

09

CRITERIO ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y EXPECTATIVAS DE PERMANENCIA DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR

INSTITUTIONAL ORGANIZATION CRITERIUM AND EXPECTATIONS OF TEACHING PERMANENCE IN THE METROPOLITAN UNIVERSITY OF ECUADOR

Dr. C. Reinaldo Requeiro Almeida¹

E-mail: rrequeiro@ucf.edu.cu

MSc. María del Carmen Franco Gómez¹

E-mail: mfranco@umet.edu.ec

Dr. C. Alejandro Rafael Socorro Castro¹

E-mail: asocorro@ucf.edu.cu

¹Universidad Metropolitana del Ecuador. República del Ecuador.

¿Cómo referenciar este artículo?

Requeiro Almeida, R., Franco Gómez, M. C., & Socorro Castro, A. R. (2016). Criterio Organización Institucional y Expectativas de permanencia docente en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Revista Conrado* [seriada en línea], 12(53), pp. 62-69. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/>

RESUMEN

En el presente artículo se reflexiona acerca de los procesos de organización que permiten a la universidad establecer, monitorear y evaluar la consecución de los objetivos institucionales conforme a un marco normativo que permita cumplir los principios de calidad y transparencia y su relación con las expectativas de permanencia docente, argumentada desde evidencias empíricas resultantes de una observación activa, sujeta a ser corroborada por los autores, todos directivos de la Universidad Metropolitana del Ecuador (UMET), extensión Machala, que tienen entre sus funciones la de atender el desarrollo de la fuerza de trabajo. Se sugiere que los crecientes niveles de estabilidad en el desempeño, resultantes de una mejor organización visible en políticas, procedimientos y estructuras institucionales que promueven la mejora continua de los procesos, está asociada a una ampliación de las expectativas de permanencia de los docentes en sus puestos de trabajo. Esta relación manifiesta la importancia que tiene para los docentes conocer con anticipación y claridad los objetivos estratégicos y colaborar en su cumplimiento mediante un sistema de planificación operativa que permite evaluar las metas a corto plazo.

Palabras clave:

Observación activa, organización, expectativas de permanencia docente, movilidad académica.

ABSTRACT

In this article, we ponder about the organizational processes that allow the university to establish, monitor and evaluate the achievement of corporate goals under a regulatory framework to implement the principles of quality and transparency, and its relationship with the expectations of the permanence of its scholars. It is argued from empirical evidence resulting from active observation, subject to be confirmed by the authors, who are all executives of the Metropolitan University of Ecuador (UMET) Machala Campus, which has among its functions to serve the development of the workforce. It is suggested that increasing levels of stability in performance, which result from better organization policies, procedures, and institutional structure, is associated with an extension of the expectations of the permanence of its scholars in their jobs. This relation expresses the importance for teachers to understand, clearly and in advance, the strategic objectives and to contribute to its implementation through a system of operational planning that assesses the short-term goals.

Keywords:

Active observation, organization, expectations of educational permanency, academic mobility.

INTRODUCCIÓN

Si bien el inveterado desafío de sumar jóvenes para el estudio de las carreras pedagógicas constituye un problema mundial, predominante en los niveles de enseñanza que anteceden a la universidad y cuya solución, no se anticipa de modo inmediato, en las actuales condiciones que la globalización impone al definido contexto transmoderno (Rodríguez Magda, 2011), de manera conexa, es de subrayar la desorientación profesional espontánea que, ejercen los propios educadores en sus alumnos, cuando estos últimos tienen la posibilidad de percibir, en ellos, los indisimulados efectos del malestar docente (Esteve, Franco & Vera, 1995).

La universidad no se encuentra exenta de esta regularidad y en ella también los estudiantes constatan, desde los primeros semestres, en la persona de su educador que se trata de una profesión de contrariedades y aseediada de riesgos, por ello, en la medida en que se avanza en los siguientes cursos, suelen engendrarse las condiciones para que, en lugar de producirse admiración por el oficio se refuerce un pensamiento inductor del rechazo. Tales condiciones son más que suficientes para dificultar no solo la gestión de la fuerza de trabajo, sino también las expectativas de permanencia en la profesión.

Si bien la universidad nutre su fuerza de trabajo, en gran medida, de sus propios y mejores egresados, se hace necesario atender los complejos e inevitables atributos de la profesión que inducen, de manera natural tal azoramiento, que no suele detenerse hasta el abandono definitivo de la institución por parte de los docentes, sin embargo, sostenemos como hipótesis que si se cuenta con un alto grado de organización interna esto tiende a influir positivamente en la ampliación de las expectativas de permanencia de los docentes.

Al efecto se anticipa que el profesional de la Universidad Metropolitana del Ecuador, cuenta con una base orientadora para encauzar su labora partir de Resoluciones Internas y externas, las cuales abarcan todas las áreas de su desempeño y que se encuentran disponible y con fácil acceso en la página Web de la institución. Este marco normativo coherente visible y sistematizado en la práctica profesional ayuda a sostener con estabilidad la consecución ordenada de todos los procesos sustantivos de la educación superior, lo que depara un efectivo margen de éxito.

A continuación se valoran algunos elementos que justifican la futura investigación de la interdependencia entre las variables Organización institucional y expectativas de permanencia docente, constatadas mediante

observación activa de los autores quienes desarrollan, de modo natural mediante su práctica profesional cotidiana, funciones de la vida grupal, esto les ha permitido comprender el sentido subjetivo de la actuación social, improbable de lograr por medio de la observación no participante (Ander-Egg, 2003).

DESARROLLO

Según el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en la República del Ecuador (2015), *“el criterio Organización considera los procesos de organización institucional que se constituyen en el marco que permite a la institución y a las unidades académicas establecer, monitorizar y evaluar la consecución de los objetivos institucionales considerando el marco normativo vigente en general y los principios de calidad y transparencia en particular”*.

Este presupuesto alude a la importancia de la organización para el funcionamiento institucional y, su significado es determinante también en la creación de condiciones para la gestión de la fuerza de trabajo, a lo que se atiende la movilidad académica, cual práctica de creciente internacionalización con variados ejemplos, entre estos, el programa que tiene lugar entre universidades de educación básica trilingüe desde 1987 en la Unión Europea (UE) (Commission European, 2015), al efecto se estableció el (Esquema regional de acción europea para la movilidad de estudiantes universitarios), desde entonces, forma parte importante del Programa de Aprendizaje Permanente de la UE y es marco operacional para las iniciativas de la Comisión Europea en el área de educación superior, lleva esta denominación en honor a Erasmo de Rotterdam.

Temáticas de vanguardia como el estudio del genoma humano concitan una alta tasa de movilidad académica internacional, enmarcadas en una gestión genérica de la fuerza de trabajo, seguidas de otras áreas del conocimiento, entre estas las relacionadas con la nanotecnologías, biotecnologías, la informática, entre otras que llevan a comprender los aspectos que tocan al desarrollo en una estrecha interrelación con las leyes que rigen dichos procesos de intercambio y suficiencia en el funcionamiento universitario.

Una parte importante de los contenidos relacionados con la movilidad académica se apoya de manera creciente en el enfoque interdisciplinario y se decide con apego al desarrollo histórico de las instituciones, conforme a rasgos importantes de distinción, y las hacen prevalecer en áreas del conocimiento en las que son fuertes, en esa misma medida reproducen el capital humano que más tarde se vuelve objeto de los intercambios.

La UMET sostiene programas de Intercambios con más de 10 universidades no ecuatorianas y, en este particular influye de manera continua la concurrencia de docentes con diversidad de historias profesionales cultivadas en disímiles escuelas que permite afrontar, de manera creativa, el suceso de creciente matriculación en sus aulas como parte de un fenómeno regional latinoamericano de expansión de las matrículas en este nivel de enseñanza. Sobre este último asunto en un informe presentado ante autoridades de la Universidad Católica de Uruguay, Brunner (2013), señala que *“la gran mayoría de los países en el siglo XXI llegarán a tener Educación Superior Universal, es decir, llegarán a tener una Educación Superior que cubrirá el 90 ó 100% de su población en algún momento de sus vidas”*.

Dicha tendencia está teniendo lugar en Ecuador y, en consecuencia, recurren hoy a las aulas estudiantes muy diversos en cuanto a su desarrollo cultural y pre-profesional, esto hace demandar disímiles enfoques académicos capaces de anteponer los tratamientos pedagógicos más eficaces, corresponde a la institución desarrollar, a lo interno, una organización promotora de la excelencia profesional que facilite las herramientas más apropiadas para construir mejores relaciones de aprendizaje.

La buena calidad de las relaciones de aprendizaje, deviene la vía fundamental para atenuar la creciente complejidad de la labor educativa, debe reconocerse de antemano el esfuerzo que se demanda al profesional ante problemas de conocimientos no resueltos y que perduran en estudiantes universitarios, lo que de antemano obliga a altos niveles de implicación profesional para ser atendidos a la par que los contenidos previstos en los programas de estudios.

En ese mismo informe Brunner (2013), al referirse al modelo universitario de Iberoamérica señala que *“en América Latina vivimos con un modelo de siglo XIX o siglo XX, para tratar de enfrentar realidades que están totalmente desquiciadas respecto de ese modelo y que nos presentan unos desafíos que efectivamente insistimos en manejar con la antigua tecnología”*.

Tal falta de correspondencia suele conducir al menoscabo de las expectativas de permanencia de los docentes en su profesión, demasiados retos de orden comportamental, exigencias profesionales renovadas que suelen ser mejor afrontadas si se cuenta de antemano con una organización institucional capaz de facilitarlas.

Un referente organizativo, en dicho tema, se halla en la Global University Network For Innovation (UNESCO, 2016), organismo que se instituye en 1999 con el auspicio de la UNESCO y las Universidades de la UNU y la

Politécnica de Cataluña (UPC) para dar seguimiento a los acuerdos que se derivan de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (CMES) que tuvo lugar en 1998 en París. Global University Network For Innovation ha contribuido al fortalecimiento de la educación superior desde la posición de servicio público, relevancia y responsabilidad social.

En su declaratoria consta como principales objetivos: *“ayudar a reducir las diferencias en el campo de la educación superior entre los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo. Fomentar la cooperación entre las instituciones de educación superior y la colaboración entre estas y la sociedad. Promover el intercambio de recursos, ideas y experiencias innovadoras para facilitar el rol de la educación superior para la transformación social a través de procesos institucionales de cambio.”* (UNESCO, 2016, p.1)

Similar línea de pensamiento es asumida por la Internacional de la Educación (2015), que en su VII Congreso reunido en Ottawa (Canadá) reconoce que es de crucial importancia otorgar a la profesión docente de mejores condiciones, no solo por la eficacia educativa sino por ser un factor de progreso social. Se ha añadido que *“la sociedad necesita una educación de calidad, de este modo de docentes altamente calificados, para garantizar el desarrollo socioeconómico”*.

Se sabe que la aspiración a una educación de calidad transita, ante todo, por la dotación a su interior de los recursos humanos más calificados, por ello la Universidad Metropolitana del Ecuador ha prestado especial atención al asunto desde dos posiciones fundamentales, primero la contratación de docentes de alta calificación con grado científico de Doctor en Ciencias, mediante un ordenado programa de intercambio con universidades no ecuatorianas y segundo los que se desarrollan mediante el plan de Carreras docentes (República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador, 2015e).

Ambos procesos han contribuido a optimizar el ordenamiento de la fuerza de trabajo y desde ellos la consecución de un diagnóstico integral de esos recursos humanos, distribuirlos en correspondencia con sus potencialidades y demandas institucionales, así como sistematizar su evaluación correctamente estructurada en, en el caso de la Universidad Metropolitana del Ecuador este aspecto contenido en el criterio de Organización cuenta con una política de evaluación. En todo caso media la estimulación laboral, que puede ser propulsora de la calidad del desempeño y de la preparación conforme al escalafón.

Como resultado de esta política evaluativa de la UMET se atiende a la necesidad de hacer funcionar un conjunto de factores que actúan en la construcción del bienestar laboral y por tanto en la ampliación de las expectativas de permanencia de las docentes constatadas mediante observación activa, entre ellos se tienen:

- » La formación de un profesional que se familiariza de manera creciente con el desarrollo socioeconómico de su país, dada la concepción de un proceso pedagógico orientado desde lo laboral, de manera desarrolladora y multilateral.
- » La reducción del número de alumnos por aulas, lo que contribuye a hacer más eficaz la atención a la diversidad estudiantil con una favorable incidencia en los resultados profesional y la satisfacción laboral.
- » El acceso a tecnologías educativas que cumplen un rol de facilitación, con ella se agiliza el aprendizaje y hace que el esfuerzo laboral sea menor.
- » El apoyo social a la labor profesional mediante el accionar de las organizaciones universitarias que amplían el trabajo preventivo y la calidad de las estrategias integradas que se enfocan a garantizar el bienestar universitario.
- » Existencia de un ambiente institucional de cooperación y tranquilidad, necesarios para un ejercicio laboral distendido y emocionalmente sustentable.

Se añade el acceso factible y gratuito a la superación profesional, para desarrollar estudios de postgrados, lo que deberá permitir ampliar los ingresos económicos y condiciones para el desempeño, (República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador. (2015a), que tiene como propósito constituirse en una vía para el desarrollo profesional y que cuenta con una matrícula de 28 docentes, este proceso de estimulación genera resultados productivos colaterales de publicación y su tratamiento integrado a través de una robusta plataforma legal ordenada que permite esclarecer todas las áreas de desempeño conforme a un orden satisfactorio para la estabilidad y la orientación.

Este logro organizativo de la UMET se anticipa con criterios científicos, al manejo de los recursos humanos en el sector de la Educación Superior, en tanto se crean las condiciones para avanzar hacia un estudio más sistematizado de las relaciones morbo didactogénicas, expresadas estas últimas, en las afectaciones de la enseñanza a causa de los problemas de salud de los docentes y de modo interactivo, el deterioro de la salud de estos profesionales a causa del ejercicio de la mala enseñanza.

No puede hablarse de una enseñanza de calidad sustentada únicamente en el buen aprendizaje, si con ello, se

comprometen los apropiados niveles de satisfacción que deben experimentar docentes y educandos, de ser así se estarían creando condiciones para visibilizar un modelo de conducta profesional inductor del rechazo y del azoramiento, por ello, en la teoría aún se requieren de propuestas para alcanzar la compatibilidad entre la salud y las exigencias del trabajo, lo que influye negativamente en las expectativas de permanencia en la profesión.

Este panorama teórico, sin embargo, hace que en la UMET se preste especial atención a los aspectos relacionados con la Higiene del trabajo, al efecto se cuenta con un Reglamento que prevé las obligaciones generales del empleador; se ha podido constatar mediante la observación activa que este tiene una incidencia preliminar muy notoria en lo que respecta la ampliación de las expectativas de permanencia de los docentes, estas se ven mejoradas por regulaciones multifactoriales, su ampliación es posible en la medida que se avanza en la fundamentación y puesta en práctica de modelos integrados para su atención.

La labor científica al interior de la UMET toma nota de que si bien la Higiene Escolar se ha centrado, de manera parcializada y preponderante, en los problemas que afectan al educando, no ya en el conjunto de sujetos que integran la comunidad escolar, en un evidente desconocimiento de su naturaleza compleja e interdependiente, por ello atiende estos vacíos teóricos y en el orden práctico la mejora continua de su organización interna es un aspecto que va en favor de la integración de dichos procesos de la Higiene del Trabajo Pedagógico en una concepción más integral.

Es oportuno acudir al postulado de Morin (1984, p.32) cuando señala que *“el desarrollo científico comporta un cierto número de rasgos «negativos» que son bien conocidos, pero que a menudo solo aparecen como inconvenientes secundarios o como subproductos menores”*.

En las proyecciones de trabajo de la UMET se toman en cuenta que los niveles de fluctuación laboral de los profesores varían aun cuando las influencias ambientales que reciben son similares (Susinos, 1994), en este comportamiento diferencial es evidente el cumplimiento de leyes generales que confirman la diversidad, pero también la unidad de los procesos que operan desde el interior del sujeto sobre una base integrada en lo biológico, lo psicológico y lo social.

El propósito de contar con claustros estables y experimentados, de manera que los mejores profesionales se encuentren prestando sus servicios en la Universidad, deviene un elemento de trascendental importancia para concretar los niveles de excelencia que demanda en la

actualidad el Sistema Educativo Ecuatoriano, a estos efectos la UMET, se proyecta con integralidad a preservar los horizontes de excelencia que de manera gradual se van construyendo y con sostenibilidad en el factor remunerativo.

Sobre la base de una apropiada organización institucional, sometida a los continuos procesos de evaluación de la calidad de la Educación Superior y mediante la observación activa de sus investigadores, se advierten las perspectivas de mejora que ayudan a enrumbar la investigación en esta área tan importante de los recursos humanos.

La gestión científica de la fuerza de trabajo deviene una herramienta para incidir favorablemente en las expectativas de permanencia en la profesión docente universitaria, para ello se hace necesario tomar al profesor como centro de atención de dicha gestión, de manera anticipatoria a que se produzca el abandono de la profesión, ello es indicativo del valor que se otorga como ser humano social más allá de las simples relaciones contractuales y como parte de un desarrollo integral.

No es menos cierto que a pesar de los evidentes vacíos teóricos, antes referidos, la creciente complejidad que experimenta la profesión hace que la permanencia en ella se esté convirtiendo en un aspecto reiterado, en este sentido la mayoría de las investigaciones se han desarrollado en Europa, una buena parte de ellos en España. Desde la década de los ochenta del pasado siglo y en lo que va del presente, se han enfocado bajo regularidades que enfatizan las afectaciones de salud que pudieran resumirse en:

- » La búsqueda de modelos de intervención, encaminados a modificar los estilos de vida y de trabajo de los pedagogos, como cuestión de salud, de modo más lento que el desarrollo de un voluminoso tratamiento descriptivo.
- » La prioridad que se otorga a la evaluación de la personalidad para la selección de estudiantes de magisterio, a fin de compensar la ausencia de proyectos curriculares que garanticen una sólida cultura emocional inicial, que permita la futura adaptación laboral: flexible y desarrolladora, conducente a mayores niveles de permanencia en la profesión.
- » El tránsito al estudio de la higiene mental de los docentes, en mayor medida que otros problemas de salud que resultan ser potenciales constrictores de las expectativas de permanencia en el puesto de trabajo.
- » El análisis de las influencias supra laborales en la salud de los educadores, en mayor medida que las influencias del medio laboral.

- » Consideración creciente de las consecuencias de un cambio social cada vez más apresurado, en la simplificación de las expectativas de permanencia.
- » Reevaluación de la correspondencia: compromiso laboral– tiempo de trabajo – estado de salud de los educadores, debido a la modificación de la anuencia social sobre la educación.
- » La búsqueda, hasta ahora infructuosa de un modelo de conducta profesional capaz de enfrentar saludablemente; el excesivo fraccionamiento de la labor educativa y la orientación normativa de esta.
- » Puede resumirse al respecto que los desacuerdos teóricos, pero sobre todo en el orden práctico, para encauzar la estructuración de una higiene laboral del trabajo educativo en correspondencia con las complejidades de los tiempos transmodernos que corren hoy, han contribuido a exacerbar los riesgos de esta profesión, riesgos que la sociedad y las estructuras de poder tienden a invisibilizar y cuestionar. La UMET en tal caso atiende este fenómeno con una visión multilateral y ordenada que se sustenta en su organización interna como herramienta de atenuación.

En el concierto de la transmodernidad el proceso educativo no se actualiza con la rapidez que debiera, en su lugar, se espera con dilación a que siga funcionando conforme a valores y normas de generaciones pasadas, responsables de transmitir el conocimiento, ha sido esta una práctica presente a lo largo de la historia de la educación, pero sin embargo en nuestros días han alcanzado una especial contradicción.

Desde este panorama el educador es objeto de riesgos que le asedian desde tres direcciones que pueden enmarcarse en: las actuaciones, la comunicación y la infraestructura y tecnología.

Desde el primer caso, las actuaciones de los alumnos, denotan un efecto sobre la capacidad de actualización para satisfacer, precisamente, las aspiraciones y expectativas actuales, todo en medio de un ámbito sociocultural complejo, donde se tiende a desaprobación las actitudes juveniles, se explicita una suerte de abierto antagonismo donde la fuerza precedente trata, de retener los valores que hasta ese momento han resultado válidos, la resolución de tales contradicciones cuando no la perdurabilidad de una existencia profesional en ese ámbito tiende inexorablemente a hacer disentir al educador.

Las naturales limitaciones del profesional, dada esencialmente su falta de entrenamiento para readaptar sus estrategias metodológicas a las particularidades de las actuaciones juveniles de hoy, se hace más contradictorio dada la inestabilidad de los procesos dirigidos a enseñar, la incerteza profesional ante los comportamientos de los

educando, redundante en el sobresalto que ocasiona el no saber, la desconfianza del grado de utilidad que tienen sus habilidades docentes para resolver los impredecibles.

Este elemento es objeto de una atención muy especial por parte de la UMET, en tanto las ayudas mediante cursos de superación encaminados a mejorar la Didáctica de la Educación Superior, involucró en una primera edición a más del 50% de los docentes; dicho curso facilitó una comprensión actualizada en cuanto a las regularidades de este nivel de enseñanza, las formas de organización, los métodos y medios que se deben utilizar, de manera que sus resultados fueron contribuyentes para una mejor construcción de las relaciones interpersonales con el alumnado y una mejor calidad del servicio.

A una intervención explícita proveniente de la esperada formación profesional actualizada, no debieran adjudicarse todas las perspectivas, en tal caso las contradicciones entre una fuerza contentiva ya establecida, a imagen y semejanza de los valores conservadores, no tiene por qué dar paso a las fuerzas de la renovación, en cualquier caso la vanguardia juvenil docente esgrime la desadaptación a lo retrógrado, se hace necesario anteponer una organización universitaria de calidad que coadyuve a tales propósitos.

El choque de actuaciones entre docentes y estudiantes se desenlaza en confrontaciones comunicativas y admiten una observación desde el constructivismo radical de Maturana quien insiste en las relaciones de Objetividad versus perspectivismo: la relatividad del observador. Ruiz Rey (2005), señala la construcción del conocimiento versus descubrimiento de verdades, verdades lógicas versus juegos de lenguaje, escepticismo, deconstruccionismo, hipermodernismo, la alteridad: la existencia del otro, como una superación de la modernidad.

En similar línea de pensamiento, Martínez, Collazo & Liss (2009), afirman que tanto la *invisibilización* de los riesgos, como la *insensibilización* que se genera en los trabajadores como defensa, son mecanismos psicosociales de las relaciones laborales que se han construido al interior de los procesos de trabajo en largo tiempo de negación de su existencia.

Estos autores añaden que dicha situación se agrava cuando en el registro interno del sujeto docente hay una lectura del deber-ser garante de la integridad de los alumnos que desmiente sus propias situaciones de riesgo y desvalimiento.

Es decir que la práctica aporta los tortuosos aprendizajes de las complejidades que deben ser asumidas y a la sazón, la emocionalidad social añade nuevos agravantes

a la ya, de por sí, compleja situación de los eventos que circundan el ámbito educativo, un panorama social de relativa tensión, es la máxima adición a las extenuantes contradicciones ambientales con las que tiene que lidiar el Educador y como un resultado perturbador de naturaleza esencialmente comunicativa.

De esta manera las transformaciones crecientes del contexto social dejan una impronta de falta de correspondencia con los perjuicios iniciales, en un tiempo anterior en que hubo de formarse y entrar al aula de manera satisfactoria, pero a la postre en un tiempo relativamente breve ha cambiado todo y, en consecuencia, sobreviene un malestar que se sustenta en la propia desorientación del docente para con su tiempo.

Resurge con más significación la interrogante sobre cómo afrontar este tipo de problemas que se traducen en gasto material, salarios, tiempo, en fin; recursos puestos en manos de los docentes para hacer un buen trabajo, pero que terminan siendo ineficientemente utilizados a causa del efecto acumulativo de la insatisfacción. Cuando se entra a analizar los efectos de la infraestructura y tecnología, Martínez, Collazo & Liss (2009), identifican factores de riesgo físico como el ruido, interno y externo, la iluminación escasa, la falta de espacio de trabajo, hacinamiento en aulas y patios, la falta de espacios de reunión y sanitarios para docentes y otras carencias que provocan malestar, alteraciones. Todos problemas resueltos de manera satisfactoria en la UMET son contribuyentes en su dimensión organizativa a una ampliación de las expectativas de permanencia docente.

Los riesgos en el caso de la tecnología subyacen en la inobservancia de las medidas higiénicas para el uso de la computadora en tanto a todos incumbe un estado de vulnerabilidad propiciado de manera inconsciente en el centro de trabajo pero también en el hogar que no se supera debido al exceso de horas en las que se interactúa con el equipo.

El manejo tecnológico no controlado por los docentes para hacer su trabajo, crece a la par que su cultura informática, de manera que se hace más improbable apartar a estos usuarios de los riesgos asociados al manejo de la tecnología (Betancourt, 2011), la necesidad de su ordenamiento y uso racional dado la carga de riesgos que pueden manifestarse en: Postura, Movimientos, Visibilidad, magnetismo, entre otros.

Los efectos combinados de las actuaciones, la comunicación, la infraestructura y tecnología requieren ser atendidos, pero lo más significativo de tales problemas radica en que, por años, se ha aceptado como válido el trabajo

docente que tiene lugar en tales condiciones que de antemano son inductoras de la mala salud.

Aflora una carga de contrariedades en un servicio, de antemano condenado a la desilusión por anacrónico, tal sentencia llega a ser anticipada por los propios docentes dado que, por diversas causas, no logran expandir sus saberes más allá de los límites cognitivos que les son indispensables para el desempeño; al efecto resulta oportuno analizar los problemas asociados al didactismo (Fariñas & De la Torre, 2001), fenómeno de connotación compleja y que disminuye las capacidades para el ejercicio.

En cualquier caso, cuando el educador enfrenta las ex-tenuantes fuerzas del cambio con herramientas empobrecidas, en adición desactualizadas, se suman las exigencias convencionales que operan igualmente fuera de época para inducir un riesgo adicional a la salud mental, porque se expone de una manera ingenua, cuando no irresponsable, a alojar en su mente el producto de contradicciones inmanejables, tal situación desencadena la carga de estrés endémico de la profesión.

Un análisis muy particular del estrés en los docentes es aportado por Tascan Trujillo (2000), quien cita al modelo de Cooper (1986), en el que se incluyen diferentes factores desencadenantes; tal vez sea este estrés endémico el fenómeno más retardatario de la necesaria adaptación laboral requerida por los docentes para alcanzar los necesarios niveles de disfrute y calidad de su desempeño concomitante con la buena salud.

CONCLUSIONES

Los presupuestos teóricos referidos hasta aquí, han permitido a los autores conducir la observación activa mediante la cual han identificado los rasgos más generales de una eventual relación entre la Organización institucional y las expectativas de permanencia de los docentes en su trabajo.

La gestión académica de la fuerza de trabajo docente se desarrolla conforme a un proceso de ordenamiento institucional creciente y bien estructurado redundante en la estabilidad laboral y el plan de carrera docente que permite ampliar las expectativas de permanencia en la Universidad Metropolitana del Ecuador, sobre la base de una vía de desempeño sustentadora de su orientación y seguridad en su ejercicio.

El creciente nivel de Organización institucional de la Universidad Metropolitana del Ecuador tiende a influir positivamente en la ampliación de las expectativas de permanencia de los docentes en sus puestos de trabajo, hipótesis sujeta a ser corroborada en estudios posteriores.

BIBLIOGRAFÍA

- Betancourt, Z. C. (2011). Ambiente de trabajo con pantallas de visualización de datos. En Garcías Batista, G. *Temas relacionados con la atención a la salud en el ámbito escolar*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Ander-Egg, E. (2003). *Técnicas de Investigación social*. México: El Ateneo.
- Brunner, J. J. (2013). *Situación de la Universidad Iberoamericana hoy*. Universidad Católica del Uruguay, Montevideo. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Rnq9g3jj3fs>
- Commission European. (2015). Erasmus programmeguide. Recuperado de http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/files/resources/erasmus-plus-programme-guide_en.pdf
- Esteve, J. M., Franco, S., & Vera, J. (1995). *Los profesores ante el cambio social: repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores*. Málaga: Antrhopos.
- Fariñas, G., & De la Torre, N. (2001). ¿Didáctica o didactismo? *Revista Cubana de Educación*, 2 (102), pp. 23-25. Recuperado de <http://universidadtamaulipeca.edu.mx/0/doctos/InvestigacionMagazine/RIU-nov2015.pdf#page=18>
- Internacional de la Educación. (2015). *Séptimo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación*. Ottawa.
- Internacional de la Educación. (2015). *VII Congreso de la Internacional de la Educación*. Digital, Ottawa. Recuperado de <http://www.ei-ie.org/congress7/es/>
- Martínez, D., Collazo, M., & Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la argentina. *Educ. Soc., Campinas*, vol. 30(107), pp. 389-408. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/05.pdf>
- Morin, E. (1984). *Ciencia con conciencia*. Barcelona, España: Antrhopos.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). Global University Network for Innovation Polytechnic University of Catalonia. Recuperado de <http://www.guninetwork.org/>
- Ruiz Rey, F. (2005). Lenguaje, mente y cogniciones: perspectiva de un biólogo. Lectura crítica de la tesis de Humberto Maturana. Nota preliminar. *Psiquiatria. com*, 9(3). Recuperado de <http://www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psiquiatriacom/article/viewFile/595/573/>

- Rodríguez Magda, R. M. (2011). Tranmodernidad. Un nuevo paradigma. *Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, 1(1). Recuperado de <http://escholarship.org/uc/item/57c8s9gr>
- República del Ecuador. Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2015). *Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015*. Recuperado de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/ADAPTACION-DEL-MODELO-DE-EVALUACION-INSTITUCIONAL-DE-UNIV.-Y-ESC.-POLITECNICAS-2013-AL-PROCESO-DE-EVALUACION-ACREDITACION-RECATEGORIZACION-DE-UNIVERSIDADES-Y-ESCUELAS-POLITECNICAS-2015-PLENOFINAL-NOTIF.pdf>
- República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador. (2015a). *Escuela de doctores*. (UMET, Productor) Recuperado de <http://centro-virtual.umet.edu.ec/course/index.php?categoryid=12>
- República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador. (2015b). *Manual de procedimientos de la planificación del trabajo y la evaluación del desempeño del profesor*. UMET, Guayaquil. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B56c9OxfTSLzdF8zdGNZbIN4TEk/view>
- República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador. (2015c). Marco Jurídico UMET. (30 de enero de 2015). *Marco Jurídico*. Recuperado de <http://umet.edu.ec/conocenos/quienes-somos/marco-juridico.html>
- República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador. (2015d). Plan de Carrera Docente. Guayaquil. Recuperado de <http://umet.edu.ec/conocenos/quienes-somos/marco-juridico.html>
- República del Ecuador. Universidad Metropolitana del Ecuador. (2015e). *Reglamento de seguridad e higiene laboral*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B56c9OxfTSLzUnZ5dFVRbINNX1k/view>
- Susinos, T. (1994). *Calidad de vida en los centros educativos y satisfacción de los docentes*. Dirección provincial del Ministerio de Educación y Ciencias. Asturias: Universidad de Cantabria.
- Tascan Trujillo, C. (2000). Factores organizacionales e interpersonales generadores de estrés en la profesión docente. *Anuario de filosofía, psicología y sociología*. (3), pp. 129-148. Recuperado de http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/3558/1/0237190_02000_0008.pdf