



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

CARRERA DE DERECHO EN LÍNEA

PLAN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

**“ANÁLISIS DE REFORMAS VIGENTES EN LA LOEI (2020-2024)
PARA EVALUAR SI SATISFACEN NECESIDADES LABORALES DE
DOCENTES DE BACHILLERATO EN IBARRA.”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de investigación: Gestión, Calidad de la Educación, Procesos Pedagógicos e Idiomas.

Autor: Mateo Sebastián Chamorro Chamorro

Director: Abg. Hugo Patricio Torres Andrade Msc

Ibarra- Ecuador 2026



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004435721		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Chamorro Chamorro Mateo Sebastian		
DIRECCIÓN:	Av. Luis Abel tafur y Tobias mena		
EMAIL:	mschamorro@utn.edu.ec mateo.sebas@yahoo.es		
TELÉFONO FIJO:	06- 2582403	TELÉFONO MÓVIL:	0997881402

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	ANÁLISIS DE REFORMAS VIGENTES EN LA LOEI (2020-2024) PARA EVALUAR SI SATISFACEN NECESIDADES LABORALES DE DOCENTES DE BACHILLERATO EN IBARRA
AUTOR (ES):	Chamorro Chamorro Mateo Sebastian
FECHA: DD/MM/AAAA	10/03/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	X PREGRADO POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	ABOGADO
ASESOR /DIRECTOR:	Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez / Hugo Patricio Torres Andrade

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 10 días, del mes de marzo de 2026

EL AUTOR:

Mateo Sebastián Chamorro Chamorro

**CERTIFICACION DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION
CURRICULAR**

Ibarra, 10 de marzo de 2026

Abg. Hugo Patricio Torres Andrade Msc

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

MSc. Hugo Patricio Torres Andrade

C.C.:1714508700

APROBACION COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “**ANÁLISIS DE REFORMAS VIGENTES EN LA LOEI (2020-2024) PARA EVALUAR SI SATISFACEN NECESIDADES LABORALES DE DOCENTES DE BACHILLERATO EN IBARRA**” elaborado por, MATEO SEBASTIAN CHAMORRO CHAMORRO, previo a la obtención del título del Abogado, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

Abg. Hugo Patricio Torres Andrade Msc

C.C.: 1714508700

Abg. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez Msc

C.C. :100320065-4

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos mis familiares que siempre han estado pendientes de mí, mismos que me han brindado un buen ejemplo de cómo se debe actuar en el diario vivir, lo cual me ha motivado a seguir adelante, quiero que se sientan orgullosos y que logren ver en mí algún aporte de lo que ellos mismos han educado y encaminado.

A mi madre Sandra Chamorro, que es mi confidente y que siempre me apoya en todo lo que haga, y me brinda seguridad y confianza para seguir adelante.

A mi abuelita Ines Artega, que fue la encargada de velar por mi bienestar y me crio como a su propio hijo brindándome las bases de la persona que soy hoy en día.

A mi tía Nelly Chamorro y su esposo Carlos Obando, quienes han sido mi ejemplo a seguir, y me han sabido aconsejar como a su propio hijo y por ende también extendiendo un agradecimiento a sus hijos, Valery Obando, Víctor Obando e Isabella Obando, quienes han sido como mis hermanos, mismos que nunca me han dejado solo en ningún momento.

También, a todos mis docentes especialmente a los encargados de este trabajo de titulación, por su guía y ayuda como son el Dr. Hugo Torres y la Dra. Alexandra Restrepo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia, quienes han sido el pilar fundamental en este camino hacia la culminación de mi trabajo de titulación.

De manera muy especial, agradezco a mi madre por su amor incondicional, su paciencia y por ser mi mayor fuente de inspiración y apoyo en cada momento de mi vida. A mi abuelita, por sus consejos, su cariño y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia.

También agradezco a mis tíos, quienes de una u otra manera me brindaron su apoyo, motivación y confianza durante este proceso académico. Su compañía y palabras de aliento fueron muy importantes para poder seguir adelante y alcanzar esta meta.

A todos ustedes, gracias por creer en mí, por acompañarme en cada paso y por ser parte fundamental de este logro.

RESUMEN EJECUTIVO

Del presente estudio, se podrá evidenciar el impacto que tuvieron las reformas postpandemia a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el ámbito profesional, donde se desarrollaban los docentes de Bachillerato en las distintas unidades educativas de nuestra ciudad de Ibarra, esto mediante las experiencias vivida a razón de la emergencia sanitaria por el COVID-12. Por lo cual, este estudio adopta un enfoque de carácter mixto, donde se podrán evidenciar entrevistas semi estructuradas a directores, autoridades administrativas y docentes, así como una encuesta que permite evidenciar la realidad de cada uno de los docentes en cuanto a su desarrollo académico. Los resultados nos permiten comprender que la pandemia fue un detonador para que se implementaran reformas en el sistema educativo, esto con la finalidad de cerrar vacíos o deficiencias que pudieron ser provocadas por aspectos como la limitación tecnológica, falta de recursos, programas apresurados e informales y los aspectos sociales propios de cada individuo. De tal manera que los docentes que tuvieron que afrontar un rol crucial, ya que estos buscaron garantizar la continuidad del proceso educativo, empleando medios propios, estrategias pedagógicas innovadoras, y el uso de modalidades diferentes. Y por consiguiente, se comprende que las reformas planteadas por la LOEI introdujeron avances que buscaban enfrentar la realidad que se vivía por la situación de pandemia, entre lo cual se puede destacar aspectos de bioseguridad, incorporación de modalidades virtuales, flexibilidad en el horario laboral y otros aspectos. Con el fin de garantizar una educación de calidad y sostenible.

Palabras clave: Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI), reformas educativas postpandemia, COVID-19, desarrollo profesional docente, bachillerato.

ABSTRACT

This study will highlight the impact that the post-pandemic reforms to the Organic Law on Intercultural Education (LOEI) had on the professional sphere, where high school teachers worked in different educational units in our city of Ibarra, based on their experiences during the COVID-19 health emergency. Therefore, this study adopts a mixed approach, which includes semi-structured interviews with principals, administrative authorities, and teachers, as well as a survey that reveals the reality of each teacher in terms of their academic development. The results allow us to understand that the pandemic was a catalyst for reforms in the educational system, with the aim of closing gaps or deficiencies that could have been caused by aspects such as technological limitations, lack of resources, rushed and informal programs, and the social aspects of each individual. Teachers had to take on a crucial role, as they sought to ensure the continuity of the educational process, using their own resources, innovative teaching strategies, and different methods. Consequently, it is understood that the reforms proposed by the LOEI introduced advances that sought to address the reality of the pandemic situation, including aspects such as biosecurity, the incorporation of virtual modalities, flexibility in working hours, and other aspects. The aim was to guarantee quality and sustainable education.

Keywords: Educational reforms, Organic Law of Intercultural Education (LOEI), COVID-19, teacher professional development, post-pandemic education, high school education.

Índice de Contenidos

INTRODUCCIÓN	13
Motivación	13
Problema.....	14
Antecedentes	16
Justificación y Pertinencia.....	17
Objetivos	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
Hipótesis y pregunta.....	20
CAPÍTULO I	21
1. MARCO TEÓRICO	21
1.1 La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reforma Postpandemia	21
1.1.1 Historia de la educación ecuatoriana.....	21
1.1.2 Objetivo y evolución de la Ley de Educación.....	23
1.1.3 Impacto de la pandemia en el sistema educativo ecuatoriano.	24
1.1.4 Comparación breve con experiencias internacionales exitosas.	26
1.2 Reformas Postpandemia en la LOEI y Transformaciones en el Sistema Educativo.....	27
1.2.1 Derecho a la educación y al acceso de esta	27
1.2.2 Principales reformas a la LOEI entre 2020 y 2024.	28
1.2.3 Cambios relacionados con el régimen laboral docente.	32
1.2.4 Inclusión de la educación virtual e híbrida.....	34
1.3 Condiciones Laborales de los Docentes Postpandemia	35
1.3.1 Derecho al ambiente adecuado de trabajo y la Conectividad	35
1.3.2 Derecho a la capacitación, formación y dotación tecnológica	36
1.3.3 Derecho a la desconexión digital en la jornada laboral docente.	38
1.3.4 Proporcionalidad y remuneración del trabajo	39
1.4 Derechos Laborales y Retos Actuales para los Docentes	40
1.4.1. Derechos laborales	40
1.4.2 Brecha entre normativa y práctica educativa	42
CAPITULO II	45
2.MATERIALES Y MÉTODOS	45
2.1Tipo de investigación.....	45
2.2 Métodos de la investigación.....	45

Figura 6	57
Figura 7	59
Figura 8	60
Figura 9	61
Figura 10	62
Figura 11	64
Figura 12	65
Figura 13	67

Índice de Tablas

Tabla 1	31
Tabla 2	69
Tabla 3	74
Tabla 4	79
Tabla 5	83
Tabla 6	86
Tabla 7	89

INTRODUCCIÓN

Motivación

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (en adelante LOEI), como norma rectora del sistema educativo ecuatoriano, ha sido objeto de diversas reformas a lo largo de los últimos años; estas reformas buscan responder a los desafíos sociales, económicos y pedagógicos que enfrenta la educación en el país, especialmente en contextos de crisis como la generada por la pandemia de COVID-19. A partir del año 2020, el sistema educativo se enfrentó a una serie de transformaciones que pusieron en evidencia vacíos normativos, desigualdades estructurales y limitaciones en la protección de los derechos laborales del magisterio. Ante esta situación, el Estado promovió reformas a la LOEI con el objetivo de fortalecer el rol del docente, mejorar sus condiciones de trabajo y garantizar una educación de calidad en todos los niveles.

Entre los aspectos abordados por estas reformas se incluyen el régimen laboral, la evaluación docente, el escalafón, la estabilidad en la carrera educativa, los procesos de formación continua y la revalorización del rol docente. Sin embargo, si bien estas disposiciones buscan mejorar las condiciones laborales del profesorado, su impacto real puede variar significativamente según el contexto local y la implementación efectiva de las políticas.

En ciudades como Ibarra, los docentes del nivel de Bachillerato enfrentan condiciones laborales particulares que merecen ser analizadas con detenimiento: problemáticas como la sobrecarga de tareas administrativas, la falta de recursos pedagógicos, la precarización de contratos y la escasa participación en la toma de decisiones institucionales, han generado tensiones que muchas veces no se reflejan en los informes oficiales sobre las reformas. De ahí que sea necesario un análisis cualitativo, centrado en la experiencia directa de los docentes, que permita valorar en qué medida las reformas a la LOEI han respondido a sus necesidades reales y han fortalecido su desempeño profesional.

Este estudio, por tanto, se plantea como una contribución al conocimiento sobre la relación entre política educativa y condiciones laborales del magisterio, desde un enfoque contextualizado en la ciudad de Ibarra. A través de la revisión de la normativa vigente, el análisis de documentos oficiales y la recolección de testimonios docentes, se buscará identificar las brechas existentes entre la teoría legal y la práctica educativa. La pertinencia del trabajo radica en que los derechos laborales del profesorado no solo inciden en su bienestar personal, sino también en la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes, y, en consecuencia, en el desarrollo integral de la sociedad ecuatoriana.

En definitiva, este trabajo tiene como idea generar conocimiento que sea idóneo al momento de realizar una evaluación de las políticas actuales, para poder realizar una formulación de propuestas que tengan como enfoque mejorar la aplicación de la norma en el ámbito del sistema educativo, mejorando así la calidad de los docentes y cómo estos se desenvuelven al momento de cumplir su trabajo, lo cual, permitirá brindar una educación de calidad garantizada para todos los estudiantes, con especial interés en la realidad educativa de la ciudad de Ibarra en el nivel de bachillerato.

Problema

En primer lugar, es importante conocer que a finales del año 2019 y a principios de año 2020 comenzó la pandemia de COVID-19, aspecto que planteó desafíos sin precedentes para los sistemas educativos a nivel mundial; específicamente en nuestro país, el sector educativo se enfrentó a diversos cambios para los cuales no se contaba con un plan de contingencia, entre ellos la brusca transición hacia modalidades de carácter virtual e híbridas; a esto se le sumó la necesidad de realizar adaptaciones urgentes en las normativas laborales, con la finalidad de mejorar el entorno y la calidad de la educación. En este contexto, se suscitaron las reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el año 2021, orientadas a mejorar las

condiciones educativas tras los acontecimientos generados por la emergencia sanitaria. En consecuencia, dichas reformas buscaron contrarrestar el impacto negativo de la pandemia en las condiciones laborales de los docentes, aspecto que, hasta la actualidad, continúa siendo objeto de debate.

Por ello, el presente trabajo de titulación adopta un enfoque específico, tomando como referencia a los docentes de Bachillerato en la ciudad Ibarra, en quienes se identifican problemáticas recurrentes, tales como la sobrecarga laboral, la insuficiente capacitación tecnológica y la percepción de inestabilidad laboral. De acuerdo con el estudio realizado por Carrera (2021), las reformas educativas implementadas en Ecuador desde el periodo del expresidente Rafael Correa, han priorizado, principalmente, aspectos de carácter administrativo, relegando las necesidades concretas del docente en el aula (p. 55). En consecuencia, se han omitido elementos fundamentales para el adecuado desarrollo profesional del personal docente; por lo cual, resulta relevante identificar y analizar dichos aspectos mediante el estudio de la normativa vigente, misma que constituye el objeto de análisis del presente trabajo de titulación, así como examinar su aplicación práctica en el desarrollo de las actividades diarias de los docentes.

Además, se puede llegar a observar una brecha entre las disposiciones legales y su aplicación práctica, en razón de que un número significativo de docentes desconoce el alcance de sus derechos o no se encuentra debidamente informado sobre las reformas normativas a las que puede estar sujeta la legislación vigente; por lo que, en múltiples casos, no existe claridad respecto de su situación jurídica en relación con su desarrollo profesional. Por otra parte, a través de investigaciones previas al trabajo de titulación, se puede apreciar que los docentes pueden llegar a enfrentar desafíos relacionados con las limitaciones en el acceso a recursos tecnológicos o dificultades en el manejo adecuado de herramientas digitales. En tal sentido, existen aspectos que cuestionan el cumplimiento de nuevas normativas y la falta o insuficiencia

del acompañamiento institucional; por lo cual, este dilema requiere un análisis profundo que permita determinar si las reformas a la LOEI han cumplido efectivamente con su finalidad y si generan beneficios adecuados para las necesidades surgidas a raíz de la emergencia sanitaria.

De igual forma, en el presente acápite resulta pertinente señalar que, en el Ecuador, la educación ha experimentado una evolución constante en respuesta a las necesidades de la sociedad. En tal virtud, el sistema educativo debe poseer un carácter adaptativo frente a las necesidades y adversidades que puedan presentarse, tal como ocurrió durante la emergencia sanitaria expuesta anteriormente. Ello, con el fin de garantizar la protección de los derechos tanto de los docentes como de los alumnos, y de proyectar una visión íntegra del desarrollo educativo en la ciudad de Ibarra, que permita un adecuado desempeño conjunto de ambos actores. No obstante, para la formulación de soluciones normativas resulta imperante contar con un contexto claro y preciso, a fin de evitar futuras contradicciones en la aplicación de la norma y asegurar propuestas que cuenten con un respaldo real y efectivo.

Antecedentes

Es importante resaltar que en el Ecuador ya existía una Ley de Educación; no obstante, en atención a la naturaleza de constante transformación de la sociedad, se promulgó la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el año 2011, la cual ha sido objeto de múltiples reformas a lo largo de los años, reflejando la evolución en las prioridades del sistema educativo ecuatoriano. La última reforma efectuada a esta normativa se dio en el año 2024, centrándose en el bienestar educativo, y complementando las medidas adoptadas tras la crisis sanitaria en las reformas emitidas en el año 2021; es decir, dichas modificaciones buscaron adecuar las medidas creadas para proteger el sistema educativo en la época de pandemia y post pandemia, con la finalidad de prevenir futuras afectaciones y asegurar un desarrollo integral del sistema de educación, particularmente en lo relativo a las condiciones y derechos del personal docente

de las instituciones educativas. Entre las principales modificaciones introducidas, se destacan las siguientes:

1. La incorporación de modalidades de enseñanza híbrida.
2. El énfasis en la formación y capacitación docente en tecnologías educativas.
3. Ajustes en las disposiciones relacionadas con la estabilidad laboral.
4. Derecho a la desconexión

Sin embargo, diversos estudios recientes señalan que dichas reformas no han resultado uniformemente eficientes, debido a que, en muchos casos, los docentes han expresado insatisfacción con las medidas adoptadas, argumentando que estas no abordan de manera adecuada las realidades prácticas de su labor diaria, dejando en evidencia que ciertas deficiencias normativas en el momento de su aplicación dificultan el adecuado ejercicio de la función docente. De igual forma, en el contexto local, específicamente en la ciudad de Ibarra, se presentan desafíos claros y constantes que a menudo quedan al margen de la acción estatal, ya sea por desconocimiento o falta de atención, tales como la insuficiencia de infraestructura, la escasez y desactualización de recursos tecnológicos, y el limitado acceso a programas de capacitación; aspectos que resultan fundamentales, y deben ponerse en consideración para garantizar el efectivo cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente.

Justificación y Pertinencia

La importancia del presente estudio radica en la necesidad de comprender cómo han sido implementadas las reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y cuál ha sido su impacto en las condiciones laborales de los docentes de Bachillerato, quienes constituyen un pilar fundamental del sistema educativo. En este sentido, las políticas públicas deben ser evaluadas no únicamente en función de su formulación, sino también a partir de su implementación y resultados prácticos. Al respecto, Calderón-Guevara et al. (2021), concluye

que la calidad de la educación está estrechamente vinculada a las condiciones laborales de los docentes, entre las cuales se incluyen ciertos derechos reconocidos en el artículo 349 de la Constitución ecuatoriana de 2008: estabilidad, capacitación y reconocimiento profesional (pp. 754-755).

De igual manera, es de importancia señalar que, durante la crisis sanitaria, los docentes enfrentaron un incremento significativo en sus responsabilidades, que abarcó desde la adaptación a modalidades educativas virtuales hasta la garantía de la continuidad del aprendizaje en circunstancias adversas. En respuesta a esta emergencia sanitaria, se implementaron reformas a la LOEI orientadas a abordar estos retos mediante la actualización de normativas laborales y la incorporación de nuevos mecanismos de apoyo; con la finalidad de generar un punto de inflexión que permita evitar que, en el futuro, situaciones de emergencia como la generada por la pandemia afecten de manera imprevista el desarrollo del sistema educativo en el país. Sin embargo, estas medidas han generado percepciones mixtas entre los docentes. Desde el punto de vista aportado por Quezada (2022), si bien las reformas fueron un paso necesario, su impacto real depende de cómo se implementen y de si consideran las particularidades de cada contexto local para garantizar la calidad de la educación (p. 24).

Por ende, este estudio se justifica en cuanto busca proporcionar una evaluación cualitativa que no solo documente estos desafíos, sino que también ofrezca recomendaciones sustentadas en las experiencias del propio personal docente. Asimismo, la investigación presenta implicaciones prácticas relevantes para la comprensión de políticas públicas más inclusivas y efectivas, resultando imperante analizar cómo las políticas nacionales se traducen en realidades concretas, de qué manera benefician o afectan al sistema educativo y si, en efecto, contribuyen a la mejora del nivel educativo en un contexto comunitario.

En definitiva, este trabajo no solo aporta al conocimiento académico, sino que también busca influir en la toma de decisiones para fortalecer el sistema educativo ecuatoriano, a través

de una mejor comprensión del impacto de las reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en la ciudad de Ibarra, y puede servir como modelo para evaluar y mejorar las políticas educativas en otras regiones del país, con el objetivo de que se tome en consideración aspectos determinantes para el buen uso de la norma en las instituciones educativas.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto de las reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el período postpandemia (2020-2024) sobre las condiciones laborales de los docentes de Bachillerato en la ciudad de Ibarra, a través de un estudio descriptivo y evaluativo, con el propósito de comprender los cambios generados en su entorno profesional.

Objetivos Específicos

- Identificar las principales reformas a la LOEI en el período 2020-2024 que impactan en los derechos y condiciones laborales de los docentes, mediante una revisión documental y normativa.
- Analizar el proceso de implementación de las reformas en el contexto educativo de la ciudad de Ibarra, con el objetivo de entender su aplicación práctica y su adecuación a la realidad local, a través de entrevistas y encuestas aplicadas a actores locales
- Determinar los efectos que las reformas han tenido sobre el ambiente laboral, en busca de identificar mejoras, retrocesos o nuevas problemáticas surgidas tras su aplicación, mediante el análisis de percepción docente.

Hipótesis y pregunta

Durante el período postpandemia, el Estado ecuatoriano impulsó reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) con el fin de responder a los desafíos que enfrentaba el sistema educativo. Sin embargo, existen dudas sobre si estas reformas han mejorado efectivamente las condiciones laborales de los docentes, especialmente en el nivel de Bachillerato. En la ciudad de Ibarra, se pudo llegar a observar problemáticas como sobrecarga laboral, falta de estabilidad, escasa participación en la toma de decisiones y deficiencias en los procesos de evaluación docente, situaciones que pueden evidenciar que se generó una brecha entre la norma y su correcta aplicación.

Por tanto, surge la necesidad de realizar un análisis que permita comprender si las reformas realmente han contribuido a garantizar los derechos laborales del magisterio, o si, por el contrario, han generado nuevas tensiones o desafíos en el ámbito educativo local, de tal manera que es necesario comprender cuáles son y en qué se basan las reformas emitidas por la Asamblea Nacional, y cómo han impactado en el desarrollo del ámbito educativo específicamente en los docentes; para lo cual, se plantea la siguiente interrogante: **¿Las reformas introducidas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el período post pandemia garantizan el cumplimiento de los estándares educativos en el nivel de Bachillerato?**

Responder esta pregunta permitirá identificar las brechas existentes en el marco normativo actual, analizar experiencias de los docentes y proponer soluciones viables para garantizar condiciones laborales justas y dignas en la era digital.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reforma Postpandemia

1.1.1 Historia de la educación ecuatoriana

Para comenzar a analizar las leyes que rigen el sistema educativo, se debe conocer que la educación se remonta a las culturas indígenas precolombinas, donde la transmisión del saber era predominantemente oral, centrada en conocimientos empíricos sobre agricultura, astronomía y medicina natural, esenciales para la supervivencia y el desarrollo comunitario. Sin embargo, la intervención española en el siglo XVI hizo que la educación sea de índole religiosa, enfocándose en la evangelización y la formación de élites. Es así que, la educación en el Ecuador, al igual que en gran parte de América Latina, tuvo un origen profundamente ligado a la religión, siendo la Iglesia Católica la principal encargada de impartir conocimientos, bajo la creencia de un derecho y deber divino de educar al "pueblo de Dios".

Esta enseñanza abarcaba tanto el catecismo como las ciencias de la época, de tal forma que, en un principio, la educación comenzó con un objetivo centrado, el cual era desarrollar y comprender las diversas materias y conocimientos que imponía la Iglesia Católica, cuya visión se centraba en la religión y cómo esta beneficiaba al desarrollo "integral" de las personas, aspecto que limitaba el ámbito universitario principalmente a la teología y la filosofía. Con el proceso de secularización educativa, se incorporaron nuevas disciplinas como medicina y derecho en universidades que originalmente surgieron como seminarios, destinados a preparar a jóvenes de familias acomodadas para formar parte del clero católico.

El gran cambio se dio a raíz de los movimientos independentistas que lograron su cometido en 1830, los cuales promovieron iniciativas para crear un sistema educativo nacional,

y a finales del siglo XIX, bajo el liderazgo del presidente de la República del Ecuador, Eloy Alfaro, se impulsó la educación laica, gratuita y obligatoria. Durante el siglo XX, el sistema educativo se expandió, aunque persistieron desigualdades. De tal manera que, la consolidación de un sistema educativo laico y público en Ecuador, impulsado por la Revolución Liberal, no fue un proceso exento de tensiones, si no que implicó una confrontación directa con el poder eclesiástico, que había monopolizado la enseñanza durante siglos, y representó un esfuerzo significativo por parte del Estado para asumir la dirección que tomaría el sistema educativo de nuestro país.

Se debe mencionar que, esta transición, no solo redefinió el contenido curricular, incorporando las ciencias y el pensamiento crítico, sino que también sentó las bases para la formación de una ciudadanía más secularizada y consciente de sus derechos; elementos cruciales para el desarrollo de lo que en la actualidad conocemos como el Estado de Derecho. Es así que, en la Constitución de 1897, respecto de la educación, el artículo 36 expresaba:

La enseñanza es libre; en consecuencia, cualquiera puede fundar establecimientos de educación e instrucción, sujetándose a las leyes respectivas. La enseñanza primaria es gratuita y obligatoria, sin perjuicio del derecho de los padres para dar a sus hijos la que tuvieren a bien. Dicha enseñanza y la de Artes y oficios, serán costeadas con los fondos públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 1897)

La historia de la educación en Ecuador demuestra un proceso de cambio constante en busca de la universalización del conocimiento; en este sentido, la Constitución de 1897 consolidó a la educación como un eje fundamental para el desarrollo y la igualdad social. Por otra parte, en la actualidad, con la Constitución de 2008 y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se fortaleció el derecho a una educación inclusiva, equitativa y de calidad, adaptada a la diversidad cultural del país, tomando en consideración todos los aspectos necesarios para erradicar ciertas irregularidades que pueden afectar al desarrollo de los

estudiantes de las instituciones educativas del país, un claro ejemplo de esto es la implementación de la educación laica.

Como último aspecto que ha marcado un hito importante en la evolución de la educación, se debe mencionar a la emergencia sanitaria que azotó al país en el año 2020; esta crisis supuso un desafío sin precedentes, forzando la adaptación abrupta del sistema educativo a modalidades no presenciales, por lo cual, no solo puso a prueba la infraestructura tecnológica y la capacidad de adaptación docente, sino que también visibilizó y profundizó las brechas digitales y socioeconómicas existentes, afectando de manera diferencial el acceso y la continuidad educativa. (UNICEF, 2020).

1.1.2 Objetivo y evolución de la Ley de Educación

La educación es un aspecto esencial para la evolución y desarrollo de la sociedad, por lo cual el sistema ha tenido un sin número de modificaciones en su normativa, debido a aspectos tales como la política, economía y la cultura. De igual manera, el contexto histórico del Ecuador tiene gran relevancia al hablar del desarrollo de la educación; dando cuenta de cómo la misma ha buscado adaptarse a las problemáticas emergentes. En el caso de los docentes, se busca reconocer y proteger su rol como garantes y responsables de impartir una educación adecuada y de calidad. De igual manera, se puede apreciar la búsqueda del fortalecimiento en la autonomía profesional, ética y académica, aspectos que varían en respuesta a los cambios sociales en los cuales se puede ver inmiscuido el país.

Un punto clave en el desarrollo de la educación desde la perspectiva del maestro, de acuerdo con Fabara (2020), se da a partir del 28 de mayo de 1944, hasta inicios del siglo XXI. Las políticas públicas de formación docente en Ecuador se caracterizaron por su falta de coherencia y continuidad, con acciones pedagógicas, administrativas y políticas marcadas por contradicciones y una escasa priorización del desarrollo profesional del magisterio por parte del Estado, salvo los adoptados en los primeros años de la Revolución Liberal. A lo largo de

este periodo, los gobiernos de turno implementaron medidas dispares que reflejaron la ausencia de una política educativa sostenida, mientras que la intervención de organismos extranjeros, lejos de contribuir positivamente, complicó aún más el sistema educativo al introducir modelos que no respondían adecuadamente a la realidad nacional.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Intercultural tiene como propósito regular el Sistema Nacional de Educación bajo un enfoque intercultural y plurinacional, respetando la diversidad étnica y cultural existente en el país; su ámbito de aplicación se extiende a todo el territorio ecuatoriano y busca garantizar el derecho a la educación de todos los ciudadanos a lo largo de su vida. En este mismo sentido, la LOEI desarrolla y fortalece los derechos, deberes, responsabilidades y garantías constitucionales relacionadas al ámbito educativo, tanto para docentes como alumnos; de tal forma que, establece los lineamientos básicos para la organización, niveles y modalidades de gestión dentro del Sistema Educativo del Ecuador.

A pesar de los esfuerzos normativos impulsados mediante la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el sistema educativo ecuatoriano aún enfrenta desafíos estructurales en la implementación de políticas públicas que garanticen una educación equitativa y de calidad. La brecha digital, particularmente evidente en zonas rurales, ha expuesto deficiencias en la conectividad y acceso a la tecnología, impactando en la continuidad pedagógica. La formación continua de los docentes se mantiene como un eje central, no solo en la actualización de habilidades pedagógicas y disciplinares, sino también en el desarrollo de competencias socioemocionales y tecnológicas, preparándolos para un entorno educativo dinámico.

1.1.3 Impacto de la pandemia en el sistema educativo ecuatoriano.

Uno de los obstáculos más grandes que enfrentó el sistema de educación nacional se suscitó por la emergencia sanitaria. Según un informe de la UNICEF, realizado en colaboración con el Ministerio de Educación:

En Ecuador, el primer caso de COVID-19 se reportó el 29 de febrero de 2020, y 15 días después, el Ministerio de Educación del Ecuador-MINEDUC decretó la suspensión de clases presenciales a nivel nacional ¹. Esta medida implicó un reto importante para la comunidad educativa, que tuvo que trabajar en conjunto para diseñar e implementar estrategias que permitieran cumplir los lineamientos sanitarios y precautelar la salud física de sus miembros, mientras se continuaba garantizando el derecho a la educación a través de actividades educativas a distancia. (2022)

Asimismo, se evidenció un sinnúmero de irregularidades que afectaron tanto a docentes como a estudiantes, derivadas de factores externos como es la escasez de recursos. En este sentido, no todos los actores de la comunidad educativa contaban con los medios tecnológicos necesarios para mantener el ritmo de una educación híbrida ni para cumplir oportunamente el cronograma de actividades establecido para los respectivos años escolares. De igual manera, la situación de emergencia sanitaria provocó la pérdida pilares fundamentales dentro del núcleo familiar de muchos hogares, circunstancia que incidió directamente en la deserción escolar de varios estudiantes.

Es así que, según lo señalado por Jonny Tamayo, presidente de la Unión Nacional de Educadores (UNE) de Quito en ese periodo, “Cerca de ocho mil docentes fueron separados del Ministerio de Educación durante la pandemia, quedando en el desempleo (...)” (Wambra, 2021). En este contexto, se evidencia que la reforma a la LOEI en el año 2021 estuvo orientada a la atención y reparación de situaciones que dejaron en condición de vulnerabilidad al sistema educativo, así como a salvaguardar un entorno adecuado y óptimo para el desarrollo integral de las actividades educativas. No obstante, según se menciona en el artículo, se registraron reclamos por parte de los profesionales, quienes manifestaron que varias de las disposiciones previstas en la normativa no fueron cumplidas de manera efectiva.

Es de considerar que, a raíz de esta emergencia sanitaria, también se puso en evidencia la necesidad urgente de fortalecer las capacidades digitales de los docentes y estudiantes, debido a que, muchos maestros no contaban con la preparación suficiente para adaptarse de manera eficiente a las nuevas modalidades de enseñanza virtual, lo que dificultó la continuidad del aprendizaje. Por otro lado, los estudiantes, especialmente aquellos de zonas rurales o de escasos recursos, enfrentaron limitaciones significativas para acceder a dispositivos, conectividad estable o espacios adecuados para el estudio, evidenciando que la desigualdad tecnológica no solo afectó el rendimiento académico, sino que profundizó las brechas existentes dentro del sistema educativo, dejando en clara desventaja a los más vulnerables.

1.1.4 Comparación breve con experiencias internacionales exitosas.

La educación comparada ha sido un componente fundamental en la formación docente, especialmente en países como Cuba, donde se incorporó como asignatura obligatoria la capacitación regulada, con el propósito de que los futuros educadores comprendan las políticas y sistemas educativos desde una perspectiva crítica y contextualizada (Ginsburg et al., 2019). Este enfoque es pertinente para el caso ecuatoriano, donde la profesionalización docente ha enfrentado múltiples desafíos relacionados con la implementación intermitente de políticas educativas coherentes, la influencia externa y la falta de un compromiso sostenido del Estado con la formación de maestros.

Además, integrar la educación comparada en los programas de formación inicial y continua en Ecuador fortalecería la capacidad de los docentes para analizar críticamente su realidad educativa, proponer soluciones contextualizadas y fomentar una visión más amplia e informada de los procesos educativos globales y locales; de tal manera que no solo se realice sobre un enfoque social propio del país, si no que exista una perspectiva más amplia de lo que se encuentra pasando a nivel mundial, en virtud de capacitar tanto a los docentes como a los alumnos para que estos puedan obtener un desarrollo con estándares de calidad internacional.

Por otra parte, la inclusión de la educación comparada en la formación docente no solo enriquece el conocimiento teórico de los futuros maestros, sino que también fortalece su capacidad para contextualizar e interpretar críticamente las políticas educativas implementadas en su país. En Ecuador, donde históricamente las reformas educativas han sido fragmentarias y muchas veces impuestas desde modelos extranjeros (que no siempre guardaban una correlación efectiva con la realidad nacional), capacitar a los docentes con herramientas comparativas permitiría formar profesionales más críticos, autónomos y conscientes del rol transformador de la educación. Esta perspectiva es clave para desarrollar propuestas pedagógicas pertinentes y sostenibles que respondan a las necesidades reales del sistema educativo nacional y sus actores.

1.2 Reformas Postpandemia en la LOEI y Transformaciones en el Sistema Educativo

1.2.1 Derecho a la educación y al acceso de esta

En la presente investigación es importante conocer que el derecho a la educación se encuentra tipificado en la Constitución específicamente en la sección quinta abarcando los artículos del 26 al 29, estos establecen que la educación es un derecho fundamental y un deber ineludible del Estado, orientado al desarrollo integral de las personas y de la sociedad. Además, se señala que la educación debe ser inclusiva, intercultural, democrática, de calidad y enfocada en la igualdad de oportunidades, por ende, se dispone que la enseñanza pública será obligatoria en niveles básicos y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior, sin que existan costos asociados en los servicios educativos estatales. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

De igual manera se lo puede encontrar en la LOEI, en su artículo 4, todos los habitantes del país son titulares del derecho a recibir una educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, así como de acceder a una educación permanente a lo largo de la vida, tanto en modalidades formales como no formales. Además,

el Sistema Nacional de Educación tiene la responsabilidad de fortalecer y asegurar el pleno ejercicio de los derechos y garantías establecidos en la Constitución (Asamblea Nacional, 2011).

De tal forma, la educación no puede ser vista simplemente como un mandato legal, sino como una herramienta real de transformación humana y social; la educación no es un privilegio, sino una condición esencial para ejercer plenamente otros derechos y para construir una sociedad más justa. De igual manera, al encontrarse contemplada en la normativa ecuatoriana se reconoce este derecho como un pilar fundamental para el desarrollo integral de la sociedad, pero en la práctica aún se enfrentan desafíos de acceso equitativo y de calidad, surgidos por diversas problemáticas como la falta de capacitación a los docentes y acceso a la tecnología.

Por otra parte, si bien el acceso a la educación se encuentra reconocido en el ámbito constitucional en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, aún persisten diversos obstáculos que impiden el cumplimiento efectivo de lo dispuesto por la norma. En este sentido, el derecho a la educación no se limita únicamente a la creación o funcionamiento de instituciones educativas gratuitas, sino que implica la eliminación de las adversidades estructurales que el sistema educativo ya enfrenta; particularmente en materia de infraestructura, capacitación y conectividad, lo que refleja un acceso desigual. También, resulta necesario considerar los relacionados al personal docente, tales como el escaso apoyo para su desarrollo profesional, elemento indispensable para la formación integral de los individuos que, a futuro, serán los representantes del país.

1.2.2 Principales reformas a la LOEI entre 2020 y 2024.

Entre los aspectos en lo que se fundamente y centra la evolución de la LOEI ha sido la garantía y ampliación de los derechos docentes, lo cual se puede evidenciar en su versión original del 2011, la ley, en su artículo 10, por ejemplo, establecía principios fundamentales como la estabilidad laboral y el acceso a capacitación continua (Asamblea Nacional, 2011). No

obstante, la realidad del ejercicio docente, atravesada por condiciones cambiantes y nuevas demandas sociales, exigió reformas más amplias, evidentes dentro de la reforma de 2021, que en este mismo artículo 10, se introdujo explícitamente la protección frente a violencia institucional y se fortalecieron derechos vinculados a la salud y al entorno laboral (Asamblea Nacional, 2021).

De igual manera, en el 2024, la LOEI experimentó una nueva evolución normativa, incorporando en su artículo 17, valores tales como el emprendimiento, respeto a la identidad y diversidad; elementos que no solo dignifican la labor docente, sino que la proyectan como motor de transformación social (Asamblea, 2024). Esta progresión normativa evidencia un reconocimiento creciente de la complejidad del trabajo educativo y la necesidad de garantizar su protección integral. Desde esta perspectiva, se pone de manifiesto la importancia de que las leyes se adecuen de manera constante, en atención a que la sociedad se encuentra en permanente proceso de cambio.

Otro aspecto relevante al analizar las reformas educativas es la regulación de la jornada laboral docente. En este ámbito, la LOEI ha transitado desde una concepción rígida hacia un enfoque de mayor flexibilidad y adaptación; como se evidenció en su normativa del 2011, dentro de su artículo 117, la jornada docente estaba claramente delimitada en 40 horas, de las cuales 30 eran pedagógicas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011), una estructura que, si bien garantizaba claridad, resultaba poco flexible ante diversas modalidades educativas. Posteriormente, la reforma de 2021 introdujo una jornada especial para la educación en línea y semipresencial, considerando contextos diferenciados y las nuevas dinámicas del proceso educativo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Por consiguiente, en el 2024, dentro de lo establecido en el artículo 192, se adoptó un enfoque aún más flexible, permitiendo adaptaciones en la jornada a cambio de compensación económica, en línea con dinámicas laborales modernas (Asamblea Nacional del Ecuador,

2024). Este enfoque muestra una creciente comprensión de que la calidad educativa no se mide solo en horas fijas, sino en la capacidad del sistema para adaptarse a las realidades sociales y tecnológicas, facilitando así aspectos esenciales para el desarrollo de la educación mediante la conectividad y otros recursos similares. Sin embargo, con ello también puede generarse una brecha para algunas personas, debido a las limitaciones de acceso adecuado a la tecnología.

Así también, la regulación del teletrabajo docente constituye una innovación relevante que surgió como respuesta a los desafíos contemporáneos del sistema educativo. Mientras la LOEI del 2011 no contemplaba esta modalidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011), la reforma de 2021 incluyó formalmente el teletrabajo docente, asignándole derechos, deberes y mecanismos de evaluación dentro de su articulado 117 numeral 1 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). La inclusión de esta normativa fue clave, especialmente durante y después de la pandemia de COVID-19, periodo en el cual la virtualización del trabajo se volvió esencial. Para 2024, esta modalidad se ratificó, confirmando su legitimidad dentro del marco educativo ecuatoriano. En consecuencia, este cambio no solo implica una adecuación técnica, sino un replanteamiento de la relación entre docentes, estudiantes y espacios educativos, donde la virtualidad deja de ser una medida emergente para convertirse en parte estructural del sistema.

Asimismo, el abordaje de la educación virtual y los planes de recuperación han evolucionado desde una perspectiva limitada hasta una visión estructural. En 2011, el artículo 46 de la LOEI, determinaba que la educación a distancia estaba permitida únicamente para poblaciones migrantes o en contextos específicos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011). Sin embargo, la emergencia sanitaria de 2020 obligó a replantear este enfoque, de tal forma que, en 2021, se implementaron medidas transitorias para la nivelación y reinserción educativa (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, Disposición Transitoria 43), y para 2024 se consolidó un plan nacional que integra la virtualidad como parte del sistema educativo regular (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, Disposición Transitoria 82). Esta evolución marca un

reconocimiento de la virtualidad no como una solución de emergencia, sino como una herramienta estructural que puede aportar a la equidad y cobertura educativa.

Es así que, en respuesta al impacto generado por la emergencia sanitaria, la LOEI ha ido formalizando mecanismos para la reincorporación estudiantil. Aunque no existía una normativa clara en 2011, ni se preveía en 2021 para todos los casos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011; Asamblea Nacional del Ecuador, 2021), la reforma de 2024 establece explícitamente la obligación del Estado de reincorporar a estudiantes que abandonaron el sistema educativo por razones sanitarias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, Disposición Transitoria 69). Esta medida no solo reconoce el derecho a la educación, sino que también plantea una reparación frente a una crisis que profundizó desigualdades estructurales. En este sentido, el marco legal se alinea con principios de justicia social y con el compromiso de no dejar a nadie atrás en los procesos educativos.

Tabla 1

Cuadro de reformas y evolución de la Ley Orgánica de Educación Intercultural

Tema / Artículo	LOEI 2011	LOEI 2021	LOEI 2024
Derechos docentes	Art. 10: Derecho a estabilidad, capacitación y remuneración según desempeño.	Reformado Art. 10: Incluye protección frente a acoso, conectividad, asesoría legal, apoyo psicológico, alfabetización digital.	Art. 17: Añade emprendimiento, respeto a identidad cultural y movilidad por salud.
Jornada laboral	Art. 117: Jornada fija de 40 horas (30 pedagógicas, 10 complementarias).	Reformado: Jornada especial para modalidades no presenciales.	Art. 192: Jornada flexible con compensación económica por horas extra.
Teletrabajo docente	No previsto.	Art. 117.1: Crea el teletrabajo docente con derechos a desconexión y dotación tecnológica.	Ratificado en el Art.193

Educación virtual y Plan de Recuperación	Art. 46: Educación a distancia limitada a migrantes.	Disposición Transitoria 43: Nivelación, reinserción, vacunación, contratación, capacitación.	Disposición Transitoria 82: Plan se consolida como política estructural.
Reincorporación por COVID-19	No aplica.	No aplica.	Disposición Transitoria 69: Reincorporación obligatoria en 15 días a docentes desvinculados.
Homologación y recategorización	Concurso obligatorio para ascenso.	Disposición 27: Ascenso automático con 330 horas y título.	Disposición 70: Bonificación y recategorización retroactiva desde 2011.
Educadores comunitarios y provisionales	No reconocidos.	Disposiciones 39-43: Integración y formación acelerada.	Ampliación a bachilleres y artistas con experiencia.
Carrera docente	Art. 93: Ingreso por mérito y concurso.	Reforzado: sistema basado en evaluación y ascenso por méritos.	Incluye acciones afirmativas para pueblos y nacionalidades.

Nota: Elaboración propia

1.2.3 Cambios relacionados con el régimen laboral docente.

Entre 2020 y 2024, el régimen laboral docente en Ecuador experimentó cambios significativos derivados de la pandemia por COVID-19, los cuales se reflejaron en reformas normativas y medidas administrativas orientadas a garantizar la continuidad educativa y la protección de los derechos laborales del magisterio, por lo cual, se implementaron modalidades de teletrabajo, se flexibilizaron las jornadas laborales, y se suspendieron evaluaciones de desempeño, priorizando el acompañamiento pedagógico y la atención socioemocional de los docentes.

Asimismo, se impulsaron capacitaciones obligatorias en TIC, mientras que muchos docentes asumieron nuevas tareas sin una compensación salarial proporcional, lo que evidenció

una sobrecarga laboral persistente. Estos ajustes se enmarcaron en la reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) del 2021, así como en lineamientos ministeriales como el Acuerdo 00024-A y el Plan Educativo “Aprendamos Juntos en Casa” (Ministerio de Educación, 2020; Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Si bien las regulaciones en la educación respondieron a la urgencia de una crisis sanitaria sin precedentes, también pusieron en evidencia las fragilidades del régimen laboral docente en Ecuador, como la falta de infraestructura tecnológica adecuada, la ausencia de mecanismos efectivos de compensación por la sobrecarga laboral y la escasa participación docente en la toma de decisiones reflejan un modelo que aún no garantiza plenamente la dignificación profesional del magisterio. No obstante, estas medidas resultan insuficientes si no van acompañadas de una política sostenida de inversión, estabilidad y reconocimiento integral del rol docente, especialmente en contextos de emergencia o vulnerabilidad; por lo que, resulta necesario repensar estructuralmente el régimen laboral docente desde una perspectiva de justicia y sostenibilidad.

Además, es importante conocer que durante este período también se hizo evidente la necesidad de replantear las condiciones laborales de los docentes ante escenarios no establecidos como normales, por lo cual, se implementaron acciones inmediatas para mitigar el impacto de la pandemia, muchos educadores se vieron obligados a adaptarse rápidamente a nuevas responsabilidades que desbordaban sus funciones tradicionales, específicamente en la exigencia de dominar herramientas digitales, brindar apoyo emocional a los estudiantes y, al mismo tiempo, cumplir con sus labores administrativas, aspectos que generaron un desgaste físico y emocional considerable, es decir esta situación dejó al descubierto la falta de un respaldo estructural sólido que garantice el bienestar integral de los docentes en circunstancias adversas, resaltando la importancia de fortalecer las políticas de protección y acompañamiento profesional de manera permanente.

1.2.4 Inclusión de la educación virtual e híbrida.

Es importante conocer que en el artículo 46 de la LOEI de 2011, se establecen las condiciones para que los tipos de educación cumplan con los estándares adecuados para una educación de calidad, sin ser relevante la modalidad o el tiempo de aprendizaje autónomo que sea necesario según los planes de estudio, por otra parte, la reforma de 2021 reforzó y detalló su aplicación, especialmente en respuesta a las necesidades surgidas durante la pandemia de COVID-19, con la finalidad de garantizar el derecho a la educación a través de una educación de carácter virtual e híbrida, además, es importante conocer que la implementación efectiva de estas modalidades ha sido impulsada por el Ministerio de Educación a través de normativas y lineamientos específicos, adaptando el sistema educativo a las nuevas realidades tecnológicas y pedagógicas.

Por otra parte, se puede apreciar La Agenda Educativa Digital 2021-2025 del Ministerio de Educación del Ecuador establece un marco integral para la transformación digital del sistema educativo, incluyendo la incorporación de modalidades de educación virtual e híbrida, con la intención de implementar estrategias al sistema educativo que respondan a la necesidad de adaptarse a los cambios acelerados por la emergencia sanitaria del 2020, proponiendo modelos pedagógicos innovadores, como las aulas híbridas y el fortalecimiento del aprendizaje digital. Estos modelos se apoyan en el uso de tecnologías para garantizar la continuidad educativa, promover la equidad y fortalecer las competencias digitales de toda la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2021).

Además, resulta pertinente referirse a la jornada laboral establecida en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), donde se dispone una jornada de cuarenta y ocho horas semanales, distribuibles en un máximo de ocho horas diarias, previendo que, en caso de existir horas adicionales, la remuneración correspondiente deberá ajustarse conforme a lo establecido en la normativa vigente. No obstante, al considerar los distintos métodos de enseñanza que

tomaron fuerza después de la pandemia, se identifica al teletrabajo como uno de los más empleados por parte de las instituciones educativas; de tal forma que, en este contexto se vuelve indispensable una regulación adecuada de los horarios laborales, sin dejar de lado derechos fundamentales vinculados a la salud y bienestar docente, como lo es el derecho a la desconexión digital.

Por lo que, en la actualidad, incluir la educación virtual e híbrida en el sistema educativo ya no es una opción, sino una necesidad impostergable; esta modalidad permite democratizar el acceso al aprendizaje, superar barreras geográficas y temporales, y preparar a los estudiantes para un mundo laboral crecientemente digitalizado. Sin embargo, su implementación debe ir acompañada de políticas claras de formación docente, inversión en infraestructura tecnológica y estrategias inclusivas que mitiguen la brecha digital, con la finalidad de garantizar que esta transformación no deje a nadie atrás y se convierta en una verdadera oportunidad de equidad y calidad educativa.

1.3 Condiciones Laborales de los Docentes Postpandemia

1.3.1 Derecho al ambiente adecuado de trabajo y la Conectividad

En la última reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, específicamente, en su artículo 17 se encuentran establecidos los derechos de los docentes, según los literales:

aa. Acceder a espacios adecuados y funcionales para el óptimo desempeño de sus labores de enseñanza; sin que, para ello, ni docentes, ni padres de familia, deban costear instalaciones, reparaciones o gastos de mantenimiento; bb. Acceder a todos los suministros, instrumentos y demás elementos necesarios dotados por el Estado para el desempeño integral de sus labores de enseñanza; (...). (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

Por lo cual, este se muestra como un aspecto determinante para desempeñar un trabajo de calidad, de tal forma que, tanto alumnos como docentes, se encuentren en un espacio óptimo

para el desarrollo de sus actividades, incluso contribuyendo de forma positiva al estado emocional y psicológico de los mismos.

En el mismo artículo se puede llegar a apreciar el literal dd, mismo que hace un énfasis en el derecho a la conectividad, es decir a la disposición de la tecnología como herramienta para poder impartir o adquirir conocimientos, mediante plataformas digitales; con la finalidad de continuar con el objeto de la educación de calidad. Este derecho tiene como aspecto principal la alfabetización digital, por lo cual, es necesario que existan capacitaciones constantes para que la tecnología se desarrolle a la par con sus usuarios, en este caso, para que el alumno y el docente se adapten a una era más digitalizada, y en un futuro no tengan problemas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

Así, el garantizar espacios adecuados y equipamiento tecnológico en las instituciones educativas no debe ser solo una medida administrativa, sino una condición esencial para asegurar la calidad educativa. Ergo, al reconocer estos derechos, el Estado debe proveer infraestructuras funcionales y todos los recursos necesarios para que los docentes puedan ejercer su labor sin asumir costos adicionales, aspecto clave para el desarrollo de la educación y para el desempeño pedagógico. Otro beneficio inherente al efectivo desarrollo de este derecho, es garantizar el bienestar emocional y psicológico de docentes y estudiantes; es decir, si se llega a enseñar en condiciones precarias no solo limita el alcance de los objetivos educativos, sino que desgasta al profesional y afecta el proceso de aprendizaje.

1.3.2 Derecho a la capacitación, formación y dotación tecnológica

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, existen normativas que se centran en la garantía y protección de la educación, respecto de todos los actores educativos, los cuales determinan aspectos claves para poder cumplir con el derecho a la capacitación, el derecho a la formación y lo que se refiere a la dotación de tecnología; de tal forma que, se puede comprender que mediante lo que se menciona en la Constitución se enfatiza la formación de la

educación con una visión de carácter humanista y científica, sin dejar de lado aspectos esenciales como la correcta capacitación de los docentes para que su formación sea la correcta y se encuentre adaptada a las necesidades de la sociedad.

De tal manera que, la capacitación dirigida a los docentes se percibe como un proceso continuo y permanente, el cual se encuentra enfocado en el desarrollo de las competencias laborales que son determinantes para que exista un desempeño eficiente y eficaz dentro del entorno educativo de nuestro país. No obstante, al momento de hablar de una capacitación docente, se debe considerar no solo a la adquisición de conocimientos pedagógicos, sino que se deben desarrollar otro tipo de habilidades y destrezas que mejoren los aspectos interpersonales, emocionales y de liderazgo para poder crear un entorno óptimo de crecimiento tanto individual como colectivo. (Torres y Lozano, 2019). También, es importante conocer que el Ministerio de Educación del Ecuador tiene la función de realizar estas capacitaciones, mediante la implementación de diversos programas, como se evidencia con el Programa de Formación Docente (PFID), evidenciando así la aplicación de la norma.

Por otra parte, centrándose de forma más específica en el derecho a la conectividad y al acceso a plataformas digitales, resalta la necesidad de integrar la tecnología como herramienta clave en la enseñanza. Tal como lo establece la LOEI en su artículo 193, se dispone la obligación de garantizar el equipamiento tecnológico y el acceso al internet. Sin embargo, no basta con dotar de dispositivos o internet: es urgente establecer procesos de alfabetización digital continua, por lo cual, los individuos deben estar dispuestos y aceptar constantes capacitaciones para poder ser partes de un sistema educativo que se encuentra en constante evolución. De lo contrario, las brechas tecnológicas podrían convertirse en nuevas formas de exclusión, además de dificultar el aprendizaje.

1.3.3 Derecho a la desconexión digital en la jornada laboral docente.

En primer lugar, es importante conocer que según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, en su artículo número 5 establece que:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador. (Ministerio del Trabajo, 2020)

De la misma manera, el derecho a la desconexión emerge como una garantía fundamental para los trabajadores, especialmente en la modalidad de teletrabajo, misma que tiene un mayor impacto en la crisis sanitaria que azoto al mundo, por lo cual se implementaron los acuerdos ministeriales como el MDT-2020-181 y, desde una perspectiva más amplia, el MDT-2022-237, que han establecido lineamientos claros para asegurar que los empleados no estén obligados a atender comunicaciones laborales fuera de su horario, con la finalidad de velar y proteger el tiempo de descanso, vacaciones y, crucialmente, fomentar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. De tal forma que los empleadores deben implementar políticas internas de desconexión.

Es por ello que, este derecho, representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en un entorno cada vez más digitalizado, debido a que existe la constante

implementación de políticas de teletrabajo, mismas que ha ofrecido flexibilidad y también han corrompido fronteras entre la vida laboral y personal, exponiendo a los trabajadores a una disponibilidad constante. Por lo cual, la intervención del Ministerio del Trabajo a través de los acuerdos ministeriales no solo establece un marco legal necesario, sino que también envía un mensaje claro sobre la importancia de priorizar la salud y el bienestar de los empleados, lo cual, no es solo una cuestión de justicia laboral, sino también una estrategia inteligente para fomentar la productividad a largo plazo y reducir los riesgos psicosociales asociados.

1.3.4 Proporcionalidad y remuneración del trabajo

Es importante conocer que la proporcionalidad y la remuneración del trabajo, se basan en el desarrollo de los docentes, es decir en el sistema educativo, se puede llegar a apreciar que los docentes cuentan con un total de diez categorías escalafonarias, en las cuales se debe cumplir una serie de requisitos para poder acceder a los distintos niveles, de tal forma que, la proporcionalidad y la remuneración van a encontrarse en constante cambio, debido al proceso continuo en el aprendizaje de las ciencias de la educación. Además, la LOEI en sus artículos 190 y 191, detallan con mayor profundidad cómo en realidad debe efectuarse la remuneración del trabajo y qué parámetros se deben cumplir para que esto se haga de la manera correcta. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

Así, se establece un marco para la remuneración de los profesionales de la educación pública que busca la equidad y la justicia, reconociendo la complejidad y la dedicación inherentes a la labor docente, de tal forma que, el salario de los maestros no es un monto fijo arbitrario, sino que se determina valorando integralmente su profesionalización, la inversión en su capacitación continua, la calidad demostrada en su desempeño diario, sus méritos académicos alcanzados, el nivel de responsabilidad que asumen dentro de la institución educativa y la riqueza de su experiencia profesional acumulada a lo largo de su trayectoria. Los antes mencionados, son aspectos fundamentales para una Escala de Remuneraciones

Mensuales Unificadas del Sector Público, buscando así un reconocimiento a la especificidad y la importancia del rol que cumple el docente en la sociedad y compensado de manera adecuada su trabajo.

De igual índole, al momento de hablar de una remuneración, se debe tomar en cuenta que la paga debe estar directamente vinculada a la eficiencia y la calidad del trabajo realizado, por lo cual, en la normativa se establecen parámetros que buscan reconocer y premiar a aquellos docentes que sobresalen en las evaluaciones de desempeño aplicadas por la entidad pública designada para tal fin. Para ello, la ley establece criterios claros para la asignación de esta remuneración variable: se otorgará a los docentes que obtengan calificaciones destacadas a nivel individual, a aquellos que trabajen en instituciones educativas que también alcancen altos estándares de calidad en sus evaluaciones, y a aquellos que sean parte de instituciones que demuestren una mejora significativa en sus resultados de evaluación con respecto a periodos anteriores. Este enfoque busca fomentar una cultura de la mejora continua y reconocer el impacto positivo tanto del desempeño individual del docente como del esfuerzo colectivo de la comunidad educativa en la calidad del sistema educativo ecuatoriano.

1.4 Derechos Laborales y Retos Actuales para los Docentes

1.4.1. Derechos laborales

El derecho laboral es la relación que existe entre trabajadores y empleadores, donde destacan aspectos claves que buscan salvaguardar la integridad de la parte más vulnerable; en el presente trabajo se hace referencia principalmente a los docentes. Dentro del derecho laboral, se abarcan tópicos relevantes para este análisis, como lo son: las jornadas laborales, las condiciones de trabajo, capacitaciones y otros puntos cruciales que se han ido mencionando con anterioridad. También, es importante conocer que los derechos laborales son de carácter: irrenunciable, protector, dinámico y constante y más, por lo cual, se debe tomar en consideración que, el derecho laboral en el caso de los docentes no solo se rige a lo establecido

en el Código de Trabajo, sino que también debe ser complementado con normativas específicas de la materia docente: de ser necesario las instituciones deben emitir un reglamento interno; además de las normativas ministeriales que poseen sobre sí mismas un carácter de política pública.

Por consiguiente, al enfocarnos en los derechos laborales de los docentes, se evidencia la influencia que tienen las reformas de la LOEI y aspectos que puede llegar a emitir el ministerio de educación, con la finalidad de que se garanticen y cumplan los derechos del profesorado, para que se obtenga una educación de calidad. Además, es fundamental comprender que los derechos laborales no son solo normativos, debido a que estos pueden conllevar a diversos problemas jurídicos, debido a su interpretación, y la realidad de su aplicación, especialmente cuando la norma se encuentra en constante evolución a través de reformas, como es el caso de la LOEI.

Para una mejor comprensión de cómo los derechos laborales pueden verse afectados, resulta pertinente considerar la falta de correspondencia entre lo dispuesto por la normativa y la infraestructura o los recursos efectivamente disponibles. Si bien la LOEI y sus reglamentos reconocen derechos como la actualización pedagógica y el acceso a formación continua, la realidad que enfrentan muchos docentes difiere de tales previsiones. Ello obedece, en gran medida, a la limitada disponibilidad presupuestaria y a la debilidad de los mecanismos institucionales para implementar de manera efectiva programas de capacitación o para proveer la infraestructura tecnológica necesaria, lo cual genera una brecha entre la norma y su aplicación práctica. En consecuencia, a los docentes se les exige innovar o utilizar herramientas tecnológicas para las cuales, en ocasiones, no han recibido formación suficiente o no cuentan con los medios indispensables, produciéndose una sobrecarga laboral y un incumplimiento de facto de su derecho a una capacitación adecuada y a condiciones de trabajo óptimas. (Gobierno de la República del Ecuador, 2024; Ministerio de Educación, 2023).

Es así que, el derecho laboral, se erige como una rama jurídica fundamental que trasciende la mera regulación contractual, y se interpone en el campo laboral para la protección del sujeto trabajador, reconociendo la inherente asimetría de poder en la relación empleador y empleado, por lo cual se encuentra distante de ser un conjunto estático de disposiciones, debido a que, este cuerpo normativo persigue la justicia social y la equidad, garantizando así las condiciones óptimas de un trabajo digno, por lo cual, podemos determinarlo como la herramienta legal que busca armonizar los intereses contrapuestos de capital y fuerza de trabajo, asegurando que la contribución individual al desarrollo socioeconómico se realice bajo un marco de respeto y reciprocidad.

1.4.2 Brecha entre normativa y práctica educativa

Respecto de la brecha entre la normativa y la práctica educativa, se la puede definir como la discrepancia existente entre las disposiciones legales y reglamentarias que rigen el sistema educativo y la forma en que estas se materializan en el quehacer diario de las instituciones y el desempeño profesional de los docentes. Este desfase no implica necesariamente un incumplimiento deliberado de la ley, sino que puede ser el resultado de múltiples factores estructurales, contextuales y operativos que impiden la plena realización de los preceptos normativos, por lo cual, enfocándose dentro del marco de reformas que ha sufrido la LOEI, correspondientes a la necesidad de adaptación frente a la crisis sanitaria, dicha brecha adquiere una relevancia crítica para comprender las condiciones laborales docentes.

De tal manera que, uno de los principales detonantes de esta brecha reside en las limitaciones de recursos y capacidad institucional para implementar integralmente las directrices emanadas de la LOEI reformada. Si bien la legislación establece estándares y expectativas para la calidad educativa y las condiciones laborales docentes, la disponibilidad presupuestaria, la infraestructura adecuada y el personal de apoyo suficiente no siempre se corresponden con las exigencias normativas.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha señalado que, a pesar de los esfuerzos estatales por cerrar brechas de inequidad, persisten desafíos significativos en el ámbito educativo, incluyendo "déficit presupuestario y la necesidad de fortalecer los sistemas institucionales para la ejecución integral de estrategias" (Gobierno de la República del Ecuador, 2024, p. 55). Esta deficiencia sistémica obstaculiza la traducción efectiva de la normativa, afectando aspectos determinantes como son: el desempeño y bienestar laboral.

Asimismo, la redistribución de la carga horaria y las responsabilidades docentes, introducida con las reformas de la LOEI, constituye un punto crítico donde la normativa y la práctica pueden divergir sustancialmente. La LOEI reformada (2021) modificó la distribución de la jornada laboral, reduciendo el tiempo de instrucción directa en aula para destinar un porcentaje mayor a otras actividades complementarias, como la capacitación, la atención a padres de familia o la gestión administrativa (Martínez, 2024). Teóricamente, esta reestructuración busca una labor docente más justa. Sin embargo, en la práctica, la implementación de esta medida puede devenir en una sobrecarga de tareas fuera del aula, con asignaciones administrativas que no siempre están alineadas con la optimización pedagógica, o con la exigencia de una presencia institucional que excede los límites establecidos.

Además, esto genera una disonancia entre la autonomía y flexibilidad que la norma busca conferir y la rigidez o el incremento efectivo de la carga laboral experimentada por el docente, erosionando las condiciones laborales previstas, por consiguiente, la formación continua y el desarrollo profesional docente, aunque mandatos explícitos de la LOEI y pilares para la mejora educativa, a menudo manifiestan una brecha en su pertinencia y accesibilidad práctica, de tal manera que surgen nuevos obstáculos, tales que corroboran el distanciamiento que existe entre la norma y su aplicación, de tal forma que no siempre lo que se encuentra

establecido se va a cumplir, esto se puede deber a factores ajenos o por un desconocimiento de las situaciones de las diversas instituciones.

Por otro lado, el Ministerio de Educación ha establecido el Plan Nacional de Formación Permanente (Ministerio de Educación, 2023), pero la efectividad de estos programas en abordar las necesidades reales y emergentes de los docentes, especialmente aquellas generadas por la transición a la educación digital y las exigencias postpandemia (como la alfabetización tecnológica avanzada y el manejo de la salud socioemocional de estudiantes y docentes), puede ser limitada. La desconexión entre la oferta de capacitación y las demandas concretas del aula, o la falta de flexibilidad para que los docentes accedan a esta formación sin comprometer otras responsabilidades, son ejemplos de cómo una disposición normativa bien intencionada puede no materializarse plenamente en una práctica que realmente potencie las capacidades del profesorado y mejore sus condiciones laborales.

Por ende, la brecha entre la normativa y la práctica educativa no es un mero tecnicismo; por el contrario, se evidencia una profunda discrepancia en la efectividad de nuestro sistema legal. Es decir, al momento que se busca dignificar y proteger la labor docente, no se logra afectar a la realidad cotidiana de las aulas, por lo que, se genera una tensión que interpela la esencia misma del derecho, es decir, se debería comprender las complejidades intrínsecas a la implementación normativa y, fundamentalmente, cómo estas impactan en la vida y el bienestar del profesional de la educación, con la finalidad de que no se cree la brecha expuesta en las líneas anteriores.

CAPITULO II

2.MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cualitativo, ya que su propósito es comprender e interpretar las percepciones de los docentes sobre las reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el contexto de pandemia y posterior a la pandemia y cómo estas han impactado sus condiciones laborales, además, al realizarlo de forma descriptiva y analítica, lo cual permite explorar en profundidad las experiencias, opiniones y significados que los actores educativos atribuyen a los cambios legislativos recientes, especialmente en un entorno específico. Esta elección metodológica responde a la naturaleza del fenómeno investigado, el cual requiere una mirada comprensiva, contextualizada y sensible a los matices subjetivos que surgen de las vivencias de los docentes en su práctica profesional diaria.

2.2 Métodos de la investigación

- **Método analítico**

Para el presente estudio se empleará el método analítico, el cual permite descomponer un fenómeno complejo en partes más simples para su estudio detallado. En este caso, se analizarán minuciosamente las reformas introducidas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) durante el período postpandemia (2020-2024), particularmente aquellas que se relacionan con las condiciones laborales del personal docente. A través de este método se examinarán aspectos específicos como la jornada laboral, el derecho a la desconexión, si se cumple con el ambiente adecuado, las garantías de derechos laborales y otros aspectos claves. El análisis incluirá una comparación entre el

marco legal anterior y posterior a la pandemia, lo que permitirá identificar los cambios relevantes y evaluar si estos han significado avances, retrocesos o transformaciones parciales. Esta aproximación normativa proporcionará una base sólida para comprender cómo han evolucionado las disposiciones legales en materia educativa en el país.

- **Método socio jurídico**

De forma complementaria, se aplicará el método socio jurídico, el cual permite estudiar el derecho en relación directa con su contexto social. Este enfoque resulta fundamental en la presente investigación, ya que busca entender cómo las reformas legales impactan efectivamente en la vida laboral de los docentes en la ciudad de Ibarra. No se trata únicamente de analizar lo que establece la ley, sino también de valorar cómo esas disposiciones se implementan y se perciben en la práctica. Para ello, se recopilará información empírica mediante entrevistas a rectores y encuestas a docentes del nivel de Bachillerato, lo que permitirá conocer sus experiencias, opiniones y niveles de satisfacción respecto a los cambios normativos. Este método posibilitará identificar posibles brechas entre lo que se establece jurídicamente y lo que ocurre en la realidad, aportando una visión crítica sobre la eficacia de las reformas y su verdadera influencia en el ámbito educativo.

2.3 Ubicación del lugar

La presente investigación se desarrolla en el cantón Ibarra, que pertenece a la provincia de Imbabura, en la región Sierra norte del Ecuador. Ibarra está conformado por las siguientes parroquias urbanas: Caranqui, El Sagrario, San Francisco, La Dolorosa del Priorato y Alpachaca; y parroquias rurales como Angochagua, Carolina, La Esperanza, Lita, Salinas y San Antonio.

Ibarra se encuentra ubicada aproximadamente en las coordenadas GMS 0°21'6.2" N 78°7.34' O, a una altitud media de 2.225 metros sobre el nivel del mar.

Sus límites son:

Norte: Cantón Bolívar (Carchi) y cantón Mira (Carchi)

Sur: Cantones Otavalo y Antonio Ante

Este: Cantón Pimampiro y provincia de Sucumbíos

Oeste: Cantón San Lorenzo (Esmeraldas)

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos

Encuesta: se aplicará una encuesta dirigida a los docentes de nivel de educación de bachillerato en la ciudad de Ibarra. El instrumento será un cuestionario de preguntas cerradas, siendo aplicada de forma digital.

Entrevista: se busca aplicar 6 entrevistas. El instrumento empleado será realizado mediante una guía de preguntas semiestructuradas, para una obtención amplia de conocimiento en base a la experiencia de estos individuos a los cuales se les aplicará las siguientes preguntas:

Preguntas a rectores

- 1.- ¿Cómo se abordó en su institución el cambio que supuso la pandemia en el sistema educativo, especialmente en lo relacionado con la organización docente?
- 2.- ¿Contaba su institución con los recursos humanos, tecnológicos y pedagógicos suficientes para enfrentar los desafíos que surgieron a raíz de la pandemia?
- 3.- ¿Considera que las reformas postpandemia a la Ley Orgánica de Educación Intercultural han respondido efectivamente a las necesidades y realidades del cuerpo docente de Bachillerato en su plantel?
- 4.- ¿Cómo se han implementado en su institución las modalidades de enseñanza virtual e híbrida impulsadas por estas reformas?

5.- Desde su experiencia, ¿qué tan adecuada ha sido la capacitación que han recibido los docentes para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y pedagógicas?

6.- ¿Considera que las disposiciones sobre el derecho a la desconexión digital son claras y accesibles para los docentes?

7.- ¿Considera que las disposiciones sobre el derecho a la desconexión digital son claras y accesibles para los docentes?

Preguntas a docentes

1.- ¿Usted como profesional considera que ha existido un cambio en su práctica docente y la organización de su trabajo a partir de la experiencia vivida durante y después de la pandemia?

2.- ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha enfrentado como docente para adaptarse a las modalidades virtuales e híbridas, tanto en el nivel pedagógico como tecnológico?

3.- ¿Considera que existe o existió una sobre carga laboral y la disponibilidad permanente durante la educación no presencial, y que esto haya repercutido en su bienestar personal y desarrollo profesional?

4.- ¿Considera que existió una valoración al momento de realizar capacitaciones y que el acompañamiento fue el adecuado para responder las exigencias que surgieron a través de la pandemia?

5.- ¿Conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y considera que esta requiere nuevas reformas para responder de mejor manera a la realidad actual docente?

Preguntas a miembros de la coordinación

1.- ¿Cómo impacto la pandemia en la modalidad de trabajo de los docentes, en sus condiciones laborales y en la organización institucional, en relación con las modalidades virtuales?

- 2.- ¿La pandemia y las reformas educativas generaron cambios en la remuneración o estabilidad económica de los docentes?
- 3.- ¿Qué tipo de inversión realizó el Ministerio de Educación para enfrentar la pandemia y considera que estos recursos fueron suficientes para cubrir las necesidades de los docentes?
- 4.- ¿Qué tipo de apoyo institucional recibieron los docentes en cuanto a bienestar emocional, capacitación y dotación de recursos tecnológicos durante la pandemia?
- 5.- ¿Qué relación tuvieron las reformas de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, con las condiciones laborales docentes durante la pandemia y cuál es el nivel de conocimiento sobre esta normativa?

2.4.1 Universo o población

El universo de la presente investigación está conformado por 510 docentes que laboran en el nivel de Bachillerato en instituciones educativas de sostenimiento fiscal en el cantón Ibarra, los cuales están distribuidas en (57) instituciones fiscales.

2.4.2 Tamaño de la muestra

En este trabajo de investigación para obtener la formula se empleará la siguiente fórmula: $n = \frac{z^2 PQN}{e^2(n-1) + z^2 PQ}$

Donde:

N= tamaño de la población = 510

z^2 = Nivel de Confianza = 1.96(95%)

P= probabilidad de éxito = 0.5

Q= probabilidad de fracaso = 0.5

e= error estimado = 0.05

Por lo cual, para calcular la muestra vamos a sustituir los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 510}{(0.05)^2 \times (510-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 510}{0.0025 \times 509 + 3.84 \times 0.25}$$

n=490.23/2.23

n=219.83

n=220 docentes

2.4.3 Muestreo

La población a la que va dirigido este estudio son los docentes de la ciudad de Ibarra dando un total de 220 maestros entrevistados, entre los cuales se tiene planeado realizar entrevistas a 6 entes que se encuentran directamente relacionados en el sistema educativo para, para la obtención de información importante que de diversas perspectivas con la finalidad de enriquecer al presente trabajo.

2.4.4 Técnica y Herramientas

Se utilizará como técnicas el uso de entrevistas y encuestas, dirigida a directivos y docentes del nivel de Bachillerato, con la finalidad de recopilar información sobre aspectos específicos del estudio. Como herramientas se emplearán cuestionarios estructurados y guías de observación, validadas previamente.

CAPÍTULO III

3. ANALISIS DE RESULTADOS

En este tercer capítulo nos centraremos en los resultados obtenidos en la presente investigación realizada, se iniciará realizando un análisis de las 13 preguntas de las 220 encuestas, posterior un análisis de las 6 entrevistas, tanto a los rectores de las unidades educativas de la ciudad de Ibarra, como a los docentes de nivel de bachillerato y a la directiva zonal de educación de la ciudad de Ibarra, con la finalidad de determinar cómo se manejan las diferentes gestiones al momento de que se genera un estado de necesidad o de riesgo como en se menciona en la presente investigación en torno al virus del COVID-19, u otros, y como estos

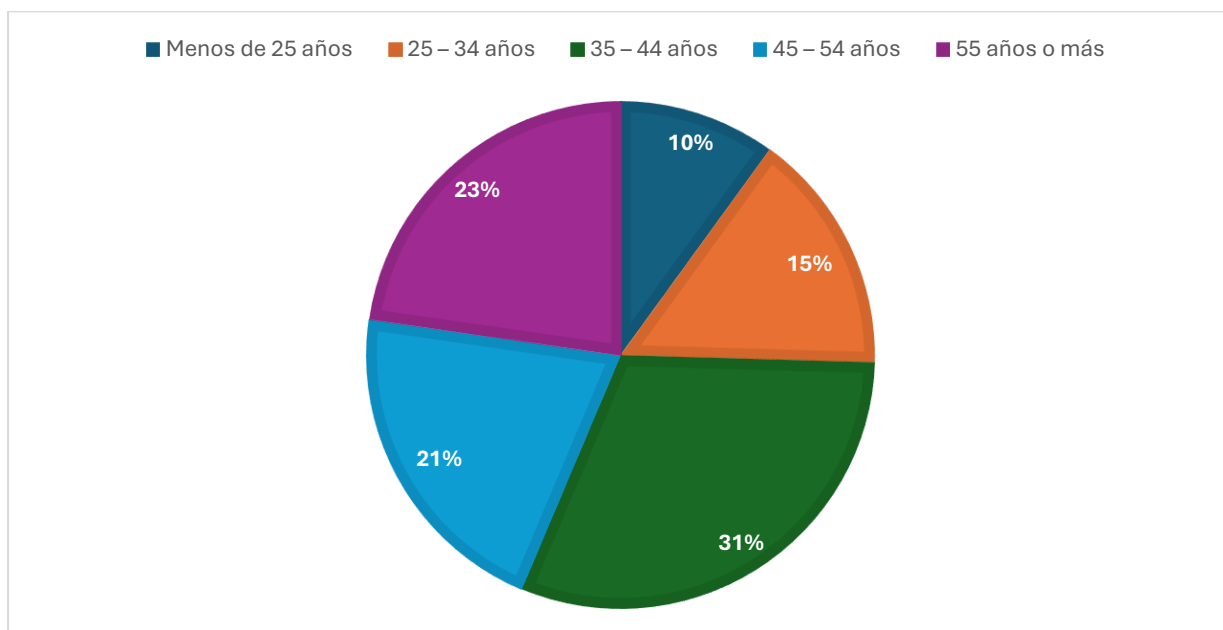
individuos ejecutaran sus funciones para poder sustentar esta situación de la mejor manera, y finalmente un análisis a una observación participativa de la norma.

3.1 Análisis de encuestas

Primera pregunta. ¿Cuál es su rango de edad?

Figura 1

Resultados de la pregunta 1



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Según los datos obtenidos de la primera pregunta se han podido determinar los datos sociodemográficos que existe en los docentes de bachillerato de la ciudad de Ibarra, de lo cual se observa que el grupo etario de mayor predominación es el de 35 a 44 años de edad con el 31%, seguido por el rango de 55 años con el 23%, y por consecuente el rango de 45 a 54 años de edad con un 21%, lo que nos permite identificar que la población predominante que fue encuestada es adulta y con experiencia laboral. Por otra parte, los rangos de edad de los demás

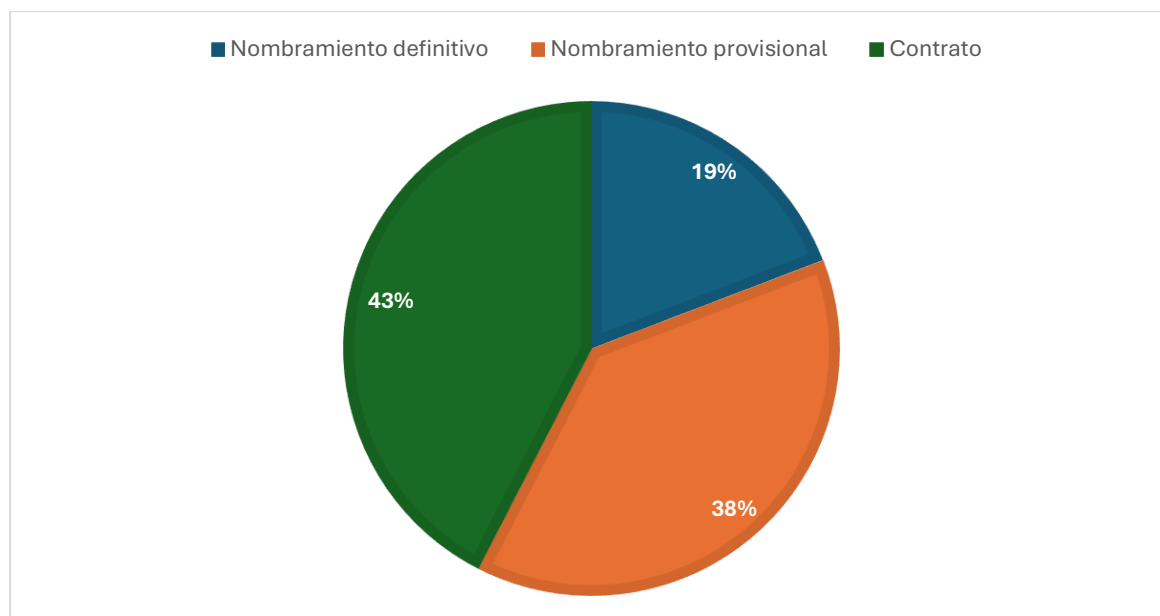
profesores se constituyen de 25 a 34 años y de menos de 25 conforman el 25% restante de la muestra encuestada, quienes dan un enfoque más fresco y diferente en esta investigación.

En conclusión, los datos recopilados permiten identificar los perfiles que son objeto de investigación, facilitando el estudio de las condiciones y diversas dinámicas que pueden llegar a influir o afectar al ámbito docente y sus derechos, estos mismos recopilados con datos reales por medio de las instituciones de la ciudad de Ibarra.

Segunda pregunta: ¿Cuál es su tipo de nombramiento?

Figura 2

Resultados de la pregunta 2



Nota: Elaboración propia

Análisis:

A partir de los datos obtenidos se puede evidenciar los diferentes tipos de nombramientos que poseen los docentes encuestados, aspecto que llega a ser esencial debido a que es una variable clave para poder comprender las condiciones laborales en las cuales se encuentran los maestros de bachillerato de la ciudad de Ibarra.

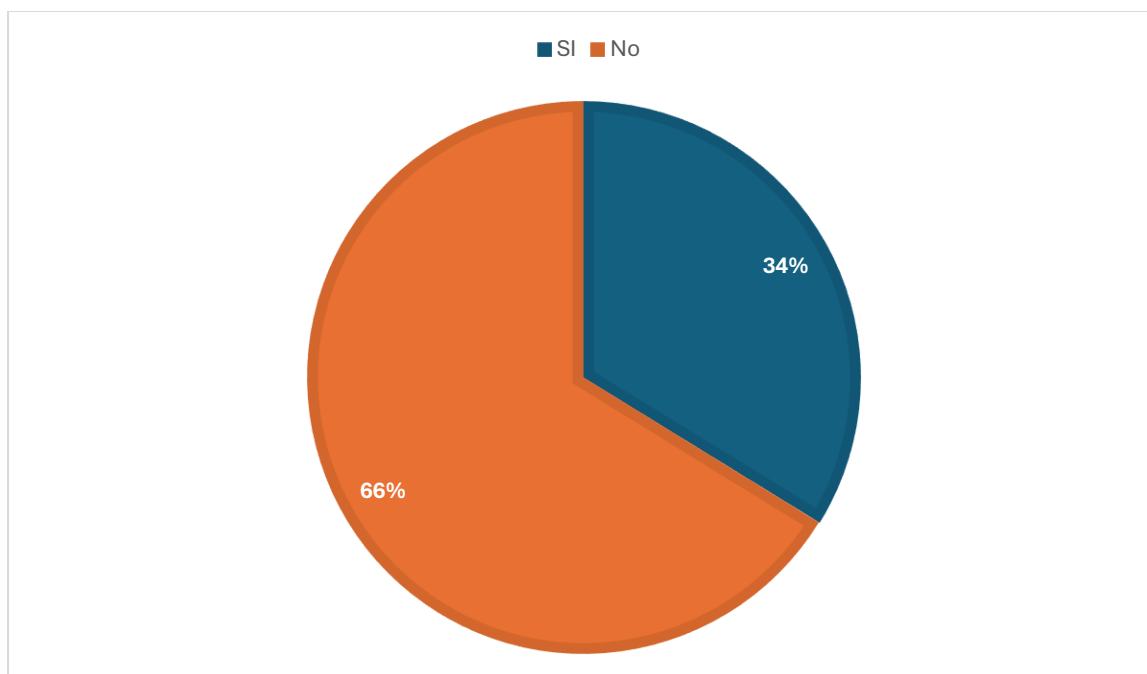
Los resultados de la muestra permiten identificar que la relación laboral que predomina es la modalidad de contrato con un 43%, lo cual puede llegar a evidenciarse en escenarios de menor estabilidad o poco compromiso institucional, por consecuente, nos encontramos con el nombramiento provisional equivalente al 38% de los participantes, lo que puede demostrar una situación intermedia en cuanto a la temporalidad del trabajo y la estabilidad en el puesto, y finalmente nos encontramos con el nombramiento definitivo que cuenta con el 19%, siendo este el porcentaje de minoría, pero estos son los que cuentan con la mayor estabilidad institucional.

Una vez, establecido la distribución del tipo de relación entre los docentes con las diferentes instituciones, se puede inferir que una parte significativa de la población objeto de estudio se encuentra en condiciones laborales que pueden considerarse vulnerables o transitorias, aspecto que puede llegar a influir en la interpretación de los resultados posteriores a la investigación.

Tercera pregunta: ¿Está usted informado sobre las reformas a la LOEI implementadas entre 2020 y 2024 como respuesta a la pandemia?

Figura 3

Resultados de la pregunta 3



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Del presente gráfico, se puede comprender el nivel de información que posee la población encuestada respecto a las reformas realizadas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) durante el periodo 2020 a 2024, en el contexto de la pandemia. Los resultados permiten evidenciar que el 66% de los docentes que participaron en el trabajo de investigación no se encuentran informados de las reformas que se realizaron a la normativa mencionada anteriormente, mientras que el 34% restante afirma tener conocimiento de la modificación a la norma.

Este descubrimiento permite poner en manifiesto una brecha en cuanto al acceso a la información normativa entre los actores educativos, mismos que al determinar que su mayoría desconocen la normativa, podría llegar a generar aspectos negativos como es la mala interpretación de la norma, dando paso a una percepción equivocada e inclusive a una posible resistencia al cambio, acción que no permitiría una correcta adaptación a las reformas. En cuanto a la minoría, que son aquellos que manifestaron conocer acerca de la norma podrían

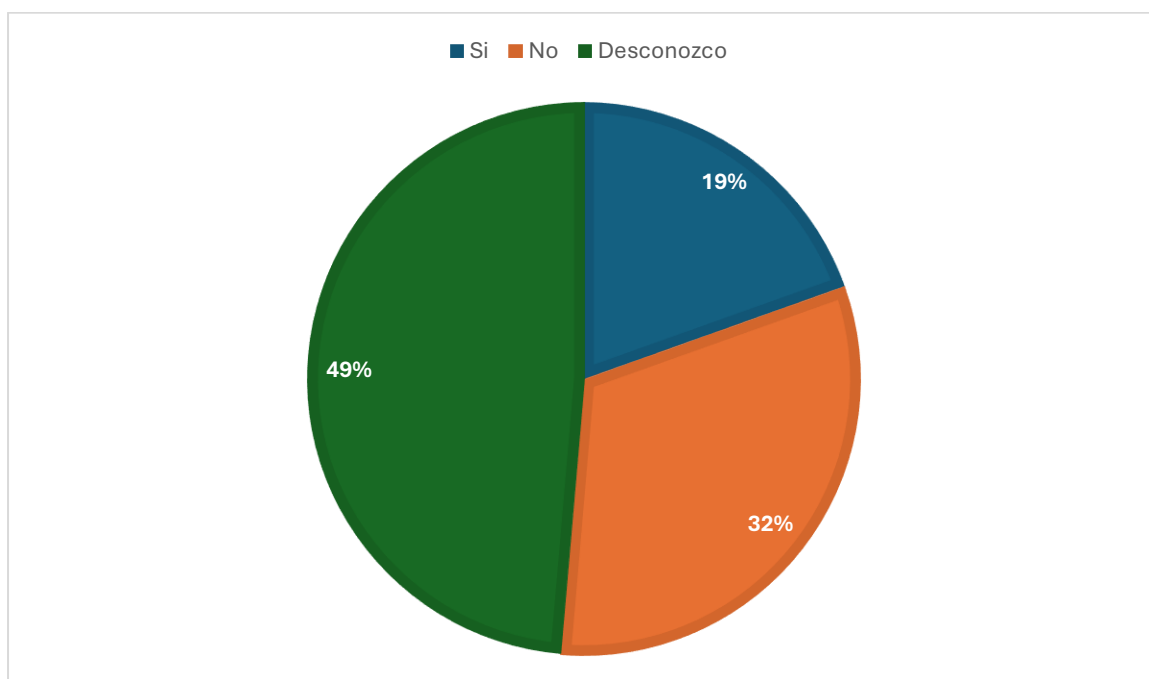
relacionarse con el tipo de nombramiento o por el mismo interés personal que pueden llegar a tener los profesionales.

Por consiguiente, este resultado es de gran importancia, ya que el conocimiento de la norma puede resultar importante al momento de emitir una opinión, y el desempeño que cada uno de los docentes del área de bachillerato podrá conllevar en sus distintas instituciones, de igual forma, el gráfico permite contextualizar el nivel de apropiación de las reformas legales.

Cuarta pregunta: ¿Considera que dichas reformas han mejorado efectivamente sus condiciones laborales en la práctica educativa diaria?

Figura 4

Resultados de la pregunta 4



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Partiendo del resultado de la figura número cuatro, se puede apreciar las observaciones que la población estudiada son diversas, no obstante es alarmante, que el 49% de los encuestados hayan manifestado que desconocen si las reformas que son parte de este trabajo

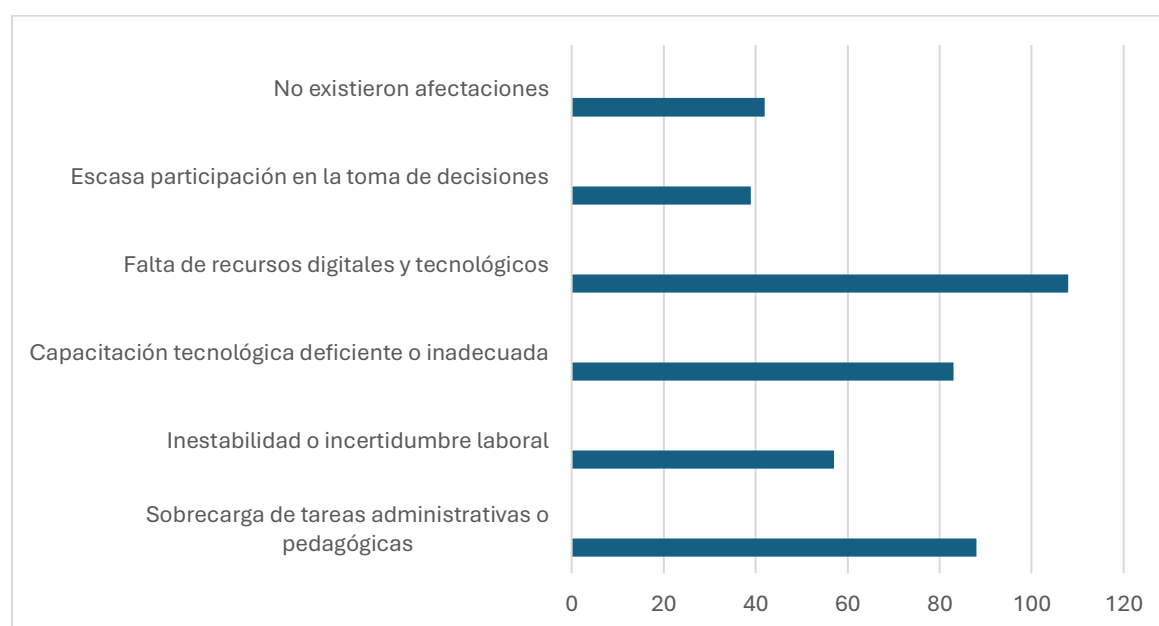
investigativo han generado mejores reales o significativas en su ámbito, es decir se evidencia un nivel alto de desinformación, esto se puede deber a muchos factores, entre ellos una comunicación deficiente entre los prestadores de servicios con las instituciones, o que no existan cambios característicos. De igual manera, el grupo con el 32% menciona que no se han efectuado mejoras, producen un resultado negativo, es decir que las reformas no han logrado su cometido, y que sigue existiendo una brecha entre lo que se plantea normativamente con su aplicación en las instituciones educativas.

En contraste, el 19 % restante que participaron en la pregunta numero cuatro, logran afirmar que, si se pueden llegar a percibir mejores en el sistema, dando a conocer que existe un impacto positivo tras las reformas, pero no es menos preocupante que al ser la minoría puede deberse a que las reformas no son generalizadas.

Quinta pregunta: ¿Qué aspectos considera que han sido más afectados en su ejercicio docente a partir de las reformas? (Puede marcar más de uno)

Figura 5

Resultados de la pregunta 5



Nota: Elaboración propia

Análisis:

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra, en esta pregunta se logra evidenciar que las reformas han generado muchas discrepancias en el ejercicio docente, específicamente en aspectos claves como son las condiciones operativas y de organización del trabajo. Debido a que la pregunta realizada permite la selección de más de una opción se evidencia que entre los aspectos más seleccionados por los docentes están: la falta de recursos digitales y tecnológicos con el 26%, seguido, seguido por la sobre carga de tareas administrativas o pedagógicas con el 21% y por consiguiente la capacitación tecnológica deficiente o inadecuada, ejercicios donde se podrían evidenciar limitaciones o factores que ponen en riesgo al sistema educativo, y la forma en la que se desenvuelven los profesionales.

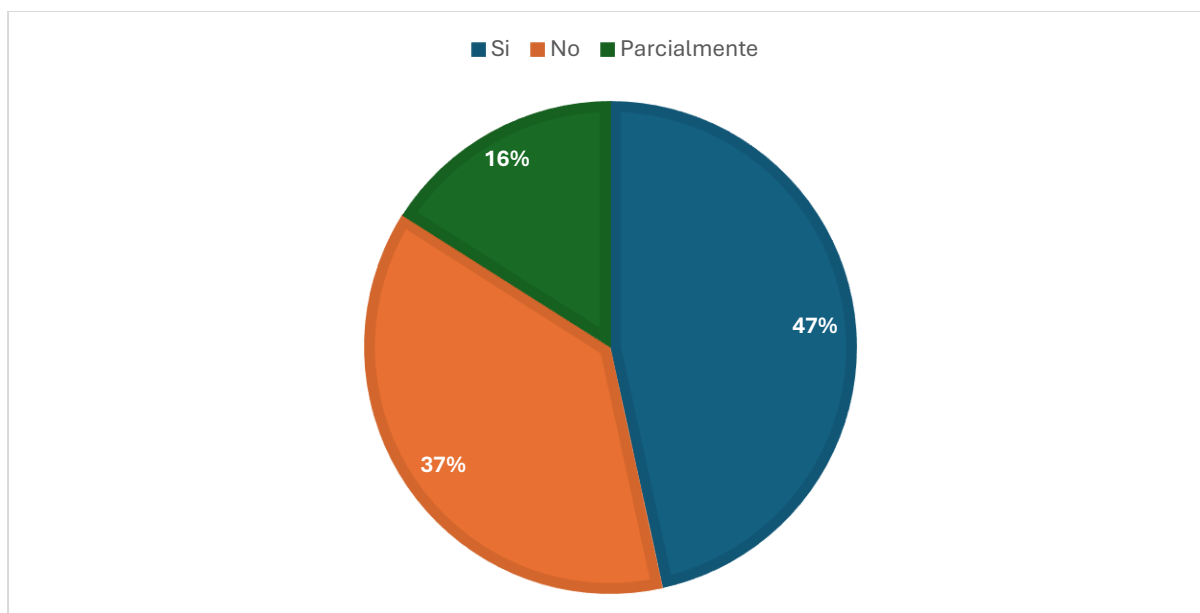
En consecuencia, podemos hacer énfasis en las distintas limitaciones que afectan a los docentes, mismo aspecto que influye en el desarrollo de la educación como: difícil acceso a las herramientas para el desarrollo adecuado de los procesos educativos de forma virtual e híbrida, estrés laboral, una disminución en el tiempo destinado a la planificación y acompañamiento pedagógico, la falta de formación o capacitación en aspectos tecnológicos, y la inestabilidad o incertidumbre laboral, misma que genera una incertidumbre en la motivación laboral y el compromiso.

Para finalizar, se puede expresar que existe 10% que manifiesta no percibir una afectación en su desarrollo, es decir aun que las problemáticas tengan una mayor repercusión, estos no las perciben como algo negativo, esto puede deberse a varios contextos o diferencias institucionales.

Sexta pregunta: ¿Ha recibido formación o capacitación suficiente en tecnologías educativas que le permita adaptarse a la educación virtual o híbrida?

Figura 6

Resultados de la pregunta 6



Nota: Elaboración propia

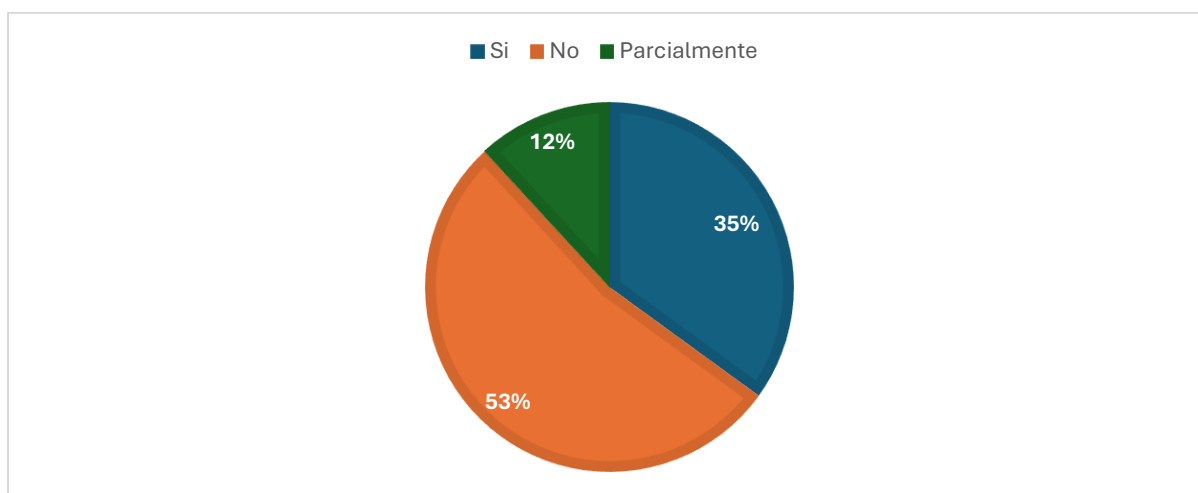
Análisis:

El análisis de los datos revela que el 47% de los encuestados indicaron que si recibieron una capacitación adecuada a las tecnologías educativas, es decir fueron preparados para poder afrontar aspectos como una enseñanza de modalidad híbrida o virtuales, no obstante al existir el 37% de profesionales que supieron manifestar que no se encontraban con una formación adecuada, y el 16% que hicieron mención que su capacitación fue de forma parcial, dejan en evidencia, que aunque casi la mitad de la población estudiada se considere preparada, existe una brecha en cuanto a la tecnología y su uso, tema que puede poner en discusión si existe una respuesta insuficiente por parte de las instituciones, frente a exigencias como pueden llegar a ser las emergencias sanitarias, o como se ha visto en nuestra realidad social con los estados de excepción y paros que han afectado a la jornada laboral, forzando así el uso de herramientas digitales, mismas que de no ser empleadas de forma correcta ponen en riesgo la calidad educativa y la estabilidad docente.

Séptima pregunta: ¿Considera que el entorno de trabajo (infraestructura, recursos tecnológicos, conectividad) es adecuado para cumplir sus funciones de docentes?

Figura 7

Resultados de la pregunta 7



Nota: Elaboración propia

Análisis:

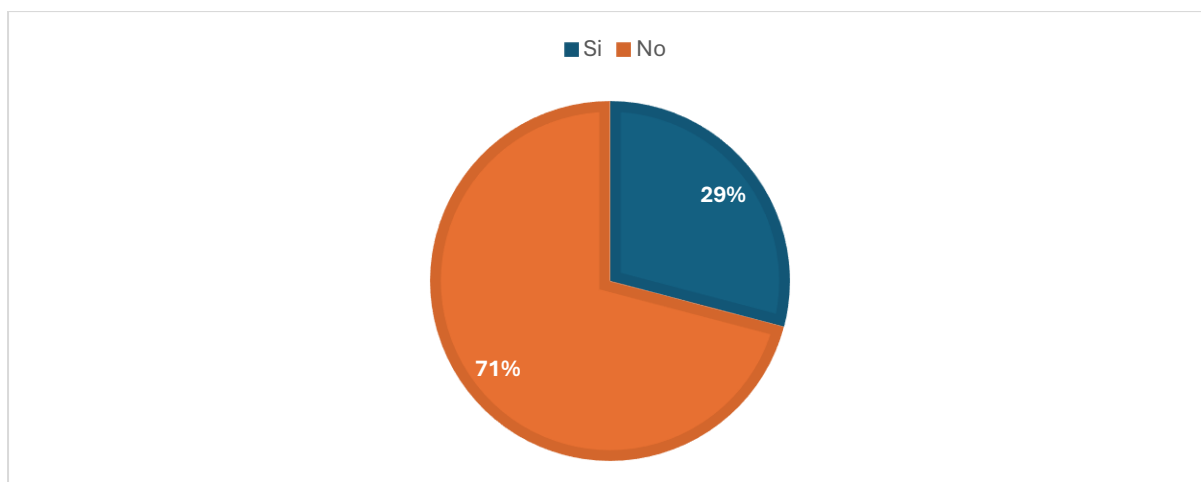
De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los docentes encuestados con el 53% consideran que el entorno de trabajo no es el adecuado, y sumándole a esto que otro 12% de docentes consideran que estas condiciones son parcialmente adecuadas deja en evidencia que existe o se están generando limitaciones en aspectos tales como: la infraestructura, los recursos tecnológicos y la conectividad. Factores determinantes para el desarrollo de un entorno adecuado y eficiente de los que conforman las instituciones educativas, y no solamente en el entorno presencial, sino que, al referirse a la falta de medios tecnológicos, podríamos hacer mención que existe un entorno laboral inadecuado, al momento de llevar la educación a modalidades virtuales o híbridas.

Asimismo, del 35% de los participantes de la encuesta se hace hincapié que, si se cumple con los requisitos para establecer un entorno de trabajo adecuado, esto se puede deber al contexto institucional o la forma en que cada docente maneja su sistema de enseñanza, por lo cual, se puede manifestar que se sienten en un lugar de equitativo y apropiado para el desenvolvimiento de sus tareas.

Octava pregunta: ¿Conoce acerca del derecho a la desconexión digital, fuera del horario laboral?

Figura 8

Resultados de la pregunta 8



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Mediante los resultados obtenidos, en relación al conocimiento de la normativa que se hace énfasis en el derecho a la desconexión digital, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados con el 71%, no tienen conocimiento al respecto de lo que es esta garantía laboral, misma que es de gran relevancia en nuestra época ya que todo se maneja con el uso de tecnologías digitales, ya sea por las facilidades que estos medios pueden llegar a proporcionar para el desenvolvimiento del desarrollo profesional o por situaciones externas que fuerzan la implementación del uso de las herramientas digitales. Mientras que el otro 29% contestó que sí reconoce y sabe a qué se refiere el derecho planteado en esta pregunta.

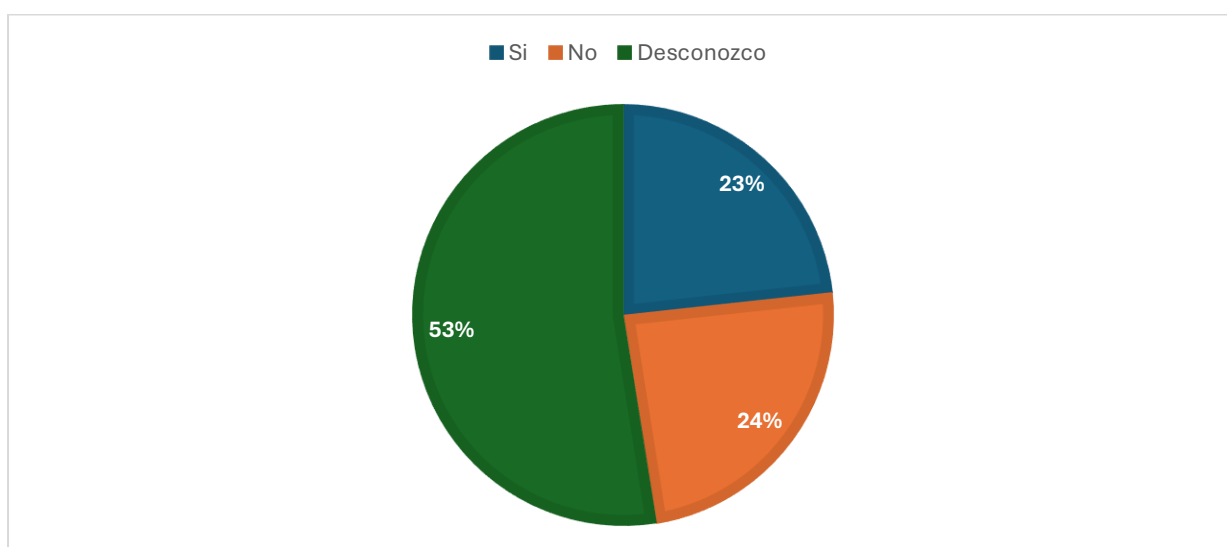
Por consecuente, se puede deducir que el desconocimiento del derecho a la desconexión digital puede acarrear consecuencias negativas para los docentes, ya que los puede llevar a afrontar situaciones de riesgo como son: extensas jornadas laborales, presión constante por parte de compañeros o alumnos, entre otros, aspectos que pueden influir directamente en la

salud física, como mental de los docentes. Además, se puede llegar a normalizar una disponibilidad permanente fuera del horario laboral, aspecto que no es ni adecuado ni optimo, debido a que no existiría un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal de cada uno de los docentes.

Novena pregunta: ¿Percibe que existe una brecha entre lo que establecen las reformas legales y lo que realmente ocurre en su institución educativa?

Figura 9

Resultados de la pregunta 9



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Conforme a los resultados obtenidos, referente a la percepción que tienen los docentes acerca de si existe o si se evidencia una brecha en lo que establecen las reformas legales y lo que realmente llega a ocurrir en las instituciones educativas, se puede evidenciar que el 23% de los encuestados si consideran que existe una afectación o distanciaci3n en cuanto a la norma y su situaci3n, por otra parte, en cuanto a un 24% manifiesta que no logra apreciar esta brecha. No obstante, es imperante reconocer que el porcentaje mayoritario correspondiente al 53% no logro reconocer la debida aplicaci3n de la norma, esto puede llegar a producirse por un

desconocimiento de la norma, o una falta de claridad al momento que se implementan estas modificaciones en el sistema educativo ya sea enfocado en los diferentes niveles como son: los derechos a los docentes, estudiantes o en si las adaptaciones que pueden llegar a tener los establecimientos educativos, a través de la LOEI.

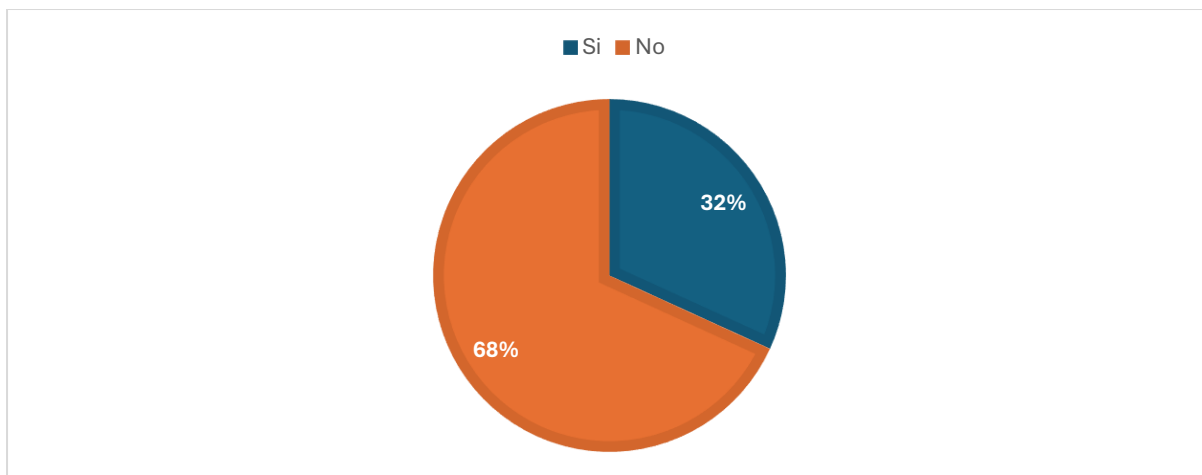
Por consecuente, el desconocimiento sugiere que gran parte de los docentes no cuentan con información suficiente para poder corroborar los cambios implementados para mejorar el desarrollo en el ámbito educativo, lo que puede conllevar una limitación en cuanto a la exigibilidad de derechos o una calidad educativa optima. De igual forma, al lograr percibirse que si existe la brecha por parte de los demás encuestados se podría hacer referencia que existe una dificultad en la aplicación de la norma, en este aspecto podríamos inferir que es debido a los recursos, debilidades en los procesos administrativos de las instituciones o una falta de socialización y comunicación.

Este análisis permite revelar que, mediante las negativas antes expuestas, se puede generar desconfianza en el sistema educativo y que no sean bien vistas las políticas públicas, mismas que son enfocadas en garantizar un ambiente óptimo para el desenvolvimiento de todos los ejes de la educación, y que esta sea de índole inclusiva, equitativa y sobre todo de calidad.

Decima pregunta: ¿Considera que la flexibilización de la jornada laboral ha contribuido a mejorar el equilibrio entre su vida profesional y personal?

Figura 10

Resultados de la pregunta 10



Nota: Elaboración propia

Análisis:

A partir de los datos obtenidos, acerca de la percepción que tienen los sujetos de muestra en cuanto, a la flexibilización de la jornada laboral y la afectación que esta tiene en su vida profesional y personal, se comprende que el 68% de los encuestados no han adquirido un beneficio con este tipo de jornadas. Esto puede deberse a varios factores como es la forma en la que se implementa este horario flexible, y como esta se encuentra introducida en el desarrollo de las actividades, debido a que esta misma puede llegar a producir jornadas extensas, horarios con difícil adaptabilidad, una mayor carga laboral, lo cual llega a vulnerar el bienestar de los docentes.

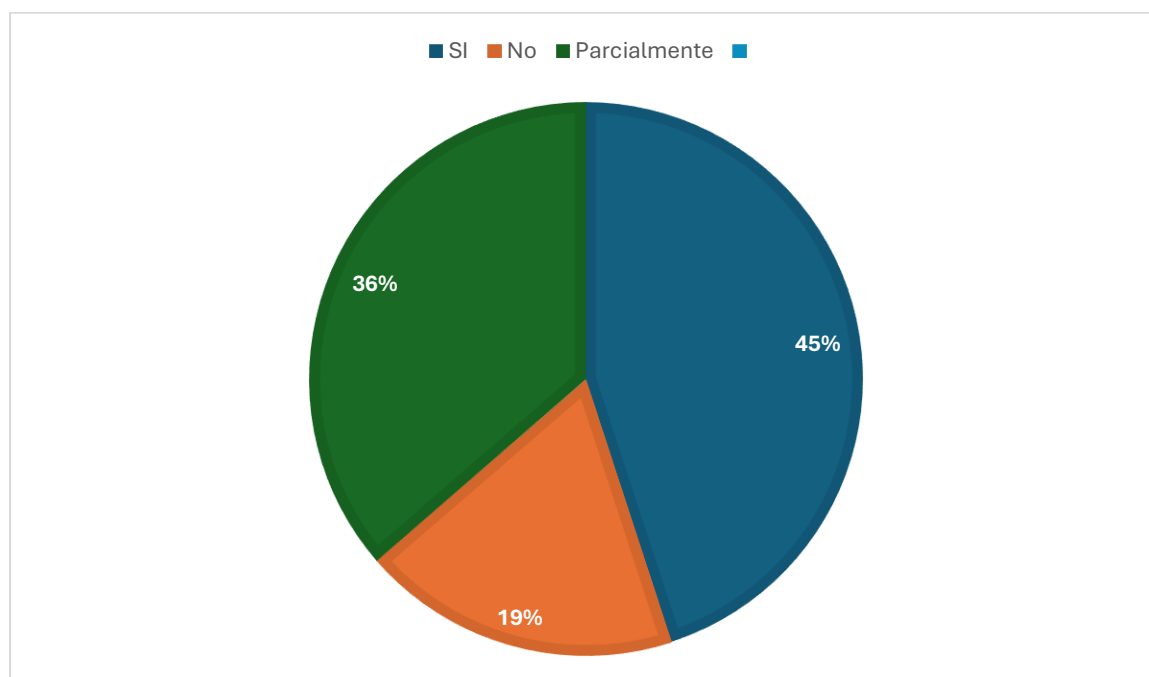
Desde un punto de vista más centrado en lo que se establece en la LOEI, se dice que se busca promover la productividad, mediante nuevas modalidades de trabajo, sin embargo se debe tomar en cuenta que la implementación de la norma puede variar según el contexto social que tienen las diversas instituciones educativas evaluadas en la ciudad de Ibarra, no obstante se debe mencionar que cuando se busca implementar un cambio este siempre deberá regirse a que no se vulneren los demás derechos y que tenga como prioridad el equilibrio de la vida personal con la profesional de todos los docentes.

Por otro lado, el 32% que es de carácter contrario a lo que fue expuesto en párrafos anteriores, consideran que si existe una contribución o mejora al momento de relacionar su vida profesional con su vida personal, es decir, en estos sujetos si se comprende que las reformas son aplicadas de la forma correcta y cumplen con su finalidad, misma que se centra en brindar horarios más adaptables que permitan una correcta sincronía en los tiempos, facilitando las responsabilidades profesionales y personales.

Decima primera pregunta: ¿Considera que los programas de formación continua y capacitación responden a las necesidades reales de su práctica docente?

Figura 11

Resultados de la pregunta 11



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Conforme a los resultados obtenidos de la pregunta, donde se expresa si los programas de formación continua y capacitación responden a las necesidades reales de su práctica docente, se evidencia que la mayoría de los encuestados con el 45% considera que si existe un programa

que les facilita el constante avance para seguir mejorando, el 36% no desconoce que existen capacitaciones y formaciones constantes, no obstante no se siente conformes con lo que transmiten las mismas, y el 19% restante deja en evidencia que estas tácticas no responden a la necesidad docente.

Esta tendencia puede atribuir una percepción favorable hacia los programas de capacitación, pero es necesario mencionar que de igual forma existe una clara limitación en su pertinencia y la forma en la que se está aplicando. Si bien la mayor parte de los encuestados manifiestan que estas herramientas contribuyen con su desempeño profesional, aun así, al existir un alto porcentaje de opiniones que esto se cumple parcialmente deja claro, que dichos programas no cumplen al 100% con los desafíos que pueden afrontar los docentes, como cambios metodológicos o las demandas que puede llegar a tener un sistema educativo en modales virtuales o híbridas.

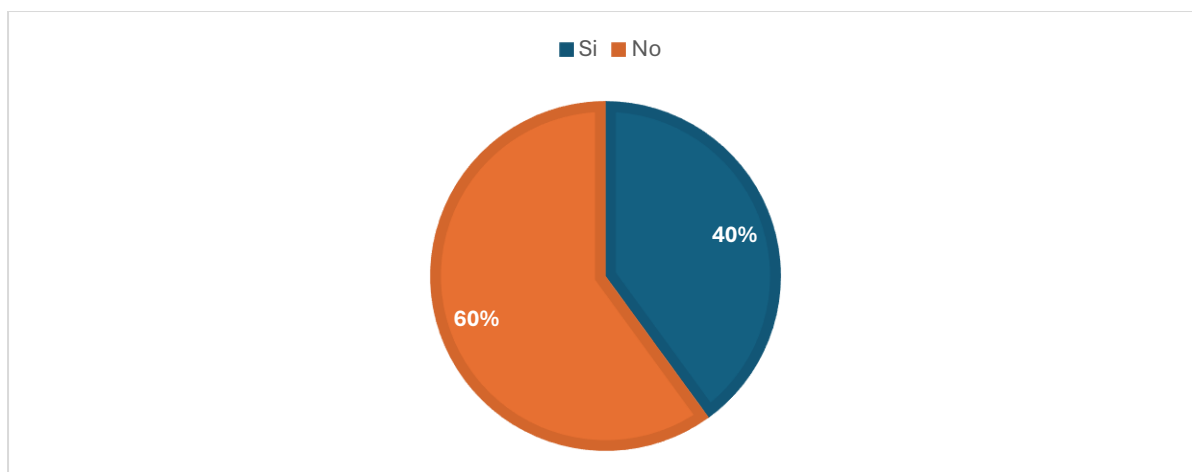
Por ende, se refleja una brecha entre lo establecido en la norma y las expectativas profesionales, aspecto que puede inferir de forma negativa, en el desempeño y la formación pedagógica. En este sentido la LOEI, plantea procesos formativos que no solo transmitan conocimiento textual, sino que se impulsen otro tipo de cualidades como es el uso de nuevas tecnologías, y que exista una adaptabilidad a una sociedad virtualizada, ideología que puede llegar a toparse con diversas dificultades que pueden ser propias de cada maestro, ya sea por temas propios de cada uno como es la diferencia de edades, o inclusive el compromiso que los mismos tienen con las distintas instituciones.

Decima segunda pregunta: ¿Cree que es necesario realizar las nuevas reformas a la

LOEI para garantizar plenamente sus derechos laborales y mejorar la calidad educativa?

Figura 12

Resultados de la pregunta 12



Nota: Elaboración propia

Análisis:

De la obtención de datos referente a esta pregunta, se puede evidenciar un resultado negativo, debido en que la mayor parte de los encuestados considera que no sería necesario que se implementen nuevas reformas, mientras que el 40% restante hace un hincapié en que si deberían existir un cambio. Esto puede provocarse a causa del escepticismo generado en los sujetos frente a los distintos cambios normativos.

Por ende, la negativa no necesariamente hace referencia que los derechos laborales se encuentren garantizados o que el entorno en el que se desenvuelven las funciones docentes sean las óptimas, sino que puede ser una respuesta referente a una desconfianza en la estructura de las reformas, debido a que de las mismas respuestas de los encuestados en preguntas anteriores se puede evidenciar que una reforma no siempre conlleva a un cambio verdadero, o una mejora significativo en las condiciones de trabajo ni el sistema educativo, es decir al plantearse estas reformas, estas mismas pueden ser vistas como simples cambios formales que no logran impactar en la realidad de los actores del sistema educativo.

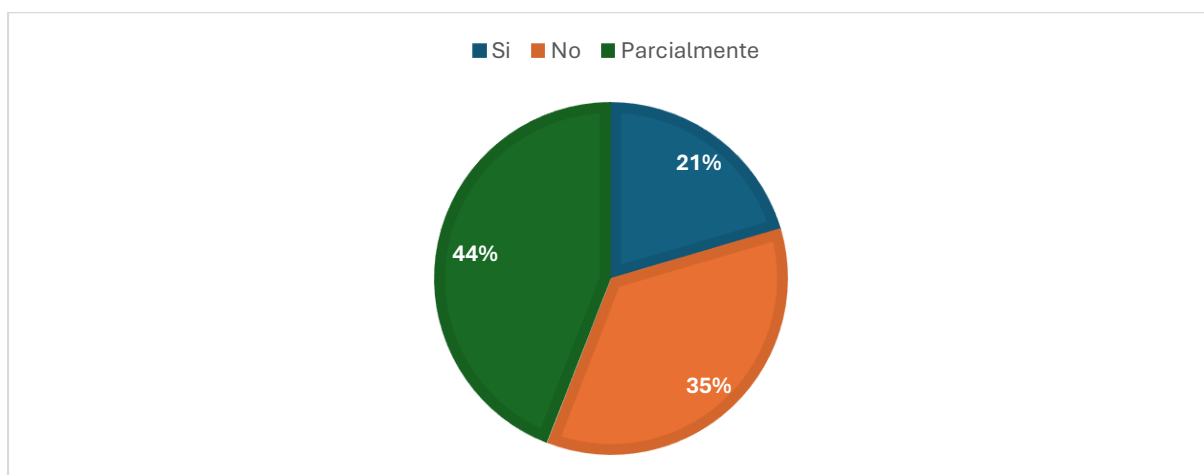
Asimismo, podemos hacer mención que el desconocimiento de la norma y su contenido puede sufrir una mal interpretación al momento de comprender su utilidad y como emplearla, aspecto que puede provocar que esta sea vista como deficiente o irrelevante, y que tanto

docentes, como el cuerpo administrativo de las instituciones y los estudiantes no consideren las reformas para una mejor adaptabilidad en el desarrollo de sus accionares. Por otra parte, del porcentaje que, si considera que deberían existir cambios reconociendo así una falencia en las reformas ya planteadas, y al responder de esta manera, lo perciben como una forma de rellenar vacíos normativos, e inclusive mejorar las condiciones en las cuales se desenvuelve el personal educativo.

Decima tercera pregunta: ¿Considera que, al inicio de pandemia, su institución contaba con los recursos necesarios (tecnología, conectividad, apoyo institucional) para afrontar los retos educativos?

Figura 13

Resultados de la pregunta 13



Nota: Elaboración propia

Análisis:

Los resultados correspondientes a la pregunta permiten evidenciar las limitaciones que enfrentaron los planteles educativos cuando sucedió la emergencia sanitaria, especialmente en temas como: la tecnología, conectividad y apoyo institucional. Conforme a los datos recopilados, el 21% de los encuestados consideran que sus instituciones si contaban con un el recurso adecuado para enfrentar esta situación, mientras que el 35% supieron recalcar que no

contaban con una preparación o con los recursos suficientes, y el 44% restante indicó que solo los poseía de manera parcial.

En primer lugar, se puede hacer referencia que un mayor porcentaje de las instituciones no se encontraban plenamente en la capacidad para afrontar una crisis sanitaria, como fue el COVID-19. Lo cual, expuso de manera evidente todas las falencias y puntos débiles que podía llegar a tener el sistema educativo, de igual forma el porcentaje que aceptó, que parcialmente que existían recursos, mismos que no cumplieron con el garantizar una transición adecuada hacia las distintas modalidades que surgieron debido a la necesidad de seguir desarrollando los ciclos académicos, como fueron las modalidades alternativas de enseñanza como fueron los horarios virtuales e híbridos.

Desde un punto de vista más crítico, esta situación logró evidenciar una fisura entre los principios que se encontraban en la norma y su aplicación, si bien es cierto, por este aspecto surgieron las reformas planteadas en la LOEI en el año 2021, con la finalidad de garantizar una educación de calidad y condiciones de equidad, para el cumplimiento de los estándares y cronogramas educativos; sin embargo, se debe considerar que no todas las instituciones se encontraban en las mismas condiciones, es decir no contaban con las condiciones o los recursos para garantizar los derechos tanto del personal administrativo como sus usuarios.

Así mismo, la falta de recursos tecnológicos y de conectividad, conllevó a que todas las partes asumieran más responsabilidades, generando así una sobre carga laboral que también se mencionó en acápites anteriores, lo que permite corroborar una protección insuficiente en los derechos laborales en situaciones específicas. Por el contrario, del número reducido de respuestas positivas, permiten evidenciar que existen diferentes contextos educativos, aspecto que impulsa a implementar reformas como las que ha tenido la LOEI orientadas en mejorar la calidad de educación, y que se garantice el cumplimiento de la norma, no obstante se deberá tomar en cuenta una forma en que esta se aplique de una forma que llegue a cumplir con lo que

se plantea, para lograr afrontar de la mejor manera imprevistos que pueden llegar a dificultar el desarrollo docente y educativo.

3.2 Resultado de las entrevistas

Las entrevistas se dirigieron a la rectora, al rector, a la coordinadora, a la docente, al docente, quienes tienen pleno conocimiento y son personas que han logrado apreciar los hechos y circunstancias que son objeto de investigación, con lo cual han aportado con su conocimiento y experiencia, conforme se evidencia a continuación:

Tabla 2

Entrevista a la Magister Rosa Almeida, quien hacía de sus veces de rectora del Colegio Universitario UTN, en el periodo de la presente investigación.

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Cómo se abordó en su institución el cambio que supuso la pandemia en el sistema educativo, especialmente en lo relacionado con la organización docente?	<p>Puedo mencionar que el impacto que tuvo la emergencia sanitaria del Covid-19 en el plantel educativo fue significativo, debido que se generó un escenario de incertidumbre y temor a los sucesos de ese entonces, por parte de los estudiantes como los docentes. La institución no se encontraba preparada para una transición abrupta, por lo cual fue necesario realizar un análisis profundo en las realidades socioeconómicas de los docentes y estudiantes, para poder definir así una estrategia pedagógica.</p> <p>Dado que la virtualidad no era la vía más viable para la mayoría de los estudiantes, debido a la limitación de disponibilidad de dispositivos tecnológicos y el acceso al internet, la institución optó por una modalidad que se basaba en guías de trabajo semanal. Donde cada docente elaboraba</p>

sus propias guías acorde a sus horarios y estas eran puestas en conocimiento mediante el medio de WhatsApp, donde interactuaban los docentes con los representantes legales y los alumnos.

Asimismo, se realizaron reuniones telemáticas de socialización, y en el caso de inasistencia se optó por realizar llamadas telefónicas personalizadas, lo cual requería un mayor compromiso docente, para atender problemas sin restricciones estrictas de horarios.

2. ¿Contaba su institución con los recursos humanos, tecnológicos y pedagógicos suficientes para enfrentar los desafíos que surgieron a raíz de la pandemia? La institución no contaba con los recursos tecnológicos necesarios para afrontar la pandemia de manera convencional. Por lo cual, al tener que dirigir las actividades desde los domicilios propios de cada docente, se dependió de los recursos tecnológicos como de conectividad, propios de cada docente.

Desde el punto de vista pedagógico, como se mencionó anteriormente se adaptó un sistema de trabajo mediante guías donde se estructuraban las actividades de trabajo de forma semanal, sin embargo, llegaron a existir casos críticos donde los estudiantes y representantes no contaban con los medios adecuados para esta forma de trabajo, por lo cual se implementaron visitas domiciliarias para la entrega y recepción de actividades, esto gracias a la flexibilidad en las

estrategias adoptadas, lo que permitió la continuidad del proceso educativo en condiciones limitadas.

3. ¿Considera que las reformas postpandemia a la Ley Orgánica de Educación Intercultural han respondido efectivamente a las necesidades y realidades del cuerpo docente de Bachillerato en su plantel?

Desde un contexto institucional, las reformas implementadas a partir de Ley Orgánica de Educación Intercultural y por el Ministerio de Educación priorizaron los derechos del estudiante, lo cual es comprensible dentro del marco legal educativo. Pero es imperante conocer que también se generaron ciertas guías ministeriales y proyectos interdisciplinarios que beneficiaron directamente a los docentes en cuanto a fortalecer su trabajo pedagógico. Si bien estas reformas no respondieron en su totalidad a las necesidades del profesorado, si ofrecieron alternativas que permitieron hacer cara a una situación de emergencia.

4. ¿Cómo se han implementado en su institución las modalidades de enseñanza virtual e híbrida impulsadas por estas reformas?

La implementación de la enseñanza virtual fue limitada y progresiva debido a las situaciones propias de cada individuo, por lo cual, en un principio la institución trabajó mediante una modalidad no virtual basada en guías de trabajo a través de mensajes de WhatsApp debido a las restricciones económicas del estudiantado. Posteriormente, conforme se fortalecieron las capacidades tecnológicas de los docentes, se incorporaron herramientas como Zoom y el correo institucional para el desarrollo de clases virtuales, siempre acompañado de la guía de trabajo semanal.

5. Desde su experiencia, ¿qué tan adecuada ha sido la capacitación que han recibido los docentes para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y pedagógicas? La capacitación docente en un inicio se desarrolló a través de la plataforma Zoom y correo institucional, estos medios se utilizaron para que a través de horarios establecidos entre compañeros podamos fortalecer falencias en las capacidades de la manipulación tecnológica, como ustedes saben, algunos tienen más desarrolladas esas habilidades, otros menos desarrollados. De igual forma se implementaron el uso de tutoriales y un acompañamiento permanente por parte del equipo de sistemas.

Por lo cual, este proceso de capacitación tuvo ciertos percances que fueron resueltos progresivamente, mejorando las habilidades de los docentes para responder a las exigencias pedagógicas y tecnológicas impuestas a raíz de la pandemia.

6. ¿Considera que las disposiciones sobre el derecho a la desconexión digital son accesibles para los docentes? Formalmente, se tomó la decisión de establecer ciertos horarios y parámetros dentro de las guías de trabajo para regular la interacción de los docentes con el alumnado y sus representantes. No obstante, al referirnos en como se suscitaron las cosas el trabajo del docente sobre pasaba el horario laboral, por su compromiso y relación con la comunidad educativa.

7. ¿Las reformas de la LOEI han fortalecido el bienestar laboral y profesional de los docentes, en qué aspectos se han fortalecido el bienestar sanitaria y la reincorporación progresiva del sistema presencial, se entró en un proceso de nivelación, entonces hubo un desfase bastante fuerte con respecto al desarrollo del

evidencia esto y en cuáles currículos y por eso en este caso los compañeros empezaron a considerar que aún hay que trabajar solo lo que es las destrezas con criterio de desempeño e debilidades? imprescindibles, en base a eso se pusieron a hacer la nivelación y el refuerzo académico. Dentro de la realidad institucional se brindó para toda la comunidad educativa las recomendaciones respectivas con respecto a las normas de bioseguridad, lo que ayudaría a cumplir con el entorno adecuado para efectuar las labores diarias.

Nota: Elaboración propia

Análisis:

De la entrevista realizada a la magister Rosa Almeida, se puede evidenciar que la crisis sanitaria que surge a través del COVID-19 en el año 2020, constituyó un punto de quiebre que permitió evidenciar las deficiencias que tenía el sistema educativo, como se evidenció en aspectos tecnológicos, socioeconómicos y pedagógicos, además supo expresar que la institución educativa, no se encontraba preparada para una transición tan compleja hacia modalidades virtuales, lo que fomentó el uso de estrategias emergentes, tomando en consideración las necesidades y situaciones en las que se encontraban tanto docentes como estudiantes, sin dejar de lado los lineamientos y tradiciones del sistema educativo.

De la misma manera, se puede apreciar que, de parte de la institución existió un cambio en la flexibilización pedagógica, misma que fue forzada a cumplir con los estándares y las mallas curriculares de los ciclos académicos, esto fue, mediante la implementación de guías laborales semanales, mediante aplicativos móviles o visitas controladas, comportamiento que deja en evidencia que sí existió una inclusión y el acceso a las facilidades de estudio. No obstante, esta realidad también permite apreciar que se generó una sobrecarga laboral hacia

los docentes, es decir se puede decir que esta adaptación tuvo como eje central el compromiso del profesorado.

Además, de conformidad con las reformas emitidas por la LOEI y operaciones ministeriales de educación, se buscó una mayor protección en la parte más vulnerable, que en este caso eran los estudiantes, lo cual resulta muy acertado en cuanto a un enfoque garantista de la ley. Sin embargo, se podría hacer un énfasis que las reformas no lograron atender en su totalidad las necesidades de los docentes, sino más bien fueron un apoyo direccional a como fortalecer su trabajo pedagógico en un contexto de emergencia, como se evidencio al momento de la transición de modalidades virtuales e híbridas, la entrevista revela que esto fue proceso progresivo y desigual, dependiendo de las diversas situaciones propias de cada individuo.

Así también, se puede tomar el enfoque de que la capacitación docente fue un punto clave para sobrellevar la situación de pandemia aquí, podemos hacer hincapié en que existió una formación colaborativa, acompañamiento técnico y el uso de plataformas digitales. Por último, se puede comprender un punto crítico, en el derecho a la desconexión digital, debido a que a pesar de que existía un horario establecido y parámetros de interacción, estos no fueron respetados, lo cual pondría en riesgo el bienestar docente, aspecto que se vería afectado hasta el retorno progresivo a la presencialidad, mismo que debería tener en consideración medidas estructurales, y de bioseguridad, con la finalidad de erradicar estos problemas y volver así a una estabilización en el sistema educativo.

Tabla 3

Entrevista a la Magister Miriam Paspuezan, quien hacía de sus veces de rectora del Colegio Universitario UTN, en el periodo de la presente investigación.

PREGUNTA	RESPUESTA
-----------------	------------------

1. ¿Cómo se abordó en su institución el cambio que supuso la pandemia en el sistema educativo, especialmente en lo relacionado con la organización docente?

En la Unidad educativa Luis Leoro Franco, existió un impacto inmediato y disruptivo apenas se dio la emergencia sanitaria, situación que nos puso en alerta máxima, debido a que no existía una planificación clara ni una estructura definida para ejecutar, lo que conllevó a tener diversas reuniones con la directiva y los coordinadores de cada área, donde se tomó en consideración las disposiciones que emitió el ministerio de educación, tras varios días de buscar como solventar esta problemática, la institución se decidió por un plan de estudio más estructurado como fue solventar la enseñanza a través de la ayuda de los padres, y un seguimiento por parte de los docentes, lo que permitió sostener el proceso educativo, aun así se enfrentaron a diversas limitaciones, ya que las directrices no se ajustaban a la realidad institucional .

2. ¿Contaba su institución con los recursos humanos, tecnológicos y pedagógicos suficientes para enfrentar los desafíos que surgieron a raíz de la pandemia?

Desde un punto de vista objetivo, no se contaba con los recursos humanos, tecnológicos ni pedagógicos suficientes para afrontar de manera inmediata los desafíos que se generaron a partir del virus COVID-19, además las circunstancias socioeconómicas, tuvieron una repercusión de forma negativa , ya que no se contaban con los medios o recursos para entablar un cambio tan brusco e inmediato en la modalidad de educación sino que esta tuvo que ser progresiva, y con los medios que contaban los docentes, es decir estos asumieron el protagonismo al momento de

cumplir con sus deberes como docentes, y que el sistema educativo no se vea afectado. Si bien las disposiciones normativas planteaban una transición a modalidades virtuales o híbridas, la práctica de esta fue gradual e improvisada, pero a partir de esto con las reformas más actuales se puede evidenciar que al emplear estas modalidades existen discrepancias menores.

3. ¿Considera que las reformas postpandemia a la Ley Orgánica de Educación Intercultural han respondido efectivamente a las necesidades y realidades del cuerpo docente de Bachillerato en su plantel?

Toda reforma es bien vista, ya que estas representan un avance o mejora en el sistema educativo, en este caso se pudo apreciar una insistencia en solventar problemáticas con la emergencia sanitaria, la organización del trabajo docente, y las nuevas modalidades educativas. No obstante, como se mencionó anteriormente las reformas no se pudieron implementar de forma inmediata debido a la realidad de los docentes y alumnos, por lo cual el plantel si conllevó una afectación inicial significativa, ya que muchas disposiciones se encontraban limitadas, por los recursos y por la realidad institucional, lo que dio paso a que los docentes y autoridades utilizaran adaptaciones informales para cumplir con su trabajo.

4. ¿Cómo se han implementado en su institución las modalidades de enseñanza virtual e interactiva?

La implementación de estas modalidades fue de carácter progresivo, pero muy complicado, ya sea por la falta de recursos o resistencia tecnológica, aspectos que crearon una sobrecarga laboral, por lo cual se llegó a evidenciar una brecha en lo normado y las capacidades del plantel, de igual

híbrida impulsadas por estas reformas? forma la limitación socio económica de los estudiante era un tema complicado de conllevar, debido a que existían hermanos que no podían compartir la herramienta tecnológica, debido al horario paralelo, por lo cual este tipo de modalidad si afecto al desarrollo educativo. A pesar de ello, las reformas si han contribuido, para que en un futuro las transiciones de las modalidades sean más eficientes, ordenadas y que cuenten con un mayor respaldo institucional.

5. Desde su experiencia, ¿qué tan adecuada ha sido la capacitación que han recibido los docentes para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y pedagógicas? De la misma manera, la capacitación docente fue uno de los temas más tratados en ese tiempo, debido a que se debieron optar por diversos métodos para que exista una correcta adaptación por parte de los mismos, debido a que no todos los docentes contaban con las mismas capacidades al relacionarse con las herramientas tecnológicas y virtuales, lo cual exigía un mayor esfuerzo individual. Posteriormente, se implementaron proceso de capacitación más estructurados acorde a las necesidades propias de cada individuo, lo cual les podrá facilitar el cumplimiento de sus actividades pedagógicas, y evitar factores de riesgo como el cansancio mental, el estrés u otros tipos de afectaciones que podrían haber tenido los docentes.

6. ¿Considera que las disposiciones sobre el derecho a la desconexión para poder erradicar factores de riesgo como se los menciono en la pregunta anterior, esto, debió a los horarios flexibles que

digital son claras y no permitan un correcto balance entre la vida profesional y accesibles para los docentes? la vida personal. No obstante, durante la crisis sanitaria esto no estuvo presente ni bien definido, de la misma manera se debe tomar en consideración que cada establecimiento educativo cuenta con planes de trabajo y estructuras funcionales propias, lo cual puede influir en las labores fuera del horario correspondiente a cada uno de los docentes.

7. ¿Las reformas de la LOEI han fortalecido el bienestar laboral y profesional de los docentes? ¿En qué aspectos se evidencia esto y en cuáles considera que aún hay debilidades?

Desde mi punto de vista profesional, puedo expresar que las reformas si buscan contribuir un avance en el bienestar laboral y profesional de los docentes, principalmente en el reconocimiento de derechos, además busca erradicar problemas como la sobrecarga laboral y formalizar mecanismo de estudio que permitan una mayor transparencia, estabilidad y claridad en el ejercicio profesional docente, que cada uno desarrolla en las aulas.

Nota: Elaboración propia

Análisis:

De la presente entrevista se puede evidenciar distintas falencias estructurales, que motivaron y justificaron a las reformas emitidas en la Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI). En primer lugar, se manifiesta que a partir de la emergencia sanitaria se generó un colapso en la organización docente, ya que la institución no contaba con una planificación ni con una estructura clara para afrontar un cambio en el sistema operativo de la funcionalidad de clases, lo cual conllevó a tomar medidas informales, mismas que si se adaptaban a la realidad institucional.

Además, se menciona que las reformas que se buscaban implementar eran positivas en cuanto a su enfoque para tratar la crisis sanitaria, tales como la organización docente y la regulación de nuevas modalidades educativas. Sin embargo, esto no se pudo implementar de forma inmediata, debido a que, la institución no contaba con los recursos necesarios para poder enfrentar un desafío tan grande como fue la pandemia, y que existían factores que no ayudaban a la aplicación de la norma como eran las condiciones socio económicas, lo que dificultó la implementación de protocolos de contención o de adaptación a la transición a nuevas modalidades de sistemas educativos, como la educación virtual e híbrida, en este punto se debe mencionar que el progreso fue limitado, porque se optaron por métodos que no coincidan con las capacidades reales del plantel.

Otro punto a destacar, es la capacitación docente donde se identifica un punto crucial para el proceso de adaptación, por lo cual los docentes tuvieron que recurrir a esfuerzos individuales para solventar exigencias o dificultades propias de cada uno, en relación a la tecnología y como esta podría servirles para el desarrollo de sus planes de trabajo, punto que se encuentra reforzado en la actualidad, y que tiene la finalidad de eliminar factores que pueden poner en una situación de vulnerabilidad a docentes y alumnos.

Tabla 4

Entrevista al licenciado Marco Mafla, quien hace sus veces de rector de la Unidad Educativa Presidente Velasco Ibarra.

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Cómo se abordó en su institución el cambio que supuso la pandemia en el sistema educativo, inmediata, es decir se recurrió a medidas organizadas y	Las modificaciones que sugieran por la pandemia representaron un desafío laboral e institucional de mucha complejidad, debido a que se debió actuar de forma organizada y

especialmente en lo completaría que se encontraban fuera del protocolo. No relacionado con la obstante, desde la rectoría se priorizo el cumplimiento de las organización docente? disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación, aun que estas no se encontrar acordes o satisficieran las necesidades que realmente tenía el plantel, por lo cual se establecieron lineamientos claros para la reorganización del trabajo docente, y como se iba a plantear la forma de trabajo desde cada uno de los hogares, esto a partir del encierro en el cual nos llegamos a encontrar.

2. ¿Contaba su institución con los recursos humanos, tecnológicos y pedagógicos suficientes para enfrentar los desafíos que surgieron a raíz de la pandemia? De manera objetiva, puedo hacer mención que la institución si contaba con los medios tecnológicos para implementar clases virtuales, la problemática surgió cuando el estado de emergencia no permitió la salida de los domicilios por el riesgo de contagio del virus, por lo cual tanto los docentes tuvieron que trabajar con sus propios recursos tecnológicos, y de igual forma los estudiantes del plantel educativo, cabe mencionar que en el caso que no se pudiese tener el acceso a los medios para desenvolverse en esta modalidad, se implementaron opciones alternativas, como el material complementario de infografías que contenían los contenidos que se debían tratar en los distintos ciclos escolares, para asegurar el cumplimiento del programa educativo, y que el estudiantado no pierda el acceso a la información.

3. ¿Considera que las reformas postpandemia a la que tiene el sistema para reorganizar el sistema educativo,

Ley Orgánica de Educación para que este mejore y evolucione para beneficio de todas las Intercultural han respondido personas, como en este caso fue adaptar la estructura efectivamente a las educativa para frontear una crisis sanitaria, por lo cual estas necesidades y realidades del reformas fueron parcialmente de ayuda, ya que se necesitó de cuerpo docente de otras medidas para poder controlar completamente la Bachillerato en su plantel? situación escolar.

4. ¿Cómo se han La realidad institucional, fue muy diferente a otras implementado en su instituciones debido a que al principio se manejó un sistema institución las modalidades asincrónico, mediante correos a los padres de familia o a de enseñanza virtual e través de dispositivos móviles en el aplicativo de WhatsApp, híbrida impulsadas por estas para después de un tiempo implementar una modalidad reformas? virtual, acompañado de un sistema de un portal web en el cual tanto alumnos y docentes podían socializar los materiales de clases, deberes o evaluaciones.

5. Desde su experiencia, Desde mi experiencia las capacitaciones siempre son lo ¿qué tan adecuada ha sido la mejor, debido a que si estas no existieran el sistema educativo capacitación que han quedaría obsoleto y los docentes, se irían desactualizando, recibido los docentes para por lo que en la institución a pesar de que existieron adaptarse a las nuevas capacitaciones siempre si impartió la ideología de un auto exigencias tecnológicas y aprendizaje, hasta que los procedimientos se sistematicen y pedagógicas? se mejore la dinámica de interacción entre los alumnos y docentes de la institución.

6. ¿Considera que las Enfrascándonos en el marco normativo, estas disposiciones disposiciones sobre el son correctas para cumplir con los derechos laborales, no

derecho a la desconexión obstatante, existen situaciones que no permiten que esto se digital son claras y cumpla en su totalidad ya sea por una carga aboral, o accesibles para los docentes? planificaciones que se llegan a extender fuera del horario laboral, ya sea por exigencias institucionales como desarrollos de eventos educativos, capacitaciones, e inclusive la dedicación y compromiso de cada uno de los docentes.

7. ¿Las reformas de la LOEI han fortalecido el bienestar laboral y profesional de los docentes? ¿En qué aspectos se evidencia esto y en cuáles considera que aún hay debilidades?

Las reformas han permitido colocar el bienestar docente en el centro del debate educativo, reconociendo la importancia de condiciones laborales más justas y humanas para el ejercicio de la profesión. No obstante, en la práctica, su impacto ha sido desigual, ya que aún persisten debilidades en la aplicación efectiva de estas disposiciones. Estas falencias se evidencian con mayor fuerza en contextos que presentan limitaciones estructurales, como la falta de recursos, sobrecarga laboral y escaso acompañamiento institucional, lo que dificulta que los beneficios previstos en la normativa se traduzcan en mejoras reales y sostenidas para los docentes.

Nota: Elaboración propia

Análisis:

A partir de la información proporcionada por el señor rector, se evidencia una postura institucional marcada por el apego a la normativa vigente y por la valoración de la responsabilidad profesional del docente como un pilar fundamental para sostener el sistema educativo durante la crisis sanitaria. En este contexto, se puede inferir que la continuidad del proceso educativo dependió, en gran medida, del compromiso, la adaptabilidad y el esfuerzo del profesorado, más que de la existencia de una estructura institucional plenamente preparada

para afrontar una situación de emergencia de tal magnitud. Asimismo, se reconoce que la normativa vigente sirvió como un marco de referencia y apoyo para el adecuado cumplimiento del rol educativo.

Sin embargo, también se señaló que, frente a escenarios excepcionales, resulta necesario contemplar alternativas flexibles que permitan responder de manera más adecuada a las necesidades reales de la comunidad educativa. Estas decisiones deben priorizar siempre el bienestar tanto del estudiantado como del profesorado. En este sentido, el respeto y cumplimiento de la ley no se contraponen a la posibilidad de futuras reformas; por el contrario, constituye una base sólida para identificar falencias y promover modificaciones orientadas al fortalecimiento del sistema educativo y a la mejora de las condiciones en las que se desarrolla la labor docente.

Tabla 5

Entrevista a la licenciada Alba Peña, directora de finanzas de la coordinación zonal 1 de educación.

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Cómo impactó la pandemia en la modalidad de trabajo de los docentes, en sus condiciones laborales y en la organización institucional, en relación con las modalidades virtuales?	Desde un punto de vista más técnico, de lo que se pudo evidenciar es que, la pandemia provocó un cambio inmediato en la modalidad de trabajo docente, obligando el uso de formas alternativas de aprendizaje como fueron las video conferencias y plataformas digitales. Esto surgió a través de una planificación progresiva, aspecto que concluyó en que los docentes trabajaran desde casa utilizando sus propios recursos tecnológicos y de conectividad.

2. ¿La pandemia y las reformas educativas generaron cambios en la remuneración o estabilidad económica de los docentes?

No se registraron cambios o variaciones en cuanto a la remuneración que llegaban a percibir los docentes durante esta emergencia sanitaria, es decir que los salarios se mantuvieron iguales, y tampoco existió algún tipo de compensación económica, ni regulaciones económicas vinculadas al teletrabajo o a las reformas educativas que fueron implementadas en ese periodo.

3. ¿Qué tipo de inversión realizó el Ministerio de Educación para enfrentar la pandemia y considera que estos recursos fueron suficientes para cubrir las necesidades de los docentes?

El ministerio de educación realizó una inversión limitada, centrada exclusivamente en la adquisición de mascarillas y productos de limpieza, esto referente a subsanar las medidas de bioseguridad, estos implementos fueron entregados a las instituciones educativas, es decir que no se brindó herramientas que pudiesen cubrir las necesidades producidas por la pandemia, esto debido a la condición crítica en que se encontraba el sistema de educación, por lo cual únicamente se cumplió con el presupuesto asignado, y mas no una inversión complementaria para el desarrollo integro.

4. ¿Qué tipo de apoyo institucional recibieron los docentes en cuanto a bienestar emocional, capacitación y dotación de recursos tecnológicos durante la pandemia?

Se maneja desde una perspectiva propia de cada institución, por ende, cada una tuvo que sobrellevar de la mejor forma las adversidades que se les prestaron debido a la pandemia, esto debido a que se no se facilitó medios como acceso al internet ni equipos tecnológicos, siendo los docentes quienes tuvieron que asumir este tipo de responsabilidades, por la dependencia laboral que contaban con sus instituciones.

5. ¿Qué relación tuvieron las reformas de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, con las condiciones laborales docentes durante la pandemia y cuál es el nivel de conocimiento sobre esta normativa?

De lo que recuerdo, de lo que se pudo evidenciar es que las reformas de la LOEI no tuvieron una incidencia directa, ni visible en las condiciones sociales y laborales durante el periodo de pandemia, y que no existió una socialización adecuada de las reformas, además, el conocimiento de la norma se encuentra limitado, restringiéndose a que las leyes solo son consideradas para un área legal, y también se debe tomar en consideración que la problemática del COVID-19, no permitió que ninguna de las instituciones desarrollen sus actividades con normalidad limitando así el funcionamiento de todas las estructuras públicas.

Nota: Elaboración propia

Análisis:

De la información recopilada de la licenciada Alba Peña, demuestra que existió una limitada inversión estatal y que las reformas establecidas en la LOEI, no pudieron ser aplicadas de una correcta forma, esto pudo deberse a que la emergencia sanitaria afectó a todo el mundo en general, limitando todos los accioneros de las personas, y además, se tuvo que priorizar otros aspectos y derechos como fue el derecho a la salud, como se menciona que una parte de la entrevista los recursos financieros buscaban combatir temáticas de mayor prioridad, como fue cumplir con los requisitos de bioseguridad, para poder tener un retorno progresivo a las aulas y dejar de lado modalidades virtuales e híbridas, por lo cual se tuvo un mayor énfasis en aspectos sanitarios para combatir el virus COVID-19. Pero por otro lado llegaron a existir, gastos operativos que generaron una carga económica adicional a los docentes, afectando otros derechos y dejando como ineficaz a la norma.

Tabla 6

Entrevista a la licenciada María Untuña, docente de la unidad Educativa Luis Leoro Franco.

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>1. ¿Usted como profesional considera que ha existido un cambio en su práctica docente y la organización de su trabajo a partir de la experiencia vivida durante y después de la pandemia?</p>	<p>Desde mi vasta experiencia como docente, puedo hacer referencia que, de la situación vivida en la pandemia, y después de la misma mi vida laboral si tuvo un cambio muy drástico, como fue pasar de una modalidad presencial a una tipología de enseñanza híbrida, aspecto que fue muy abrumador y complejo para mi persona. Motivo por el cual muchas veces me tuve que replantear la forma en la cual planificaba mis clases, y de cómo acercarme a los estudiantes, y eso sin mencionar el cómo me costó realizar evaluaciones que logren demostrar si se cumplió con los objetivos establecidos en la guía docente. Por lo cual después de pandemia y aun así mantener ciertos aspectos en cuanto a la digitalización me vi obligada a salir de mi zona de confort.</p>
<p>2. ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha enfrentado como docente para adaptarse a las modalidades virtuales e híbridas, tanto en el nivel pedagógico como tecnológico?</p>	<p>En mi caso la principal dificultad que yo afronte fue la adaptación de los medios tecnológicos y su manejo, esto se debe a que mi generación no contaba la facilidad que ahora tienen los jóvenes para manipular los aparatos electrónicos, es decir si fue un reto muy grande relacionarme con plataformas digitales, grupos de mensajes entre alumnos y padres de familia, esto debido a que yo siempre me mane de una forma más tradicional, de igual forma cuando tenia que</p>

realizar aspectos tecnológicos yo recurría a mi hijo o algún compañero más experimentado para que me colaboren con las herramientas tecnológicas y pueda acceder a las clases o enviar tareas. De la misma manera el adaptar mis contenidos y estrategias de enseñanza, para que los alumnos no pierdan el interés me resultó un poco estresante y complejo, pese a que se nos capacitó, yo no podía hacerlo rápido o muchas de las veces mis materiales de apoyo no se veían como hubiese querido.

3. ¿Considera que existe o existió una sobre carga laboral y la disponibilidad permanente durante la educación no presencial, y que esto haya repercutido en su bienestar personal y desarrollo profesional?

Si, esto debido a que yo llegue a quedarme hasta muy altas horas de la noche realizando materiales complementarios como diapositivas, además de que existió una disponibilidad permanente para alumnos y docentes los cuales me contactaban con contactarme en todo el día, y yo tenía que solventar todo tipo de inquietud para que estos no se pierdan o lleven el aprendizaje optimo. Sin embargo, luego de tantos años transcurridos puedo decir que esto fue bueno porque me obligo a actualizarme con las nuevas eras y esto ya no me hace sentir obsoleta.

4. ¿Considera que existió una valoración al momento de realizar capacitaciones y que el acompañamiento fue el adecuado para responder las necesidades?

Considero que si existió una valoración, pero esta fue muy generalizada, y no se tomó en consideración diversos aspectos como las edades o si existían capacitaciones previas que permitan una complementación, con lo que se buscaba implementar con las capacitaciones urgentes, que surgieron a partir de la crisis sanitar, las personas que no contábamos

exigencias que surgieron a con bases sólidas para la manipulación de medios
través de la pandemia? tecnológicos si tuvimos ciertas dificultades, porque fue un
cambio abrupto la transición de modalidades.

5. ¿Conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y considera que esta requiere nuevas reformas para responder de mejor manera a la realidad actual docente?

Si la conozco de una manera muy general, personalmente considero que las reformas existentes si contribuyen con el desarrollo de las actividades, pero en el caso de llegar a modificarse, se debería tomar en cuenta todos los aspectos o factores que pueden llegar a vulnerar una educación integra, es decir que no solo se tome aspectos académicos, sino también como los socioeconómicos y del bienestar docente, ya que muchas veces somos nosotros quienes afrontan toda la carga para que los alumnos se desarrollen de la mejor manera.

Nota: Elaboración propia

Análisis:

A partir de lo que menciona la docente María Untuña, se hace un énfasis en que la pandemia, si provoco un gran cambio en su vida laboral, y su práctica docente a partir de la misma, tuvo que enfrentar diversos cambios tanto pedagógicos, como organizacionales, esto a raíz de una transición a una modalidad totalmente diferente a la que ella ya tenía controlada, como fue la implementación del entorno virtual e hibrido, mediante el uso de plataformas o clases virtuales.

Aspectos muy relevantes para la educación que se desarrolla en la actualidad, debido a que se dejó en evidencia que los cambios generacionales, si influyen al momento de desarrollar las actividades diarias, de igual forma este cambio trajo consigo diversos aspectos como fue la

sobre carga laboral, y una disponibilidad permanente por parte del docente y otros, también sirvió para la actualización docente y que este no se quede obsoleto conforme a la evolución que va teniendo la sociedad, por lo cual, este cambio de modalidades no se realizó de la manera más óptima y eficaz, debido a que las reformas no contemplaban todos los aspectos necesarios para cumplir con las necesidades propias del estudiantado y el profesora. Sin embargo, se puede decir que los cambios implementados a la normativa y las disposiciones si contribuyeron para que los docentes tengan una guía o bases de cómo actuar para cumplir con el cronograma laboral de la mejor forma.

Tabla 7

Entrevista al licenciado Patricio Teran, ex docente de la unidad Educativa “San Francisco”, en el periodo de la presente investigación.

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>1. ¿Usted como profesional considera que ha existido un cambio en su práctica docente y la organización de su trabajo a partir de la experiencia vivida durante y después de la pandemia?</p>	<p>En primer lugar, a raíz del suceso de la pandemia, pues nosotros como docentes tuvimos que adaptarnos a las nuevas tecnologías y al uso de contenido multimedia y contenido en línea para poder alcanzar las metas de aprendizaje con nuestros estudiantes. Ya que la presencialidad no era posible debíamos buscar distintas maneras, alternativas y métodos por los cuales alcanzar los mismos objetivos, pero de una manera más innovadora, e informal, es decir más ajustada a las necesidades de la época. Así también nos encontramos con dificultades para adaptarse a dicha modalidad, ya que no todos los docentes tienen la misma habilidad o aptitud para manejar dispositivos electrónicos y medios digitales, en mi</p>

caso tuve que ayudar a manjar estos medios a colegas del área que tenían una edad más avanzada.

2. ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha enfrentado como docente para adaptarse a las modalidades virtuales e híbridas, tanto en el nivel pedagógico como tecnológico?

Fue un desafío a nivel generacional en muchas ramas de la docencia, especialmente en aquellas generaciones más antiguas, las cuales no están tan acostumbradas al uso y manejo cotidiano de dichos aparatos, o no contaban con la suficiente capacidad para manipular estos elementos. El impacto en la carga laboral pues se vio, si bien en cierta parte reducido al no existir materiales físicos o tareas para revisar, en otra parte se compensó ya que había que planificar muchos más medios de información, muchas más fuentes, muchas más actividades, las cuales debían ser difundidas de manera constante y progresiva en canales de comunicación como redes sociales o portales institucionales en los cuales los estudiantes podían cargar sus diferentes actividades, recuerdo que la herramienta que más se empleo fue el portal digital Moodle, en el cual los estudiantes, tenían que informarse de dichos acontecimientos, tareas, trabajos o todo lo relacionado a su educación. La modalidad virtual o híbrida afectó directamente a la educación en como la conocíamos, ya que ahora debemos poner un mayor énfasis a los medios digitales, multimedia y en línea para poder alcanzar objetivos, metas y resultados de aprendizaje con las generaciones más jóvenes, ya que ellos tienen una aptitud natural para el manejo de dichos artefactos.

3. ¿Considera que existe o existió una sobre carga laboral y la disponibilidad permanente durante la educación no presencial, y que esto haya repercutido en su bienestar personal y desarrollo profesional?

El desempeño y el bienestar personales van de la mano con que el docente tenga un espacio de trabajo adecuado y un grupo de estudiantes que respalden sus decisiones y su cátedra, por lo cual, pude sentir que el desempeño profesional es siempre constante, por lo cual el suceso de la pandemia permitió a muchos docentes actualizar sus métodos de enseñanza, no solamente en el medio local, en nuestro país o en nuestras ciudades, sino a nivel mundial, a una escala global. La capacitación y el acompañamiento recibido para responder a estas exigencias educativas surgidas en el contexto de la postpandemia fueron constantes, de manera que nosotros como individuos tengamos la competencia y la capacidad necesaria para cumplir con cualquier requerimiento, necesidad o requisito que nuestros estudiantes tengan con respecto a su educación en este entorno virtual.

4. ¿Considera que existió una valoración al momento de realizar capacitaciones y que el acompañamiento fue adecuado para responder las exigencias que surgieron a través de la pandemia?

Considero que a partir de la experiencia antes descrita se evidencia que, si existió una forma de catalogar y evidenciar el funcionamiento del acompañamiento institucional, especialmente en el contexto de la post pandemia. Ya que en la institución se reconoció que las exigencias de los entornos virtuales van a seguir implementándose, debido a su funcionalidad y eficiencia al momento de facilitar el desarrollo pedagógico, siempre y cuando se encuentren bien encaminadas y cumplan con el plan de trabajo de cada docente. De tal forma que tanto docentes como alumnos nos

desarrollemos conforme a los avances que va teniendo la sociedad.

5. ¿Conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y considera que esta requiere nuevas reformas para responder de mejor manera a la realidad actual docente?

Podría inferir que la constante actualización de las normas es de carácter positivo, ya que la educación está conformada por diferentes partes, y estas deben encontrarse en armonía, como en el contexto antes mencionado se buscó una respuesta a la realidad que se encontraba pasando la sociedad, sin dejar de lado el bienestar institucional, estudiantil y docente, ajustando así el sistema educativo para un beneficio de todas las partes. No obstante, se puede recalcar que existieron aspectos como el interés propio de cada maestro de exigirse un poco más, aspectos que no serían valorados en la normativa, y como muchas veces se desconoce de las leyes, no sabríamos como actuar.

Nota: Elaboración propia

Análisis:

El docente logra reconocer que al presentarse una adversidad tan significativa como fue la emergencia sanitaria, tuvieron que replantarse muchas situaciones para el correcto desenvolvimiento de por parte de los docentes, como fue el incorporar de manera abrupta el entorno digital, cambio que afectaría en aspectos técnicos, metodológicos y pedagógicos, debido a que se debió implementar formas de enseñanzas más flexibles, innovadoras e inclusive de carácter informal. De igual forma, en esta obtención de datos se hizo mención en que el proceso de adaptación no fue homogéneo, debido a que existía una brecha generacional y digital, donde se destacó la voluntad y el compañerismo para sustentar esta problemática, y cumplir así con los cronogramas previstos.

Por consiguiente, se hizo mención que las capacitaciones eran indispensables para que se dé una correcta adaptación a la nueva realidad educativa que continúa vigente, es decir que a partir de estos sucesos el entorno virtual se consolidó como eje fundamental para la educación moderna, siempre y cuando esto se encuentre orientado de la forma correcta es un beneficio para todas las partes, por ende el uso de estas herramientas debe contar de un acompañamiento institucional, y debe encontrarse alineado con la planificación docente y los objetivos educativos. Para finalizar, se hace referencia a la normativa vigente, con una postura reflexiva, donde se reconoce su importancia y la evolución de esta, pero no deja de lado que el desconocimiento de esta puede crear grietas en el sistema educativo.

3.3 Discusión

Del presente trabajo de investigación se puede afirmar que la pandemia de COVID-19 actuó como un potencial detonante de fricciones estructurales preexistentes en el ámbito escolar, de nuestro sistema educativo ecuatoriano, principalmente en aspectos como las condiciones laborales del personal docente, la necesidad de una transformación en las modalidades de enseñanza, esto se pudo deducir gracias a las herramientas de recopilación de información, donde tanto en entrevistas como encuestas aplicadas, exponen que a partir de la pandemia se tuvieron que tomar medidas urgentes, lo que conllevó a emplear modalidades no presenciales, mismas que desarrollaron un contexto de escasa preparación institucional, debido a limitaciones tecnológicas o desigualdades en el entorno socio económico, características que obligaron a los docentes a asumir un rol más céntrico y protagónico para sostener los distintos ciclos escolares.

Desde un punto de vista enfocando en la situación organizacional, las medidas que se tomaron para solventar soluciones fueron de forma pragmáticas y adaptativas, más que en modelos pedagógicos conformes a las necesidades de las distintas situaciones, propias de cada institución. La utilización de planes semanales, y guías progresivas personalizadas a cada

estudiante y familiares de estos, permitieron evitar un colapso en el ámbito educativo, pero también configuraron una disposición de trabajo con ampliación de funciones docentes y una pérdida de límites en la jornada laboral.

Un aspecto generalizado, es el compromiso por parte de las instituciones, y el traslado implícito de la responsabilidad digital, virtual y situacional hacia los docentes de bachillerato de la ciudad de Ibarra. Por lo cual, los resultados cuantitativos dejan en evidencia que existió una escasez en cuanto a los recursos tecnológicos para que exista una conectividad total, esto se debió a la implementación heterogénea de funciones debido a la pandemia. Así mismo la UNESCO (2024), hace referencia a que a partir de la crisis sanitaria la tecnología digital se convirtió en un medio esencial para el desarrollo educativo; los países que no contaban con un sistema integrado de Tecnología de la Información y Comunicación (TICS), dejaron a un cierto porcentaje de alumnos sin el correcto acceso a la información. Además, esta ONG, apoya el uso de medios tecnológicos, con la finalidad de mejorar la pertinencia y la calidad del aprendizaje.

Por consecuente, las reformas incorporadas durante y después de la pandemia a la LOEI, tenían como finalidad introducir un cambio normativo, preservando los derechos laborales y mejorando su alcance hacia el estudiantado y profesorado, para que exista una mejora en el modo que desarrollaban sus actividades. No obstante, de los hallazgos de la investigación permiten identificar un desfase entre la norma y su aplicación; esto se debería a diversos factores como fueron: el encierro, la preocupación entorno a la salud, enfermedades psicológicas y emocionales, y sobre todo el desconocimiento de la norma y sus reformas, lo que limita el ejercicio de la implementación normativa.

Por otra parte, desde una perspectiva encaminada al bienestar laboral, se analizan diversos factores de riesgo que surgen a partir de la pandemia, mismo que han progresado hasta la actualidad, como fue la sobre carga laboral, la invasión en el tiempo de los docentes, debido

a una disponibilidad excesiva, para el cumplimiento de las actividades previstas con los estudiantes o dudas y requisitos que soliciten los padres de familia, de tal forma que los mismos pierdan el equilibrio entre su vida profesional y personal, lo cual afectaría a un derecho del cual se hizo mención en este trabajo como es el derecho a la desconexión digital, aspecto que busca evitar problemáticas en la salud mental y psicológica en los trabajadores.

También, es importante conocer que existió una introducción progresiva y diferenciada de modalidades virtuales e híbridas, debido a las diferencias institucionales o a factores como la edad y la capacidad que tanto estudiantes como docentes poseían para el acceso y manejo de medios digitales, haciendo que la capacitación para estas dos partes fuera un punto clave, aunque el alcance dependía de los recursos propios de cada uno. El cambio dependió de un compromiso propio, y no de la implementación de una norma inconexa con el contexto social del momento. Además, el apoyo al sistema educativo podía optar por diversos puntos como: integrar nuevas disciplinas, asumir posturas realistas, fomentar una educación solidaria, crear espacios de retroalimentación y una planificación de clases, es decir la implementación de nuevas disciplinas más informales para garantizar aprendizajes significativos. (UTPL, s.f.).

En síntesis, lo que se buscó a través de las reformas a la LOEI si constituyen un avance normativo necesario, pero aun alejado a la realidad institucional, esto para garantizar condiciones laborales equitativas y sostenibles, de igual forma la experiencia que se obtuvo de la pandemia sirvió para demostrar puntos débiles del sistema educativo, aspecto que es muy efectivo para las próximas reformas como las que se implementaron el 2024, y que no solo la responsabilidad recaiga en el compromiso del profesorado, sino que exista un enfoque integral que mejore la situación de todas las partes.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Del análisis a las reformas a la Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI) implementadas en el periodo 2020-2024, se puede apreciar que la finalidad fue la implementación de avances en materia de los derechos laborales docentes, y una reestructuración en la planificación y el desenvolvimiento de los maestros, además de relacionar aspectos vinculantes como es el derecho a la desconexión digital y otros conexos. Sin embargo, estos cambios afrontaron dificultades al momento de su implementación en el plano normativo, y también se vieron afectados por una situación sanitaria.
- El proceso de implementación de las reformas en el sistema educativo, específicamente en la ciudad de Ibarra se diferenció por ser heterogéneo y condicionado por diversos factores institucionales, tecnológicos y socioeconómicos, que variaban conforme el estudiantado, profesorado y las partes administrativas, de cada institución, lo cual dio paso a brechas entre lo establecido legalmente y las dinámicas cotidianas del ejercicio docente. Además, existió una prioridad por encima de las demás como fue la bioseguridad y controlar las afectaciones que provocaron la pandemia.
- Se deduce que las reformas produjeron efectos mixtos en el ambiente laboral y en la forma sistemática de desarrollo de las actividades docentes. Si bien se reconoce avances en flexibilidad organizativa y en el reconocimiento formal de derechos, existe una contraposición como fue la sobrecarga laboral, la acumulación no regulada de funciones, el uso de recursos tecnológicos personales y que no existió el cumplimiento efectivo de los derechos.

- Las reformas realizadas en pandemia y postpandemia a la LOEI representaron un avance necesario para poder subsanar desafíos emergentes, a raíz de la pandemia y que se encontraba atravesando el sistema educativo; sin embargo, el impacto de la misma norma sobre las condiciones laborales de los docentes de bachillerato de la ciudad de Ibarra se encontró limitado en; su implementación, difusión, seguimiento y acompañamiento con los docentes. La sostenibilidad del sistema educativo durante el periodo establecido descanso, en el compromiso individual del profesorado y la gestión institucional más que en una política pública integral.

4.2 Recomendaciones

- Se debe implementar programas permanentes de socialización y capacitación sobre las reformas que se realizan en todos los ámbitos, dirigidos específicamente a docentes y directivos, con el fin de garantizar el conocimiento y ejercicio efectivo de los derechos laborales. Estos programas podrían ser empleados por parte del ministerio de trabajo o el ministerio de educación, y transmitidos mediante los planteles educativos de la ciudad de Ibarra, de igual forma, se podría organizar cursos o talleres, donde todos los individuos puedan acceder al contenido de la norma.
- La implementación de mecanismos que ayuden a regular el trabajo de los individuos para que este se encuentre distribuido de una forma equitativo con los horarios propios de cada docente, con la finalidad de erradicar aspectos como la sobre carga en el trabajo, e inclusive situaciones que pueden vulnerar con la integridad del docente, ya sea física o emocionalmente, por lo cual al existir una regulación o delimitaciones de funciones y horarios específicos, se agotaría el agotamiento de los docentes, mismos que son el pilar de la educación, además se estarían respetando sus derechos y la norma.
- Mejorar la infraestructura y recursos tecnológicos institucionales, para poder fortalecer aspectos vulnerables en ciertas instituciones educativas, como es contar con el

equipamiento tecnológico adecuado, y recursos que permitan un desarrollo integro tanto del profesorado como del alumnado. Es por ende que se debe realizar un requerimiento al ministerio de educación para que se brinden recursos óptimos, los cuales pueden prevenir situaciones de riesgo.

- Incorporar el bienestar docente como eje de la política educativa, y un mayor seguimiento a la implementación de la norma, es decir, se recomienda que las futuras reformas no solo queden expresadas en la norma, sino que estas se integren de manera explícita en el bienestar laboral, psicológico y emocional del docente como un eje central para el cumplimiento de las políticas educativas, y garantizar así una educación de calidad, equitativa y sostenible en referente a crisis o cambios que pueda llegar a tener el sistema educativo.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (1897). *Constitución Política de la República del Ecuador de 1897*. Registro Oficial [s/n].
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.
- Calderón-Guevara, C., Racines-Cabrera, M., Castañeda-Lasso, G. y Rodríguez-Arboleda, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(1), 734-759.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.273
- Carrera, D. (2021). *La relación entre el trabajo administrativo y desempeño pedagógico en el caso de la Unidad Educativa Municipal Calderón*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8322/1/T3617-MIE-Carrera-La%20relacion.pdf>
- Fabara, E. (2020). La formación de docentes a partir del 28 de mayo de 1944. *Revista Andina de Educación*. 3(1). 20-30.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/1252/1228>
- Ginsburg, M., Massón Cruz, R. M., Rodríguez Alfonso, E., y García Isaac, Y. (2019). La Enseñanza de la Educación Comparada en Países Separados por 90 Millas de Océano: Comparando Casos de Cuba y los Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*. 10(16), 10–25.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7240229>
- Gobierno de la República del Ecuador. (2024). *Informe Nacional Ecuador Julio 2024*. CEPAL.
https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ecuador_-_informe_nacional_2.pdf

Ley Orgánica de Educación Intercultural [LOEI]. (2011). Registro Oficial Suplemento No. 417.

Ley Orgánica de Educación Intercultural [LOEI]. (2021). Reformas. Registro Oficial Suplemento No. 434.

Ley Orgánica de Educación Intercultural [LOEI]. (2024). Reformas vigentes. Registro Oficial Suplemento No. 516.

Martínez, M. (2024). Una Mirada Reflexiva La Loei como Norma Reguladora en el Sistema Educativo Ecuatoriano_Parte I La Reforma (2021) Versus la Anterior (Título I, de los Principios Generales, Tituloii, de los Derechos y Obligaciones). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7(6). 8183-8208.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9350

Ministerio de Educación. (2020). *Plan Educativo Aprendamos Juntos en Casa*.
<https://educacion.gob.ec/aprendamosjuntosenCasa/>

Ministerio de Educación. (2021). *Agenda Educativa Digital 2021-2025*.
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/02/Agenda-Educativa-Digital-2021-2025.pdf>

Ministerio de Educación. (2023). *Plan Estratégico Institucional 2021-2025*.
https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/02/PLAN-ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL_2021-2025.pdf

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181: Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2020-181.pdf>

Quezada, F. (2022). LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR POST COVID-19. *Revista Estudiantil de Ciencia Política y Políticas de la Universidad Técnica Particular de Loja*. 1. 1-27.

<https://utpl.edu.ec/maestrias/sites/default/files/Art%C3%ADculo%20Flavio%20Quezada.pdf>

Torres, R y Lozano, D. (2019). *La formación de docentes en América Latina : perspectivas, enfoques y concepciones críticas*. CLACSO, CRESUR.

<http://biblioteca.clacso.org/Mexico/cresur/20200714045946/Fomacion-Docente.pdf>

UNESCO. (2024). *Qué necesita saber acerca del aprendizaje digital y la transformación de la educación*. unesco. <https://www.unesco.org/es/digital-education/need-know>

UNICEF. (2022). *Impacto de la pandemia de COVID-19 en la educación en Ecuador*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

<https://www.unicef.org/ecuador/informes/impacto-del-covid-19-en-la-educaci%C3%B3n-en-ecuador>

UTPL. (s.f.). *8 estrategias para mejorar la docencia virtual*. FORMACIÓN PERMANENTE

UTPL. <https://formacionpermanente.utpl.edu.ec/8-estrategias-para-mejorar-la-docencia-virtual>

Wambra (2021). *Docentes Despedidos Durante La Pandemia Exigen Ser Reintegrados Según La Ley De Educación Intercultural*. Wambra Medio Comunitario.

<https://wambra.ec/docentes-despedidos-durante-la-pandemia-exigen-ser-reintegrados/>

ANEXOS

Anexo No. 1 formato de encuesta dirigida a los docentes de bachillerato de la ciudad de Ibarra.

ANÁLISIS DE LAS REFORMAS A LA LOEI POST-PANDEMIA (2020-2024)

Quando envíe este formulario, no recopilaremos automáticamente sus detalles, como el nombre y la dirección de correo electrónico, a menos que lo proporcione usted mismo.

1. ¿Cuál es su rango de edad?

Menos de 25 años

25 – 34 años

35 – 44 años

45 – 54 años

55 años o más

2. ¿Cuál es su tipo de nombramiento actual?

Nombramiento definitivo

Nombramiento provisional

Contrato

3. ¿Está usted informado/a sobre las reformas a la LOEI implementadas entre 2020 y 2024 como respuesta a la pandemia?

Sí

No

4. ¿Considera que dichas reformas han mejorado efectivamente sus condiciones laborales en la práctica educativa diaria?

Sí

No

Desconozco

5. ¿Qué aspectos considera que han sido más afectados en su ejercicio docente a partir de las reformas? (puede marcar más de uno)

Sobrecarga de tareas administrativas o pedagógicas

Inestabilidad o incertidumbre laboral

Capacitación tecnológica deficiente o inadecuada

Falta de recursos digitales y tecnológicos

Escasa participación en la toma de decisiones


No existieron afectaciones

6. ¿Ha recibido formación o capacitación suficiente en tecnologías educativas que le permita adaptarse a la educación virtual o híbrida?

Sí

Parcialmente

No


7. ¿Considera que el entorno de trabajo (infraestructura, recursos tecnológicos, conectividad) es adecuado para cumplir con sus funciones docentes? 



Sí

Parcialmente

No

8. ¿Conoce acerca del derecho a la desconexión digital, fuera del horario laboral? 

Sí

No


9. ¿Percibe que existe una brecha entre lo que establecen las reformas legales y lo que realmente ocurre en su institución educativa? 



Sí

No


Desconozco

10. ¿Considera que la flexibilización de la jornada laboral ha contribuido a mejorar el equilibrio entre su vida profesional y personal? 



Sí


No

11. ¿Considera que los programas de formación continua y capacitación responden a las necesidades reales de su práctica docente? 

Sí

No


Parcialmente

12. ¿Cree que es necesario realizar nuevas reformas a la LOEI para garantizar plenamente sus derechos laborales y mejorar la calidad educativa? 



Sí

No

13. **¿Considera que, al inicio de la pandemia, su institución contaba con los recursos necesarios (tecnología, conectividad, apoyo institucional) para afrontar los retos educativos?** 

Sí

Parcialmente

No

Puede imprimir una copia de su respuesta después de enviarla

[Enviar](#)

Anexo No.2 Solicitud de información a la Dirección Distrital de educación 10D01 Ibarra.

Ibarra, 13 de mayo 2025

Señores:

MGS. Elvis Leonardo Mendoza Angulo

Dirección Distrital de Educación 10D01 Ibarra – Pimampiro

Presente. -

De mi consideración

Yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad 100443572-1, estudiante de la Universidad Técnica del Norte, de noveno semestre, de la carrera Derecho (modalidad en línea), con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema **“Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra.”** y al amparo de derecho de petición y acceso a la información pública, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, solicito de manera respetuosa la siguiente información, misma que fue solicitada por mis directores de trabajo de tesis:

1. El número total de **instituciones educativas** que existen actualmente en el cantón Ibarra, diferenciadas por tipo de sostenimiento: públicas y privadas
2. El número total de **docentes de bachillerato** que laboran en las **instituciones educativas públicas** del cantón Ibarra.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mschamorro@utn.edu.ec y mateo.sebas@yahoo.es o el Número celular 0997881402 .

Atentamente;


Mateo Sebastián Chamorro

C.C.1004435721

BOCHOR: ANÁLISIS DE LAS REFORMAS A LA LOEI POSTPANDEMIA (2020-2024) Y SU IMPACTO EN CONDICIONES LABORALES DE DOCENTES EN IBARRA.
AT: DISTRITO DE EDUCACIÓN
Fecha: 13-05-2025 16:53
Angulo: [Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Anexo No.3 Solicitud de información a la Coordinación Zonal 1- Educación.

Ibarra, 18 de julio de 2025

Magíster

Elvis Leonardo Mendoza Angulo,

COORDINADOR ZONA 1- EDUCACIÓN

De mi consideración

Expreso un cordial saludo y éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones como autoridad del establecimiento educativo.

Por medio del presente yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad No. 1004435721, estudiante de noveno semestre, carrera de derecho en línea, perteneciente a la facultad FACA E de la Universidad Técnica del Norte, con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema **"Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra."** Solicito lo siguiente:

1. Se me permita realiza una entrevista a la autoridad encargada del directorio financiero de educación de la ciudad de Ibarra, con la finalidad de recopilar datos para el presente trabajo de titulación, por lo cual solicito se me indique un día y hora para realizar esta actividad, misma que será breve.
2. Se me permita realiza una entrevista a la autoridad encargada del directorio de sistemas de educación de la ciudad de Ibarra, con la finalidad de recopilar datos para el presente trabajo de titulación, por lo cual solicito se me indique un día y hora para realizar esta actividad, misma que será breve.

De ser necesario se puede aplicar la herramienta de recopilación de datos mediante los medios digitales.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mschamorro@utn.edu.ec y mateo.sebas@yahoo.es, y el número celular 0997881402.

Por la gentil aceptación que se digna dar a la presente, expreso mi agradecimiento.

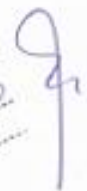
Atentamente,



Sr. Mateo Chamorro

C.C 1004435721

COORDINACIÓN ZONAL 1 EDUCACION
 ATENCIÓN CIUDADANA
 Fecha 18.07.2025 Hora 12:40
 Anexos.....
 Recibido Jenny Baidal



Anexo No.4 Solicitud de información a la Coordinación Zonal 1- Educación.

Ibarra, 5 de agosto de 2025

Magister

Elvis Leonardo Mendoza Angulo,

COORDINADOR ZONA 1- EDUCACIÓN

De mi consideración

Expreso un cordial saludo y éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones como autoridad del establecimiento educativo.

Por medio del presente yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad No. 1004435721, estudiante de noveno semestre, carrera de derecho en línea, perteneciente a la facultad FACAE de la Universidad Técnica del Norte, con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema **"Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra."** Solicito lo siguiente:

1. Se me permita realiza una entrevista a la autoridad encargada del área de Desarrollo de Profesional, de ser necesario se puede aplicar la herramienta de recopilación de datos mediante los medios digitales.
2. Se adjuntan las preguntas, mismas que pueden ser resueltas por quien corresponda.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mchamorro@utn.edu.ec y mateo.sebas@yaho0.es, y el número celular 0997881402.

Por la gentil aceptación que se dignen dar a la presente, expreso mi agradecimiento.

Atentamente,


Sr. Mateo Chamorro
C.C 1004435721


COORDINACIÓN ZONAL 1 EDUCACIÓN
ATENCIÓN CIUDADANA
Fecha: 05.08.2025 Hora: 15:45
Anexos: 1 FOLIO
Recibido: Jenny Baidal

Anexo No.5 Memorando Nro. MINEDUC-CZ1-2025-03354-M.



REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Ministerio de Educación

Memorando Nro. MINEDUC-CZ1-2025-03354-M

Ibarra, 14 de mayo de 2025

PARA: Sra. Lcda. Blanca del Consuelo Unda Vanegas
Directora Distrital 10D01 Ibarra / Pimampiro / San Miguel de Urququí.

ASUNTO: SOLICITA INFORMACIÓN CON MOTIVO DE TRABAJO DE
TITULACIÓN

De mi consideración:

Con la finalidad de que se atienda el requerimiento, adjunto el pedido del señor Mateo Chamorro, quien solicita el número de instituciones y adicionalmente el total docentes en Bachillerato en Ibarra; dentro de este contexto comedidamente solicito se digne responder al ciudadano sobre pedido efectuado mediante Quipux, con copia a esta Coordinación.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Elvis Leonardo Mendoza Angulo
COORDINADOR ZONAL 1 EDUCACIÓN

Referencias:

- MINEDUC-CZ1-DZA-2025-0273-E

Anexos:

- documentos0636005001747174031.pdf

Copia:

Mateo Sebastián Chaamorro Chamorro

Sra. Espc. Katty Krupscaya Jurado Arturo
Analista Distrital De Planificación 1 (Líder)

Sra. Mgs. Mirian Guadalupe Portilla Ponce
Técnica Zonal de Atención Ciudadana

TM



Anexo No.6 Memorando Nro. MINEDUC-CZ1-10D01-2025-1019-M.

 <p>REPÚBLICA DEL ECUADOR</p>	Ministerio de Educación
Memorando Nro. MINEDUC-CZ1-10D01-2025-1019-M	
Ibarra, 16 de mayo de 2025	
PARA: Mateo Sebastian Chaamorro Chamorro	
ASUNTO: RESPUESTA: SOLICITA INFORMACIÓN CON MOTIVO DE TRABAJO DE TITULACIÓN	
De mi consideración:	
En respuesta al MINEDUC-CZ1-2025-03354-M, en el que en su parte pertinente manifiesta:	
<i>"Con la finalidad de que se atienda el requerimiento, adjunto el pedido del señor Mateo Chamorro, quien solicita el número de instituciones y adicionalmente el total docentes en Bachillerato en Ibarra; dentro de este contexto comedidamente solicito se digne responder al ciudadano sobre pedido efectuado mediante Quipux, con copia a esta Coordinación"</i>	
El Distrito 10D01 Ibarra – Pimampiro – San Miguel de Urcuquí – Educación, le informa lo siguiente:	
En el Cantón Ibarra, contamos con un total de 130 instituciones educativas, distribuidas de la siguiente manera según su tipo de sostenimiento:	
<ul style="list-style-type: none"> ● Fiscales: 57 ● Fiscomisionales: 11 ● Municipales: 1 ● Particular: 61 	
En cuanto al número de docentes que laboran en el nivel de Bachillerato en instituciones educativas de sostenimiento fiscal, se estima que son aproximadamente 510 docentes del cantón Ibarra. Cabe señalar que algunos de estos docentes también prestan servicios en el nivel de Básica Superior, a fin de completar su carga horaria, conforme a lo establecido por la normativa legal vigente.	
Con sentimientos de distinguida consideración.	
Atentamente,	
<p>Dirección: Av. Amazonas N34-451 y Av. Alahualpa Código Postal: 170207 / Quito - Ecuador Tel.: (+591) 21 22 296-1326 Correo Electrónico: educacion@mineduc.gob.ec Página Web: www.mineduc.gob.ec</p>	

Anexo No.7 Solicitud a la Unidad Educativa "Presidente Velasco Ibarra".

Licenciado.

Marco Mafla

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE VELASCO IBARRA

De mi consideración

Expreso un cordial saludo y éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones como autoridad del establecimiento educativo.

Por medio del presente yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad No. 1004435721, estudiante de noveno semestre, carrera de derecho en línea, perteneciente a la facultad FACAE de la Universidad Técnica del Norte, con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema "Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra." Solicito lo siguiente:

1. Se me permita realiza una encuesta a los docentes con la finalidad de recopilar información para sustentar mi trabajo de titulación, mediante el siguiente enlace via forms <https://forms.office.com/r/09C-RrFCzxd>.
2. Se me permita realizar una entrevista al licenciado Marco Mafla, quien hacia sus veces de rectora en el periodo en el cual se encuentra planteado la presente investigación.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mischamorro@utn.edu.ec y mateo.sebas@yahoo.es, y el número celular 0997881402.

Por la gentil aceptación que se digne dar a la presente, expreso mi agradecimiento.

Atentamente,



Sr. Mateo Chamorro

C:C 1004435721



12/09/2025
Recibido

Anexo No.8 Solicitud a la Unidad Educativa “San Francisco”.

Magister.

Patricio Salas

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SAN FRANCISCO”

De mi consideración

Expreso un cordial saludo y éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones como autoridad del establecimiento educativo.

Por medio del presente yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad No. 1004435721, estudiante de noveno semestre, carrera de derecho en línea, perteneciente a la facultad FACAE de la Universidad Técnica del Norte, con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema **“Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra.”** Solicito lo siguiente:

1. Se me permita realiza una encuesta a los docentes con la finalidad de recopilar información para sustentar mi trabajo de titulación, mediante el siguiente enlace via forms <https://forms.office.com/r/09CRrfCz3d>.
2. Se me permita realizar una entrevista a la Magister Patricio Salas, rector de la institución a quien se dirige el oficio.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mschamorro@utn.edu.ec y mateo.sebassi@yahoo.es, y el número celular 0997881402.

Por la gentil aceptación que se digne dar a la presente, expreso mi agradecimiento.

Atentamente,


Sr. Mateo Chamorro

C.C 1004435721



Anexo No.8 Solicitud a la Unidad Educativa “Luis Leoro Franco”.

Miriam Paspuezan

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS LEORO FRANCO

De mi consideración

Expreso un cordial saludo y éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones como autoridad del establecimiento educativo.

Por medio del presente yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad No. 1004435721, estudiante de noveno semestre, carrera de derecho en línea, perteneciente a la facultad FACAE de la Universidad Técnica del Norte, con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema **“Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra.”** Solicito lo siguiente:

1. Se me permita realiza una encuesta a los docentes con la finalidad de recopilar información para sustentar mi trabajo de titulación, mediante el siguiente enlace via forms <https://forms.office.com/r/09CRrfCzxd>.
2. Se me permita realizar una entrevista a la Doctora Miriam Paspuezan, rectora de la institución a quien se dirige el oficio.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mschamorro@utn.edu.ec y mateo.sebas@yahoo.es, y el número celular 0997881402.

Por la gentil aceptación que se dignen dar a la presente, expreso mi agradecimiento.

Atentamente,


Sr. Mateo Chamorro
C.C 1004435721


Miriam Paspuezan

Anexo No.9 Solicitud al Colegio de Bachillerato Universitario UTN.

Magister

Verónica Zambrano

RECTORA DEL COLEGIO DE BACHILERATO UNIVERSITARIO UTN

De mi consideración

Expreso un cordial saludo y éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones como autoridad del establecimiento educativo.

Por medio del presente yo, Mateo Sebastian Chamorro Chamorro, portador de la cédula de identidad No. 1004435721, estudiante de noveno semestre, carrera de derecho en línea, perteneciente a la facultad FACAE de la Universidad Técnica del Norte, con la finalidad de continuar con el desarrollo de trabajo de titulación de tema **"Análisis de las reformas a la LOEI postpandemia (2020-2024) y su impacto en condiciones laborales de docentes en Ibarra."** Solicito lo siguiente:

1. Se me permita realiza una encuesta a los docentes con la finalidad de recopilar información para sustentar mi trabajo de titulación, mediante el siguiente enlace via forms <https://forms.office.com/r/09CRrFCz3d>.
2. Se me permita realizar una entrevista a la Magister Rosita Almeida, quien hacia sus veces de rectora en el periodo en el cual se encuentra planteado la presente investigación.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a la espera de una respuesta Para cualquier comunicación adicional, pueden contactarme a través de los siguientes correos: mschamorro@utn.edu.ec y mateo.sebas@yahoo.es, y el número celular 0997881402.

Por la gentil aceptación que se digna dar a la presente, expreso mi agradecimiento.

Atentamente,



Sr. Mateo Chamorro

C.C 1004435721



Anexo No.10 Respuesta de solicitud.

RESPUESTA A SU SOLICITUD

AC Alba Marilú Peña Castillo 09:26 ☆
Para: Yo & 1 más

Estimado buenos días

En referencia a su solicitud, Solicita entrevista con el personal encargado de la Unidad de Financiero y Sistemas
Me permito comunicar que será atendido el lunes 4 de agosto a las 15h30 en la oficina de la División Zonal Financiera de la Coordinación Zonal de Educación 1

Saludos cordiales,

Alba Marilú Peñã±a Castillo

Analista Zonal Financiera
Zona 1

Direcciã±n:
Telf.: (+593 2)ã± Ext:
Cã±digo Postal:ã± / Ibarra - Ecuador



Anexo No.11 Fotografia entrevista.



Anexo No.12 Fotografia entrevista.



Anexo No.13 Fotografia entrevista.

