento desarrollado por un país o una región. Así, comprender la evolución de los modelos productivos lleva a analizar paralelamente las políticas específicas de rentabilidad de los productos, las lógicas de organización productiva y las formas específicas de relación salarial. En un afán similar, De la Garza (2020) propone el concepto de configuración sociotécnica, referido a la articulación entre los perfiles tecnológicos, organizacionales y de gestión de la mano de obra, de relaciones laborales, de la fuerza de trabajo y de las culturas laborales. Estos diferentes perfiles podrían reconocerse en una empresa o industria, y si bien no existen entre ellos relaciones de causa-efecto, sí estarían en relación entre sí.

Si bien son muy relevantes para entender las grandes tendencias históricas y regionales en torno a las cuales evoluciona el trabajo humano, este tipo de constructos son limitados para el análisis de situaciones laborales específicas. Por una parte, porque su nivel de comprensión está puesto a nivel de empresa o de industria, lo que impide observar las diferencias internas que se manifiestan en todo espacio socioproductivo. Por otra, porque relevan el supuesto de coherencia entre las dimensiones del modelo, que la realidad cotidiana de las organizaciones parece desafiar cotidianamente.

Los escenarios del trabajo se distinguen entre sí por la relación que existe entre el tipo de aporte fundamental que se espera de los trabajadores y el tipo de relación que la

organización les ofrece a cambio, lo que toma sentido en el marco de los desafíos estratégicos, de los procesos productivos y de las prácticas de competencia y colaboración propias de la red de organizaciones que conforma un sector de actividad. Desde la perspectiva de quien gestiona, estos aportes esperados justifican las prácticas de empleo, así como los discursos y sistemas de gestión que se instalan respecto de diferentes poblaciones o grupos de trabajadores dentro de la organización para promover los buenos desempeños y el espíritu de empresa. Los diversos escenarios que confluyen en ciertos espacios organizacionales o interorganizacionales definen configuraciones sociotécnicas a partir de las cuales se construyen relaciones sociales en el trabajo. Los individuos interactúan con pares dentro de un mismo escenario y con otros individuos que se desenvuelven en el marco de otros escenarios. Sobre esta base de diversidad se desarrollan lógicas de acción, relaciones de poder, de comunicación y de construcción cultural propias de la vida organizacional.

Las relaciones entre el escenario del trabajo y la subjetividad de los trabajadores son múltiples, y posibles de analizar desde diferentes perspectivas teóricas. Desde una lógica crítica, el escenario del trabajo es precisamente el espacio a partir del cual se expresan las relaciones de control y poder desde las que se desarrollan los procesos de subjetivación y dominación social en el trabajo Abal (2018); Martuccelli (2021). Si la atención está puesta en la satisfacción, el bienestar y la salud laboral, la comprensión de escenarios del trabajo ofrece una mejor visión sobre las condiciones a partir de las cuales un trabajo puede ser evaluado como de mayor o menor calidad Findlay, Kalleberg y Warhurst (2018).

Se pone en evidencia que las organizaciones actuales necesitan que sus colaboradores se formen en instituciones académicas para que conviertan sus habilidades blandas en habilidades cognitivas. Lo anteriormente mencionado es confirmado por Davidson (2016) quien menciona que luego de analizar millones de perfiles en LinkedIn, las empresas se enfrentan a una escasez de 'habilidades blandas' en las personas que contratan; considerando que la comunicación, el trabajo en equipo, la puntualidad y el pensamiento crítico son habilidades que todo profesional debe tener y que, sin embargo, no son consideradas al solicitar la contratación de nuevo personal.

El mundo laboral ha evolucionado en un alto grado de especialización y tecnicismo y gracias a las nuevas tecnologías el desarrollo del conocimiento es mucho más amplio;

cada día existen profesionales más capacitados , sin embargo, las organizaciones buscan reclutar profesionales integrales, que se adapten a la organización, personas flexibles y éticas; y con un alto sentido de respeto por los demás y el trabajo en equipo en este sentido las habilidades blandas, viene siendo cada día más importante para los reclutadores a nivel internacional.

Una de las corrientes de Recursos Humanos es la gestión por competencias, la cual se desenvuelve en los procedimientos del departamento de RR.HH. de las empresas. Chiavenato (2019) nos dice que las competencias son un conjunto de actitudes que causan un valor económico para la empresa y un valor social para el ser humanos. Asimismo, Alles (2018), define a las competencias como comportamientos del ser humano que van a aumentar sus capacidades naturales o eliminarlas. Además, presenta la definición de distintos autores como L. Spencer y S. Spencer, la cual las define como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación”.

El reclutamiento es un proceso mediante el cual la organización concientiza al mercado de recursos humanos sobre las oportunidades que ofrece a las personas que tienen las características que buscan Chiavenato, (2019). Del mismo modo, Alles lo define como "el proceso de identificación y atracción de un grupo de candidatos, uno de los cuales luego será seleccionado para recibir la oferta de trabajo" Alles, (2018). En consecuencia, el fin de este proceso es atraer posibles postulantes que posean las características deseadas por la empresa para el proceso de selección. Para comenzar el proceso de reclutamiento, una descripción del así comienza la búsqueda de candidatos según las necesidades de la organización.

Para ocupar con éxito el puesto que ocupa en la organización Chiavenato, (2019). Sin embargo, cuando trabaja bajo un modelo de habilidades, un perfil de Habilidades, esto debe contener las habilidades requeridas y su nivel en una clasificación por niveles, Además, deben estar vinculados a la estrategia, cultura y estructura de la organización, Alles, (2018). En la selección por competencias no solo se busca cubrir conocimientos, se quiere que el postulante cumpla con los requisitos de habilidades requeridas para el puesto de trabajo previamente definidas, Alles, (2018). Para alcanzar este objetivo es importante poder identificar estas habilidades en los candidatos durante el proceso de selección, por ello se llevan a cabo diferentes tipos de evaluaciones.

La Universidad Ecuatoriana en la actualidad respalda una sólida formación axiológica como un fundamento para la situación en que se vive, cuya educación en valores respondan a una actuación profesional responsable y comprometida con la solución de los problemas de su entorno laboral, de vital importancia para el desarrollo de la educación integral de las personas en la Educación Superior. La formación axiológica de los profesionales, tiene su principal fundamento en la labor educativa, la aplicación de métodos y el despliegue de los contenidos de las asignaturas, para formar desde la instrucción, los valores que caracterizan a cada profesional. En otras palabras, contribuye a la preparación integral de los profesionales para que puedan enfrentar con sabiduría y dignidad, los retos que tienen ante la sociedad, con el fin de poder enriquecer la práctica en el contexto de actuación profesional. En correspondencia, permite determinar la necesidad de la formación axiológica ante las exigencias de la actual sociedad, como soporte de las cualidades que deben tener, en el pleno derecho de igualdades y posibilidades del conocimiento para toda la sociedad en relación con los intereses de los mismos y a partir de la ética que los debe caracterizar.

Dado lo anterior, es fundamental tener en cuenta la marcada orientación hacia lo profesional del contenido de la asignatura, al significar la importancia que tiene la aplicación de los principios y procesos administrativos. Es vital el clima favorable que debe caracterizar la actividad y comunicación que se establezca en el proceso. Además, la motivación del estudiante depende, grandemente, del significado que tenga para él el nuevo contenido a aprender, con el nexo entre lo ya conocido, en las clases o fuera de ellas, y lo desconocido del contenido Moncayo, Torres y Martínez, (2020). El tema de la formación de carácter, resulta determinante porque es uno de los retos a recuperar en diversos escenarios educativos, especialmente, en el ámbito de las universidades. Actualmente, estas instituciones se debaten entre criterios de competencia, que no abarcan en completitud el sentido de la formación integral, dado que, a pesar de asumir la responsabilidad social de formar profesionistas con una proyección humana sustentada en valores y actitudes, que promuevan el bien común, se pondera en la mayoría de los casos, una visión formativa centrada más en la competitividad Osorio, (2017). La formación de los administradores de empresa, en general está orientada, en muchos casos, al desarrollo del conocimiento y habilidades laborales, sin conservar el desarrollo de otras habilidades, como la promoción de valores y la ética, tendentes a una

formación integral que permita una visión global de las condiciones del ámbito económico, político, social, dentro del cual se desempeña su profesión Aguero, (2018). Es por ello, que el administrador del futuro debe estar preparado desde una formación axiológica, con la finalidad de desempeñarse en los diferentes campos de la organización y, de esa manera, atender a los usuarios, así como empleadores.

El grado de eficiencia de un administrador, inicialmente descansa en sus conocimientos técnicos; es básicamente un especialista. Pero para su desarrollo y crecimiento en el campo del ejercicio profesional, requiere cada vez más una preparación más amplia, más humanista, desde el punto de vista axiológico. Así, en el desarrollo de los planes de estudio en el campo de la administración, deben tomarse en consideración los requerimientos de un contexto de grandes cambios y generación de nuevas tecnologías, sobre todo en la formación axiológica, convirtiéndose en una útil herramienta para el profesional de administración de empresas. La formación axiológica de los profesionales en Ecuador, depende en gran medida de la percepción que ellos tengan de las características o atributos del lugar de estudio, es decir, del clima universitario. Las variables propias de la Universidad, entre las que se encuentran su estructura y los procesos que se dan dentro de ella, interactúan con la personalidad de los educandos para producir en ellos percepciones y, en consecuencia, comportamientos y actitudes propias o no.

El riesgo global que deriva del coronavirus es elevado, la OMS advierte actualmente una segunda ola de contagios masivos y con mayor peligrosidad que la primera Minutos, 20, (2020), este virus es nuevo en nuestro planeta y la relajación de las medidas y restricciones por parte de los gobiernos de turno han desembocado en un contagio masivo y la falta de espacios para atender a pacientes infectados. El apareamiento del mismo es un fenómeno ampliamente conocido como salto de especie, de animal al humano. Ordóñez, (2020).

Es aquí donde se origina el problema en el ambiente laboral tanto a nivel axiológico como a nivel legislativo, axiológico porque no lo conocíamos, recién estamos intentando comprenderlo y sobrellevar su presencia en nuestra vida cotidiana, las empresas, instituciones y demás plazas de trabajo no estuvieron preparadas como es lógico y entendible en el caso concreto existen muchos factores de riesgo; y, a nivel legislativo nuestro ordenamiento jurídico tampoco prevé un desarrollo normativo para estas

avenencias la imprevisión en el ámbito laboral tampoco se encuentra perfeccionada en leyes orgánicas, ordinarias, acuerdos, decretos, es decir, no existe asidero legal para el tratamiento de estos problemas jurídicos en el ámbito laboral a causa de la pandemia provocada por el Covid-19.

Entendiendo a la teoría de la imprevisión como una institución del derecho civil, que es una rama que regula las relaciones entre particulares, como el caso laboral, entre empleador y trabajador, en el Ecuador no es una teoría que ha sido legalizada ni plasmada en nuestra legislación, y se la comprende como el acercamiento que realiza el empleador en la mayoría de las veces ante un tercero imparcial que es el juez competente, laboral, civil o quien haga sus veces, a fin de que modifique o extinga la obligación laboral frente a su o sus trabajadores, es una institución que se recoge a nivel internacional con fuerte presencia en Sudamérica, y tiene su fundamento cuando por motivos de fuerza mayor han cambiado las condiciones o al momento de existir no hubieran permitido celebrar el contrato laboral por encontrarse en condiciones radicales a las del momento de perfeccionarlo como fue el avenimiento de la emergencia sanitaria.

Se observa que en el caso de la relación laboral la complejidad adquiere especial importancia debido a la intensidad del vínculo de trabajo y al hecho de que el uso de las mismas se produce dentro de la organización de otro sujeto, el empleador; El mismo que también se exige a un conjunto de obligaciones en relación con el trabajador, que varían según la diferente intensidad del vínculo personal que conlleva la obligación laboral. Abarca, (2018). La relación laboral es, por tanto, una relación jurídica que surge de un contrato de trabajo. Los sujetos de esta relación, que son también destinatarios de las obligaciones que de ella se derivan, son el empleador y el trabajador.

En el ámbito laboral esta teoría en el Ecuador como en otros no ha sido perfeccionada como en el campo civil o administrativo; es fundamental que se incorpore o aplique esta teoría para casos inadvertidos como es la causa de Covid 19, la misma de imprevisto ha obligado a muchos sectores a cambiar su dinámica en el mejor de los casos y en otros escenarios ha forzado la terminación laboral de muchas personas, así como también el cierre definitivo de actividades comerciales.

La pandemia ha trastornado todos los aspectos privados y sociales de nuestra vida, por lo que no sería plausible pensar que Covid-19 no tenga repercusiones en el ámbito profesional. También en este contexto, los efectos del virus han colocado a empleadores

y trabajadores ante la necesidad de revisar el equilibrio entre sus obligaciones y sus derechos y la urgencia de adoptar nuevos procesos y medidas. Cervantes, (2020).

Ha habido varias cuestiones jurídicas en el ámbito de las relaciones laborales, y aún existen y necesitan aclaración. A la vez existen modalidades que permite prestar servicios a través de la tecnología como es el denominado teletrabajo, consiste en un modo de ejecución de la relación laboral subordinada que se caracteriza por la ausencia de limitaciones temporales o espaciales y por una organización por fases, ciclos y objetivos, establecidos por acuerdo entre empleado y empleador; es una posibilidad que tiene como objetivo ayudar al trabajador a conciliar los tiempos de la vida y el trabajo, favoreciendo al mismo tiempo el crecimiento de su productividad. Pedro, (2018).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La administración, como profesión universitaria, ha evolucionado en forma acelerada, siendo actualmente una profesión reconocida y demandada, pero no se ha logrado satisfacer a la sociedad, en especial, a los usuarios de sus servicios, por lo que, es necesario hacer un análisis de la formación axiológica de este profesional, las características de los mismos, acerca de la formación de valores en los profesionales de administración de empresas. Es pertinente, por lo tanto, llevar a cabo un análisis amplio sobre la formación de valores del profesional en administración, que permitan proponer alternativas orientadas a satisfacer los requerimientos de la sociedad y en especial del sector empleador. De la misma manera, los valores en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los institutos de educación superior, no han sido suficientes para la creación de condiciones que posibiliten un escenario altamente estimulante para el aprendizaje, con una clara comprensión sobre el papel del enfoque integral y su instrumentación en el proceso docente-educativo. En este sentido, la formación axiológica en la educación superior, se encuentra en un continuo análisis, las deliberaciones acerca de las prácticas educativas precisan que la educación básica e intermedia, tengan una mayor participación con la familia y la sociedad, en la formación de los valores para las nuevas generaciones.

El hecho de que la teoría de la imprevisión se aplique en el Ecuador resulta factible porque nuestra legislación laboral no prevé específicamente eventos supervinientes como una pandemia, el tratamiento es diferente porque es todo el país el que debe actuar bajo lineamientos específicos y concordantes que se apiaden de la realidad tanto de los

empleadores y trabajadores. De igual forma en nuestra legislación laboral la revisión contractual solamente faculta a los contratos colectivos, pero no por parte de un tercero que debería ser un juez o autoridad administrativa, sino que, funciona como una petición que hacen los trabajadores para que revise el empleador las condiciones y este mismo las modifique, según lo establecido en el Art. 248 del Código de Trabajo.

La formación axiológica de los profesionales, tiene su principal fundamento en la labor educativa, la aplicación de métodos y el despliegue de los contenidos de las asignaturas, para formar desde la instrucción, los valores que caracterizan a cada profesional. En otras palabras, contribuye a la preparación integral de los profesionales para que puedan enfrentar con sabiduría y dignidad, los retos que tienen ante la sociedad, con el fin de poder enriquecer la práctica en el contexto de actuación profesional.

Las Instituciones de Educación Superior, deben resignificar la formación de las nuevas generaciones, con referencia sus profesores han estado siempre a tono con las transformaciones de la sociedad, en la cual ha primado como tendencia fundamental el pensamiento crítico, así como convertir al estudiante en un participante activo y protagonista de cada acción, y no en un receptor pasivo; representando una tarea impostergable del docente contemporáneo, más cuando se trata de cambios en las formas de pensamiento y de promover la capacidad de los estudiantes hacia estos mismos procedimientos.

Dado lo anterior, estas instituciones a través de la gestión del conocimiento, promueven la innovación mediante la transferencia de saberes, fortalecen la cultura de experiencias entre profesores, investigadores y estudiantes, suscita la actualización continua, así como el desarrollo de habilidades y competencias, implementando mecanismos que aseguren la calidad en sus procesos formativos. En todas las sociedades se ha producido en los últimos años una afluencia masiva de estudiantes a las universidades. Seguramente, esta evolución cuantitativa del sistema universitario obedece a diversas razones, pero sin duda, la más importante es el aumento de la demanda de titulados.

CONCLUSIONES

Para las universidades, resulta un verdadero reto formar profesionales, cuyos valores respondan a una actuación profesional responsable y comprometida con la solución de los problemas de su entorno laboral, demostrando competencia en su desempeño y una actuación ciudadana digna de los más altos valores. La formación axiológica en las

instituciones universitarias, es una actividad que no se trabaja sólo con la intervención de profesores de distintas cátedras, sino desde las actividades docentes, con el respaldo del trabajo metodológico como herramienta que posibilita la gestión del proceso docente-educativo y con énfasis importante en el trabajo extensionista.

El trabajo en la formación de valores es un imperativo de esta época, su repercusión en el futuro de las sociedades obliga a no confiar en la espontaneidad y a proponerse intencionalmente su consecución. La búsqueda de caminos para ello, es el reto. Dado lo anterior, es fundamental tener en cuenta la marcada orientación hacia lo profesional del contenido de la asignatura, al significar la importancia que tiene la aplicación de los principios y procesos administrativos. Es vital el clima favorable que debe caracterizar la actividad y comunicación que se establezca en el proceso. Además, la motivación del estudiante depende, grandemente, del significado que tenga para él el nuevo contenido a aprender, con el nexo entre lo ya conocido, en las clases o fuera de ellas, y lo desconocido del contenido.

La formación de los administradores de empresa, en general está orientada, en muchos casos, al desarrollo del conocimiento y habilidades laborales, sin conservar el desarrollo de otras habilidades, como la promoción de valores y la ética, tendentes a una formación integral que permita una visión global de las condiciones del ámbito económico, político, social, dentro del cual se desempeña su profesión. Es por ello, que el administrador del futuro debe estar preparado desde una formación axiológica, con la finalidad de desempeñarse en los diferentes campos de la organización y, de esa manera, atender a los usuarios, así como empleadores.

La administración, como profesión universitaria, ha evolucionado en forma acelerada, siendo actualmente una profesión reconocida y demandada, pero no se ha logrado satisfacer a la sociedad, en especial, a los usuarios de sus servicios, por lo que, es necesario hacer un análisis de la formación axiológica de este profesional, las características de los mismos, acerca de la formación de valores en los profesionales de administración de empresas. Es pertinente, por lo tanto, llevar a cabo un análisis amplio sobre la formación de valores del profesional en administración, que permitan proponer alternativas orientadas a satisfacer los requerimientos de la sociedad y en especial del sector empleador.

En este sentido, la formación axiológica en la educación superior, se encuentra en un continuo análisis, las deliberaciones acerca de las prácticas educativas precisan que la educación básica e intermedia, tengan una mayor participación con la familia y la sociedad, en la formación de los valores para las nuevas generaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abal, Paula. (2018). Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven, un estudio de caso en el sector supermercadista. *Revista Argentina de Sociología* 2: 74-94.
- Abarca, D. (2018). *Ensayos de derecho laboral*. México DF.: LibroLibre
- Aguero, M. D. (2018). El reto de la formación profesional de los administradores. *Contaduría y Administración*, (225), 121-143.
- Alles, M. (2018). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (4ta ed.). Buenos Aires: Granica
- Boyer, Robert y Michel Freyssenet. (2018). *Los modelos productivos*. Madrid: Fundamentos.
- Cervantes, H. (2020). *Obligaciones laborales del Covid 19: como cumplirlas sin riesgo de sanciones*. México DF.: Ediciones Fiscales ISEF.
- Chiavenato, I. (2019). Cultura organizacional en relación con la industria, Position Performance: A Preliminary Report. *Revista de estudios Managemmt* 23: 3. Disponible de <https://www.researchgate.net>
- De la Garza, (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés – Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- De la Garza, Enrique (coord.). (2020). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México – Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Universidad Autónoma Metropolitana – Fondo de Cultura Económica.
- Findlay, Patricia, Arne Kalleberg y Chris Warhurst. (2018). The Challenge of Job Quality. *Human Relations* 66: 441-451.
- Martuccelli, Danilo. (2021). *Dominations ordinaires, explorations de la condition moderne*. París: Balland.
- Minutos, 20. (2020). 20 minutos. Obtenido de <https://www.20minutos.es/noticia/4281022/0/oms-segunda-ola-covid-coronavirusextremadamente-destruc>

- Moncayo, Ó. F., Torres, V. E., Martínez, M. M., Pupo, Y., Tiá, M. L., y Pérez, G. (2020). La activación regulación del aprendizaje en la asignatura Fundamentos de la Administración. *Conrado*, 16(74), 266-275.
- Novick, (2020). La transformación de la organización del trabajo. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coord. Enrique de la Garza. México: El Colegio de México – Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Universidad Autónoma Metropolitana – Fondo de Cultura Económica, 123-147.
- Ordóñez, M. (2020). Plav V. Obtenido de <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/asi-salto-el-virus-la-covidmurcielagos-humano>
- Osorio, I. (2017). Conocimientos, actitudes y practicas docentes que favorecen la formación del carácter en estudiantes universitarios: Una propuesta de evaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 131-143. <https://doi.org/10.6018/reifop.20.3.276171>
- Pedro, M. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico. Madrid: Ministerio de Educación.
- Ramos, Claudio. (2019). *La transformación de la empresa chilena, una modernización desbalanceada*. Santiago de Chile: Ediciones Alberto Hurtado
- Rodríguez y Mendoza. (2017). Sistemas productivos y organización del trabajo: una visión desde Latinoamérica. *Gaceta Laboral* 13, n° 2: 218-241.