



ROL DOCENTE

En la Educación Superior

RITA SOLÓRNAGO SOTO
LEOPOLDO LARREA SIMBALL



**DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN**
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

ROL DOCENTE

En la Educación Superior

Rita Solórzano Soto
Leopoldo Larrea Simball



Universidad de Guayaquil



Rol Docente en la Educación Superior

Primera Edición, Enero 2017

Autores: Rita Solórzano Soto
Leopoldo Larrea Simball

REVISIÓN TÉCNICA

Ing. Sergio Eloy Merchán Benavides, MGs.
Máster en Agroecología y Agricultura Sostenibles
Universidad Agraria del Ecuador

Lcdo. Walther Manzo Barahona, MGs.
Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior
Universidad Tecnología Empresarial de Guayaquil

Diseño de portada y Diagramación:

Equipo Editorial
Dirección de Investigación
Vicerrectorado de Investigación, Gestión del Conocimiento y Posgrado
Universidad de Guayaquil

Registro IEPI No: GYE-000000, el 00 de OOOO del 0000
Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual
ISBN: 978-9978-59-116-1, Enero 2017
Cámara Ecuatoriana del Libro

Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

Guayaquil - Ecuador

Índice General

	Prólogo	8
Unidad I	La docencia	15
	Introducción	17
	Docencia, conceptos.	18
	Origen de la docencia en el mundo	23
	La evolución de la docencia en el Ecuador	27
	La importancia de la docencia para la educación	33
	Las funciones de los docentes	37
	Acto didáctico	41
	El docente, los valores y la construcción del conocimiento	44
	El docente y su misión principal: contribuir al desarrollo de la sociedad	49
	Perfil del docente universitario	59
	La efectividad docente	62
	Conclusión	68
Unidad II	Estrategias para el fortalecimiento de la calidad de la docencia	71
	Introducción	73
	La formación y actualización docente	75
	La investigación científica como estrategia de desarrollo docente	92
	Los procesos de selección y contratación docente	96

	La evaluación del desempeño docente como un mecanismo para alcanzarla excelencia académica.	98
	La calidad de la educación superior	103
	Conclusión	107
Unidad III	Aspectos metodológicos	109
	Introducción	111
	Aspectos metodológicos	112
	Procedimiento investigativo	115
	Resultados del instrumento investigativo aplicado a la autoridad universitaria	116
	Resultados del instrumento investigativo aplicado al personal docente	118
	Conclusión	127
Capítulo IV	Técnicas de enseñanza y aprendizaje	129
	Introducción	131
	Técnicas de enseñanza – aprendizaje	132
	Herramienta para evaluación de comprensión lectora (PISA)	132
	La enseñanza problémica	137
	Técnicas de la Rejilla, Consenso, Discusión y Debate	141
	Técnicas de Aprendizaje para el fortalecimiento de la Comprensión Lectora	147
	Conclusión	150
	Conclusiones	153
	Apéndice	159
	Bibliografía	165

Índice de Gráficos

1	La Docencia en el Sistema Educativo.	22
2	Evolución de la docencia desde el siglo XVI.	26
3	Elemento humano del sistema de educación superior.	34
4	Impacto de la impartición de la enseñanza docente en el aprendiz.	36
5	Funciones del personal docente.	39
6	Procesos didácticos	42
7	El nuevo escenario del personal docente.	46
8	Misión docente.	50
9	Participación del PIB en la inversión en educación en los países latinoamericanos en porcentajes año 2010.	54
10	Mejora continua de la docencia.	61
11	Efectividad docente.	63
12	Formación docente.	78
13	Docentes capacitados en materia de TIC en el Ecuador.	81
14	Modelo cíclico de Huberman para evolución del personal docente	83
15	Modelo cíclico de Gilbert para evolución del personal docente	85
16	Modelo cíclico de Herrán para evolución del personal docente	87
17	Modalidades de formación docente	89
18	Flujograma del proceso de investigación científica	94
19	Evaluación docente	99
20	Estrategia que debe emprender la Universidad de Guayaquil para fortalecer al personal docente	119

21	Criterio acerca de la experiencia que deben acreditar los maestros universitarios, en docencia	121
22	Criterio docente acerca de la estandarización de los procesos académicos	123
23	Tipo de estudiante / metodología aplicada	126
24	Aplicación del programa PISA para contribuir a la construcción de aprendizajes significativo	134
25	Esquema de construcción del conocimiento bajo aplicación de estrategia PISA	136
26	Esquema de construcción del conocimiento bajo la aplicación del método de Enseñanza Problemática	140
27	Flujograma de la técnica de la Rejilla.	146
28	Técnicas de Aprendizaje para el fortalecimiento de la Comprensión Lectora	148

Índice de Cuadros

1	Interrogantes planteadas acerca de la docencia.	121
2	<i>Ciclo de Deming</i> aplicado a la docencia.	67
3	Población y muestra.	113
4	Estrategias de aprendizaje asociadas al programa PISA.	137
5	Métodos para la aplicación de la Enseñanza Problémica.	139
6	Técnicas para la aplicación de los métodos de la Enseñanza Problémica.	141
7	Pasos para la aplicación de las técnicas de la discusión, debate, consenso y rejilla.	144
8	Pasos para la aplicación de las técnicas de la Discusión, Debate, Consenso y Rejilla.	145

Índice de Anexo

1	Encuesta aplicada a los docentes de educación superior	161
2	Entrevista aplicada a un experto en docencia en educación superior	164



PRÓLOGO

Estimados lectores, debido a la importancia que tiene la educación superior en el desarrollo de los pueblos, tomé la iniciativa para efectuar la presente investigación de tres de los ejes transversales que la sustentan, entre los cuales cito la autonomía estudiantil, el rol docente en la educación superior y la comunicación como elemento esencial.

La principal motivación para llevar a cabo esta investigación, se fundamentó en las sugerencias de los estudiantes, quienes me indicaron que no comprendían las clases de ciertos docentes universitarios, porque no sabían liderar a los grupos de estudiantes; las conclusiones que obtuve de aquella preocupación, es que estos maestros podían tener el conocimiento especializado de su área, pero no aplicaban las técnicas apropiadas para que el estudiantado pueda receptar los aprendizajes significativos, debido a su falta de experiencia en la docencia, por lo tanto no tenían claro su rol para lograr la calidad y excelencia de la educación superior.

Otra motivación especial que tuve para esta investigación sobre el rol docente, fueron las expresiones de los estudiantes que leyeron mi anterior libro “*Estudiante Autónomo*”, en donde notaron que existía una conexión de este texto con el presente que se enfoca en el rol docente a nivel de la educación superior, aplaudiendo esta iniciativa y haciéndomelo saber, porque criticaron la participación de sus maestros en el logro de la excelencia académica, que en vez de perseguirla como un objetivo prioritario, se contentaban con mantenerse en un puesto de trabajo

o se encontraron con maestros que infundían temor al estudiantado, para que los calificara de mejor manera en la evaluación del profesorado.

En mi criterio, el rol que cumple el docente en la educación superior es demasiado importante en la formación de los futuros profesionales, para su propio bienestar, el de sus familias, el de sus comunidades y del país en general, por ello, los maestros universitarios tienen una misión esencial para el mejoramiento de la sociedad en todos sus ámbitos, no solo en el sistema educativo, de allí que surgen como interrogantes: ¿Hay crisis en el sistema universitario? ¿Cuáles son las opciones para poder mejorar?, preguntas que serán despejadas desde un enfoque sistémico, científico y dialéctico.

Cuando ingresé a la docencia universitaria en la carrera de Diseño Gráfico de la FACSO en la Universidad de Guayaquil, tuve muchas expectativas las cuales se fueron desvaneciendo con el transcurrir de los días, debido a que no estuve de acuerdo con algunas de las ponencias de las autoridades de esta unidad académica, sin embargo esta situación ha ido cambiando, porque he comprendido que la profesión del profesorado tiene muchos obstáculos, por ello considero que me encuentro en la etapa de estabilización, la cual es el comienzo de la verdadera superación personal y profesional, que solo se puede conseguir con la formación, actualización e investigación permanente.

En mis años de profesión como docente, la única preocupación no ha estado vinculada solamente en el cumplimiento de requisitos, sino ir más allá, por ello he procurado realizar la retroalimentación de los estudiantes, a través de las redes sociales, donde siempre estoy solicitando a ellos sus sugerencias, a manera de buzón, para mejorar en el trabajo cada vez más.

Considero que si los estudiantes se sienten satisfechos con el trabajo del docente, es porque el maestro está haciendo las cosas bien, porque la calidad debe ser percibida por los aprendices quienes reciben el servicio que ofrecen las universidades a la sociedad en general.

Bajo estas aseveraciones se estructuró el presente texto en cuatro unidades, que se describen de la siguiente manera:

- La primera unidad describe los conceptos generales de la docencia, su evolución en el tiempo e importancia en el contexto universitarios, poniendo énfasis en las principales funciones que deben cumplir los maestros universitarios, incluyendo un breve espacio referente a la misión del profesorado en la educación superior.
- La segunda unidad menciona los mecanismos que deben ejecutar las autoridades de la educación superior para fortalecer la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje en la universidad, entre ellos se citan: actualización docente, investigación científica, evaluación de los maestros a través del criterio de

los estudiantes como los principales beneficiarios del servicio que ofrecen estos establecimientos educativos de tercer nivel.

- La tercera unidad aborda la realidad actual de la educación superior a nivel nacional, para lo cual se tomó información relevante acerca de la docencia en la Universidad de Guayaquil que es la más grande del país y la de mayor número de maestros y estudiantes, donde se pudo conocer las causas que han generado la problemática que impide que el profesorado cumpla con la sagrada misión de formar a los futuros profesionales que tendrán el desafío de alcanzar el desarrollo de la patria.
- Finalmente, la cuarta unidad expone las técnicas de enseñanza – aprendizaje que deben utilizar los docentes, para la formación de estudiantes con espíritu crítico y reflexivo, algunas de ellas fueron abordadas en el libro “Estudiante Autónomo”, mientras que otras metodologías son novedosas y están en proceso de ejecución en las universidades a nivel nacional.

Espero que el presente texto sea del agrado de ustedes, estimados lectores, para convertirlo en un espacio en construcción, una herramienta adaptable a lo vertiginoso del tiempo que nos ha tocado vivir.



UNIDAD I LA DOCENCIA

INTRODUCCIÓN

La educación es la herramienta de mayor relevancia que han tenido los pueblos para impulsar su desarrollo a lo largo de la historia; la docencia es uno de los componentes del ámbito educativo que también ha sido objeto de diversidad de investigaciones, siendo identificada desde sus inicios como una actividad altruista, correspondiéndole a estos profesionales la noble misión de la enseñanza.

El personal docente forma parte de un selecto grupo de profesionales, sobre los cuales recae una responsabilidad bastante amplia, como es el caso del desarrollo profesional, personal y familiar de todos los individuos incorporados a los establecimientos educativos, cuyo impacto en la sociedad tiene gran relevancia para la colectividad.

El sistema educativo incorpora a varios elementos en el aspecto humano, citándose entre los más importantes a las autoridades, personal administrativo y operativo, docentes, estudiantes y representantes legales, quienes ejercen una función diferente para lograr el objetivo de alcanzar altos niveles de calidad que propicien el buen vivir de la sociedad.

Los docentes y los estudiantes son los dos elementos que forman parte directa del proceso de enseñanza – aprendizaje, que se lleva a cabo en las aulas de los establecimientos y que participan en la actividad misional del sistema educativo en todos sus niveles.

Debido a ello, el Estado ecuatoriano a través del actual gobierno de turno, emprendió un proceso de transformación del sistema educativo, desde los niveles pre-primarios, básicos y de bachillerato, hasta el nivel superior, con el objeto de mejorar permanente la calidad de la educación y competir en este ámbito en el entorno internacional.

Por ello, el objetivo de la presente unidad es reconocer los conceptos, importancia y funciones del personal docente, como base para determinar su rol en el sistema educativo y la asociación entre el ejercicio de la profesión y el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

En la primera unidad de este texto se ha conceptualizado el término docencia, haciendo hincapié en su importancia, las funciones que desempeñan los maestros, entre los aspectos de mayor importancia que serán considerados como parte fundamental para proseguir con el análisis de las posteriores unidades.

Docencia, conceptos.

La docencia es una de las profesiones más valoradas por la sociedad en el mundo entero, debido a que los maestros cumplen la función altruista de educar a todos los individuos de la colectividad, por lo tanto, deben socializar, orientar, transmitir conocimientos y valores, además de enseñar con el ejemplo.

El trabajo que realiza el personal docente incide directamente en la satisfacción de los estudiantes, quienes son los encargados de evaluar el accionar de los maestros de cada una de las asignaturas que incluye el currículo del año y/o la carrera que cursan.

El personal que ejerce la docencia realiza una actividad loable, que exige el cumplimiento de múltiples requisitos, en especial el maestro universitario, quien debe ostentar además del título profesional de tercer nivel, el de Magíster o PHD en el área donde se desempeña como docente.

Es imperativo definir la docencia, para lo cual se ha tomado el criterio de Hernández (2002) quien indica que esta profesión se refiere al “arte de saber enseñar a pensar, a crear o construir, a reflexionar, a enseñar”.

La teoría de los saberes es ampliamente reconocida en el ámbito de la educación, por ello expertos de la categoría de Ausubel¹, Piaget² y Vigotsky³, abordaron la misma desde

1 David Ausubel: en el año 1963 publicó *Psicología del aprendizaje significativo verbal*; en 1968, *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo* (México: Trillas, 1976); en 1960, en el *Journal of Educational Psychology*, sobre los “organizadores previos”; en 1969 publicó en la revista *Psychology in the Schools*, *Psicología de la educación*; y en 1978, en la *Review of Educational Research*, “en defensa de los organizadores previos”; autor junto con Edmund V. Sullivan, de “el desarrollo infantil” (traducción de José Penhos, Paidós Ibérica: Barcelona, 1983).

2 Jean Piaget es considerado el precursor principal de la teoría constructivista, escribió más de 60 libros y más de 100 artículos, citándose entre sus obras, las siguientes: la representación del mundo en el niño — (1926); el lenguaje y el pensamiento en el niño — (1931), el juicio y el razonamiento en el niño — (1932); el criterio moral en el niño — (1934); el nacimiento de la inteligencia en el niño — (1936); el desarrollo de la noción del tiempo — (1946); la formación del símbolo en el niño — (1946), la psicología de la inteligencia — (1947), introducción a la epistemología genética — (1950), seis estudios de psicología — (1964), memoria e inteligencia — (1968), *Psicología y Pedagogía* — (1969).

3 Lev Vigotsky aportó a la Psicología de la Educación, porque su pensamiento fue la base de la teoría del constructivismo social, sus principales obras fueron las siguientes: *Psicología Pedagógica* en 1926; la imaginación y arte en la infancia, en 1928; *Psicología del arte*, en 1930; el desarrollo de los procesos psicológicos superiores, en 1931; pensamiento y lenguaje en 1934, especialmente este último libro escrito antes de su muerte, se inspiró en la filosofía materialista dialéctica, desde donde construyó su doctrina acerca de la actividad.

el punto de vista del proceso de enseñanza – aprendizaje. Sin embargo, en los últimos tiempos algunos autores como Díaz, Villa, Vaillant y otros, consideraron que el docente no está supeditado a la simple tarea de enseñar, sino que debe ser además un orientador o un coach, que motive a los estudiantes, cuyo liderazgo se haga sentir en el salón de clases, para formar hábitos positivos en la cultura, valores y en el aprendizaje autodirigido.

Si bien es cierto, la función principal del docente es la de transmitir conocimientos a sus estudiantes, sin embargo, el mero intercambio de criterios no basta para mejorar de manera permanente el sistema de educación superior, más aún en la actualidad cuando el aprendiz tiene a su disposición inmensas bibliotecas virtuales donde puede auto educarse o inclusive adquirir un aprendizaje diferente o superior al proporcionado por el maestro, quien tiene un tiempo limitado para enseñar en la clase.

Al respecto, Larrosa (2000) considera que “la docencia es más que la profesión de enseñar, es una vocación, es un servicio, que pone al maestro en contacto con la sociedad en general.”

En efecto, la docencia además de aportar para que los estudiantes adquieran aprendizajes significativos que les permitan poder desempeñarse exitosamente cuando se inserten al mundo laboral, también deben transmitir valores y actitudes a los aprendices, con el objeto de formar en ellos una cultura fuerte que garantice el desarrollo sostenible de

las comunidades.

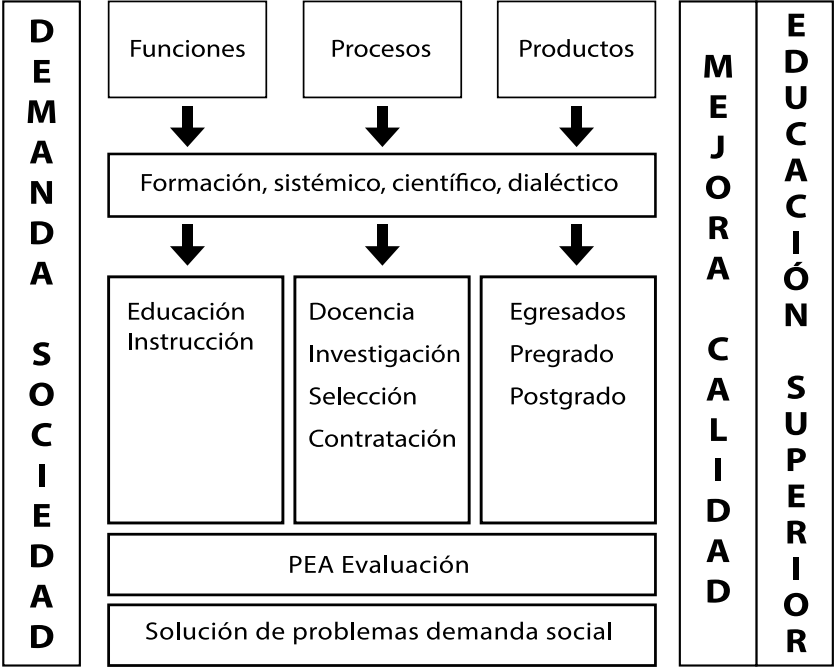
Por esta razón, el Estado ecuatoriano planteó como cuarto objetivo del buen vivir “fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” (SENPLADES, 2013), en clara alusión al desarrollo de las habilidades de la ciudadanía, es decir, a los conocimientos, la creatividad, la experiencia, los valores, la personalidad y los hábitos del liderazgo y la proactividad.

El cambio paradigmático debe orientar a los docentes hacia un nuevo rumbo, que difiera sobremanera de su accionar tradicional, donde la autoridad se confundió con la intolerancia y el desempeño fue limitado a los años de servicio, que no significa tener mayor experiencia, porque un maestro joven puede ser más experto dependiendo de su nivel de preparación y su grado de habilidad para resolver situaciones conflictivas, que un profesional con más tiempo en la docencia, no las haya podido resolver de modo apropiado.

La vocación docente debe llevar a los maestros a ser partícipes de su propio desarrollo profesional y a adquirir el bagaje de experiencia necesaria para superarse continuamente, porque se entregan a su profesión más que por recibir una remuneración o por tener un trabajo que le sirva para su sustento y el de sus familias, por el amor que siente por ejercer su actividad y por encontrarse en contacto con los estudiantes.

Con ello se puede deducir, que los aspectos sociales, culturales y tecnológicos, están configurando un nuevo concepto de la docencia, que va más allá del solo hecho de ser transmisor de conocimientos, a enseñar a pensar, a ser creativos, a resolver problemas, a formar buenos hábitos de vida, a ser personas de valor y de éxito.

GRÁFICO No. 1
La Docencia en el Sistema Educativo



Origen de la Docencia en el mundo

La docencia tiene un origen remoto, debido a que mientras la humanidad fue evolucionando, también crecieron las

necesidades, lo que motivó el desarrollo del comercio, del trabajo y de la educación, surgiendo la necesidad del aprendizaje, que fue practicado de manera rudimentaria por las primeras civilizaciones.

El origen de la docencia se asienta en los albores de la humanidad, la historia refiere acerca del desarrollo de la profesión del maestro en los pueblos de Mesopotamia y en los imperios de Egipto, Grecia y Roma, señalando su forma de vida.

De acuerdo a Moreno, Poblador y Del Rio (2008) “en Mesopotamia los sacerdotes ejercieron la docencia, la cual estuvo muy asociada a la religión”; en Egipto en cambio, los maestros “utilizaron el papiro la piedra caliza para la enseñanza de los escribas, diferenciando a los letrados de los iletrados, donde los segundos se encargaban de las tareas agrícolas y los primeros realizan un profundo estudio de la caligrafía”. (p. 340).

La religiosidad de los primeros pueblos, fue una de las causas por las cuales la enseñanza primitiva se fundamentó principalmente en los valores religiosos, como la obediencia, el silencio, el respeto a sus símbolos y dioses, entre los más importantes, inclusive los primeros docentes fueron los sacerdotes de aquellas épocas.

Según Abbagnano & Visalberghi (2003) en la antigua Grecia y en el Imperio Romano, las clases socioeconómicas se clasificaron según

ciertos grados, donde los literatos, poetas, militares y miembros de la realeza, pertenecían a un alto nivel, mientras que los demás eran ciudadanos y esclavos, estos último calificados en la última escala de la sociedad. (p. 11).

Con la evolución del sistema educativo, se crearon las escuelas donde además de la escritura que se enseñaba a través de la caligrafía, se impartía clases para que los niños aprendan a leer y a realizar las principales operaciones matemáticas (suma y resta), teniendo los sacerdotes o los líderes religiosos gran injerencia en los procesos de aprendizaje.

Fenstermacher y Soltis (1999) manifestaron que en la edad Media (476-1.453), la Iglesia fue responsable por la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, situación que se mantuvo durante la época renacentista (1450 – 1600), inclusive hasta el inicio de la Reforma (1513), donde los cambios que desestabilizaron a la iglesia produjeron cambios en el contexto mundial, sin embargo, los sacerdotes y las monjas continuaron al mando de la docencia hasta el periodo de la Contrarreforma, lo que es destacado por los autores en mención en este párrafo, quienes señalan que en el renacimiento “los clérigos continuaron con la función de la docencia, con la aparición de los jesuitas de la Compañía de Jesús”.

La supremacía de la Iglesia en la educación promovió el crecimiento de la religión católica en el mundo entero y el fortalecimiento de los reinados europeos en los pueblos

conquistados, tanto en el continente americano como en África.

Mayordomo, A. (2004) acotó que “en el siglo XVII cambió el enfoque religioso de la docencia, en gran medida por los aportes científicos de Galileo Galilei e Isaac Newton, sustituyéndose a la Teología por la ciencia en el sistema educativo, dividiéndose la escuela en pública y privada”.

Los descubrimientos científicos de la Edad Media, cambiaron también la esencia de la enseñanza, que hasta ese entonces se basaba en credos religiosos y en valores, antes que acontecimientos comprobados por la ciencia, por lo tanto los aportes de Galileo, Kepler, Newton, entre otros, fue de gran relevancia para el fortalecimiento para el sistema educativo de aquel entonces.

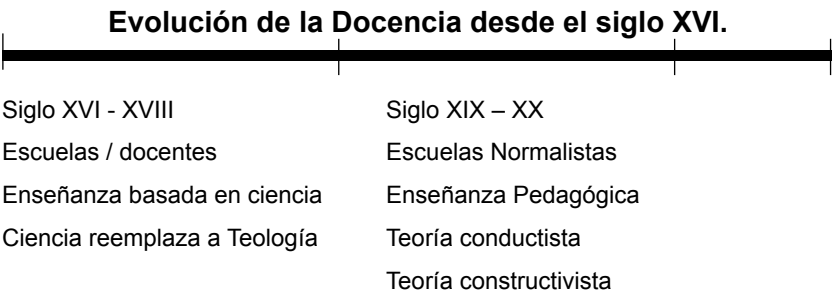
Contreras, J. (2007) acotó que en el siglo XIX, se inauguraron las primeras escuelas de Maestros en Europa, que tenían como fin formar al personal docente que se debía incorporar a los establecimientos de instrucción primaria y secundaria, dando paso a la educación laica, que poco a poco fue reemplazando a la enseñanza religiosa.

La formación docente poco a poco se fue transformando en una de las estrategias del ámbito educativo para fortalecer la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje, para beneficio de la ciudadanía, que con las revoluciones

sociales, fueron incorporándose paulatinamente a los establecimientos educativos.

Palacio y López (2008) refieren que “las escuelas Normales del siglo XIX y que también funcionaron en el siglo XX en Europa, se dedicaron exclusivamente a la formación de Maestros; estos centros educativos dieron mayor importancia a la enseñanza de Psicología, Pedagogía, Historia, Geografía, Gramática e Idiomas”.

GRÁFICO No. 2



Con el transcurrir del tiempo, el modelo de formación docente europeo se instaló en Latinoamérica, donde la mayoría de los países aceptaron la creación de las escuelas o colegios Normalistas, como una de las estrategias de enseñanza para los aspirantes a maestros de los niveles de primaria y secundaria.

La evolución de la docencia en el Ecuador

La educación en el mundo tuvo como actores principales a

los aprendices y a los docentes, no obstante, los sistemas religiosos y políticos imperantes en las diversas épocas de la humanidad influyeron en el sistema adoptado para impartir el proceso de enseñanza – aprendizajes; en el Ecuador la historia de esta área importante para el desarrollo de los pueblos, también estuvo matizada por los diversos sucesos del acontecer nacional, marcada principalmente por la conquista española en territorio patrio.

Freile, C. (2010) señaló que en el Ecuador, la conquista española marcó un antes y después en el sistema educativo, debido a que ellos crearon los primeros establecimientos académicos, como es el caso de la escuela San Andrés de Quito, creada en 1553 por los franciscanos, quienes también fundaron la primera universidad, San Fulgencio de Quito, en 1596, mientras que los jesuitas fundaron el Colegio San Luis en la capital, en 1568 y la Universidad San Gregorio en 1622.

Durante la Colonia, la educación en el Ecuador mantuvo la tradición europea, donde los religiosos ocuparon los cargos de la docencia e impusieron un sistema de enseñanza – aprendizaje basado en las tradiciones católicas, el cual se oficializó en todo el país y donde los esclavos indígenas no tenían oportunidades para su superación.

El periodo postcolonial tuvo grandes dificultades con relación a la educación, debido a la expulsión de los jesuitas del territorio ecuatoriano, quienes hasta ese momento habían tomado el liderato de la docencia en el territorio

patrio, crisis que duró hasta el tiempo de la República.

Abendaño, A. (2004) acota que en el gobierno de Vicente Rocafuerte, se dictó el Decreto Orgánico de Enseñanza Pública que creó la Dirección General de Estudios, para regular el sistema educativo, el cual fue de carácter público y fiscal, aunque también se le otorgó permisos a las instituciones privadas para que puedan operar, quienes en la mayoría de los casos estuvieron representadas por órdenes religiosas.

La historia manifiesta que durante el gobierno de Rocafuerte se creó la Escuela Militar y el Instituto Agrario, con lo cual se fortaleció la educación en las ramas militares y en las actividades agrícolas e inclusive las órdenes religiosas de aquellos tiempos incorporaron a las mujeres que pertenecían a la alta sociedad.

Freile, C. (2010) acota que García Moreno fue otro de los presidentes ecuatorianos que destacó por su contribución con la educación, “incorporando modelos pedagógicos europeos en la instrucción fiscal de los estudiantes, estableciéndose además la enseñanza artística en el Conservatorio de Música y la Escuela de Bellas Artes”.

La llegada del movimiento liberal al poder constitucional de la República del Ecuador a inicios del siglo XX, con Eloy Alfaro como presidente y máximo líder del país, le dio mayor impulso a la educación laica y gratuita, separando al

Estado y a la Iglesia, a través de la aprobación de la Ley de Instrucción Pública y la creación de escuelas normalistas para docentes. Según Abendaño, A. (2004), el Ecuador tuvo como estandartes de este tipo de educación normalista a los Colegios Manuela Cañizares, Mejía y Juan Montalvo de Quito, Rita Lecumberri de Guayaquil, Bolívar de Tulcán, entre otros, los cuales fueron creados al inicio del siglo XX, en el periodo constitucional del General Eloy Alfaro.

Sin embargo, la educación superior en el Ecuador y en Latinoamérica fue cuestionada severamente en el año 1918, de acuerdo al criterio de Tunnermann, C. (2008) “los expertos consideraron que la independencia de las naciones de esta parte del continente no había logrado superar el pensamiento de los colonizadores, donde la Religión primaba sobre la ciencia”, por lo tanto, advino en 1918 el Movimiento de Córdoba – Argentina, para redefinir “el alcance de la responsabilidad de la Universidad para con la sociedad”.

Un artículo publicado por Tunnermann, C. (2008) destaca como parte activa del movimiento de Córdoba, los nombres de “Korn, Rojas, Palacios, Levene, Taborda”, entre otros, quienes manifestaron abiertamente que “asistieron a un autodidactismo que se trató de la docencia de la juventud sobre los maestros”, encontrando estos jóvenes a los docentes fuera de las aulas y no dentro de ellas, procurando en todo sentido implementar una “cultura propia en el contexto de la educación superior, la autonomía universitaria y su masificación con la participación de todas las esferas

socioeconómicas de los pueblos”. Arcos y Espinosa (2008) refieren que “a partir de 1938, la educación sufre diversas transformaciones asociándose a los aspectos sociales, culturales, políticos y económicos que tuvieron su origen en el pensamiento de los principales representantes de Tratado de Córdoba, inclusive nació la primera Ley de Educación Superior en el Ecuador”.

Sin embargo, el ejercicio de la docencia en el Ecuador, como en el mundo entero, estuvo asociada a la aplicación de métodos de enseñanza – aprendizaje, por ello es necesario realizar un recuento breve del uso de técnicas provenientes de la teoría conductista y su paso hacia la teoría constructivista en los últimos 20 años en el territorio patrio, a través de la Reforma Curricular de 1996 y su evolución hasta nuestros días.

En el año 1996 el Ministerio de Educación y Cultura plantea la propuesta de la Reforma Curricular de la educación general básica, la cual se segregó hacia los niveles de bachillerato y superior, basado en una necesidad de transformación del sistema educativo a nivel mundial, cuya corriente impactó a nivel nacional.

De acuerdo a la Reforma Curricular del Ministerio de Educación y Cultura (1996), la educación debe asentarse en ejes transversales⁴ que propicien el desarrollo de

4 Los ejes transversales, de acuerdo al documento del Ministerio de Educación (2010), denominado Actualización y Fortalecimiento Curricular, “son aquellas temáticas generales que se encuentran atravesando el eje principal de la educación, los valores, las cuales deben incorporarse al currículo con actividad capaces de lograr el desarrollo de habilidades con criterio de desempeño”. Yturalde (2011) refiere que la transversalidad “es un instrumento articulador, que interrelaciona la educación con la sociedad”. En el Ecuador los ejes transversales se refieren a la interculturalidad, la protección de la naturaleza, la educación sexual, la formación democrática, la salud física y mental, siendo el eje de desarrollo principal los valores.

habilidades y capacidades de los estudiantes, para garantizar el desarrollo sustentable y sostenible del sistema político, económico y social del país.

La educación del país debía fortalecerse con base en la inserción de varios componentes como la educación ambiental, la sexualidad, los aspectos culturales y artísticos, entre los más importantes, que debían enriquecer la enseñanza – aprendizaje y garantizar la calidad del sistema educativo nacional, pero lo más relevante fue la adopción del modelo constructivista.

Bajo esta perspectiva, los maestros fueron abandonando la aplicación del método tradicional de la enseñanza, donde se imponía como eje básico a los preceptos de la teoría conductista, en la cual el docente dictaba clases a sus estudiantes y les imponía un aprendizaje memorista, con tareas mecánicas para el hogar y con escaso nivel de reflexividad.

Acerca del particular, Pérez Gómez y Gimeno Sacristán (2002) aseveraron que “la teoría conductista tiene limitaciones para ser considerada como un modelo de enseñanza – aprendizaje, debido a que se apoya en lo que un aprendiz puede aprender, pero no en lo que realmente aprende”, lo que significa que no se puede medir los indicadores educativos bajo un sistema de competencias.

La Reforma Curricular proponía un sistema de enseñanza – aprendizaje basado en el método constructivista, donde

se pone mayor énfasis en el desarrollo de las destrezas intelectuales de los estudiantes, para formar aprendices con capacidad de reflexionar y fomentar actitudes de criticidad.

Con la Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010), la educación fue beneficiada con una transformación que está en plena evolución en los actuales momentos, donde el modelo constructivista⁵ constituye la base para el proceso de enseñanza – aprendizaje de la enseñanza básica, de bachillerato y superior.

Astolfi, J. (2004) manifiesta que el modelo constructivista “coloca al docente como un investigador autónomo que utiliza la reflexión y criticidad para impartir la enseñanza, mientras que los estudiantes a partir de un proceso sistemático basado en la aplicación de técnicas pedagógicas y andragógicas⁶, pueden receptar aprendizajes significativos”.

La docencia en la educación superior, también se transformó después del año 1938, con la promulgación de la primera Ley de Educación Superior en el Ecuador, mientras que en el año 1996, con la propuesta de Reforma Curricular Básica y con la Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010,

5 Boyert (1999) establece que la principal diferencia entre pedagogía y andragogía es que “la primera se enfoca en la enseñanza de niños y adolescentes con recursos didácticos adecuados para sus edades, mientras que la andragogía es el arte para la enseñanza de adultos; ello significa que el objeto de la pedagogía es el niño y de la andragogía el adulto”. (p. 90).

6 Gallego-Badillo (1996) considera que el modelo constructivista “es una herramienta pedagógica – andragógica que establece que la enseñanza es una actividad crítica y el docente es un profesional autónomo dedicado a la investigación que aplica la reflexión durante la enseñanza y contribuye a que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos, de modo que los aprendices adquieran conocimientos y valores que le permitan modificar su comportamiento y perfeccionarse continuamente”. (p. 73).

también la educación superior se transformó, inclusive en el año 2010 se publicó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), donde también se incluía como objetivos prioritarios, la formación de estudiantes con espíritu crítico y reflexivo, así como la actualización docente.

La importancia de la docencia para la educación

La docencia es uno de los pilares sobre los cuales se asienta el sistema educativo en el mundo entero, por ello el Estado ecuatoriano dispuso normativas en la Ley Orgánica de Educación Superior, para fortalecer al profesorado de todas las universidades del país, a través de su formación como profesionales de cuarto nivel y la actualización continua.

La excelencia educativa no es posible alcanzarla, sino con una verdadera revolución de la docencia, donde se derriben los paradigmas que hasta hace poco formaban parte de la cotidianidad, que consideraba mejor al docente por los años al frente de una determinada área del conocimiento o incluso por infundir mayor temor a sus estudiantes.

Vaillant (2007) explica la importancia del personal docente desde la óptica de la transformación de la educación, por ello manifiesta que para alcanzar la excelencia académica se debe involucrar en las reformas educativas a los maestros, especialmente en su formación y motivación.

GRÁFICO No. 3

Elemento humano del sistema de Educación Superior.



El criterio del referido autor guarda concordancia con lo manifestado en el tema inicial de esta unidad referida a la docencia, donde se evidenció que el personal docente es un componente muy importante para alcanzar la calidad de la educación superior, lo que se denomina también como la transformación educativa, que es uno de los ejes de las políticas del Estado para consolidar el desarrollo de la patria.

Murillo, uno de los investigadores participantes en el texto electrónico de los modelos innovadores para la formación docente, elaborado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe, OREAL/UNESCO, (2006) se refirió a la importancia de la docencia, en términos del impacto que tiene el desempeño y capacidad de los maestros en la calidad de la educación y en el buen vivir de la comunidad de estudiantes y sus familias.

**La educación es la base en que se asienta el
progreso de los pueblos**

La educación es un área prioritaria en la agenda del Estado, debido a que es considerada como la base para el desarrollo económico y social de la nación, debido a que a través del proceso educativo de nivel superior, se forman personas con conocimientos suficientes, valores sólidos y actitudes positivas para enfrentar el desafío de ser eficientes en las actividades que le sean asignadas en las organizaciones que forman parte del aparato productivo y lograr que las empresas a las que sirven sean competitivas.

Lo manifestado en el párrafo anterior tiene vigencia, porque según Porter, Fea y otros expertos, para la empresa del siglo XXI el personal es el activo más valioso para las organizaciones productivas, por ello seleccionan y contratan talento humano con hojas de vida que contemplen estudios universitarios, títulos profesionales de tercer y cuarto nivel, dependiendo del perfil del puesto, es decir, aspirantes con

actitud, preparados para solucionar problemas y enfrentar el reto de ser trabajadores de calidad.

GRÁFICO No. 4

Impacto de la impartición de la enseñanza Docente en el aprendiz.



Estas expectativas empresariales deben ir de la mano con la oferta educativa, cuyas carreras no sólo deben ofrecer conocimientos, sino formar estudiantes con valores, actitudes, que sepan enfrentar los problemas de las empresas, resolverlos y mejorar continuamente, donde su actualización sea fruto de un proceso educativo donde también debe imperar la excelencia, desde el hogar y también en el centro educativo en los niveles iniciales, básico, de bachillerato y superior.

La excelencia académica es una meta para todos los establecimientos educativos de nivel superior, donde el personal docente tiene una importancia significativa, porque ellos son los encargados de orientar el rumbo de

los estudiantes, futuros profesionales que se incorporarán a las empresas del sector productivo.

La orientación y guía que proporcionen los docentes a sus estudiantes, tendrá un impacto directo en sus actitudes, en su motivación para triunfar, en sus valores, en sus conocimientos y en su estímulo por la autonomía en el aprendizaje, factores que pueden ser preponderantes en el cumplimiento de los perfiles profesionales y en la eficiencia en los respectivos puestos de trabajo que ocupen los aprendices, una vez insertados en el sector laboral.

En consecuencia, el trabajo y desempeño del personal docente es fundamental para cumplir con los fines de la legislación de la educación superior y para mejorar de manera permanentemente los estándares de la calidad en los establecimientos universitarios.

Las funciones de los docentes

El cambio propiciado por la revolución tecnológica y el desarrollo del comercio a nivel mundial debido a la globalización de la economía, fue fundamental para que se rompa el paradigma tradicional del sistema educativo, que consistía solamente en la función de la enseñanza por parte del docente, que más que enseñar estaba supeditado a la mera transmisión de conocimientos.

Si bien es cierto, la principal función del docente es la de

enseñar a pensar, a crear, a construir, a aprender, no es la única, porque también existe la función investigativa, la transmisión de valores y actitudes a través del liderazgo que ejerza durante la orientación del estudiantado, además que se debe considerar también el rol que cumple con los representantes de los aprendices y con los demás miembros de la colectividad.

Prieto (2008) agrega que varias de las funciones que deben cumplir los docentes, son las siguientes:

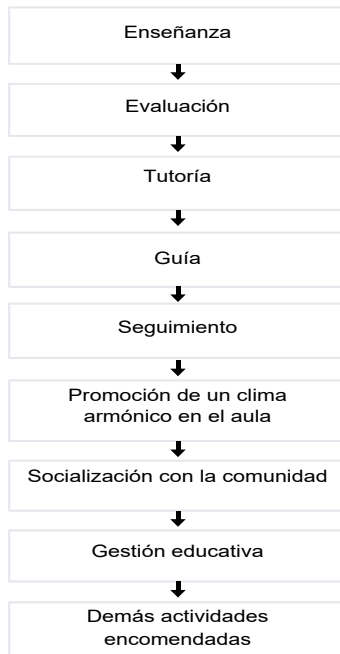
- “Ejecución del proceso enseñanza.
- Evaluación del proceso de aprendizaje.
- Tutoría del estudiantado.
- Guía educativa.
- Seguimiento del desarrollo intelectual del estudiantado.
- Contribución para la formación de un clima escolar aceptable basado en valores.
- Socialización con representantes legales.
- Coordinación de la gestión educativa.
- Participación en las tareas que le sean encomendadas en el plantel.
- Investigación y mejoramiento permanente del proceso educativo.”

A través de la investigación, los docentes pueden formarse y actualizar sus conocimientos, adquiriendo además el bagaje de experiencia necesario para cumplir a cabalidad sus funciones

Esto significa que los docentes, además de ser instructores del área del conocimiento correspondiente, son educadores, porque transmiten valores y actitudes, no sólo conocimiento, por ello pueden orientar a los estudiantes para que solucionen sus problemas en el estudio, en el hogar o en su vida cotidiana, convirtiéndose en un verdadero mediador entre las autoridades educativas, la comunidad y el estudiantado.

GRÁFICO No. 5

Funciones del personal docente.



Como se puede apreciar, el proceso de enseñanza en las aulas universitarias, es solo una función del personal docente que forma parte de los establecimientos educativos de tercer y cuarto nivel de instrucción, quien además debe ser un verdadero guía, lidera el proceso de transformación integral del estudiantado, porque es parte de la gestión y contribuye a fomentar un clima armónico en el aula, constituyéndose la investigación en un proceso permanente en el que debe incluirse a los maestros para que puedan cumplir eficientemente sus funciones.

Por este motivo, Bozu (2011) señala que “una de las funciones principales que deben ejecutar los docentes, se refiere a la investigación científica, proceso que está vinculado al conocimiento y al desarrollo del pensamiento.”

La investigación no es una virtud de unos pocos, sino que debe ser una habilidad que deben desarrollar los docentes para adquirir la capacidad apropiada para transmitir su bagaje de conocimientos, experiencias, valores y actitudes a los aprendices.

Acerca del ámbito legislativo, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010) establece en el Art. 13 las funciones del sistema de educación superior, destacando en el literal a) “Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia”, como los pilares fundamentales que pueden asegurar el cumplimiento de

los indicadores de calidad que garanticen el buen vivir de la comunidad de estudiantes y de la sociedad en general.

En el literal d) del mismo Art. 13 de la LOES (2010), se establece que “el desarrollo de la docencia universitaria, debe ir de la mano con la investigación científica”, con el desarrollo cultural, más adelante en el literal i) señala que “el Estado debe fomentar estrategias que promuevan la actualización de los maestros con miras a su perfeccionamiento profesional”, debido a que es uno de los elementos fundamentales para alcanzar la excelencia académica en el nivel superior y generar el buen vivir para la sociedad ecuatoriana.

La educación superior integral, debe satisfacer las necesidades y expectativas del estudiantado, donde el personal docente cumple una función prioritaria para fortalecer el sistema universitario y mejorar de forma permanente la calidad, no solo del proceso de enseñanza – aprendizaje, sino de todas las actividades y procesos que forman parte de este grado académico.

Acto didáctico

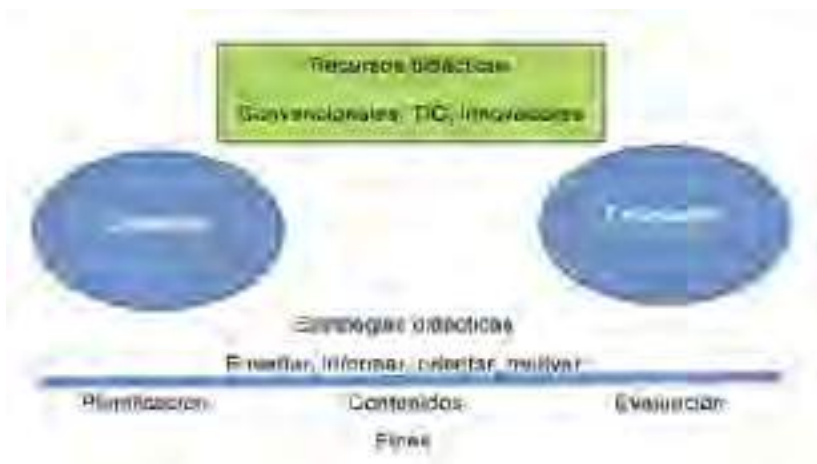
La didáctica no solo es un tema cualquier que pertenece al estudio general del área educativa, sino que se ha sustentado en la crisis de la escuela y de las universidades, constituyéndose en un componente de gran utilidad para solucionar esta problemática y fortalecer de manera permanente la calidad de la educación en todos sus

niveles, he allí la importancia de esta disciplina que está íntimamente relacionada con la pedagogía y la andragogía.

Torres & Girón (2009) establecen el concepto de la didáctica de su etimología, aseverando que “proviene del término griego “didaskhein” que quiere decir enseñar y tékne que es igual al arte, por lo tanto la definición de esta ciencia por su origen es “el arte de enseñar” (p. 11). Sin embargo, más adelante, los mismos autores abordan con mayor hincapié esta concepción, extendiéndola al “estudio de las técnicas y principios que sustentan y complementan la enseñanza en todos sus niveles y en cualquier área del conocimiento científico” (p. 12), de modo que se aplique procedimientos óptimos que consigan el mejoramiento continuo de la calidad educativa y la excelencia académica.

GRÁFICO No. 6

Procesos didácticos.



La didáctica contiene procesos que se deben ser sistemáticos para que puedan cumplir con el fin de conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje, a fin que el estudio pueda receptar con facilidad los conocimientos teóricos y prácticos que le imparte el docente en la hora de clases, de modo que se satisfaga las necesidades e inquietudes de los educandos que son los principales beneficiarios de la educación, que también es un derecho fundamental de la sociedad, al que no solo deben tener acceso los individuos, sino que más bien el Estado debe garantizar el desarrollo de habilidades y destrezas a través del proceso educativo.

Por esta razón, la didáctica constituye una ciencia fundamental para el sistema de educación, donde tiene amplia participación el docente, porque es quien utiliza las herramientas que ofrece esta disciplina científica, cuyo producto puede generar satisfacción en el estudiantado, dependiendo de la pericia que tenga el maestro para utilizar estos recursos y emplearlos en beneficio de los educandos. Al respecto, Marqués (2005) define el acto didáctico como “la actuación del personal docente para facilitar la recepción del proceso de aprendizaje en los educandos, siendo entonces su naturaleza, eminentemente comunicativa”. (p. 2), lo que establece la importancia de la disciplina en referencia en el sistema educativo, específicamente en la enseñanza docente que se debe complementar satisfactoriamente con el aprendizaje estudiantil, a través del uso de los recursos que pone a disposición esta área del conocimiento científico.

El docente, los valores y la construcción del conocimiento

El docente del siglo XXI debe romper el paradigma tradicional, para pasar de ser un profesional que solo imparte conocimientos, hasta convertirse en un entrenador o coach que se enfoca directamente en satisfacer de manera eficiente las expectativas de los estudiantes.

El coach no solo es el encargado de transmitir un conocimiento en un área donde él es un experto, sino que promueve los valores de sus dirigidos, además de persuadir con total autoridad a los aprendices a tomar actitudes positivas y a formar buenos hábitos en su vida cotidiana.

Tallone (2011) considera que “los valores contribuyen a la reformulación y reconstrucción de la autoridad de los docentes” muy venida a menos en los últimos años, debido a que se dedicaron a cumplir una función tradicional que era la de transmitir conocimientos y enviar deberes para la casa, antes que a relacionarse de manera cohesionada con los estudiantes.

Parte el hecho de que los valores y el liderazgo van cogidos de la mano, ambos elementos son componentes del aprendizaje autodirigido, que es una meta de la educación superior.

La legislación en materia de educación superior establece entre sus objetivos y fines, que el personal docente debe

impartir sus conocimientos bajo el eje axiológico de los valores. Al respecto, Michael Porter, el Dr. Gonzalo Morales y otros expertos en esta materia, han tratado esta problemática desde el punto de vista que al añadir valor a un producto o servicio, el consumidor o usuario del mismo debe maximizar su nivel de satisfacción, colmando sus expectativas en un alto grado.

El personal docente debe entregar a la comunidad de estudiantes un servicio con alto valor agregado, que promueva la motivación, el liderazgo y la actitud, para que el estudiante sea proactivo, para el efecto, debe iniciar enseñando los conceptos, aplicando las técnicas y estrategias apropiadas, de acuerdo al área del conocimiento que tenga bajo su cargo, para propiciar la satisfacción de los estudiantes, como una meta de todo profesional que ejerza la docencia en un establecimiento universitario.

Además, la legislación de educación superior en el Art. 8 literal b), también establece que el personal docente debe adoptar en el ejercicio de su profesión la teoría constructivista, para ello, los maestros deben aplicar las técnicas de aprendizaje en un entorno adecuado, que promuevan el espíritu reflexivo y garantice la recepción de los aprendizajes significativos por parte de los estudiantes, quienes deben ponerlo en práctica en su vida cotidiana para evidenciar que los conocimientos adquiridos permanecerán siempre con ellos y que pueden contribuir al desarrollo de la sociedad.

GRÁFICO No. 7

El nuevo escenario del personal docente



También se cumple con el cuarto objetivo del Plan Nacional del Buen Vivir, en concordancia con el Art. 9 de la LOES, que establece la importancia del rol docente para lograr el aporte tan esperado, que se puede evidenciar en el desarrollo de la sociedad, convirtiéndose los maestros en verdaderos líderes que guíen a los jóvenes estudiantes al éxito propio, de sus familias y de la colectividad.

La experiencia personal como estudiante y como docente, la cual también será analizada en la unidad correspondiente a la investigación de campo, me permite agregar que el rol docente del siglo XXI está muy distanciado del paradigma tradicional, donde algunos maestros se jactaban en manifestar que a ellos solo pocos estudiantes les podían aprobar su asignatura de manera directa, otros inquirían que a ellos ningún estudiante les podía sacar la máxima nota (diez), o que inclusive criticaban duramente a los aprendices en vez de motivarlo.

El docente excelente inspira a sus estudiantes

El nuevo paradigma del docente del siglo XXI, debe enfocarse en la motivación del estudiante, hacerles sentir bien e incentivarlos a que tomen con mucho interés todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, poniendo su máximo esfuerzo en cada una de sus etapas, para que el producto final sea evidente con la máxima calificación obtenida, para el efecto, se requiere que los maestros utilicen técnicas andragógicas apropiadas que actúen como un inflador psicológico para que los aprendices se sientan satisfechos y su accionar profesional pueda ser el fiel reflejo de lo bien que transcurrieron sus años de estudiante, lo que generaría un impacto muy positivo en el desarrollo de la sociedad.

Cano (2012) hace hincapié en la frase célebre de Willian Arthur Ward, afamado escritor estadounidense, quien expresó que “el

maestro mediocre manifiesta textualmente, el buen docente explica, el profesor superior evidencia, el gran maestro inspira.” Esta frase célebre es concreta y evidencia el rol docente ante la comunidad de estudiantes, el maestro que ha logrado la excelencia debe inspirar a sus aprendices, como aquel coach a quien sus dirigidos quieren emular en sus habilidades.

Imagínense un equipo de fútbol que quiere ganar un campeonato del mundo, se prepara en todos los sentidos, el entrenador no sólo está concentrado en el nivel de juego de los deportistas, a pesar de ser un factor preponderante, sino también en su condición física, de salud, en el ámbito psicológico de cada uno de ellos, en su actitud para con sus hinchas o seguidores e incluso en la armonía del conjunto, tanto en sus relaciones personales como en la disciplina de cada uno de sus miembros.

Los docentes y los estudiantes forman un equipo en el sistema de educación superior, donde la cohesión de los elementos que forman parte del aula, tanto dentro como fuera de ella, favorecerá la generación de un clima armónico, donde fluyan la creatividad, donde la recepción de conocimientos se facilite debido a las técnicas que utiliza el maestro para guiar e instruir a los aprendices, donde se promuevan óptimas relaciones personales y el profesorado pase a convertirse en coach de sus dirigidos, para transmitirle los valores, las actitudes de proactividad, el conocimiento y la experiencia que requiere para ser un elemento clave para el desarrollo social.

El docente y su misión principal: Contribuir al desarrollo de la sociedad

El docente tiene la misión de contribuir al desarrollo de la patria, tanto en el ámbito económico como social, a través del grado de satisfacción que experimenten los estudiantes durante el ejercicio de la profesión de los maestros universitarios.

Al respecto, considero según mi criterio expresado en la parte preliminar de este texto, que todas las personas desde el mismo instante de nuestro nacimiento, tenemos una misión que cumplir, por este motivo, es necesario que los seres humanos planifiquemos objetivos de vida, trazando un camino que nos llevará a la consecución de las metas, cuyo resultado sea el beneficio social para todos y no el placer personal que puede ocasionar un fracaso duradero del cual luego viene el arrepentimiento, con la premisa que no se puede volver al pasado para cambiarlo.

Es necesario que para el cumplimiento de esos objetivos y de la misión de vida, se tengan los métodos y recursos suficientes, necesarios, para determinar de manera concreta, qué se quiere hacer, cómo se lo va a realizar y con quién se lo puede efectuar, esto es muy importante para lograr el resultado esperado que es el beneficio social para la colectividad.

Estos preceptos personales bien pueden ser adaptados a la misión del docente, cuyo trabajo tesonero y eficaz, debe

contribuir a la formación de profesionales exitosos, que puedan generar el desarrollo social tan anhelado para el país.

Para mejor comprensión de lo expresado en los tres párrafos anteriores, elaboré el siguiente esquema representativo:

GRÁFICO No. 8
Misión Docente



Las premisas abordadas en el esquema, están relacionadas con la normativa del Art. 13 literal (a) de la legislación de educación superior vigente a nivel nacional, así como en la teoría científica acerca del perfil docente.

Díaz Barriga (2005) agrega que una de las funciones prioritarias del docente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, están orientadas a ser un verdadero guía para el estudiantado.

El docente contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los pueblos

Esto quiere decir que la idea de que el docente se transforma en un “coach” o en un entrenador, más que solamente en un transmisor de conocimientos, adquiere mayor validez debido al criterio de los expertos como Díaz, Villa, Vaillant y otros.

Villa (2008) considera que en la actualidad se han agregado nuevas competencias al rol del docente, porque no es lo mismo dar una buena explicación de la clase, que planificar una estrategia para que los estudiantes sean autónomos en su aprendizaje, cooperar con la satisfacción de sus expectativas y realizar el Feedback para evaluar constantemente en qué grado se ha podido construir el conocimiento y se ha orientado al estudiantado hacia la autonomía educativa. (p. 181).

La función docente no es un hecho que solo se vincula al proceso de enseñanza – aprendizaje, donde la transmisión del conocimiento juega un papel preponderante, sino que el trabajo de los maestros va más allá de la actividad donde se transmiten enseñanzas y se puede lograr la recepción de los aprendizajes por parte del estudiantado.

Prieto (2008) agrega al respecto, que “el docente debe considerar como parte de la práctica educativa, además de la transmisión propia del conocimiento, las convicciones y escalas de valores, con la mayor neutralidad posible y diversos puntos de vista, que forman parte del compromiso educativo que tiene con la sociedad.”

Cuando hago referencia al criterio que me he formado acerca del rol docente, quiero explicarle al lector por qué asocio la misión de los maestros pertenecientes al sistema de educación superior, con el desarrollo de la patria.

En primer lugar, el docente debe asimilar cuál es su misión al frente del sistema educativo, las interrogantes que deben despejar los propios maestros, son las siguientes:

CUADRO No. 1
Interrogantes que se plantea acerca de la Docencia

Ítem	Interrogante
1	• ¿La docencia es sólo un trabajo que se debe desempeñar para ganar un sueldo que satisfaga mis necesidades personales, familiares y sociales?
2	• ¿La docencia me da la autoridad necesaria para sentirme en un grado superior a los estudiantes?
3	• ¿La docencia significa que el maestro debe saber más que el estudiante?
4	• ¿La docencia solo es impartir conocimientos, cualquier profesional lo puede hacer?

Si bien es cierto, los docentes trabajan en un entorno social diverso, bajo presión constante por concepto de las evaluaciones y las exigencias que el campo profesional demanda, por este motivo en Latinoamérica por ejemplo, Cuba y Costa Rica invierten un alto porcentaje de su presupuesto en la educación, donde las remuneraciones de los docentes participan con un porcentaje considerable en este rubro.

El informe del Banco Mundial y de la UNESCO, citado por la cadena de televisión venezolana TELESUR (2014), reportó que Cuba, Costa Rica, Venezuela, Argentina y Bolivia, son los países latinoamericanos que mayor porcentaje del PIB destinaron a la inversión en educación durante el periodo comprendido entre el 2009 al 2013, figurando en los primeros lugares del ranking en conjunto con Dinamarca y Nueva Zelanda, que son países desarrollados.

En el año 2010, la fuente del Banco Mundial indicó que Cuba invirtió el 12,8% del PIB en la educación, Venezuela y Bolivia realizaron una inversión de 6,9% del PIB en este ámbito, mientras que Costa Rica y Argentina invirtieron el 6,3% del PIB en este rubro del presupuesto nacional de cada país en mención.

GRÁFICO No. 9

Participación del PIB en la Inversión en Educación en los Países Latinoamericanos en porcentajes AÑO 2010



Otros países latinoamericanos que son mencionados por la fuente del Banco Mundial del año 2010, fueron los siguientes: Jamaica con el 6,1% del PIB invertido en la educación, Brasil con 5,8% del PIB, Uruguay 5,3%, México 5,2%, Paraguay 4,8% y Chile 4,5%.

El informe del Banco Mundial indicó que Ecuador invirtió en el año 2010, el 4,2% del PIB en el sector de la educación, indicador que se incrementó en el año 2012 a 4,4% es decir, un aumento de 0,2 puntos porcentuales, mientras que el presupuesto para la investigación representó el 0,9% del PIB, tasa que según el director del SENESCYT, aún resulta muy limitada para cumplir con los planes de desarrollo y mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Los resultados del informe que emitió el Banco Mundial acerca de la relación entre el PIB y el gasto en educación, pueden resultar una limitante en el Ecuador, dejando entrever por qué el personal docente no se siente satisfecho con la remuneración que percibe, ni con las dificultades que presenta actualmente en el proceso investigativo, para su propia formación y actualización profesional.

Sin embargo, el personal docente, que tiene derecho a ganar un sueldo que cubra sus necesidades de investigación, calidad y pertinencia, además de sus propias expectativas personales, para beneficio de su propio desarrollo, el de sus familias y de la comunidad a la que pertenece, tiene que sujetarse a lo que establece la ley y la doctrina filosófica acerca del rol de los maestros, el cual ha sido establecido por el Consejo de Educación Superior (CES) y también se encuentran descritas en la teoría de los expertos.

Proceso bidireccional de la docencia, el maestro y el estudiante interactúan y aprenden mutuamente

La remuneración docente no puede anteponerse a la calidad de la educación, ni al concepto de valor agregado que sostienen los expertos como Morales y Porter, aunque sí es una expectativa de los maestros que cumplen los requisitos y se entregan a la profesión dando el mejor esfuerzo para el bienestar de la comunidad estudiantil, el exigir una remuneración que se encuentre acorde a el nivel de desempeño.

Agrego a ello, que la docencia estuvo marcada por diversos obstáculos que se presentaron en una etapa de cambios en la legislación de la educación superior, inclusive se tuvo que esperar varios meses para cobrar remuneraciones, sin embargo, eso no debe ser un problema para los maestros, por el contrario es necesario cumplir con la función docente con la mejor predisposición, pensando siempre en el bienestar y satisfacción de los estudiantes, reclamando sí por mejores condiciones, para alcanzar el logro de la excelencia académica, porque es un derecho que le asiste solamente a los maestros con alto nivel de desempeño.

Acerca de la segunda y tercera interrogante, el proceso de enseñanza – aprendizaje es bidireccional, es decir, tanto los docentes como los estudiantes aprenden de todos los miembros del aula, quienes interactúan con su criterio propio y experiencias críticas, reflexivas, acorde a la aplicación de estrategias pertenecientes a la teoría constructivista.

Con ello despejo las interrogantes indicando que el maestro tradicional, que desmotivaba al estudiante haciéndole sentir inferior, que no quería aprender de sus estudiantes, que le infundía temor y le inquiría que con él aprobaban pocos la asignatura, de manera directa, ya debe desaparecer del actual sistema de educación superior, porque le hace daño a la sociedad, no les incentiva a ir al día siguiente a escuchar la clase, no promueve el desarrollo esperado en la colectividad.

La última interrogante se refiere a si todos los profesionales

pueden ejercer la docencia, solo por cumplir requisitos exigidos por la LOES, sin importar su área profesional.

Al respecto, he planteado las siguientes interrogantes: ¿puede dirigir un docente de lenguaje y comunicación la construcción de una vivienda o de un puente como lo hace un Arquitecto o un Ingeniero Civil? ¿Puede dar soluciones de mantenimiento eléctrico o mecánico un docente, como lo hace un Ingeniero Eléctrico o Mecánico?

Considero que un docente no puede participar en una obra civil o en soluciones de mantenimiento eléctrico ni mecánico, ni tampoco ejercer ningún puesto de trabajo en un área donde no se encuentre preparado profesionalmente, tanto en lo académico como en lo experimental.

Los docentes que cumplieron los requisitos de la LOES, porque tenían título de cuarto nivel en áreas del conocimiento diferentes a la educación (en este caso, en alusión a las técnicas andragógicas) y otros requerimientos para ser maestros universitarios, no pueden desempeñar la docencia con alto nivel de calidad, porque no se encuentran preparados en metodologías y estrategias para impartir el conocimiento.

El docente debe motivar a los estudiantes, para ello aplica técnicas y estrategias, convirtiéndose en un coach o entrenador, un tutor, un líder que guía a sus estudiantes a receptar el aprendizaje significativo, a interesarse por la clase, a investigar de manera autónoma, a ser mejor cada

día, en conocimiento y en actitudes o valores, a satisfacer adecuadamente las expectativas de los estudiantes.

Al respecto, Tejada (2001), expresa que el docente es un elemento clave para alcanzar la meta de la excelencia académica y su influencia es determinante en los resultados educativos del rendimiento, actitudes, motivación estudiantil. (p. 2).

**La docencia es excelencia y no sólo
cumplimiento de requisitos**

Estas habilidades de los docentes se adquieren mediante la praxis de la teoría aprendida en su carrera universitaria, además que es distinta la metodología y las estrategias de aprendizaje dependiendo de la carrera, no es lo mismo ser docente de ciencias sociales que de informática, las técnicas y estrategias son diferentes.

Luego viene la práctica, es decir, ejecutar la teoría aprendida en las aulas universitarias, adecuarse al sistema donde el estudiante es crítico y reflexivo, tiene libertad de expresión y puede evaluar a su maestro.

Pretendo decir, que los profesionales de las otras áreas deben prepararse en metodologías y estrategias para ejercer la docencia, no es sólo cumplir los requisitos, porque una vez que eres docente universitario debes demostrar que practicas la excelencia con los estudiantes.

El docente cumple una función muy importante en el desarrollo de la sociedad, no puede quedarle debiendo a la comunidad estudiantil, porque ello ocasionaría un grave daño que afectaría la evolución y el progreso de la patria, oponiéndose a los preceptos de la Constitución de la República y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

Perfil del docente universitario

La Universidad de Guayaquil (2014), a través de la Comisión de Intervención y Fortalecimiento conformada por miembros del Consejo de Educación Superior (CES), se encuentra difundiendo actualmente el perfil docente en un documento denominado “*Responsabilidades y evidencias de control y evaluación del desempeño docente*”, en las cuales se hace referencia al rol predominante de los maestros del tercer y cuarto nivel de enseñanza, el cual establece que “el maestro universitario además de profesor debe ser supervisor de prácticas, director de los trabajos de titulación o de tesis de grado, investigador y gestor académico”, tal como lo dispone la LOES en el articulado correspondiente a las funciones docente, del que se trató en este subtema de la primera unidad.

Según el criterio de quienes elaboraron este documento, el perfil general del docente universitario es el de investigador, no sólo actualizándose periódicamente, sino también promoviendo el espíritu investigativo en sus estudiantes, a través de la participación de los estudiantes

en la elaboración de proyectos innovadores, tutoriados por los maestros, los cuales deben ser desarrollados con propuestas metodológicas contenidas en las disciplinas científicas.

Además, el perfil docente hace referencia a que el maestro debe promover climas armónicos, tutoriando a los estudiantes no sólo con los problemas del proceso de enseñanza – aprendizaje, sino con sus proyectos de vida, para lo cual requiere la motivación de sus dirigidos.

El perfil docente, también se refiere a la organización integral de los recursos en la educación, a la promoción de valores éticos, morales y al fomento de la participación democrática, que genere actitudes positivas, proactivas y sinérgicas de los estudiantes frente a los problemas cotidianos.

Una de las estrategias docentes que es analizada de manera detallada en el documento elaborado por la Comisión de Intervención y Fortalecimiento que está al frente de la implementación de los cambios para el mejoramiento de la calidad de la educación superior en la Universidad de Guayaquil, se refiere a la formación y actualización de los maestros, así como al fomento de la investigación científica en el profesorado.

De acuerdo a este documento, el docente debe tener título de Magíster en el área del conocimiento a la cual pertenece, sin embargo, no menciona nada acerca de su carrera como

docente, aunque queda explícito, que si se mantiene la expectativa de alcanzar la excelencia académica, sin duda alguna el maestro debe tener también un título de tercer o cuarto nivel en las disciplinas de las Ciencias de la Educación.

Dentro de las responsabilidades docentes, se trata el tema del portafolio docente, al cual Bozu (2001) lo conceptualiza como una “colección de recursos escogidos para potencializar el rendimiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje, impulsando la construcción del pensamiento, mediante la formación, autoeducación, reflexión y evaluación del desempeño”.

El portafolio docente es una de las metodologías que se están implementando en las universidades estatales y particulares del Ecuador, como un mecanismo para tener éxito en la gestión académica, formación académica e investigación científica, que deben ser las bases para promover docentes efectivos y eficaces, que pueden hacer frente al desafío de alcanzar la excelencia.

GRÁFICO No. 10
Mejora continua de la docencia



La mejora continua esperada en el ámbito de la educación superior, se fundamenta en formación e investigación científica, así como en la gestión académica del personal docente, factores que forman parte de la agenda de la evaluación integral por parte de los establecimientos universitarios y los organismos de control estatal.

La efectividad docente

Una vez analizados los conceptos, importancia y funciones de la docencia universitaria, así como la misión y contribución del accionar de los maestros para el desarrollo social y económico de los pueblos, se hace referencia al tema de la efectividad docente.

La efectividad es un término vinculado a la calidad, a

hacer bien las cosas a la primera vez, a la optimización de los recursos, a la maximización de los beneficios, a la satisfacción al realizar una actividad y para entregar un producto o servicio.

Las personas altamente efectivas, son aquellas personas proactivas, con valores, capaces de alcanzar el éxito debido al alto grado de preparación que tienen y por haber adquirido buenos hábitos de vida como cultura en su vida cotidiana.

Hunt (2009) al referirse a la efectividad docente cita a varios autores como Anderson (1991) y Dunkin (1997), para el primero “el docente efectivo es aquel que alcanza el objetivo de que el estudiante recepte de manera óptima los aprendizajes significativos” (p. 18), mientras que para el segundo en mención “la efectividad en la docencia es la relación entre la capacidad del maestro y la adquisición del aprendizaje por parte de los aprendices”. (p.5).

Los criterios de Anderson y Durkin sobre el docente efectivo, están enfocados directamente en la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, más que en la educación integral que deben percibir los estudiantes universitarios, quienes además de los conocimientos técnicos y científicos, requieren ciertas habilidades personales que deben cultivarse como hábitos de vida.

GRÁFICO No. 11

Efectividad docente



Por esta razón propongo el concepto del docente altamente efectivo, el cumple con varias de mis ideas que expuse en el primer texto referido al estudiante autónomo, donde se describen varios criterios relacionados con las personas altamente eficaces, tomando el modelo de Covey⁷ para tal efecto. El docente altamente efectivo es aquel que cumple su función con excelencia, debido al proceso de formación y de actualización que ha seguido como profesional, a la experiencia que tiene, a los métodos y estrategias que utiliza para guiar a sus estudiantes, a todo el empeño y esfuerzo que despliega en su desempeño como maestro universitario.

7 Covey (2003) manifiesta que existen 7 hábitos que debe adoptar una persona para ser altamente efectiva, los cuales son los siguientes: "ser proactivo, iniciar con un fin en mente, lo primero es lo primero, piense en ganar/ganar, procure primero comprender y después ser comprendido, sinergia y afíle la sierra". (p. 73).

La docencia ha sufrido una transformación en los últimos tiempos, algunos países como Cuba, Chile y Uruguay consideran que el aporte de los maestros en el sistema educativo es determinante, por ello están invirtiendo cada vez un mayor porcentaje del PIB en la educación, destinado un rubro importante para las remuneraciones, actualización e investigación del profesorado.

El docente ha pasado a convertirse en una especie de entrenador, donde la figura del docente luce como el líder del equipo, quien transmite conocimientos y sentimientos, quien motiva a todos los miembros del grupo a cohesionarse para alcanzar el objetivo trazado, para propender al mejoramiento de la calidad de la educación superior.

El entrenador cuida de cada uno de los miembros del equipo, infundiéndole la mayor motivación posible, tanto en el aspecto físico, técnico, táctico y psicológico, cada uno de estos factores son claves y determinantes para alcanzar el éxito.

El docente debe descubrir las virtudes escondidas en sus estudiantes, debe valorar cada una de las acciones de sus dirigidos y guiarlas para que tengan mayor asidero, no solo en la educación sino en su propio nivel cultural para bienestar de la sociedad. El docente al igual que un entrenador, convive con sus educandos, propiciando un ambiente armónico dentro y fuera del aula, para relacionarse adecuadamente con el estudiantado. Las cualidades del docente y del entrenador han sido conjuntadas y cohesionadas para lograr la excelencia académica, por

ello es que cada vez los Estados del mundo incluyendo al Ecuador, están más preocupados por mejorar el nivel de la docencia.

En el Ecuador, varios de los requisitos para ser docentes son el título profesional de Postgrado y la experiencia como docente o en el área profesional donde se desempeñará, como los factores más importantes dentro del currículo del profesorado, para ser contratado por las Universidades y formar parte del selecto grupo de los docentes del siglo XXI en el país. Algunas universidades de categoría A y B, están sumando a los requisitos para ser docente, contar con una publicación científica o haber publicado un texto de un tema perteneciente al área donde se desempeñará en la docencia.

Varias de estas exigencias están siendo cumplidas por los docentes, quienes en primer lugar, están cursando sus maestrías y en otros casos están elaborando publicaciones científicas y textos, para mantenerse en el puesto de docentes, sin embargo, eso no es todo lo que deberían cumplir los maestros para ser altamente eficaces. Los maestros deben entregarse a la profesión de lleno, dicho desempeño debe ser evaluado periódicamente por los propios estudiantes, a través de una auditoría interna propia del docente, quien debe conocer cuál es el criterio de los clientes (el estudiantado) acerca de su trabajo.

Sin embargo, debo destacar que el éxito no se asegura sólo conociendo el nivel de satisfacción de los estudiantes,

sino por el contrario, hasta el mejor docente necesita que sus aprendices le sugieran recomendaciones para seguir mejorando, en el ciclo de Deming⁸ al que actualmente se le denomina perfeccionamiento continuo.

CUADRO No. 2
Ciclo de Deming aplicado a la docencia.

Planificar: · Clases · Gestión · Actividades en clases · Currículo · Reuniones con comunidad educativa	Hacer o Ejecutar: · Proceso de enseñanza – aprendizaje · Motivación · Interés por el aprendizaje · Comunicación de valores · Elevar autoestima · Participar en democracia · Socialización
Corregir o prevenir: · Acciones correctivas · Acciones preventivas · Orientación · Guía · Tutoría · Compañerismo	Evaluar: · Retroalimentación al estudiante · Test de pruebas · Técnicas de debate y discusión · Preguntas y respuestas · Exposiciones · Auditoría interna · Socialización con comunidad educativa

8 Alemany (2004) considera que el ciclo de Deming “es una estrategia que debe conducir al perfeccionamiento permanente”, en este caso particular, de la calidad de la educación, que se sustenta en cuatro pasos: “planificar, hacer, verificar, actuar”, es decir, planear las acciones, ejecutarlas, monitorear la calidad del proceso y tomar acciones de carácter correctivo o preventivo, dependiendo de los resultados obtenidos en la medición, para volver al ciclo planificando las tareas nuevamente. (p. 73).

Es obvio que a través de la retroalimentación de los estudiantes se puede conocer cuán efectivo es el trabajo del docente y conocer que necesita el estudiantado para que aumente la calidad del proceso educativo de manera integral.

Conclusión

En términos generales se ha concebido a la docencia como el oficio de enseñar, sin embargo, la teoría de los saberes lo complementó con la frase: enseñar a ser creativo, a pensar, a construir ideas y criterios; sin embargo, también se hizo énfasis en que el docente más que un profesional que se dedica a la instrucción, debe tener vocación de servicio.

En efecto, la docencia universitaria se ha transformado en el siglo XXI, donde los factores socio – culturales, unidos a la revolución tecnológica han traspasado el solo hecho de transmitir un conocimiento cualquiera, debe formar valores, actitudes y hábitos positivos para que los aprendices puedan ser profesionales de calidad.

A ello se suma que el Estado priorizó el área de la educación, a tal punto que la consideró como el fundamento para emprender el verdadero desarrollo económico y social del país, debido a que los profesionales que dirigen y trabajan en las empresas, se forman en las universidades, de allí que la función del personal docente tiene un impacto directo en el progreso de la patria.

Para ello el Estado elaboró la LOES con el propósito de encaminar las tareas de cada uno de quienes forman parte de las organizaciones universitarias, hacia la consecución de la excelencia académica, siendo el personal docente uno de los elementos claves dentro del análisis del elemento humano y del logro de una mayor calidad en los establecimientos de educación superior.

Entre las normativas de la LOES, se hizo referencia a las funciones del personal docente, como pieza clave del sistema de la educación superior, asignándole además de la función de enseñanza, la de tutor, guía, orientador, socialización, seguimiento, evaluación, investigación científica, entre los más importantes.

La investigación científica es uno de los aspectos de gran relevancia que pueden fortalecer la labor del personal docente universitario, para que se convierta en un verdadero coach o entrenador, más que en un mero transmisor de conocimientos.

El entrenador, más que transmitir conocimientos, promueve valores, inculca buenos hábitos de vida, enseña a los estudiantes a tomar actitudes positivas, promueve el apoyo entre compañeros en un clima armónico, donde su autoridad se percibe satisfactoriamente por parte del estudiantado.

Una de las frases más importantes que emito a modo de conclusión, es que el docente que ha logrado la excelencia es el que inspira a sus estudiantes a imitarlo, alguna vez

yo misma quise no solo emular, sino superar a los buenos maestros y maestras que tuve durante mi faceta de aprendiz universitaria.

Es digno de destacar que el personal docente tiene la misión fundamental de contribuir al progreso de la nación, más aún cuando se pudo conocer que según las estadísticas del Banco Mundial, Ecuador se encuentra por debajo de algunos países latinoamericanos como Cuba, Venezuela, Bolivia, Argentina, Costa Rica, Brasil, México, Chile, Uruguay, Paraguay, entre otros, quienes invierten un mayor porcentaje del PIB en la educación de sus ciudadanos.

Otro de los aspectos principal que destaco como conclusión es que el personal docente requiere preparación en metodologías y estrategias de la ciencia de la educación para poder ejercer la docencia con calidad y excelencia, porque caso contrario volveríamos a caer en el mismo problema del siglo XX, donde el maestro era no más que un mero transmisor de un conocimiento específico.

El docente tiene que saber llegar al estudiante, debe motivarlo con técnicas efectivas, aplicando los principios de las personas altamente eficaces, que también funcionan en la docencia, pero para ello debe prepararse, mediante la formación y actualización periódica y permanente, para adquirir las características de un *coach* o líder de su equipo de trabajo, que son los estudiantes a quienes dirige, propiciando en cada una de sus acciones el cumplimiento cabal de sus funciones, para promover el mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior, de conformidad con los objetivos del Buen Vivir.

The image features a solid orange background. A large white circle is centered on the page. Inside this circle, the text is written in white, bold, uppercase letters, arranged in six lines.

**UNIDAD II
ESTRATEGIAS
PARA EL
FORTALECIMIENTO
DE LA CALIDAD
DE LA DOCENCIA**

Introducción

Conocidos los principales aspectos de interés acerca de la docencia universitaria, incluyendo los conceptos generales, las funciones que debe desempeñar en teoría por la legislación vigente, sumisión y el portafolio docente, tomando como referencia inclusive, los preceptos establecidos por la Comisión de Intervención y Fortalecimiento de la Universidad de Guayaquil, se procede a describir en el segundo capítulo la literatura correspondiente a las estrategias que el Estado está empeñado en implementar para fortalecer la calidad de la educación superior.

Con relación a esta problemática de interés actual, en primer lugar se ha planteado la pregunta ¿hay crisis en el sistema universitario? ¿Cómo se puede solucionar la crisis? ¿Cuáles son las opciones para poder mejorar? Estas interrogantes serán respondidas no sólo en esta unidad sino también los posteriores.

Además, se ha tomado como referencia los principales ejes expuestos por la Comisión de Intervención y Fortalecimiento que está planificando las estrategias para el logro de la excelencia académica en la Universidad de Guayaquil, que es el establecimiento superior más grande el país, cuyos preceptos están siendo tomados como una línea base por los restantes centros universitarios del país, especialmente por aquellos que se encuentran en las categorías C y D y que están deseosos por obtener la certificación con una categorización más alta, ya sea en A o en B.

Estos ejes se exponen la formación y actualización del personal docente, la investigación científica, la evaluación del desempeño docente basado en los dos factores principales en mención, para evaluar su impacto en la calidad de la educación superior en todos los establecimientos universitarios del país.

Cada uno de los factores en mención, son importantes para que el personal docente alcance la talla de un entrenador, como ya lo manifesté al abordar los temas del primer capítulo, el maestro no debe ser un mero transmisor de un conocimiento específico, sino que debe proporcionar un servicio de educación integral, estimulando al estudiante a ser mejor cada día, porque el perfeccionamiento no se lo obtiene solo con una o dos horas de clases en un aula, sino más bien, formando una cultura de autoeducación en el estudiantado, inspirando en los aprendices buenos hábitos de vida.

La importancia que tienen estas problemáticas, no solo en el diseño del rol docente, sino también en el logro de la excelencia y del buen vivir de la comunidad educativa, generaron que este capítulo tenga el propósito de aportar con criterios científicos acerca de las principales metodologías y estrategias con las cuales las universidades del país puedan alcanzar esta finalidad.

**La formación docente debe estar fundamentada
en el modelo constructivista**

Con base en lo manifestado en la primera unidad del presente texto, se procede a estructurar el contenido de la segunda, considerando que la literatura teórica y el aporte de reconocidos expertos que tratan las problemáticas de la formación y actualización docente, de la investigación científica, de la evaluación del desempeño y del mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior, pueden ser de gran utilidad para determinar el grado de satisfacción actual que han percibido los estudiantes con sus docentes.

La formación y actualización docente

Posterior a la primera década del siglo XXI, los cambios que atraviesan los sistemas educativos universitarios en la mayoría de los países latinoamericanos, del cual Ecuador no es la excepción, promueven la formación y actualización docente como el mecanismo que puede garantizar el mejoramiento permanente de la calidad de la educación superior.

Por ello se ha considerado que previo al análisis de los factores que intervienen en la formación y actualización docente, se debe en primer lugar conceptualizar este término, con base en las teorías de reconocidos autores que trataron ampliamente esta problemática.

Gadamer (2001), considera que “la formación es un aspecto de vital importancia para el humanismo, debido a que mediante su aplicación se puede percibir concretamente la profundidad de la transformación positiva del espíritu, que

representa también el devenir de los seres humanos.” (p.38). Las personas que deciden instruirse en cualquier centro educativo, se fijan como meta culminar sus estudios, quienes lo logran tienen mejores oportunidades para su desarrollo personal y profesional, que quienes no pudieron terminar con éxito este desafío, el cual vuelve al inicio en el siguiente nivel de estudios, evidenciando que la formación es un proceso continuo.

La formación es un proceso mediante el cual todos los individuos se fortalecen en un área específica del conocimiento, donde también intervienen otros factores inmersos en el campo de la educación, cuya actividad, por lo general, transforma las actitudes y cultura de los seres humanos.

Así lo comprende Villegas (2008) quien cita a Rousseau, para referirse a la formación como “el sinónimo de la evolución de los individuos, que está asociado al desarrollo del pensamiento y de la creatividad, en su propia educación e identidad, porque cada ser humano es el que propicia su transformación personal.”

Pero el criterio de que la formación se asocia directamente a la transformación de los seres humanos, no pertenece solo a autores de la calidad de Rousseau o de Villegas, sino también a otros expertos en esta área, como es el caso específico de Gorodokin.

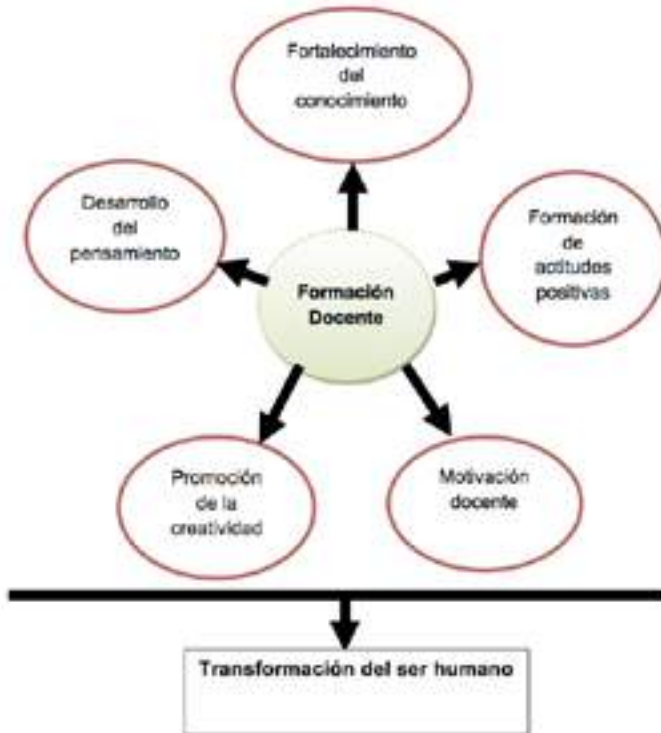
Esta crítica la evidencia Gorodokin (2009), quien conceptualiza el término formación, como “aquella actividad que propicia la transformación del ser humano, el cual actúa sobre tres ejes: saber hacer, saber obrar y saber pensar, relacionando la teoría con la práctica.”

La formación ocupa una posición preponderante en el sistema educativo, por ello los docentes requieren pasar por este proceso y fortalecerlo mediante la actualización, la cual es un proceso permanente según varios autores como Vaillant y Díaz, por ejemplo.

Achilli (2000) define la formación docente como “el proceso de articulación de la teoría y la práctica, para propiciar un mejoramiento permanente del proceso de enseñanza – aprendizaje, que es común a maestros y estudiantes, para perfeccionar, en este caso, el oficio de la docencia.”

GRÁFICO No. 12

Formación Docente



Abordar la formación y actualización docente resulta un problema muy complejo en la actualidad, porque no solo se trata de mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, sino también fortalecer las relaciones entre los principales involucrados en el aula, para que los estudiantes y la sociedad perciban la educación como de excelencia en los establecimientos universitarios.

Díaz (2003) refiere que la formación docente “estructura

una identidad en el maestro que impacta en el proceso educativo, debido a que no solo se orienta al plano cognoscitivo, sino también al socio-afectivo, que garantizar un cambio permanente y profundo en el sujeto.”

La problemática de la formación y actualización docente es un componente importante de acuerdo al diagnóstico de una de las más importantes instituciones que rigen la educación y la cultura a nivel mundial, la UNESCO, con relación a esta temática de interés en el ámbito de la educación superior.

Alliaud y Antelo (2009) refieren que el desafío del rol docente, parte de una formación en el área de las ciencias de la educación y una posterior actualización periódica, que no sólo debe partir de los administradores de los establecimientos educativos, sino también de los propios maestros.

Los mismos autores manifiestan que hay muchos docentes nuevos que al hacer frente al desafío de la docencia, no rinden lo esperado, debido a que la práctica de la enseñanza supuso un entorno distinto a lo esperado por ellos, sin embargo, deben ir progresando hacia un amalgamamiento con el transcurrir del tiempo, para mantener relaciones estables y fuertes con sus estudiantes.

El criterio de Alliaud y Antelo, es compartido por Leu (2005) quien también sostiene que el personal docente no debe ser robótico, sino más bien reflexivo, de modo que la aplicación

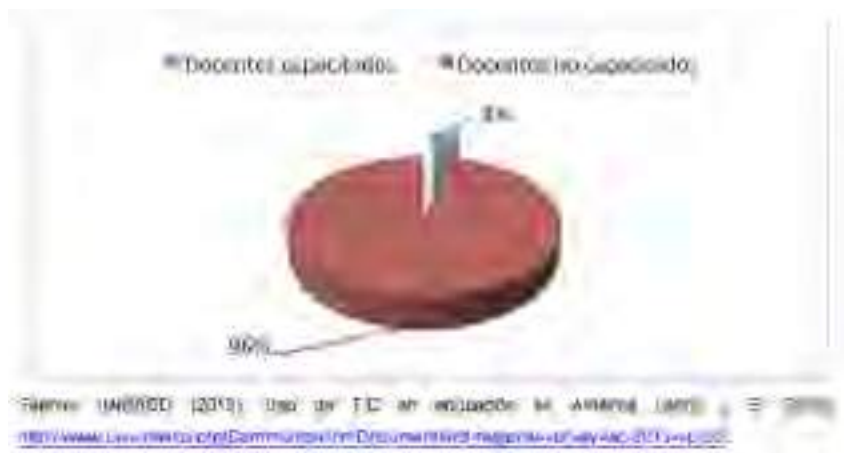
de las técnicas y estrategias de aprendizaje, debe ser más que una metodología, una cultura, un hábito en la vida laboral, por ello deben ser partícipes de los programas de formación para el desarrollo permanente de la docencia.

La docencia universitaria estuvo supeditada por mucho tiempo a las limitaciones investigativas, donde el docente prefería que el estudiante realice tareas en casa, sin privilegiar la investigación científica, por ello muchos trabajos eran copiados, inclusive el SENESCYT consideró que alrededor del 50% de las tesis que se realizaron entre el 2010 al 2013, eran plagio, porque contenían un porcentaje del 11% al 100% de similitud con otras monografías.

Las consecuencias mencionadas en el párrafo anterior tuvieron lugar por la falta de entrenamiento docente en las tutorías de tesis de grado, así como en la aplicación y promoción de las actividades de investigación científica con los estudiantes universitarios.

Vaillant (2002) opina que hasta el siglo XX, en Latinoamérica no existía un programa continuo de entrenamiento docente hasta el 2002, lo que limitó la formación de los maestros, esto unido a que la Ley no exigía ni incentivaba al profesorado, fueron las causas principales que afectaron el desempeño de los docentes y la calidad de la educación, vinculada en gran medida a este componente. En el siguiente gráfico se presenta el detalle de los docentes capacitados en materia de TIC en el Ecuador, en el año 2010.

GRÁFICO No. 13
Docentes capacitados en materia de TIC en el Ecuador.
En porcentaje. Año 2010.



Al respecto, se conoce que según los indicadores de la UNESCO, menos del 4% de los docentes universitarios ecuatorianos habían sido capacitados en materia de TIC hasta el año 2010, mientras que menos del 10% de los maestros de la Universidad de Guayaquil, contaba con un título de posgrado en el mismo periodo, de acuerdo al informe de la SENESCYT.

Por ello, Moral (1997) considera que “todos los profesionales del siglo XXI requieren formación continua y permanente, más aún el docente, que es formador de profesionales.” (p. 19).

Actualmente, la formación profesional de los docentes forma parte de la planificación estratégica de todos los establecimientos de educación superior, debido a que es un requisito exigido por los organismos de control estatal para que las diferentes universidades del país puedan obtener la acreditación de cada una de sus carreras académicas. Los requisitos exigidos por los organismos de control estatal que se encuentran evaluando las universidades ecuatorianas, ponen énfasis en la docencia como un factor determinante para alcanzar la excelencia.

Al respecto, Herrán (2008) considera que las bases del perfeccionamiento docente están referidos a los siguientes elementos: madurez profesional; motivación del maestro; perspectiva cíclica; colaboración e innovación, formación y actualización permanente; e, investigación.

Acerca de la madurez profesional, este es un factor clave para el perfeccionamiento docente, porque ningún maestro puede ser excelente si en su propia vida no ha madurado lo suficiente para adoptar buenos hábitos de vida, más aún si quiere inspirar a sus estudiantes no solo a emularlo, sino a superarlo.

La madurez del docente le va a permitir alcanzar un desarrollo humano como persona de bien, intachable, que sirva de ejemplo para los aprendices que forman parte de su agenda, porque su función no solo es la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, sino que se circunscribe en la educación integral.

Esta apreciación sin duda alguna está vinculada directamente a la actitud que irradia el personal docente dentro y fuera del aula, donde sin duda alguna debe convertirse en un ejemplo no sólo para el estudiante, sino para la sociedad en general. La madurez profesional debe incidir para que los docentes se automotiven, a sabiendas que se trata de un trabajo muy sacrificado, pero por cuyos frutos vale la pena el esfuerzo.

GRÁFICO No. 14

Modelo cíclico de Hubberman para evolución del personal docente



Fuente: Hubberman (1998).

Continuando con la descripción del tema relacionado con los factores para el desarrollo profesional de la docencia, se hace referencia a la perspectiva cíclica, la cual depende en gran medida de la formación y de la motivación que tenga el maestro en el desempeño de cada una de las funciones que le asignan los organismos de control estatal de la educación superior y la legislación vigente en esta materia.

Algunos autores proponen tres modelos cíclicos que competen al personal docente, entre los cuales se citan el de Huberman, el de Gilbert y el de Herrán.

Hubberman (1998) define un modelo en el cual durante los tres primeros años se configura el inicio de la carrera del maestro y el ajuste que requerirá para su supervivencia, a lo que prosigue la socialización para su estabilización aproximadamente hasta el quinto año de ejercer su profesión; de acuerdo a esta teoría, la innovación empieza desde el séptimo hasta el décimo octavo año de labores, donde tiene lugar su desarrollo o estancamiento, situación que se puede conservar hasta su jubilación o simplemente culminar en un desencanto que lo lleva a una limitación sostenida y su declive.

El creador de este modelo manifiesta que a partir del séptimo año, cuando el docente se ha estabilizado, debe iniciar su verdadero desarrollo, precisamente porque en ese preciso instante puede asegurarse su éxito profesional y el cumplimiento de su misión ante la sociedad, evitando

un estancamiento y declive en el mediano y/o largo plazo. Gilbert (1996) aporta con un modelo de cuatro fases que inicia con la ilusión inicial de ser docente universitario, pero que puede generar la decepción durante los primeros días de su trabajo, si es que descubre que la docencia no es lo que él pensaba, sin embargo con el pasar de los primeros años el maestro incorporado al establecimiento de educación superior se logra estabilizar, aceptando las condiciones que le ofrece el centro universitario en la última etapa de la carrera.

GRÁFICO No. 15

Modelo cíclico de Gilbert para evolución del personal docente



Fuente: Gilbert (1996).

Hubberman (1998) y Marcelo (2002), aportan con un modelo mixto acerca de la evolución cíclica de la docencia universitaria, en el cual se mezcla el modelo del primer autor en mención en conjunto con el de Gilbert, coincidiendo ambos en la primera y última etapa de este ciclo del desarrollo profesional de los maestros.

Este modelo mixto satisface más bien los tiempos de cada etapa de la docencia, porque en el primero se indica un tiempo de 2 años en la primera fase, mientras que en el segundo se considera que es en los primeros días de ejercer como maestro.

Herrán (2008) describe el modelo al que denominó de los “periodos formativos”, donde indica lo siguiente: la primera etapa en la docencia es el periodo de adaptación, donde el maestro busca la identidad profesional, a la que prosigue la distorsión de los acontecimientos, que está vinculada a la decepción que describe Gilbert, donde puede aparecer el letargo del profesorado, o por el contrario avanzar a la siguiente fase que está relacionada con la búsqueda de la excelencia, la cual si se logra da paso a la última etapa que es la satisfacción que se ha cosechado el fruto del esfuerzo durante largo tiempo de preparación y de entrega, para emprender la despedida en la jubilación.

GRÁFICO No. 16

Modelo cíclico de Herrán para evolución del personal docente



Fuente: Herrán (2008).

Herrán coincide con Gilbert, aunque si se comparan ambos modelos con el de Hubberman y Marcelo, se puede observar algunas similitudes, que indican que puede construirse un solo modelo acerca de las etapas del desarrollo profesional docente, de allí que las estrategias en cada fase varían dependiendo del tiempo y del grado de conocimiento y/o experiencia del maestro.

Avanzando con el análisis de los factores para el desarrollo profesional del docente, se pone énfasis en la cultura de colaboración e innovación, la cual está vinculada directamente a su propia personal y actitudes, así como al clima y socialización con sus superiores, compañeros de trabajo y la comunidad educativa.

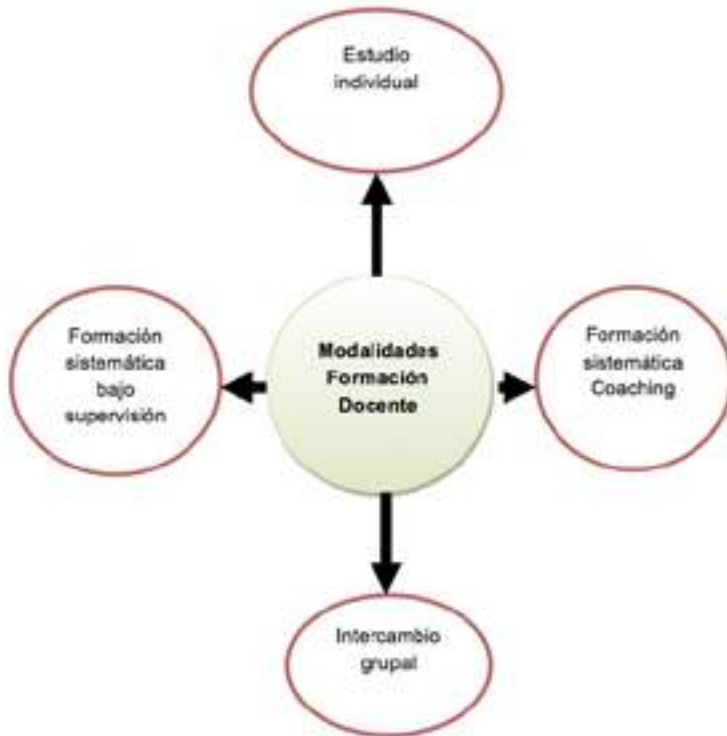
Recalco que es muy importante la actitud y la personalidad del docente, formada como una fortaleza interna, para contribuir a luchar con los obstáculos que se encuentren en el interior del establecimiento educativo e inclusive en su entorno.

La consecución de la colaboración docente solo es posible si los maestros fomentan buenas relaciones con base en la tolerancia, el respeto, la solidaridad, la responsabilidad, la mística, la alegría y el positivismo que le ponga a cada una de sus actuaciones.

El docente en la figura de un entrenador, puede conseguir la participación solidaria de sus dirigidos, generando la armonía suficiente en el aula, para que promover fuertes lazos de amistad y relaciones duraderas para alcanzar el éxito en su profesión, el cual tiene un impacto directo en la formación de los estudiantes que forman parte de la sociedad, cuya educación integral permitirá que sean elementos claves para el desarrollo socioeconómico de la patria.

GRÁFICO No. 17

Modalidades de formación docente



Más adelante Herrán (2008) propone 4 modalidades de formación permanente, las cuales se circunscriben en el estudio individual, formación que se fundamenta en el intercambio grupal, la formación sistemática que trabaja sobre la base de la supervisión y la formación del coaching para los entrenadores.

Con relación a la primera modalidad de formación, todos los docentes se pueden preparar de forma individual, inclusive

con el aprendizaje autónomo y la investigación científica, sin embargo, en la actualidad este tipo de programas está dando paso más bien a la segunda modalidad que es de carácter grupal.

La modalidad por intercambio grupal se basa en compartir experiencias con los compañeros que forman parte del equipo de trabajo que recibe la formación, es una metodología que se utiliza como parte de los métodos, técnicas y estrategias andragógicas, en la cual se encuentran inmersas el debate, la técnica de la rejilla, entre otros.

La tercera modalidad de formación basada en la supervisión, más bien se enfoca en un proceso evaluativo grupal, donde no se califica al individuo sino al equipo de trabajo, pero donde pueden destacarse las habilidades de cada docente.

La supervisión es una tarea que está vinculada a la verificación o evaluación del desempeño, sin embargo, es utilizado en la formación como una metodología eficaz para llevar a cabo el proceso de retroalimentación de los docentes que están inmersos en el curso correspondiente, lo que no sirve para realizar juicios críticos, sino más bien para tomar acciones correctivas o preventivas, según el caso lo amerite.

La formación sistemática que compete a la época actual es la que corresponde al coaching o entrenamiento, en la cual se preparan a los entrenadores más que a los docentes.

El coaching es una modalidad de formación que ha tenido una gran evolución en el mundo empresarial, aunque su origen fue el deporte, porque los equipos deportivos de fútbol, básquet, beisbol, voleibol, incluso el tenis, el atletismo, la natación y el boxeo que son disciplina individuales, también tienen un coach para preparar a quienes participan en este tipo de juegos.

Coaching: estrategia ganadora que propicia el buen vivir de la ciudadan@

El entrenamiento o coaching, según Herrán (2008), consiste en la planificación y el análisis de una actividad, que bien puede ser el proceso educativo, para mejorar su práctica e interiorizar en ella, con el objeto de perfeccionarla de manera permanente.

A través de la formación docente se pretende que los docentes adquieran las características de un entrenador comprometido en la consecución del objetivo trazado, lo que significa que esta modalidad de formación es vital para alcanzar el perfeccionamiento continuo y el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Sin duda alguna el coaching, más que una actividad formativa, es una estrategia ganadora, exitosa, que tiene como único fin conjuntar a los elementos de un equipo para alcanzar los objetivos trazados en la planificación, generando por lo tanto, la satisfacción de los estudiantes universitarios y el buen vivir tan anhelado por la sociedad.

La investigación científica como estrategia de desarrollo docente.

Acerca de la investigación científica se ha escrito abundante literatura teórica por reconocidos autores locales, nacionales e internacionales, que se refieren a la aplicación del método científico, a la realización del proceso investigativo a través de una metodología de 12 a 14 pasos y a cada una de las técnicas que refuerzan estos procedimientos.

No obstante, por la brevedad de cada apartado, se procederá a detallar los conceptos más importantes de la investigación científica, especialmente aquellos referidos a la docencia universitaria que forman parte del contexto de este trabajo investigativo.

La investigación científica es de carácter “sistemática, coherente, organizada, controlada y crítica

Según el criterio de Achaerandio (2010) la investigación es un proceso sistemático a través del cual se responde con una alternativa de solución a un problema investigado, propiciando la comprobación de las diferencias y similitudes existentes en distintos periodos de tiempo acerca de un problema en particular.

La sistematización es una característica común a cualquier tipo de investigación, sin importar los ámbitos en que se delimite la misma, es decir, sin importar el área del conocimiento donde se lleve a cabo este proceso científico,

lo que significa que tanto las ciencias sociales y exactas observan similar procedimientos, con las diferencias en las técnicas aplicadas en cada ámbito particular.

Al respecto, Hernández, Fernández, Baptista (1991) caracterizan a la investigación científica como “sistemática, coherente, organizada, controlada y crítica, de presunciones acerca de una problemática que puede abarcar el estudio de los fenómenos naturales.”

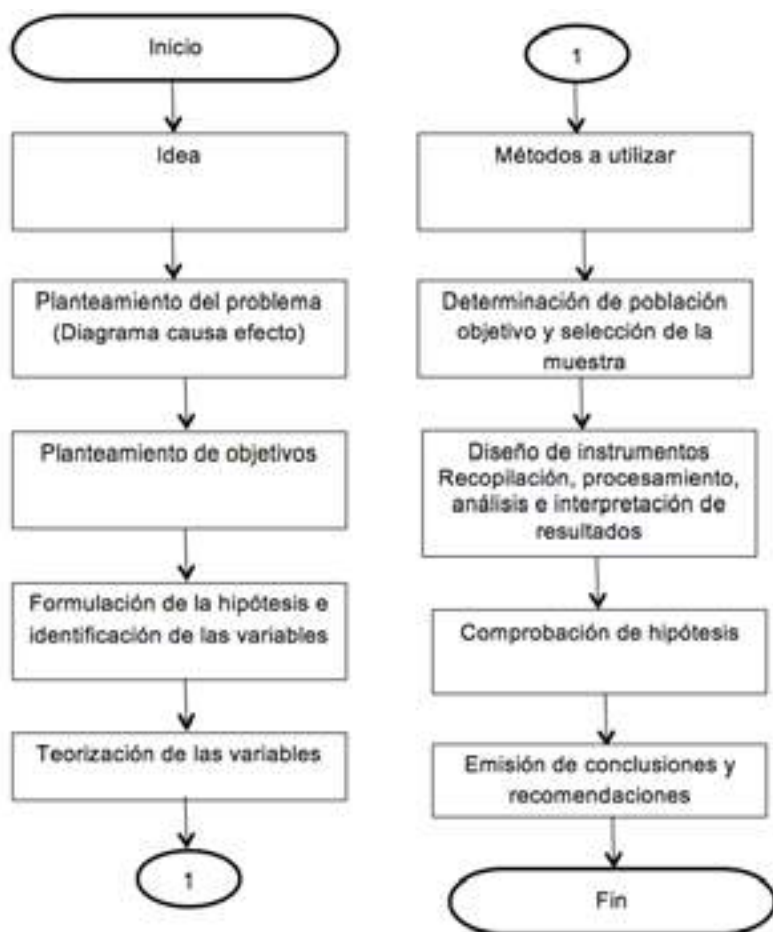
El orden que tienen las investigaciones es una característica propia de la aplicación del método científico, que aporta con la sistematización y coherencia en el procedimiento investigativo, cuyos pasos facilitan el análisis de un problema, la comprobación de una hipótesis y la propuesta de alternativas de solución para mejorar la situación conflictiva que se abordó al inicio del estudio.

La aplicación del método científico en las investigaciones, garantiza la fiabilidad de los resultados obtenidos y asegura que la propuesta o recomendaciones que hayan surgido como parte del estudio, puedan tener el impacto necesario que requiere la institución o área donde se delimita el problema investigado, para que pueda evolucionarla situación actual a una mejorada.

En el siguiente esquema gráfico se presenta el detalle del proceso investigativo desde la óptica de la aplicación del método científico:

GRÁFICO No. 18

Flujograma del proceso de investigación científica



Este criterio refuerza la asociación entre las variables de la investigación y la calidad de la educación superior, donde el personal docente es el vínculo que enlaza ambos factores, lo cual tiene un impacto significativo en la formación de

hábitos investigativos en los aprendices.

Sin lugar a dudas, la investigación científica es un elemento medular para el mejoramiento de la calidad de la educación superior, base para el desarrollo personal y profesional, tanto del personal docente como de los propios estudiantes.

Aldana & Joya (2011), consideran que la investigación científica tiene la misma proyección social que el ejercicio de la docencia en el ámbito de la educación superior, siendo además un derecho que tienen los maestros, el cual se encuentra establecido en la legislación de la materia.

La investigación científica es el mecanismo que proporcionan los establecimientos de educación superior al personal docente que forma parte de su organización, para la producción del conocimiento, el cual tiene un impacto directo en la consecución de la excelencia.

**Docencia = Investigación Científica + Autonomía =
Reflexividad**

Acerca del tema de la producción del conocimiento, tomo las palabras de Sabino (1992) quien manifestó que “sólo realizando las investigaciones se aprende a investigar”.

En efecto, para que un docente adquiere las características de un investigador, debe aprender haciendo, es decir, debe realizar las investigaciones utilizando el método científico, de esta manera podrá ser un guía y tutor eficiente para

sus dirigidos, porque el estudio en la actualidad es de corte investigativo.

La investigación es un arte, es el quehacer de la ciencia, por ello los docentes que están comprometidos con la producción del conocimiento, deben formarse como investigadores para que puedan mejorar continuamente la calidad de la educación superior, con base en un proceso de desarrollo sistemático y coherente, que los lleve a obtener los mejores resultados con los estudiantes. A ello se debe añadir que la investigación científica es un factor predominante en la evaluación del desempeño docente y de la calidad de la educación superior que ofrece el establecimiento universitario, siendo además un factor clave para obtener la acreditación de parte de los organismos de control estatal.

Los procesos de selección y contratación docente

Los procesos de selección y contratación docente constan en el documento denominado “Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015” como uno de los componentes esenciales de la matriz de evaluación institucional de las universidades elaborada por la (CEAACES, 2015), entre las que también se incluyó la infraestructura de los establecimientos, los procesos investigativos y el propio proceso de enseñanza – aprendizaje.

El documento mencionado en el párrafo anterior establece los requisitos exigidos por el organismo de control, para que las universidades puedan acreditar y asegurar la calidad de la educación superior, acorde a las normativas inherentes a la producción, transmisión y desarrollo del conocimiento crítico y reflexivo, que a su vez tienen por objeto el perfeccionamiento permanente de la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje en los establecimientos universitarios.

El segundo componente del documento del (CEAACES, 2015) hace referencia a la academia, donde se establecen los procesos de selección y contratación docente como uno de los más relevantes dentro del contexto académico, debido a que en esta actividad se deben respetar los parámetros estipulados en el perfil docente diseñado por el CES, como por ejemplo, la formación de post-grado (doctorados o maestrías) del profesorado, la titularidad, trabajo en jornada completa, equidad de género, remuneración y evaluación del profesorado.

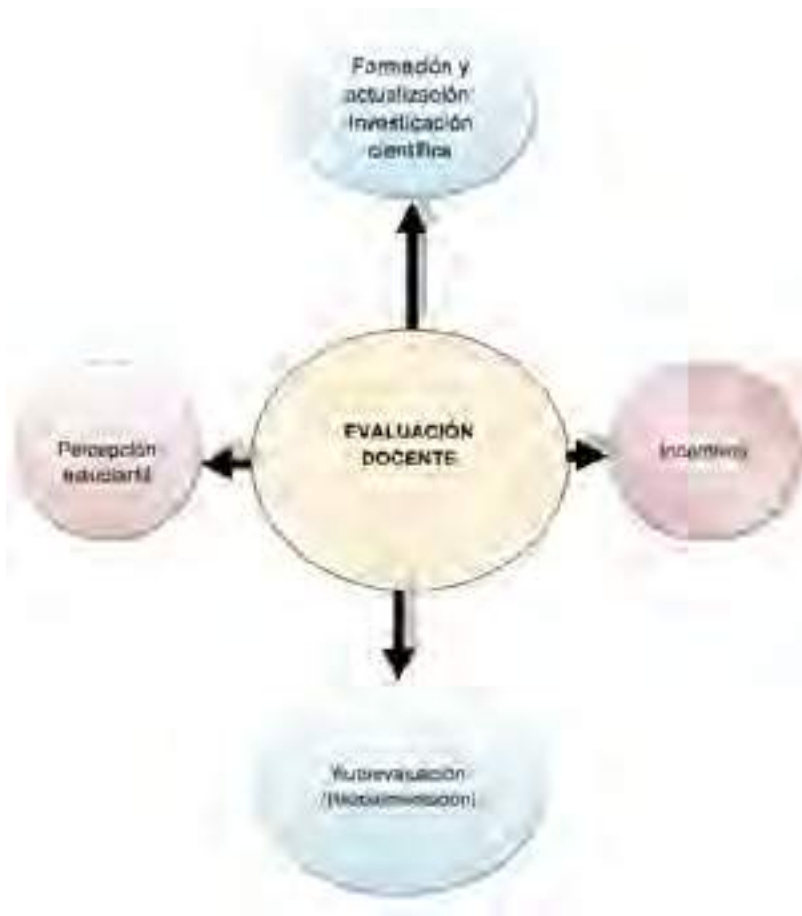
Otra de las normativas que hace referencia al proceso de selección y contratación de maestros universitarios es el Reglamento de Régimen Académico elaborado por el (CES, 2013), que establece a partir del Art. 3 hasta el 19, la organización de la enseñanza – aprendizaje, donde el docente es uno de los pilares principales, destacando en el artículo 71 hasta el 76 la importancia de la investigación docente, prosiguiendo en el Art. 77 al 80 lo relativo a la pertinencia, y, la vinculación con la sociedad desde el

Art. 81 al 87, donde también se describen las normativas relacionadas con la formación del profesorado, formulando el objetivo general de asegurar la excelencia y pertinencia en los procesos formativos de los maestros y de la comunidad de estudiantes, en el Art. 2 numeral 1, con la finalidad de insertar profesionales con preparación rigurosa y de calidad para beneficio del aparato productivo nacional y de la sociedad en general.

La evaluación del desempeño docente como un mecanismo para alcanzarla excelencia académica.

Es importante destacar el tema de la evaluación del desempeño docente como uno de los componentes del sistema de la educación superior que puede generar un impacto positivo en los indicadores sociales del Ecuador, que a su vez tienen una incidencia directa en la consecución del tercer y cuarto objetivo del buen vivir.

GRÁFICO No. 19
Evaluación Docente



Namo (2005) refiere que la evaluación del desempeño docente incluye las áreas de formación, carrera, reclutamiento y contratación de profesores, como un medio para mejorar los niveles de confianza, tanto de las instituciones del Estado como de la sociedad en general,

conformada por los estudiantes, representantes legales y todos los involucrados en esta problemática.

La evaluación del desempeño docente planteó a su vez que algunos Estados latinoamericanos implementen estrategias para reforzar el rendimiento de los maestros en la institución, entre ellos se citan los casos de Colombia, Uruguay, Argentina, Brasil y Chile.

Las estrategias emprendidas por los Estados latinoamericanos tienen como finalidad principal incentivar a los docentes para que mejoren su desempeño, debido a que son un componente importante en el escenario educativo de tercer y cuarto nivel de enseñanza, además de tener participación decisiva en el mejoramiento de los estándares de la calidad de la educación superior.

Ames & Rojas (2010) citan a varios autores como McCallum, Hargreaves y Gipps (2000), quienes refieren que “la evaluación del desempeño de los maestros, debe orientarse a la investigación del criterio de los estudiantes acerca de la calidad percibida durante la ejecución del proceso educativo, así como a los valores y la personalidad del docente.”

Uno de los mayores problemas que se planteó durante muchos años en el Ecuador, fue cómo evaluar el desempeño de los docentes, porque los test no sirvieron de mucho, por ello se debió recurrir desde un principio a la retroalimentación de los estudiantes, quienes son los

beneficiarios directos del proceso educativo.

La UNESCO (2013) publicó en un informe del año 2011, varios aspectos acerca de la actualización docente en materia de TIC's en Latinoamérica, en la cual se pudo apreciar la situación real del profesorado en varios países de esta región del continente americano, donde también figuró el nombre del Ecuador.

Cuba, Uruguay, Barbados y las Islas Caimán son los países latinoamericanos con mayor porcentaje de docentes capacitados en materia de TIC, superando el 70% de acuerdo al reporte de la UNESCO, mientras que Panamá, Paraguay y Ecuador (4%) son los de menor participación porcentual, lo que evidencia que en nuestro país no se ha planificado la capacitación del profesorado en lo relacionado a la informática.

Pero esta no es la única área donde nuestro país tiene un déficit con relación a otras naciones, debido a que en el territorio nacional menos del 1% de docentes tenían doctorados o PHD hasta el año 2012, según la propia evaluación realizada por los organismos de control de la educación superior en el Ecuador.

Al respecto, Vallant (2005) aclara que entre las políticas más importantes que hacen referencia a los docentes latinoamericanos se abordan sus condiciones laborales, la gestión institución, su propia formación y actualización entre otros aspectos de gran importancia.

Hunt (2009) cita los resultados de evaluaciones docentes presentados por Vegas y Petrow entre ellos menciona a PISA⁹, TIMSS¹⁰ y PIRLS¹¹, que evidencia que los docentes latinoamericanos participantes ocuparon posiciones secundarias, según otros resultados que toma la misma autora, basados en estudios de Arregui (1996), Vaillant (2004), Villegas y Reimers (1996), Latinoamérica tiene alrededor de seis millones de docentes que representan el 10% de los maestros del mundo, en Honduras y Paraguay el género femenino participa con el 63% y 85% respectivamente, con edades de 26 a 42 años aproximadamente. (p. 6).

Uno de los problemas significativos, según estos estudios, se fundamentó en el nivel de remuneraciones de los docentes, quienes no ganaban lo suficiente para equilibrar sus gastos con los de la canasta básica, existiendo un desnivel muy importante debido a los años de trabajo en la docencia, de esta manera aquellos que tenían más de 15 años en la profesión percibían beneficios muy superiores a aquellos que recién ingresaban al Magisterio.

Los maestros que se incorporaban al Magisterio, debido a su juventud e inexperiencia eran enviados a sectores rurales donde debían ejercer la profesión bajo condiciones adversas, porque tenían que acudir a establecimientos que

9 PISA: Programa de Evaluación Estudiantil Internacional.

10 TIMSS: Tendencias en el Estudio Internacional de Matemática y Ciencia.

11 PIRLS: Estudio de Progreso en Alfabetización Lectora Internacional.

no contaban con los servicios básicos ni vías de acceso adecuadas, además de las limitaciones de infraestructura y recursos didácticos, por ser escuela uni-pluri-docentes.

Esta situación evidenciaba que no se realizaba una evaluación del desempeño como metodología para tomar una decisión acertada para la remuneración o el incentivo de los docentes, sino que se privilegiaba los años de experiencia, sin que esta estrategia haya sido alentadora para quienes ejercían la digna profesión de maestro en los países latinoamericanos.

La calidad de la educación superior

La legislación en materia de educación superior enfocó sus normativas para que todas las universidades e institutos tecnológicos del país perfeccionen de manera permanente sus procesos, con vistas a mejorar los indicadores del servicio de la enseñanza en el tercer y cuarto nivel, así como maximizar el nivel de satisfacción de la comunidad educativa.

Sin embargo, tratar la problemática de la calidad de la educación superior en un ambiente que ha sido poco propicio, debido a las limitaciones y carencias de recursos en esta área de la educación nacional, que hasta hace poco tiempo era prácticamente autofinanciada con altos costos de matrículas y mensualidades en diferentes unidades académicas de los establecimientos universitarios estatales.

En primer lugar se debe hacer referencia al primer término en mención, indicando que la calidad no es un objeto concreto, sino más bien se trata de un ente abstracto, porque no se lo puede tocar, sino más bien se lo puede percibir, sentir y comentar.

Fea (1998) afirma que la calidad es “la aplicación sistemática del sentido común”, agregando además que la calidad no es otra cosa que “hacer bien las cosas a la primera vez”.

La afirmación del referido autor tiene sustento, porque al percibir un bien o servicio como bueno, la persona que consume o utiliza aquel producto, siente una satisfacción interna, asumiendo que fue beneficiosa la cosa concreta o abstracta, para su bienestar.

La calidad de la educación superior está supeditada a que los estudiantes y la comunidad educativa perciban como excelente o muy bueno el servicio que ofrecen las universidades e institutos tecnológicos en el Ecuador, como lo establece la legislación en materia de educación superior, la Constitución de la República y el Plan del Buen Vivir.

Castilla (2011) afirma que la ciudadanía en general exige que los establecimientos universitarios funcionen bajo los principios, de eficiencia y excelencia apropiados, lo que significa mejorar la calidad permanentemente, como política del área de la educación superior.

La legislación de la LOES que es concordante con la Constitución de la República, manifiesta que este servicio público debe propender a la mejora continua, con fundamento en la formación y actualización docente, la promoción de la investigación científica, la utilización de recursos didácticos basados en TIC, la tenencia de infraestructura de primer nivel, procedimientos documentados, planificación estratégica, entre los más importantes.

No obstante, la LOES tiene vigencia desde el año 2010, mientras que la Constitución de la República se encuentra vigente desde el 2008, lo que significa que hasta antes de aquellos periodos anuales, no había un horizonte definido para alcanzar la excelencia académica, a lo que se añadía el bajo presupuesto en el área de la educación superior, situación que también atravesaron otros países latinoamericanos como Perú, Panamá, entre otros, hasta que pudieron evolucionar a partir de la primera década del siglo XXI.

El Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA, (2011) refiere que la problemática de la educación superior en los países latinoamericanos, ha sido una constante preocupación de los gobiernos de turno, desde la década de 1980, hasta la actualidad, sin embargo, no fue sino en pleno siglo XXI cuando se tomaron las estrategias jurídicas y metodológicas para mejorar la calidad de la educación en el tercer y cuarto nivel de enseñanza.

Los cambios paradigmáticos del sistema de la educación superior se encuentran asociados a la evolución de la tecnología, a las tendencias laborales donde las empresas no contratan a personas que no ostenten estudios universitarios o en algunos casos, mínimo bachillerato y a un cambio social, donde la mujer y los grupos socioeconómicos de bajos recursos, tienen mayor participación.

El aumento de la demanda de la educación superior, a su vez ha tenido un impacto directo en el incremento de la oferta universitaria, por ello se observó no sólo en el Ecuador, sino también en Latinoamérica, un crecimiento considerable de los establecimientos educativos que ofrecieron a los potenciales estudiantes, el servicio de enseñanza de tercer y cuarto nivel.

De acuerdo al criterio de Villa (2008), la calidad más que definirla, debe describirse mediante el análisis de sus componentes, para lo cual se deben aplicar estándares y enfoques metodológicos, que están asociados a la evaluación del desempeño docente, a la infraestructura educativa, a la administración de los establecimientos universitarios, a los recursos empleados en el proceso de enseñanza – aprendizaje, al clima educativo, entre otros, donde el estudiante tiene participación directa, porque es quien percibe o no la excelencia académica.

Este criterio primó en el caso del sistema de educación superior, donde la evaluación realizada en el año 2012 por el ente de control estatal, estuvo supeditada a los aspectos

de la infraestructura, formación y actualización docente, procedimientos y registros, organización estructural, currículo de la carrera, recursos tecnológicos, entre otros aspectos de gran importancia, con los cuales los verificadores entregaron el informe definitivo de cada centro universitario, con el cual las autoridades correspondientes tomaron la decisión de cerrar aquellos que no reunían los requisitos establecidos por la legislación de la LOES.

Conclusión

Sin duda alguna, entre los aspectos más destacados que constan en el perfil docente de la Universidad de Guayaquil diseñado por la Comisión Interventora que dirige actualmente los destinos de este establecimiento de educación superior, se encuentra la formación y actualización docente, así como la investigación científica, los procesos de contratación y evaluación del desempeño del profesorado, como áreas de gran relevancia para alcanzar el objetivo de la excelencia académica.

Se destaca entonces que la estrategia para salir de la crisis en la que se encuentra actualmente la Universidad de Guayaquil, consiste en el mantenimiento de programas de actualización docente, donde se seleccionen y contraten maestros con experiencia en la docencia, especialistas en su área de estudio, con características de investigadores, quienes además hayan formado hábitos inherentes a las personas altamente efectivas, cuya evaluación del desempeño compruebe la calidad del trabajo que desarrolla

el profesorado inmerso en el sistema de la educación superior.

La calidad de la educación superior es un parámetro que debe ser medido por los estudiantes, son ellos quienes deben decir con sus propias palabras y criterios, el nivel de satisfacción que han percibido en el establecimiento universitario donde estudian, lo que significa que el docente si quiere ser bien evaluado, debe convertirse en un *coach* o entrenador que satisfaga todas las necesidades y expectativas de sus aprendices, dentro y fuera del aula.

Por ello concluyo, manifestando la importancia del mantenimiento de una óptima relación docente – estudiante en el contexto del proceso de enseñanza – aprendizaje en el tercer nivel de instrucción, que facilite la labor de la administración universitaria y de los organismos de control estatal de la educación superior, en concordancia con la normativa legal vigente en esta área educativa, acorde a los objetivos del buen vivir.

**UNIDAD III
ASPECTOS
METODOLÓGICOS**

Introducción

La tercera unidad describe los aspectos metodológicos correspondientes a la investigación de campo aplicada a los principales involucrados en la problemática del rol docente en la educación superior, que es el tema central que compete a este texto.

Si bien es cierto, es prioritaria la aplicación de la encuesta al personal docente, para conocer un poco más acerca de sus inquietudes y expectativas con el nuevo ordenamiento de la educación superior y las estrategias para alcanzar la excelencia, también es menester considerar los criterios que tuvieron los estudiantes de la Universidad de Guayaquil, que actualmente suman 67.532 usuarios, acerca del rol de los maestros para que tenga lugar la excelencia académica.

Los instrumentos investigativos se han elaborado y analizado bajo un esquema práctico, donde se ha puesto énfasis en el desarrollo de un proceso estadístico sencillo que facilite una crítica reflexiva constructiva acerca de la situación actual del rol docente.

Además, se realizó una breve discusión de los resultados obtenidos con el instrumento para identificar los criterios de mayor acogida entre los docentes y estudiantes de la Universidad de Guayaquil, establecimiento de educación superior que fue tomado como lugar donde se llevó a cabo la investigación de campo.

Aspectos metodológicos

En el tratado del rol docente se aplicó la metodología científica, porque los resultados obtenidos sirven para verificar lo que dice la teoría sobre la importancia de la docencia en la educación superior y los criterios expresados por la autora de la investigación.

La investigación aplicó el método deductivo, porque abordó de manera general los conceptos teóricos y la interpretación práctica donde se puso énfasis en la importancia del rol docente y en la situación actual del magisterio del nivel superior de instrucción, para analizar de manera particular esta problemática, utilizando la inducción en la generalización de los resultados.

El enfoque de la investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo, debido a que los conceptos teóricos describieron la realidad actual de la educación, desde el punto de vista de los criterios técnicos, científicos y más adelante al aplicar la entrevista a las autoridades de la Universidad de Guayaquil, se pudo conocer a profundidad la realidad de este establecimiento universitario y de las demás instituciones superiores del país; además se utilizó la encuesta donde los indicadores literales se transformaron en cantidades numéricas y porcentuales, que facilitaron la interpretación de los resultados.

También se aplicó la investigación bibliográfica y de campo: la primera se enfocó en el uso de textos o materiales físicos

y electrónicos, de donde se obtuvo los conceptos teóricos pertinentes a la docencia, sus conceptos, origen, importancia y demás aspectos relevantes de la problemática tratada; mientras que la segunda metodología se aplicó con base en las técnicas investigativas.

Las técnicas de la investigación que se aplicaron para el conocimiento de la realidad actual del rol docente en la educación superior, fueron la encuesta y la entrevista: la primera se fundamentó en el uso del instrumento del cuestionario formulado a docentes de la Universidad de Guayaquil; y, la segunda con base en la utilización de la guía estructurada dirigida a los expertos.

La población de la investigación fueron los docentes de la Universidad de Guayaquil, que según el registro de esta institución de educación superior ascienden a las siguientes cifras:

CUADRO No. 3
Población y Muestra.

Detalle	Población	Muestra	Técnica
Docentes	2.050	92	Encuesta
Rector y/o Vicerrector académico	1	1	Entrevista

Fuente: Vicerrectorado de la Universidad de Guayaquil.

La muestra de docentes se obtuvo al aplicar la siguiente ecuación de muestreo probabilístico¹²:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

- n = Tamaño de muestra
- P = Probabilidad éxito = 0,5
- q = Probabilidad fracaso = 0,5
- N = Tamaño de población = 2.050 docentes
- e² = Error de la medición (10%)
- Z² = Constante de distribución normal (1,96)

$$n_{\text{docentes}} = \frac{2.050 \times 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}{(0,10)^2 \times (2.050 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n_{\text{docentes}} = 91,78 = 92$$

La muestra del estudio es igual a 92 docentes universitarios, quienes fueron encuestados bajo el procedimiento del método científico.

¹² El muestreo, según Levine (2006), “es una herramienta de investigación científica, que permite seleccionar una parte representativa del universo, asumiendo que se trata de un todo”. Los principales tipos de muestreo son el “probabilístico, aleatorio y estratificado”. El primero en mención consiste en que “todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, por lo que no se requiere asegurar la representatividad de la muestra extraída”, inclusive se pueden obtener muestras hasta “del 3% las cuales ofrecen la misma validez y confiabilidad que la selección de una cifra porcentual del 10% o 15%”, cuyo porcentaje dependerá en gran medida del tamaño del universo.

Procedimiento investigativo

Una vez que se calculó la muestra de docentes a quienes se aplicará el instrumento investigativo, es decir, bajo los siguientes pasos:

- Solicitud de autorización a los directivos de la Universidad de Guayaquil.
- Socialización de la investigación de campo con el personal docente.
- Recopilación de la información a través de la aplicación del instrumento.
- Procesamiento de los datos obtenidos.
- Interpretación de los resultados con base en el análisis de la información obtenida.

Con relación al primer paso del procedimiento investigativo, se redactó una solicitud dirigida para el Vicerrector Académico de la Universidad de Guayaquil, Químico Farmacéutico (Q. F.) César Muñoz Iturralde, el día 15 de julio del 2015, peticionándole la siguiente información:

- Cantidad del personal docente con Maestría en el año 2010.
- Cantidad del personal docente con Maestría hasta el mes de julio del año 2015.
- Cantidad del personal docente con PHD hasta el mes de julio del año 2015.
- Cantidad de Magíster contratados o con nombramiento hasta el mes de julio del año 2015, con experiencia en la docencia.

Resultados del instrumento investigativo aplicado a la autoridad universitaria

La información entregada por el Vicerrectorado académico de la Universidad de Guayaquil, indicó que existen 1.678 docentes contratados por esta entidad de educación superior, hasta el mes de julio del 2015, que ostentaban el título de Magíster, es decir, que un 81,85% de maestros cumplían con la LOES y la Constitución de la República, versus un 18,15% que incumplían con el requisito exigido por los organismos de control de la educación superior.

Mientras que los docentes con PHD suman 30, es decir, un 1,46% del total de maestros contratados por la Universidad de Guayaquil, es decir, que por cada 1.000 docentes sólo 15 tienen Doctorados o PHD, no obstante, a criterio de la segunda autoridad universitaria, se aspira a incrementar notablemente este indicador con el programa de becas que ofrece esta institución al personal con nombramiento, a través de convenios con universidades extranjeras.

Los indicadores actuales del 81,85% de docentes con Maestría incorporados en la Universidad de Guayaquil, son muy alentadoras en comparación con el 40% que había hasta el 2012, según cifras obtenidas de los registros del Vicerrectorado de la Universidad de Guayaquil, que también se puede apreciar en un artículo publicado el 26 de agosto del 2012 en la página web del Diario El Universo www.eluniverso.com y de Radio Viva de la ciudad de Quevedo (<http://www.radioviva.com.ec/web/?p=6418>).

Precisamente el año 2011 fue el periodo en que se evaluó el cumplimiento de la disposición de la anterior Ley de Educación Superior que tuvo vigencia hasta el 2010, hasta el 31 de diciembre del 2011 era el plazo para que el 100% de los maestros universitarios ostenten el título de Magíster, pero solo se alcanzó hasta fines de ese año el 40% según afirmó el entonces Secretario del SENESCYT, Enrique Santos, denotando incumplimiento de la derogada ley del sistema universitario nacional.

Con relación al título de PHD que fue exigido por disposiciones del actual sistema de educación superior, hasta el 2012, Enrique Santos, Secretario del SENESCYT, agregó que en la Estatal solo había 7 PHD hasta el mes de agosto del 2012, situación aún más crítica que las Maestrías.

No obstante, se debe conocer en primer lugar, de qué manera se cumplió con los requisitos del organismo rector de la educación superior en el país, porque si bien es cierto se contrató docentes con el título de Magíster, se debe saber también si estos maestros ostentaban la experiencia en la docencia.

El propio Vicerrector Académico de la Universidad de Guayaquil, Q. F. César Muñoz Iturralde, expresó durante la entrevista que se le realizó el día 18 de agosto del 2015, que para cumplir con el requisito de contar con 100% de docentes con el título de cuarto nivel o Maestría, se contrató maestros que no necesariamente tenían

experiencia en la docencia y que por las limitaciones de tiempo no se les pudo capacitar apropiadamente.

A pesar de ello es un creyente en el que el perfil docente puede perfeccionarse permanentemente para su propio beneficio, del estudiante y de la comunidad educativa, esperando que con el sistema de evaluación creado por la entidad universitaria, que aún debe optimizarse mediante las estrategias directivas, pueda mejorar el sistema de educación superior para alcanzar la excelencia académica.

Resultados del instrumento investigativo aplicado al personal docente

A través de la encuesta aplicada al personal docente se pudo destacar algunos hallazgos relevantes, entre los cuales se citaron las estrategias que debe emprender la Universidad de Guayaquil para fortalecer el perfil del personal docente, los cuales se observan en el siguiente gráfico:

GRÁFICO No. 20

Estrategia que debe emprender la Universidad de Guayaquil para fortalecer al personal docente



Los resultados indicaron que según el criterio del 74% de los docentes, la Universidad de Guayaquil debe emprender la capacitación de los maestros en técnicas andragógicas como la base para fortalecer su perfil académico, debido a que según las expresiones del propio Vicerrector del establecimiento de educación superior más grande del puerto principal, no se ha optimizado la planificación de esta actividad a nivel del personal que recién ingresa.

Durante la respuesta a las interrogantes de la encuesta, algunos docentes indicaron que hubieran mejorado su desempeño en el aula, si es que los hubieron capacitado cuando lo contrataron, porque la mayoría de ellos no pasó por un proceso de inducción, sino que directamente después de la contratación, ejercieron la docencia inmediatamente, lo

que significó algunos problemas de organización del tiempo e incluso de conocimientos para optimizar los procesos educativos.

Como se manifestó en la primera unidad, las herramientas que utiliza el docente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, se refieren a las técnicas andragógicas que unidas a los materiales didácticos, facilitan la consecución del objetivo de la recepción del aprendizaje significativo por parte de los estudiantes, para cumplir a su vez con el cuarto objetivo del buen vivir que es el desarrollo de habilidades y destrezas de la sociedad.

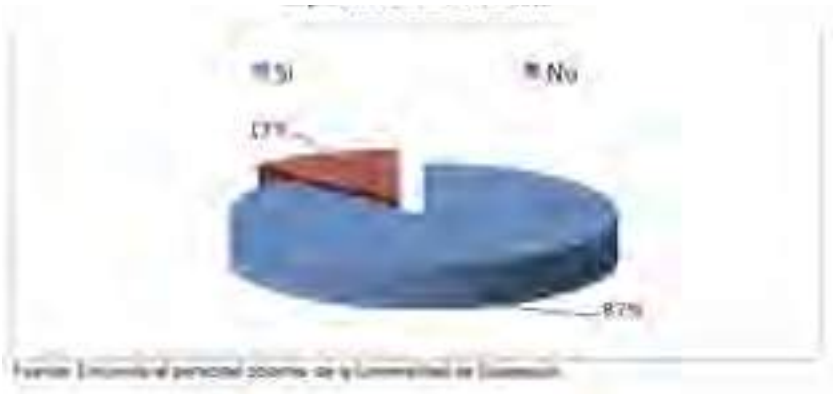
Los docentes que fueron contratados por ostentar una Maestría, pero que carecían de la experiencia necesaria, requieren inmediatamente de un plan de capacitación en técnicas andragógicas, el cual debe actualizarse de manera permanente para cumplir con la meta de alcanzar la excelencia académica.

Este criterio no solo prima entre los docentes, sino que también lo compartió el Vicerrector Académico de la Universidad de Guayaquil, para quien la capacitación o actualización docente es una herramienta de gran utilidad para alcanzar la meta de la excelencia académica, a través del fortalecimiento de los maestros, porque por medio del proceso de enseñanza que imparten, se puede optimizar la captación del aprendizaje significativo por parte de los estudiantes, en fiel cumplimiento del cuarto objetivo del Buen Vivir.

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos, se preguntó a los docentes, si es que los maestros contratados por la Universidad de Guayaquil o por cualquier centro de educación superior, deben acreditar experiencia en la docencia, obteniéndose los siguientes resultados:

GRÁFICO No. 21

Criterio acerca si los maestros universitarios deben acreditar experiencia en docencia



Al evaluar las respuestas proporcionadas por los docentes acerca de esta interrogante, el 87% expresaron que es preferible que los maestros que sean contratados por la Universidad de Guayaquil cuenten con la experiencia en la docencia, además que más del 50% de ellos respondió que cuando inició su trabajo en el establecimiento de educación superior más grande del país, no contaba con experticia en esta área, hallazgo que está asociado a la respuesta del 74% que consideró que la estrategia de las autoridades universitarias

debe ser la planeación y ejecución de la capacitación y/o actualización docente en técnicas andragógicas.

Debido al requisito para la acreditación de los establecimientos educativos de cuarto nivel exigido por la legislación y reglamentos de la educación superior en el país, todos los aspirantes a docentes universitarios deben contar con un título de Maestría, preferiblemente en el área en la que proporcionará el proceso de enseñanza – aprendizaje, sin embargo, no se ha incluido dentro de estos requerimientos la experiencia en docencia.

Pero ¿cuán importante es la experiencia docente? Al respecto, en la primera unidad se trató el tema de la misión principal del docente, donde se puso énfasis en la experiencia en docencia e inclusive se formuló y despejó algunas interrogantes acerca si un profesional que no tenga estudios en Medicina o Arquitectura, pudiera dedicarse a estas áreas.

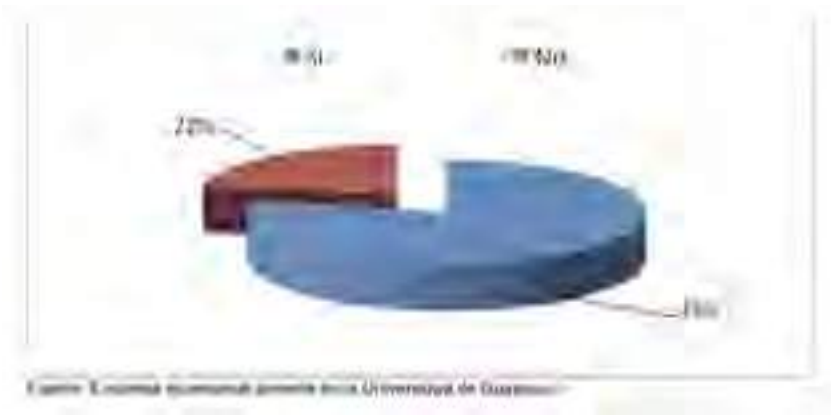
De la misma manera, la experiencia docente es de gran importancia para los maestros universitarios, porque la aplicación de las técnicas didácticas andragógicas es una herramienta clave en el proceso de enseñanza – aprendizaje, facilita la construcción del conocimiento para beneficio de la comunidad educativa.

Por esta razón recomiendo que no solo la capacitación docente sea la estrategia a seguir, sino que también se debe ajustar el perfil docente y contratar personal con experiencia en este campo profesional, la cual puede ser

adquirida a través del estudio acreditado en las carreras universitarias a nivel nacional.

Además de la capacitación del personal docente, en especial de aquellos que no tenían experiencia cuando recién fueron contratados por la Universidad de Guayaquil o por algún establecimiento de educación superior, se debe citar también el criterio de los maestros acerca de la estandarización de los procesos académicos, cuyo resultado se cita a continuación.

GRÁFICO No. 22
Criterio docente acerca si deben estandarizarse los procesos académicos



La estandarización es un término que está asociado a la homogenización y a la organización de los procesos, debido a ello la Organización Internacional para la Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés) creó varias normativas para orientar a los administradores de las corporaciones públicas

y privadas, a planear el éxito como parte de la gestión de las entidades a las que pertenecen.

La Universidad de Guayaquil también es una empresa pública administrada por las autoridades que ocupan las máximas dignidades (Rector y dos Vicerrectores), por ello se preguntó al personal docente si se necesita la estandarización de los procesos educativos, observándose que en el 78% de los casos, los maestros estuvieron de acuerdo con la estandarización.

La estandarización de los procesos no significa que todos los docentes se tengan que guiar bajo un mismo método de trabajo, el cual puede ser enriquecido dependiendo del conocimiento, experiencia y habilidad del maestro, quien inclusive puede innovar durante la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, sino más bien se refiere a los pasos que se requieren desde el inicio y culminación de las actividades.

Por ejemplo, en el caso de las actividades de graduación, cada unidad académica de la Universidad de Guayaquil mantiene procesos distintos con diferentes guías metodológicas, aunque al final del ciclo los estudiantes deban reunir similares requisitos a fin de ser incorporados como profesionales de alta calidad que puedan desempeñarse de manera

óptima en el aparato productivo, fiel a la visión¹³ y misión¹⁴ de este establecimiento de educación superior.

Si en una misma unidad académica de la Universidad de Guayaquil se mantienen diferentes procesos de graduación, que se puede esperar de las restantes Facultades y Escuelas de este establecimiento de educación superior, pero aun de los otros centros universitarios acreditados en el puerto principal y en las demás localidades a nivel nacional.

La falta de estandarización de los procesos académicos en las diferentes universidades del país, solicitada por los docentes que formaron parte de la muestra de la presente investigación de campo, debe ser escuchada no solo por las autoridades de los centros universitarios del país, sino también por el organismo rector de la educación superior a nivel nacional, quien debe implementar un sistema homogéneo que pueda ser de gran utilidad para mejorar la calidad en el sistema universitario del Ecuador.

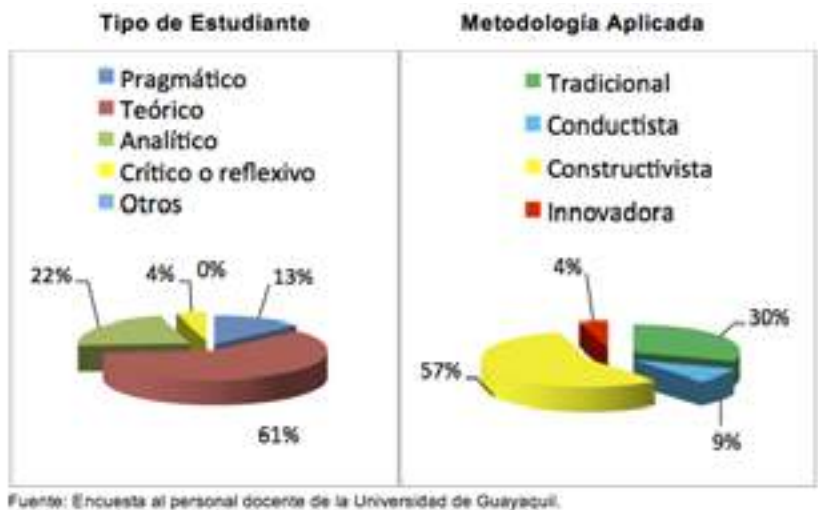
Se pudo conocer también los resultados obtenidos acerca

13 Visión: "Hasta el 2015, la Universidad de Guayaquil será un centro de formación superior con liderazgo y proyección nacional e internacional, integrada al desarrollo académico, tecnológico, científico, cultural, social, ambiental y productivo; comprometida con la innovación, el emprendimiento y el cultivo de los valores morales, éticos y cívicos". (Universidad de Guayaquil, 2015).

14 Misión: "La Universidad de Guayaquil, es un centro del saber que genera, difunde y aplica el conocimiento, habilidades y destrezas, con valores morales éticos y cívicos, a través de la docencia, investigación y vinculación con la colectividad, romoviendo el progreso, crecimiento y desarrollo sustentable sostenible del país, para mejorar la calidad de vida de la sociedad". (Universidad de Guayaquil, 2015).

del tipo de estudiante que fue el docente y la metodología aplicada en el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuyos resultados fueron los siguientes:

GRÁFICO No. 23



Los resultados obtenidos evidenciaron que el 61% de los docentes fueron estudiantes teóricos y el 30% aun utilizan la metodología tradicional y el 9% son conductistas, debido en gran medida a su inexperiencia en este campo profesional, a pesar que el 57% indicó que se están guiando con la metodología constructivista, esto no asegura los mejores resultados, que están asociados con la evaluación docente realizada por el propio estudiante y por las autoridades universitarias.

Se pudo conocer también que el 22% de docentes fueron

estudiantes analíticos y el 13% pragmáticos, cuyo hallazgo más relevante fue que ninguno de los maestros evaluados fue crítico o reflexivo, tipología asociada al modelo constructivista, por esta razón vuelvo a expresar que no se puede asegurar que el profesorado de la Universidad de Guayaquil esté aplicando de manera eficiente los procesos de enseñanza – aprendizaje bajo la metodología del constructivismo.

Conclusión

Recapitulando, los resultados obtenidos expresaron como hallazgo contundente, la necesidad de aplicar la capacitación y actualización docente, así como también la experiencia en docencia que debe ser incluida dentro de los requisitos del perfil que deben acreditar los aspirantes a maestros universitarios para ser contratados, salvo que cuenten con el conocimiento en un área de Gerencia en Educación Superior o afín.

Es importante la experiencia docente y también la actualización de los conocimientos en técnicas de aprendizaje andragógico, así como la estandarización de los procesos educativos para garantizar el perfeccionamiento continuo de la calidad de la educación superior en el sistema universitario a nivel nacional.

Como conclusión, el personal docente que no acreditó experiencia al ser contratado por los establecimientos de educación superior, que representa actualmente un

porcentaje considerable de los maestros universitarios a nivel nacional, necesita de manera urgente la capacitación en técnicas andragógicas para fortalecer sus conocimientos e incrementar sus experiencias con el trabajo de campo que es importante para aumentar su efectividad durante el contacto con los estudiantes.

Vale recordar la frase que se expresó en la primera unidad de este texto referente al rol docente, con relación a que el maestro excelente inspira al estudiante, para el efecto, los nuevos elementos incorporados en el profesorado universitario deben emprender un largo camino de estudio, investigación, preparación, actualización y convivencia con la comunidad educativa, hasta alcanzar la excelencia.

**UNIDAD IV
ESTRATEGIAS
DE ENSEÑANZA
APRENDIZAJE**

Introducción

Las técnicas y las estrategias de enseñanza – aprendizaje, son los mecanismos idóneos mediante los cuales los docentes pueden cumplir de manera eficiente con la sagrada misión de educar a miles de ciudadanos de todas las edades, según corresponda al nivel académico y a la edad de cada estudiante.

Para que los docentes puedan contar con el conocimiento de las técnicas y estrategias de enseñanza – aprendizaje que deben utilizar durante su trabajo cotidiano, es esencial su preparación académica como Licenciado en Ciencias de la Educación o como un Magíster en un área afín al área educativa, además de la actualización permanente en un mundo donde la evolución de la ciencia y tecnología es cada vez más dinámica.

Con este breve antecedente se realiza la descripción de las principales técnicas de enseñanza – aprendizaje, como una contribución para todos aquellos docentes que ejercen actualmente esta noble profesión, pero que por algún motivo no tienen título académico afín en el área educativa, además que esta unidad puede convertirse en un aporte para las futuras generaciones de docentes y por qué no decirlo de profesionales vinculados a la inducción o capacitación en empresas públicas y privadas.

Técnicas de enseñanza – aprendizaje

(Ballenato, 2008) conceptualiza a las **técnicas como** “herramientas aplicadas por los docentes” para facilitar la recepción del aprendizaje, mientras que las estrategias de enseñanza son “procedimientos internos cognitivos” para lograr construir aprendizajes significativos.

También Monereo (2007) se refirió a “la enseñanza efectiva a través de la aplicación de técnicas por parte del docente, que puedan estimular la apropiación de los aprendizajes significativos”, para cumplir con el objetivo central del sistema educativo que es el desarrollo de habilidades en los estudiantes.

La mayoría de autores de textos educativos coincidimos con estos criterios acerca de las técnicas y estrategias de enseñanza, debido a su claridad y concreción, por este motivo en los siguientes párrafos de esta unidad se abordó el tema de estas herramientas de aprendizaje, de una manera sencilla y sistemática, para facilitar la comprensión del contenido.

Herramienta para evaluación de comprensión lectora (PISA)

El Proyecto Internacional para la Evaluación Estudiantil (PISA) fue creado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y fue aplicado por vez primera en el año 2000 en 32 países, de los cuales 28

pertenecían a la OCDE.

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (2008) de México, agrega que la primera evaluación estudiantil con el programa PISA, se refirió eminentemente a la lectura, aunque las posteriores se realizaron cada tres años aproximadamente, versando sobre los conocimientos de los alumnos en Matemáticas y otras disciplinas científicas.

Sin embargo, según la INEE (2005), el programa internacional PISA puede servir de fundamento para que el docente pueda mejorar su desempeño en el aula, para lograr que los estudiantes construyan los aprendizajes significativos, con la expectativa de alcanzar un permanente mejoramiento de la calidad educativa.

Con relación a esta afirmación del INEE de México, que se apoya en los preceptos de Pozo y Postigo (1993), “la organización en el aula tiene un impacto positivo en el proceso de enseñanza – aprendizaje”, donde el programa PISA aporta con el siguiente esquema para la construcción de los aprendizajes significativos: “adquisición, interpretación, análisis, comprensión y comunicación del conocimiento, a través del desarrollo de destrezas para que los estudiantes elaboren sus propios conceptos”.

GRÁFICO No. 24

Aplicación del programa pisa para contribuir a la construcción de aprendizajes significativos



La aplicación de este esquema que forma parte del programa PISA, facilita la elaboración de conceptos por parte de los estudiantes, a partir de los preceptos y criterios de varios autores, para lo cual se efectúa el procedimiento que consta en el esquema anterior, es decir, en primer lugar se realiza el proceso de lectura comprensiva, donde los docentes optan porque el estudiante proceda a leer uno o dos párrafos, motivándolos a que los interpreten y analicen exhaustivamente, de manera que se interprete y se comunique el nuevo conocimiento adquirido.

La elaboración de conceptos por parte del estudiante debe ser motivada por los docentes a partir de un proceso de comunicación efectiva, donde el maestro debe persuadir a los estudiantes a decir qué fue lo que entendieron de la lectura de los párrafos y ayudarlo para que elaboren su propio concepto, utilizando la analogía, el subrayado de las palabras claves o cualquier otra técnica de aprendizaje.

Esto significa que PISA no es una técnica de aprendizaje, sino que es una estrategia que a través del uso de

diversas herramientas promueve la construcción de los conocimientos significativos, a través de la evaluación docente y la estimulación para que los estudiantes puedan formar sus propios conceptos.

Cabe destacar que un concepto es una imagen que se forma en la mente de las personas acerca de un tema de interés individual o colectivo, esto significa que todas las disciplinas científicas pueden tener varias conceptualizaciones dependiendo del análisis, interpretación y comprensión de cada individuo.

Sin embargo, la elaboración de conceptos propios mediante la estrategia de evaluación PISA, también puede utilizarse a través de la formación de grupos de trabajo en el aula, aplicando otras técnicas de aprendizaje como por ejemplo: el consenso, el *brainstorming* o lluvias de ideas, la discusión, entre los más relevantes.

GRÁFICO No. 25

Esquema de construcción del conocimiento bajo aplicación de estrategia PISA



Las técnicas de aprendizaje que pueden utilizar los docentes para la formación de conceptos propios, a través de la aplicación de la estrategia de evaluación PISA, pueden ser de tipo individual o grupal, como se presenta en el cuadro siguiente:

CUADRO No. 4

Estrategias de aprendizaje asociadas al programa PISA

Técnicas individuales	Técnicas grupales
Subrayado	Philip 6.6
Cuadro sinóptico	Discusión
Mapa conceptual	Debate
Diagrama	Brainstorming o lluvia de ideas
Resumen	Redescubrimiento
Ficha	Enseñanza problémica
Preguntas y respuestas	Rejilla

En el cuadro se detallaron algunas de las técnicas de aprendizaje, las cuales se pueden aplicar en conjunto con el programa de evaluación PISA, para que los docentes propicien la construcción de aprendizajes significativos en los estudiantes y promover el mejoramiento permanente de la calidad de la educación.

La enseñanza problémica

La enseñanza problémica es una estrategia docente para enseñar a pensar a sus dirigidos, donde se pone énfasis en la aplicación del modelo constructivista, porque las técnicas utilizadas con base en esta metodología contribuyen al desarrollo de habilidades y destrezas a través de la recepción de aprendizajes significativos.

Laurencio, Folgueira y Córdova (2005) consideran que la enseñanza problémica se originó en Cuba, teniendo como

precursores a los Padres José Varela y José Caballero a inicios de la década de 1970, a los que prosiguieron Danilov (1978), Majmutov (1983), Skatkin (1985), Llantada (1987), entre los más importantes.

Estos teóricos de la enseñanza problémica exponen según Hernández y Rodríguez (2012) lo siguiente acerca de esta técnica de aprendizaje:

Se trata de una metodología a través de la cual los docentes orientan a los estudiantes a la creación de sistemas de alternativas viables para la solución de problemas, a partir de la identificación de sus causas, análisis, interpretación del diagnóstico actual y reflexión de propuestas para la reducción y/o erradicación de la situación problémica. (p. 25).

Este método puede estimular la reflexión, la creatividad y el desarrollo de la intelectualidad de los estudiantes, debido a que propicia la participación de los aprendices, para que busquen la solución a los problemas, por su propia iniciativa o con ayuda del docente. Tratando la clasificación de la enseñanza problémica, Pentón, Patrón, Hernández y Rodríguez (2012) manifiestan la siguiente división de esta metodología:

CUADRO No. 5

Métodos para la aplicación de la enseñanza problémica

Método	Descripción del método
Participación estudiantil	Resolución de un problema, contando con la ayuda directa del docente
Búsqueda parcial	Solución de un problema con la guía docente
Aplicación del método investigativo	Resolución de problemas partiendo de la iniciativa de los estudiantes

La enseñanza problémica también puede utilizar varias de las técnicas de aprendizaje que utiliza la estrategia de evaluación de PISA, para cumplir con el objetivo de promover un espíritu crítico y reflexivo en el estudiantado, acorde a los preceptos del modelo constructivista y a los objetivos de la LOES.

Si el docente decide utilizar el método participativo, puede aplicar las técnicas de preguntas y respuestas, retroalimentación, *brainstroming* o lluvia de ideas, interacción entre maestros y aprendices, entre otras, para la resolución de un problema en conjunto entre profesores y estudiantes, en el interior del aula.

Pero si el docente opta por aplicar el método de la búsqueda parcial, puede aplicar técnicas como la discusión, el debate, los paneles, donde el maestro se convierte en un guía que orienta a los grupos de trabajo para que puedan resolver un problema por consenso de la mayoría y puedan exponerlo

en el aula, bajo la dirección del profesor.

En el caso de que el docente aplique el método investigativo, se puede utilizar la técnica de la rejilla, Philips 6.6 o inclusive la dramatización, donde se pone a prueba la iniciativa propia de los estudiantes, quienes pueden desarrollar el espíritu creativo, reflexivo y crítico, de manera autónoma e independiente, ya sea individualmente o en grupos.

GRÁFICO No. 26

Esquema de construcción del conocimiento bajo aplicación de métodos de enseñanza problémica



En el siguiente cuadro se clasifican varias de las técnicas de aprendizaje, de acuerdo a cada uno de los métodos de la enseñanza problémica, de la siguiente manera:

CUADRO No. 6
Técnicas para la aplicación de los métodos de la enseñanza problémica

Método	Técnicas
Participación estudiantil	Preguntas y respuestas, retroalimentación, <i>brainstroming</i> o lluvia de ideas
Búsqueda parcial	Discusión, debate, paneles, analogía
Aplicación del método investigativo	Rejilla, Philips 6.6, dramatización

El docente debe aplicar los tres métodos de la enseñanza problémica en el aula, para promover la fácil adquisición de los aprendizajes significativos por parte de los aprendices, así como la mejora permanente de la calidad de la educación.

Técnicas de la Rejilla, Consenso, Discusión y Debate

Varias de las técnicas de aprendizaje que pueden formar parte de la estrategia de evaluación PISA o de la enseñanza problémica, hacen referencia a la rejilla¹⁵, el consenso¹⁶, la

15 Fatuly (2008) agrega que con la aplicación de la técnica de la rejilla “no solo se puede conocer el nivel de aceptación de una decisión por consenso, sino que también se puede medir el nivel de eficiencia de la comunicación y de la transmisión de las ideas entre los estudiantes” (p. 63).

16 Fatuly (2008) se refiere a la técnica del consenso o del grupo nominal, como “la

discusión o el debate¹⁷, las cuales pueden ser aplicadas en conjunto, por parte del personal docente perteneciente a las entidades de educación superior.

Las técnicas de enseñanza mencionadas en el párrafo anterior, constituyen una estrategia para la formación de una cultura de aprendizaje autodirigido a favor del desarrollo de destrezas de criticidad, creatividad y promoción del espíritu investigativo en el estudiantado, no sólo de nivel superior, sino también en los restantes grados educativos.

Las técnicas de aprendizaje en mención, tienen como objetivo común, facilitar la solución de problemas en grupos de trabajo de manera democrática; al mismo tiempo permite al estudiantado la recepción de los aprendizajes significativos y el desarrollo de habilidades, destrezas, en un campo determinado del conocimiento científico, teniendo gran impacto en la formación de capacidades investigativas y de autonomía educativa.

En términos generales, la aplicación de la técnica de rejilla complementa a la discusión, el debate y el consenso; las

reflexión que motivada por la tensión, impulsa a la generación de buenas ideas, que permite superar las dificultades que se asocian a la diversidad de criterios de un equipo de trabajo", favoreciendo la toma de decisiones y la facilidad para la negociación de conflictos (p. 61).

17 Llopis (2004) refiere que la discusión o el debate "es una técnica de aprendizaje en la participan de seis a diez personas seleccionadas aleatoriamente y que no necesariamente deben tener un afinidad de criterios, para tratar profundamente una problemática determinada", siendo necesaria la presencia de un moderador para promover la generación de ideas positivas que favorezcan la resolución de la situación conflictiva en análisis. (p. 49).

tres últimas en mención se efectúan conformando grupos de trabajo, donde el docente es un guía que orienta la actividad que llevan a cabo los estudiantes, quienes analizan un problema, realizan una crítica a través de la lluvia de ideas y toman decisiones por unanimidad o respetando el criterio de la mayoría, para adicionar la participación de los estudiantes ajenos a sus equipos, quienes también critican la propuesta del nuevo grupo.

El método facilita la discusión de un problema determinado a través de un debate concienzudo, que continúa con la toma de decisiones por consenso mediante una selección democrática de las alternativas propuestas para la resolución de la situación conflictiva, mientras que el intercambio de estudiantes en los grupos de trabajo, favorece la criticidad y la tolerancia del estudiantado.

Los pasos para la aplicación de las técnicas grupales de la discusión, debate, consenso y rejilla, que sirven de fundamento para plasmar en el aula los métodos de la enseñanza problémica y de la estrategia de evaluación PISA, se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO No. 7

Pasos para la aplicación de las técnicas de la discusión, debate, consenso y rejilla

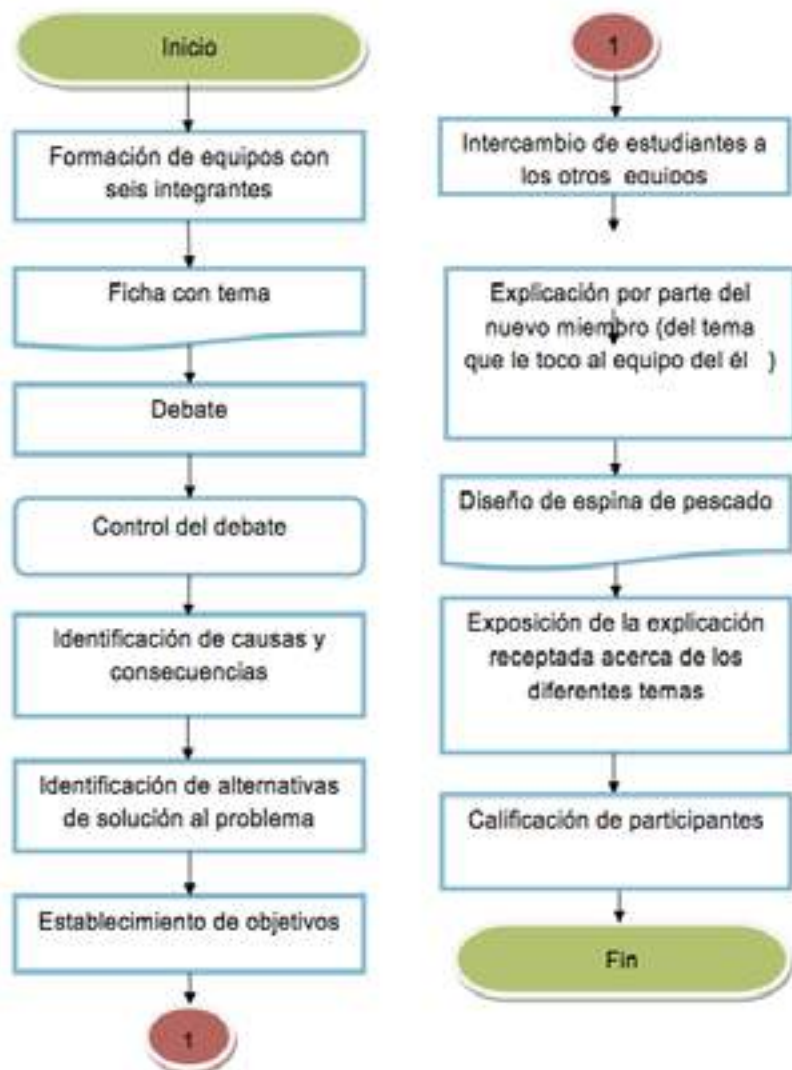
Técnica	Descripción
Philip 6. 6	Conformación de grupos de trabajo con seis integrantes
Philip 6. 6	Selección democrática de un líder del grupo
	Entrega de ficha que detalle la leyenda de un problema cualquiera, que puede ser tema libre o proporcionado por el docente
Discusión	Docente indicaba el inicio de la discusión entre los miembros del grupo
Discusión	Identificación de causas y consecuencias del problema, aportado por cada estudiantes del grupo, con la guía del docente que monitorea el trabajo en cada grupo
Mapa conceptual	Elaboración del diagrama de árbol del problema o de espina de pescado, a partir de la identificación de causas y consecuencias
Mapa conceptual	Elaboración del diagrama de árbol de objetivos, a partir del árbol de problemas
Debate	Debate de alternativas de solución al problema en análisis, con guía del docente
Consenso	Selección de las alternativas más convenientes por consenso, con guía del docente

CUADRO No. 8

Pasos para la aplicación de las técnicas de la discusión, debate, consenso y rejilla

Técnica	Descripción
Exposición	La propuesta era comunicada por cada equipo de trabajo a manera de exposición, donde además se exponía las experiencias obtenidas en el trabajo en equipos, las dificultades y satisfacciones del trabajo en equipo, es decir, las sensaciones que experimentaron mientras participaban activamente en la toma de decisiones para resolver el problema en cuestión
Rejilla	Intercambio de los estudiantes a los otros equipos de trabajo
Rejilla y socialización	El estudiante líder del equipo, debía comunicar al nuevo miembro el árbol de problemas o espina de pescado y árbol de objetivos, así como la o las alternativas escogidas para la resolución de la problemática
Exposición	Los estudiantes nuevos en cada grupo debían exponer acerca de la problemática que le socializó el líder del equipo, criticándola con pensamiento reflexivo y manifestando su conclusión al respecto. También debía manifestar su criterio acerca de la explicación de su compañero
Evaluación	El docente debe calificar la participación de cada estudiante, incluyendo al líder del grupo que llevó a cabo la explicación al aplicar la técnica de la rejilla, porque se debe evaluar también la comunicación del estudiantado, así como la tolerancia y el respeto hacia el criterio ajeno

Gráfico No. 27
Flujograma de la técnica de la rejilla



A través de la aplicación de las técnicas de aprendizaje que se detallan en la presente investigación, se puede resolver problemas de cualquier naturaleza, bajo el eje de los valores de la tolerancia, el respeto, la democracia, así como de los componentes de la comunicación, la motivación y la proactividad, además que se pueden formar hábitos de autonomía en el estudiantado, promoviendo el espíritu crítico, reflexivo e investigativo en ellos, propiciando el mejoramiento de la calidad de la educación y el logro de la excelencia académica.

La aplicación de las técnicas de enseñanza – aprendizaje por parte de los maestros, evidencia la importancia del rol docente en la educación, no solo en el nivel superior sino también en todos los grados educativos, donde el desarrollo de las capacidades estudiantiles y de la creatividad, constituye una de las metas principales que se pretende alcanzar durante el ejercicio de la docencia.

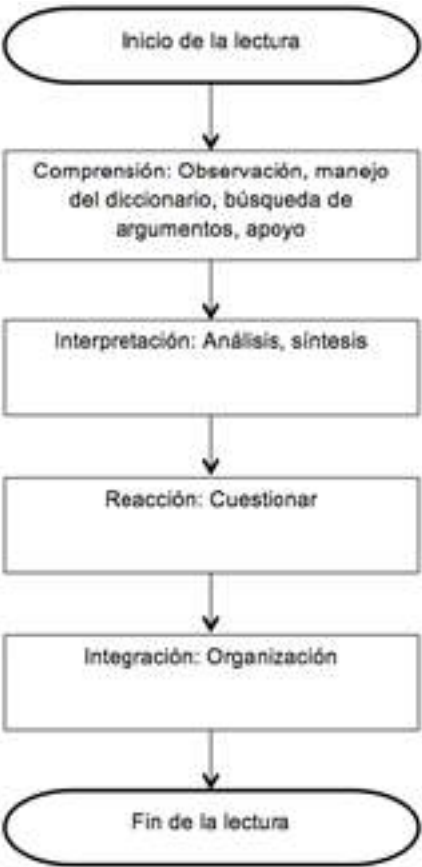
Técnicas de Aprendizaje para el fortalecimiento de la Comprensión Lectora

La lectura comprensiva es una de las bases para la investigación científica, debido a que el investigador debe ser en primer lugar un buen lector, por este motivo se recomienda que empiece propiciando este hábito como una práctica cotidiana, lo cual será de gran utilidad para fomentar los principios de las personas altamente eficaces.

Lo ideal para un buen lector es fomentar la comprensión

lectora a través de técnicas de aprendizaje adecuadas, que no es otra cosa que comprender lo que se lee, interpretando las palabras e ideas principales de manera coordinada y sistemática, de modo que se vaya enhebrando cada opinión del autor, su pensamiento e investigación

Gráfico No. 28
Técnicas de Aprendizaje para el fortalecimiento de la
Comprensión Lectora



De acuerdo al SENESCYT (2014), el primer paso para ser un buen lector es comprender el texto, para el efecto se pueden utilizar diversas técnicas de aprendizaje individual, como es el caso del subrayado, cuadros sinópticos, mapas conceptuales, diagramas, entre otros, que son de gran utilidad para la decodificación del texto.

En la mayoría de los casos se aconseja el uso del diccionario para revisar las palabras desconocidas y elaborar un glosario de términos, que contribuya a fomentar la comprensión lectora, debido a que los expertos suelen incluir terminología técnica al realizar sus obras y es precisamente con el diccionario que se puede encontrar los argumentos y apoyos necesarios para propiciar un mejor entendimiento de lo leído.

Además, la comprensión lectora está asociada a la interpretación, si se puede comprender el texto leído, es más fácil interpretarlo de manera adecuada, de modo que se pueda criticar reflexivamente las opiniones y criterios de los autores, acorde al modelo constructivista del proceso de enseñanza – aprendizaje.

La comprensión e interpretación lectora también está asociada a las metodologías analíticas y sintéticas, ya sea al establecer comparaciones o analogías, o al tratar de escrudiñar en algún mensaje del autor, además se utiliza también el cuestionamiento donde se lleva a cabo un proceso de adopción de una postura teórica.

El investigador no solo repite lo que un autor manifiesta en un texto cualquiera, porque no todo lo que se dice es la verdad, cada experto maneja un criterio diferente, en algunas partes pueden coincidir pero en otras pueden oponerse, por esta razón es necesario que el lector reaccione y adopte una postura teórica propia, que puede coincidir con alguno de los autores, como oponerse a los mismos.

Finalmente, se debe integrar el proceso de la lectura, donde se asocia la comprensión del texto con las técnicas de aprendizaje individuales, con la interpretación crítica y reflexiva de las opiniones de cada autor, así como de la postura adoptada por el investigador, de modo que se pueda emitir conclusiones de lo leído.

Los pasos para propiciar la comprensión apropiada de la lectura, permiten organizar el documento en resúmenes que contienen las ideas principales, para el efecto se pueden utilizar algunas técnicas de aprendizaje individuales, tales como es el caso de los diagramas de árboles, de espina de pescado o matrices, de uso muy frecuente en el planteamiento del problema, objetivos, hipótesis y variables, dentro de la investigación científica.

Conclusión

Los docentes se apoyan en las herramientas didácticas **que pueden ser de gran utilidad para mejorar**

continuamente la eficiencia del proceso de enseñanza – aprendizaje, porque suelen facilitar la recepción de los aprendizajes significativos para beneficio de la comunidad de estudiantes, cumpliendo con el objetivo principal de la instrucción superior.

Por este motivo, es necesario puntualizar nuevamente la experiencia que deben acreditar los maestros en el área de la docencia correspondiente, porque la impartición de clases no es un mero trabajo cotidiano, sino un proceso dinámico en el cual el profesorado debe utilizar los recursos más apropiados para cumplir con su función y obtener altos estándares de desempeño.

Varias de las técnicas explicadas en este capítulo, como por ejemplo: PISA, debate, consenso, rejilla, enseñanza problémica, lectura comprensiva, entre otras, pueden fortalecer la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, constituyéndose en los instrumentos a través de los cuales los docentes pueden realizar su función y cumplir con su misión altruista de manera eficiente.

La actualización, formación e investigación son los elementos que serán de gran utilidad para que los docentes nuevos que han sido contratados a tiempo parcial o en jornada completa, temporales o con nombramiento, puedan desempeñarse eficientemente acorde a las nuevas exigencias que demanda el perfil docente, para actuar apegado con las leyes y reglamentos vigentes en el país, para beneficio de la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

La universidad se transformó en el siglo XXI, debido al impulso de varios factores socio – culturales, económicos, políticos y tecnológicos que traspasaron el solo hecho de transmitir un conocimiento cualquiera; es decir, los maestros tienen actualmente el deber de la formación de valores, actitudes y hábitos positivos para que los aprendices puedan ser profesionales de calidad; la docencia es el oficio de enseñar a ser creativo, a pensar, a construir ideas y criterios, con vocación de servicio.

Los docentes deben tener las mismas habilidades que un *coach*, porque más que transmitir conocimientos, promueve valores, inculca buenos hábitos de vida, enseña a los estudiantes a tomar actitudes positivas, promueve el apoyo entre compañeros en un clima armónico, donde su autoridad se percibe satisfactoriamente por parte del estudiantado, a modo de conclusión, el maestro que ha logrado la excelencia es el que inspira a sus estudiantes a imitarlo.

Otro de los aspectos principales que destaco como conclusión es que el personal docente requiere preparación en metodologías y estrategias de la ciencia de la educación para poder ejercer la docencia con calidad y excelencia, porque caso contrario volveríamos a caer en el mismo problema del siglo XX, donde el maestro era no más que un mero transmisor de un conocimiento específico. El docente tiene que saber llegar al estudiante, debe motivarlo con técnicas efectivas, aplicando los principios de las personas altamente eficaces, que también funcionan

en la docencia, pero para ello debe prepararse, mediante la formación y actualización periódica y permanente en métodos andragógicos, para adquirir las características de un coach o líder de su equipo de trabajo, que son los estudiantes a quienes dirige.

Al respecto, la investigación científica es uno de los aspectos de gran relevancia que pueden fortalecer la labor del personal docente universitario, para que alcance la excelencia. La calidad de la educación superior es un parámetro que debe ser medido por las autoridades, estudiantes y por la comunidad educativa, por ello concluyo que son ellos quienes deben decir con sus propias palabras y criterios, el nivel de satisfacción que percibieron, lo que significa que el docente para obtener una calificación aceptable, debe convertirse en un coach que satisfaga en mayor grado las necesidades y expectativas de los principales involucrados en este ámbito.

Varias de las técnicas de aprendizaje que se describen en el presente texto, como es el caso de la discusión, debate, rejilla, la enseñanza problémica, las técnicas PISA para elaboración de conceptos propios y comprensión lectora, entre otras metodologías que pertenecen al modelo constructivista y que facilitan la recepción de los aprendizajes significativos, así como el logro del cuarto objetivo del buen vivir, con relación al desarrollo significativo de destrezas de los aprendices.

A través de la aplicación de las técnicas de aprendizaje que se detallan en la presente investigación, se puede

resolver problemas de cualquier naturaleza, bajo el eje de los valores de la tolerancia, el respeto, la democracia, así como de los componentes de la comunicación, la motivación y la proactividad, además que se pueden formar hábitos de autonomía en el estudiantado, promoviendo el espíritu crítico, reflexivo e investigativo en ellos, propiciando el mejoramiento de la calidad de la educación y el logro de la excelencia académica.

Cabe destacar que la aplicación de las técnicas de enseñanza – aprendizaje por parte de los maestros, evidencia la importancia del rol docente en la educación, no solo en el nivel superior sino también en todos los grados educativos, donde el desarrollo de las capacidades estudiantiles y de la creatividad, constituye una de las metas principales que se pretende alcanzar durante el ejercicio de la docencia.

En consecuencia, el docente altamente efectivo, además de ser un investigador, un entrenador, un amigo, un líder, un guía, un tutor, un consejero, también es un profesional que utiliza técnicas de aprendizaje apropiadas y la retroalimentación para conocer en qué grado es eficaz con sus estudiantes, con el único objetivo de perfeccionarse continuamente, para maximizar el nivel de satisfacción de los aprendices, fortalecer los indicadores de calidad de la educación superior y promover el buen vivir de la sociedad a través de la entrega y pundonor de la que haga gala en sus tareas cotidianas.



ANEXOS

ANEXO No. 1

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Objetivo: Determinar la percepción del personal docente acerca de su rol y contribución al mejoramiento de la calidad de la educación superior

Instrucción: Subrayar el ítem de su Preferencia

Datos personales:

Edad: mayor de 45

Género: masculino / femenino

Título: 3 nivel - Postgrado – PHD

Cuestionario

1. ¿Cuál sería la estrategia que se debe emprender con el docente, para que la Institución Universitaria pueda fortalecer la calidad de la educación superior?
 - Capacitación docente en técnicas andragógicas
 - Formación de grupos de trabajo entre docentes de cada unidad académica
 - Campaña de difusión del perfil docente efectivo/afectivo

2. ¿Deben estandarizarse los procesos **académicos para fortalecer la calidad de la educación superior?**

- Si
- No
- Algunos procesos

3. ¿Es necesario que los docentes de los establecimientos de educación superior cuenten con la experiencia suficiente en la práctica de la docencia?

- Si
- No
- Algunos procesos

4. ¿Cuál es su percepción de su satisfacción laboral en el establecimiento de educación superior donde presta su servicio como docente?

- Muy satisfecho
- Algo satisfecho
- insatisfecho

5. **¿Qué tipo de estudiante fuiste?**

- Pragmático
- Teórico
- Analítico
- Crítico o reflexivo
- Otros

6. **¿Qué tipo de metodología utilizas?**

- Tradicional
- Conductista
- Constructivista
- Innovadora

ANEXO No. 2
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
ENTREVISTA APLICADA A UN EXPERTO EN
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Objetivo: Conocer el criterio del experto para el fortalecimiento del rol docente

Datos personales:

Nombre:

Título:

Cargo:

Cuestionario

- 1) ¿Tiene el docente actual el perfil adecuado para mejorar continuamente la calidad de educación superior? ¿por qué?
- 2) Qué percepción genera en el estudiante El rol que cumple actualmente el docente en el establecimiento de educación superior
- 3) Es suficiente el proceso actual que se lleva a cabo para evaluar al docente
- 4) Qué medidas se toman para que el docente mejore su perfil
- 5)Cuál sería la estrategia adecuada para alcanzar la excelencia en la docencia

Responsable de la entrevista _____

Nombre de la autoridad entrevistada _____



BIBLIOGRAFÍA

Abbagnano, N. & Visalberghi, A. (2003). Historia de la Pedagogía. Italia, Turín, Paravia: Fondo de Cultura Económica. Décima Edición. file:///C:/Users/MARIOROSAS/Downloads/historiadelapedagogia_abbagnano_visalberghi.pdf

Abendaño Briceño, Augusto (2004). Procesos de formación de los docentes por parte de Universidades e Institutos Pedagógicos en Ecuador. Quito, Ecuador: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001404/140489s.pdf>

Achaerandio Z., Luis (2010). Iniciación a la práctica de la investigación. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Séptima edición actualizada. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/ini-investigacion.pdf>

Achilli, E. L. (2000). Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente. Argentina, Rosario: Laborde Editor. Primera Edición.

Aldana de Becerra, Gloria Marlen & Joya Ramírez, Nohora Stella (2011). Actitudes hacia la investigación científica en docentes de metodología de la investigación. Colombia. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad Pedagógica Nacional. Revista Tabula Rasa, No. 14. <http://www.revistatabularasa.org/numero-14/12aldana.pdf>

Alemany, J. (2004). El ciclo Shewahart o el Ciclo Deming.

Centro Tecnológico de Plásticos y Elastómeros. <http://www.ctpe.com.ar/pdf/EI%20Ciclo%20Shewhart%20o%20el%20Ciclo%20Deming%20-%20Alemany.pdf>

Alliaud, Andrea & Antelo, Estanislao (2009). Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar. Argentina, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires y Universidad de San Andrés. Revista de Currículo y Formación de Profesorado. Vol. 13, N° 1. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART6.pdf>

Arcos, Carlos y Espinosa, Betty (2008). Desafíos para la educación en el Ecuador: calidad y equidad. FLACSO, Sede Ecuador: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/40767.pdf>

Ames, Patricia & Rojas, Vanessa (2010). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Perú, Lima: Consejo Nacional de Educación. <http://archivo.iep.pe/textos/DDT/podemosaprendermejor.pdf>

Astolfi, Jean Pierre (2004). El “error”, un medio para enseñar. México: Díada/SEP. Biblioteca para la actualización del Magisterio. http://estudiaen.jalisco.gob.mx/cepse/sites/estudiaen.jalisco.gob.mx.cepse/files/astolfi_jean_pierre._el_error_un_medio_para_ensenar.pdf

Boyert, E. (1999). Una propuesta para la educación del futuro. México: Fondo de Cultura Económica.

Bozu, Zoia (2001). Cómo elaborar un portafolio para mejorar la docencia universitaria. España, Barcelona: Editorial Octaedro. <http://www.ub.edu/ice/sites/default/files/docs/qdu/23cuaderno.pdf>

Cano, Alejandro (2012). Rol del docente que facilita el aprendizaje a los estudiantes. Chimbote, Perú: ULADECH. <http://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/10/Rol-del-Docente.pdf>

Castilla Polo, Francisca (2011). Calidad docente en el ámbito universitario: Un estudio comparativo de las universidades andaluzas. España: Universidad de Jaén. Educade: Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas. <file:///C:/Users/MARIO03/Downloads/Dialnet-CalidadDocenteEnElAmbitoUniversitario-3965502.pdf>

Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2011). Calidad de la docencia universitaria en América Latina y El Caribe. Políticas, Gestión y Recursos. Estudio de casos. Santiago de Chile: Programa, Políticas y Gestión Universitaria – CINDA. Proyecto Multirregional de Educación Media y Superior (PROMESUP). Programa Regional de Desarrollo Educativo (PREDE) Organización de los Estados Americanos. Monografías y Estudios de la Educación. <http://www.cinda.cl/download/libros/Calidad%20de%20la%20Docencia%20Universitaria%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20El%20Caribe>.

[pdf](#)

Constitución De La República. (2008). Ecuador, Montecristi: Editorial Jurídica Ecuatoriana.

Consejo de Educación Superior (CES) (2013). Reglamento de Régimen Académico. Quito, Ecuador: CES. http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos_Expedidos_CES/codificacin%20del%20reglamento%20de%20rgimen%20acadmico.pdf

Consejo de Evaluación, Acreditación, y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) (2015). Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015. Quito, Ecuador: CEAACES. <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/ADAPTACIO%CC%81N-DEL-MODELO-DE-EVALUACIO%CC%81N-INSTITUCIONAL-DE-UNIV.-Y-ESC.-POLITE%CC%81C.-2013-AL-PROCESO-DE-EVAL-ACREDIT-Y-RECATEG-DE-UNIVERS.-Y-ESC.-POLIT-2015PLENOFINAL-NOTIF.pdf>

Contreras Domingo, J. (2007). La autonomía del profesorado. Barcelona: Ediciones Morata.

Covey, S. (2003). Los 7 Hábitos de las personas altamente

efectivas. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós. http://www.territoriochile.cl/modulo/web/competencias_emocionales/covey-stephen-r-los-7-habitos-completo.pdf

Díaz Barriga, Frida (2005). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Editorial Trillas. Primera Edición. <http://www.alames.org/documentos/estrat.pdf>

Díaz De Kóbila, E. (2003): El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, Tomo I. Argentina, Rosario: Laborde Editor.

Fatuly, S. (2008). *Andragogía. Ciencia de la educación de adultos*. . Caracas, Venezuela.: Editado por Federación Interamericana de Educación de Adultos. Primera Edición.

Fea, Ugo (1998). Competitividad es Calidad Total. Argentina, Buenos Aires: Editorial Marcombo, Primera Edición.

Fenstermacher, G. D. & Soltis, J. F. (1999). Enfoques de la enseñanza. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

Freile, Carlos (2010). Hitos de la historia de la educación en el Ecuador (siglos XVI-XX). Quito, Ecuador: Universidad San Francisco de Quito. http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/para_el_aula/Documents/para_el_aula_13/pea_013_0004.pdf

Gadamer, H. G. (2001). Verdad y Método. Tomo I. España:

Salamanca: Editorial Sígueme.

Gallego-Badillo (1996). Discurso sobre constructivismo. Bogotá, Colombia: Mesa Redonda Magisterio.

Gilbert, R. (1996). ¿Quién es bueno para enseñar? Barcelona: Madrid: Gedisa.

Gorodokin, Ida C. (2009). La formación docente y su relación con la epistemología. Argentina, Buenos Aires: Instituto de Formación Docente Continua San Luis. Escuela Normal Juan Pascual Pringles de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina. <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>

Hernández Pina, F. (2002). Docencia e investigación en la enseñanza superior. Buenos Aires: Revista de Investigación Educativa, 20(2), 271-301. Recuperado el 11 de septiembre 2000, de Higher Education in Europe, 1, 25-52. <http://www.londonmet.ac.uk/deliberations/ocslid-publications/isltp-ramsdem.cfm> obtenida el 11 de diciembre de 2014.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (1991). Metodología de la Investigación. México: Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional. University of Pennsylvania. Annenberg School for Communication. Universidad Anáhuac. Escuela de Psicología. <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecades/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Herrán, A. (2008). El profesor que se forma. Desarrollo personal y profesional del docente. Madrid: En J.C. Sánchez Huete (Coord.), Compendio de Didáctica General. CCS. (pp. 109-152).
- Huberman, M., Thompson, C. & Weiland, S. (1998). Perspectivas de la Docencia. Londres: Kluwer. Biblioteca Internacional de Docencia y Educación.
- Hunt, Bárbara (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Primera Edición. http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2008). PISA en el aula: Lectura. México: INEE. http://www.inee.edu.mx/mape/themes/Temalnee/Documentos/mapes/pisa_aula_lecturaa.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2005). PISA para docentes. La evaluación como oportunidad de aprendizaje. México: INEE. Primera edición. http://www.inee.edu.mx/mape/themes/Temalnee/Documentos/mapes/pisa_aula_lecturaa.pdf
- Larrosa, Faustino (2000). Análisis de la profesión docente. Argentina, Buenos Aires: Heliasta. Primera Edición.

Laurencio Leyva, Amauris; Folgueira Roque, Daniel & Córdova Martínez, Carlos (2005). La Enseñanza Problemática y sus Potencialidades Didácticas. La Habana, Cuba: Revista cubana de educación superior. No. 3. http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Virtual/EducacionContinua/FDRefCurNivLic/documentos/Lec2_EnsenProblemPotenDidac_2_3.pdf

Leu, E. (2005). Las reglas de la calidad de la educación en el docente la escuela y la comunidad educativa. Ohio: Centro de Educación Global, Academia de Desarrollo de la Educación.

Levine, D. (2006). Estadística para administración. México.: Prentice Hall. Cuarta Edición.

Ley Orgánica De Educación Intercultural (LOEI). (31 de Marzo del 2011). Ecuador, Quito: Registro Oficial No. 417.

Ley Orgánica De Educación Superior (LOES). (2010). Ecuador, Quito: Registro Oficial No. 298.

Llopis, R. (2004). *Grupos de Discusión*. . España, Valencia: : Editorial ESIC. Primera Edición.

Marcelo, C. (2002). Aprender a Enseñar para la Sociedad del Conocimiento. España, Madrid:

Análisis de los Archivos de la Educación Policial. 10 (35).

Marqués, P. (2005). Didáctica. Los procesos de enseñanza y aprendizaje. La Motivación. Sao Paulo: CEPACALA. <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/TIC/PROCESOS%20DE%20EA.pdf>

Mayordomo, A. (2004). La docencia de la historia de la educación. España, Valencia: Sociedad Española de Historia de la Educación. <http://sedhe.es/wp-content/uploads/2-La-docencia-de-la-historia-de-la-educaci%C3%B3n.pdf>

Medina Rivilla, A. (1993). La profesionalización del docente de Educación Infantil. En A. Medina Rivilla (Coord.), La formación del profesorado para una nueva Educación Infantil. Madrid: Editorial Cincel.

Ministerio de Educación y Cultura (1996). Reforma Curricular. Quito, Ecuador: MEC.

Ministerio de Educación y Cultura (1996). Actualización y Fortalecimiento Curricular. Quito, Ecuador: MEC.

Moral Santaella, C. (1997). Fundamentos para una práctica reflexiva en la formación inicial

del profesor. España, Granada: Force.
Universidad de Granada.

Morales, G. (2010). *Cómo Educar Hoy en Ética Valores y Moral*. Guayaquil: Editado por Editorial de la Universidad de Guayaquil, Eduquil. Cuarta Edición.

Moreno, J.M., Poblador, A. y Del Rio, D. (2008). *Historia de la Educación*. España, Madrid: Paraninfo.

Monereo (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. México: Editorial Graó.

Namo de Mello, Guiomar&Vallant, Denise (2005). *Protagonismo Docente en el cambio educativo. Profesores para la igualdad educacional en América Latina. Reformas educativas y Rol del Docente*. Santiago de Chile: Revista PRELAC, Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe. Fascículo No. 1. Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe. http://www.oei.es/docentes/revistas/revista_prelac_1_espanol.pdf

Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe (2006). Modelos innovadores en la formación inicial docente. Una Apuesta por el Cambio. Santiago de Chile: OREAL/ UNESCO. Primera Edición. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146544s.pdf>

Orler, José (2012). Docencia-Investigación: ¿una relación antagónica, inexistente o necesaria? Buenos Aires, Argentina: Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho año 10, número 19. pp. 289-301. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/19/docencia-investigacion-una-relacion-antagonica-inexistente-o-necesaria.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2013). Uso de TIC en educación en América Latina y El Caribe. Análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness). Montreal, Canadá: UNESCO. <http://www.uis.unesco.org/Communication/Documents/ict-regional-survey-lac-2012-sp.pdf>.

Palacio Lis, Irene & López Torrijo, Manuel (2008). Historia de la Educación. España: Programa

de Innovación Docente Convergencia Europea en la Educación Superior. http://www.uv.es/filoeducpie/asignaturas/gd.historiadelaeducacion0809_1p.pdf

Pentón Velázquez, Ángel Roberto; Patrón González, Arazai; Hernández Pérez, María del Pilar; Rodríguez, Yoanys Alberto (2012). Elementos teóricos de la enseñanza problémica. Métodos y Categorías. La Haba, Cuba: Universidad de Ciencias Médicas “Dr. Faustino Pérez Hernández” Sancti Spíritus, Cuba. Gaceta Médica Espirituana 2012; 14(1). http://bvs.sld.cu/revistas/gme/pub/vol.14.%281%29_11/vol.14.1.11.pdf

Pérez Gómez, Ángel y Gimeno Sacristán (2002). Comprender y transformar la enseñanza. España, Madrid: Ediciones Morata. <http://dragodsm.com.ar/pdf/dragodsm-educacion-comprender-y-transformar-ensenanza-06-2012.pdf>

Periodismo Ecuador (2013). El 50% de las tesis de grado en Ecuador podrían ser plagio según la Senescyt. Ecuador, Guayaquil. Periodismo Ecuador. <http://periodismoecuador.com/2013/11/13/el-50-porciento-de-las-tesis-de-grado-en-ecuador-podrian-ser-plagio->

segun-la-senescyt/

Prieto Jiménez Esther (2008). El papel del profesorado en la actualidad, su función docente y social. España, Sevilla: Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. <http://www.forodeeducacion.com/numero10/020.pdf>

Sabino, Carlos (1992). El Proceso de Investigación. Venezuela, Caracas: Editorial Panapo. Bogotá, Colombia: Editorial Panamericana, Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen – Humánitas. Primera Edición. http://paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso_investigacion.pdf

Secretaría Nacional de Planificación del Desarrollo (SENPLADES) (2013 – 2017). Plan Nacional del Buen Vivir. Ecuador, Quito: SENPLADES.

SENESCYT (2014). Introducción a la Comunicación Académica (ICA). Quito, Ecuador: Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA).

Tallone, Alicia Esther (2011). Las transformaciones de la autoridad docente, en busca de una nueva legitimidad. Buenos Aires, Argentina: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Revista de Educación, número extraordinario.

<http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre2011/re201106.pdf?documentId=0901e72b81202f40>

Tejada Fernández, José (2001). Función docente y formación para la innovación. España, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía Aplicada. Revista de la Academia Mexicana de Educación, núm. 4, Artículo EDÚCAME. <http://www.um.edu.ar/catedras/claroline/backendsY=&cidReset=true&cidReq=FP002>

Telesur (2014). Conozca los países que más invierten en educación. Venezuela, Caracas: Telesur. <http://www.telesurtv.net/news/Conozca-los-paises-que-mas-invierten-en-educacion-20141112-0001.html><http://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS>

Torres, H. & Girón D. (2009). Didáctica General. Volumen 9. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC / SICA. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan039746.pdf>

Tunnermann, C. (2008). Noventa años de la Reforma Universitaria de Córdoba 1918

– 2008. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Primera Edición. <http://www.ses.unam.mx/docencia/2014II/Tunnermann2010NoventaAniosReformaUniversitariaCordoba.pdf>

Tunnermann, C. (2008). La Reforma Universitaria de Córdoba. Managua, Nicaragua: UNESCO. Educación Superior y Sociedad. Vol. 9 No. 1: <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/viewFile/306/258>

Universidad de Guayaquil. Comisión de Intervención y Fortalecimiento (2014). Responsabilidades y evidencias de control del desempeño docente. Ecuador, Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Universidad de Guayaquil (2015). Misión y Visión de Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. <http://maggygomez2012.blogspot.com/2012/12/mision-y-vision-universidad-de-guayaquil.html>

Vaillant, D. (2002). Formación de Formadores. Estado de Práctica. Santiago de Chile: PREAL, Documento N° 25. Retrieved from <http://www.preal.org>

Vaillant, Denise (2007). Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado. Barcelona: GTD-PREAL-ORT. http://www.ub.edu/obipd/docs/la_identidad_docente_vaillant_d.pdf

Villa Sánchez, Aurelio (2008). La excelencia docente. España, Bilbao: Revista de Educación, número extraordinario. http://www.revistaeducacion.mec.es/re2008/re2008_08.pdf

Villegas Durán, Luz (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria. Colombia, Bogotá: Universidad de Caldas. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL3.pdf>

Yturalde, E. (2011). Los ejes transversales en la educación. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación. <http://es.slideshare.net/jmiraida/los-ejes-transversales-en-la-educacin-14806521>



Rita Solórzano Soto, obtuvo el título de tercer nivel como Licenciada en Ciencias de la Comunicación, en la Facultad de Comunicación Social (FACSO) de la Universidad de Guayaquil, el cual fue publicado el 15 de julio del 2010 con número de Registro 1006-10-1004503.

Posteriormente, obtuvo el Título de Cuarto Nivel en Calidad de Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior, en la Universidad de Postgrado, Investigación y Desarrollo de la Universidad de Guayaquil, el cual fue publicado el 10 de marzo del 2014 con número de Registro 1006-14-86045029.

“La misión de vivir es dejar una huella perenne en nuestra comunidad, la educación es la base del desarrollo integral del ser humano, si sabes qué hacer y cómo hacerlo, trabajaremos juntos por el fortalecimiento de la educación superior para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.”

Mgs. Rita Solórzano



Leopoldo Larrea Simball, obtuvo el título de tercer nivel de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad de Guayaquil.

Posteriormente, obtuvo el Título de Cuarto Nivel en Calidad de Magíster en Derecho Procesal de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se desempeñó como Juez de la Unidad Judicial Civil, fue asesor Jurídico de la Prefectura del Guayas, es miembro Fundador del Estudio Jurídico Larrea Laws Cia. Ltda.; es actual docente titular de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

En la actualidad, el rol que deben cumplir los docentes de la educación superior, ha sido beneficiado con una transformación científica y tecnológica, donde la enseñanza tradicionalmente conductista ha sido reemplazada por el método constructivista, el cual contiene técnicas andragógicas que facilitan la transmisión de conocimientos por parte del maestro y la recepción de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes, las cuales deben ser del dominio de todos quienes pertenecen a la docencia universitaria.



**DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN**
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

ISBN 978-9978-59-116-1



9 789978 591161