



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN

**PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
Y HUMANO DEL PROFESOR
UNIVERSITARIO. UN MODELO INTEGRAL
PARA SU DESARROLLO**



**PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
Y HUMANO DEL PROFESOR
UNIVERSITARIO. UN MODELO INTEGRAL
PARA SU DESARROLLO**



PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y HUMANO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO. UN MODELO INTEGRAL PARA SU DESARROLLO

© Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

ISBN: 978-9942-624-83-3

Documento de difusión institucional

Junio, 2026

Universidad Nacional de Educación del Ecuador (UNAE)

Henry Moyano Bojorque

Rector

Rodrigo Arcentales Carrión

Vicerrector Académico

Rodrigo Arcentales Carrión

Vicerrector de Investigación, Innovación y Posgrado

Autor

Rolando Juan Portela Falgueras

Dirección de Publicaciones y Fomento Editorial

Tatiana León Alberca

Directora

Anaela Alvarado Espinoza

Diseñadora y diagramadora

Antonio Bermeo Cabrera

Ilustrador

Leonardo López Verdugo

Corrector de estilo

editorial@unae.edu.ec

www.unae.edu.ec

Teléfono: (593) (7) 370 1200

Parroquia Javier Loyola (Chuquipata)

Azogues, Ecuador

Índice

Prólogo	5
PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y HUMANO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO. UN MODELO INTEGRAL PARA SU DESARROLLO.....	7
Introducción.....	8
I. Evolución del perfeccionamiento profesional de los docentes universitarios en Ecuador. Caracterización y desafíos actuales de la Universidad Nacional de Educación	14
II. Marco teórico-categorial del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario de la UNAE	31
III. Metodología utilizada en el desarrollo del proyecto de investigación. Diagnóstico del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE	48
IV. Análisis de los resultados del diagnóstico de los niveles de desempeño profesional académico de los profesores	57
V. Solución del problema científico de la investigación. Presentación del Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano de los profesores universitario de la UNAE.....	86
Conclusiones	120
Epílogo	121

Prólogo

En este mundo que se debate entre el hacer y el tener, los centros de altos estudios universitarios requieren cambios donde la gestión académica se asemeje a la solución de los problemas y el cumplimiento de las exigencias de la sociedad. En tal sentido, la meta de reemplazar los enfoques tradicionales por otros más innovadores es un sueño convertido en realidad en algunos modelos educativos. Precisamente, el libro *Perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario. Un modelo integral para su desarrollo*, de Rolando Portela, propone —con un nivel exquisito de profundidad teórica— alternativas para lograr tan encomiable labor formativa.

El libro, como suele suceder, se parece a los investigadores que hacen su entrega científica, controversial, precisa y con una experiencia destinada al mejoramiento en lo profesional y en lo humano de los docentes universitarios. La madurez de las ideas son fruto de los ajustes que en el desempeño se han suscitado, según los avances científicos y la labor que ha desarrollado en diferentes países a tono con las demandas sociales en Iberoamérica.

En particular, el impacto que ha ocurrido en el desarrollo del autor de esta obra se manifiesta en el diálogo que establece de las principales tendencias de la formación y el perfeccionamiento profesional de los docentes universitarios ecuatorianos, a partir del análisis de los distintos períodos históricos de la Educación Superior del Ecuador, uno de sus objetivos que devela la esencia del primer capítulo. Luego de considerar los requerimientos que necesita un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, según el estatuto, la filosofía, el Modelo de Gestión y el Modelo Educativo-Pedagógico de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), develado en el segundo capítulo dos, se adentra en un proceso de producción intelectual para construir un marco teórico-categorial del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, que incluya los principales enfoques teóricos y metodológicos acerca del desempeño profesional académico de los docentes universitarios y su mejoramiento.

El diseño teórico-metodológico de la investigación de referencia para la elaboración de este libro y la coherencia con el paradigma mixto asumido, los métodos, las técnicas y los instrumentos, le permitió determinar las necesidades de formación para el perfeccionamiento profesional y humano del personal académico de la UNAE, con el marco teórico del estado del arte del objeto y campo de estudio, en correspondencia con la concepción actual de ciencia abierta. Este espacio cubre las principales ideas del capítulo tres.

En este contexto, la Universidad Nacional de Educación (UNAE), como institución encargada de formar a los profesionales de la educación en Ecuador, debe estar a la vanguardia de las prácticas pedagógicas innovadoras y de enfoques educativos actualizados, como es del conocimiento de todos, convirtiéndose en un modelo educativo para conseguir los siguientes desafíos:

- La integración de la investigación y la vinculación social en la docencia.
- La implementación efectiva de metodologías activas.
- El fortalecimiento de las competencias tecnológicas e innovadoras.

Estos elementos, esbozados en el capítulo 4, justifican la necesidad de ofrecer a los profesores del universo de la UNAE oportunidades de perfeccionamiento que les permitan desarrollar sus competencias, tanto profesionales como humanas, mejorar su desempeño académico y, en consecuencia, generar modos de actuación que impacten en la calidad de los procesos formativos, a partir de una mayor incidencia en la integración de las funciones universitarias que desarrollan. Ahí reside el núcleo central de la obra científica al estructurar un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano que, basado en los fundamentos teóricos pertinentes, integre componentes teóricos y metodológicos en correspondencia con los requerimientos de los profesores, así como con los desafíos derivados de los documentos rectores de la política educativa, los principios institucionales de la UNAE y los principios de la teoría de la educación avanzada, asumidos y enriquecidos, todo lo cual aparece en el capítulo 5.

Este libro —pertinente en el plano social, científico e institucional— es una invitación a la lectura obligada de quienes trabajamos e investigamos en la educación superior, realiza un recorrido histórico lógico a las teorías críticas latinoamericanas, desde el posicionamiento teórico y metodológico del autor, que le permitió mostrar evidencias y hallazgos en el desempeño de los profesores, directivos, investigadores y estudiantes, que son los principales beneficiarios de esta investigación. Así, cumplió con los objetivos general y específicos del proceso indagatorio.

El modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario de la UNAE que asegure el mejoramiento de su desempeño profesional académico, de acuerdo con sus necesidades y en correspondencia con la cultura de calidad institucional, los requerimientos del desarrollo e integración de las funciones sustantivas universitarias y el perfil del docente de la educación superior y sus particularidades en la institución, se convierte en un referente para otras universidades de Ecuador y de otros países. Se deja una puerta abierta para continuar el proceso de implementación y generalización de los resultados en correspondencia con las etapas, objetivos y acciones propuestas.

Agradecemos al Dr. Portela por la constancia para socializar los resultados que se convierten en una expresión de su experiencia y deseos de lograr el mejoramiento profesional y humano en todos los que lo rodean y aman el arte de enseñar.

Norberto Valcárcel Izquierdo

**PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
Y HUMANO DEL PROFESOR
UNIVERSITARIO. UN MODELO
INTEGRAL PARA SU DESARROLLO**

Rolando Juan Portela Falgueras

Introducción

La compleja realidad contemporánea, históricamente condicionada y caracterizada por las crisis económicas y las profundas transformaciones sociales que se suceden de manera constante, exige una revisión y ajuste en las políticas educativas, así como en la jerarquización de los valores que las fundamentan. En este contexto, el avance de la ciencia y la tecnología, junto con el impacto significativo de las tecnologías de la información y la comunicación, y de manera paradójica, el incremento de problemáticas sociales y medioambientales, subrayan la importancia de la formación integral y el desarrollo humano para garantizar la inserción y el protagonismo de los ciudadanos en la sociedad.

Lo planteado refuerza la idea de que, para que un individuo participe de manera efectiva en la sociedad moderna, es necesario que adquiera un sistema integral de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones que le permitan enfrentar los desafíos cambiantes y le preparen para su crecimiento personal y profesional. Se trata de un proceso educativo amplio que busca el desarrollo integral de las personas, de modo que puedan involucrarse en la sociedad de manera responsable y cultiven un fuerte compromiso con su bienestar y el de los demás. En este contexto, la educación es fundamental para facilitar este tipo de aprendizaje y, por consiguiente, para impulsar el desarrollo permanente de los ciudadanos.

En la educación superior, el crecimiento tanto profesional como humano se orienta a través de procesos que se han ido ajustando según los avances científicos y las demandas sociales. Desde las últimas décadas del siglo pasado, se procura lograr transformaciones que mejoren las estructuras académicas, los currículos y las funciones de los docentes. El objetivo ha sido reemplazar la enseñanza tradicional, centrada en el profesor, por enfoques innovadores más eficientes en los que el estudiante asuma un papel activo en su proceso de aprendizaje.

Diferentes investigadores a nivel internacional destacan la visión de una educación superior socialmente relevante, contextualizada y que prepare a los futuros profesionales para afrontar los desafíos del siglo actual. Autores como Álvarez de Zayas (1996), Horruitinier (2009), Pérez-Gómez (2012), Gimeno Sacristán (2017), Fullan (2020) y Gardner (2023) comparten ideas comunes que defienden una universidad socialmente responsable, en la que es un imperativo el establecimiento de nuevas dinámicas pedagógicas, curriculares e investigativas.

Desde diversas posiciones, esta aspiración también se presenta como una convicción compartida y una decisión política de los gobiernos de América Latina. Estos han impulsado la implementación de medidas para mejorar la calidad de la educación universitaria, con énfasis en el perfeccionamiento de la labor docente de los profesores de ese ámbito. Gracias a las importantes reformas, Latinoamérica ha experimentado avances, especialmente en la diversidad de las instituciones, en el aumento de la cobertura educativa y en su tendencia al desarrollo. Sin embargo, algunos sistemas de educación superior aún no alcanzan los niveles de calidad requeridos, por lo que siguen

teniendo el reto de cumplir con las expectativas y directrices de los organismos internacionales y regionales.

Estos retos también se asumen en el Ecuador, que los enfrenta en sus instituciones de educación superior (IES) a partir de una visión más profunda de los problemas socioeducativos actuales. En este sentido, se busca mejorar la calidad de la educación, pero también abordar las desigualdades y desafíos que enfrenta el país en términos de acceso, equidad y pertinencia educativa.

En este contexto, la Universidad Nacional de Educación (UNAE), como institución encargada de formar a los profesionales de la educación en Ecuador, debe estar a la vanguardia de las prácticas pedagógicas innovadoras y de enfoques educativos actualizados. Para alcanzar este objetivo, es fundamental ofrecer a los profesores oportunidades de perfeccionamiento que les permitan desarrollar sus competencias, tanto profesionales como humanas, mejorar su desempeño académico y, en consecuencia, generar modos de actuación que impacten en la calidad de los procesos formativos, a partir de una mayor incidencia en la integración de las funciones universitarias que desarrollan.

Alineada con su misión, visión y objetivos, la UNAE tiene la responsabilidad de proponer soluciones efectivas y viables que impacten en la transformación del Sistema Educativo Ecuatoriano, lo que implica que todos sus docentes contribuyan a la formación de profesionales de la educación con un alto compromiso ético, con conocimientos, habilidades y valores de carácter disciplinar, pedagógico, tecnológico y humanístico actualizados. No obstante, a pesar de los esfuerzos dedicados al mejoramiento de la preparación y actualización del personal académico, según las competencias necesarias para alcanzar un desempeño profesional acorde con esos objetivos, aún persisten áreas de mejoras que constituyen desafíos para los profesores, fundamentalmente los de nuevo ingreso, quienes no dominan a profundidad el Modelo Educativo-Pedagógico y el resto de los documentos rectores de la institución y sus implicaciones curriculares, didácticas e investigativas.

En nuestra opinión, los principales desafíos para los profesores de la UNAE se reflejan en la necesidad de fortalecer la integración de las funciones sustantivas: docencia, investigación, innovación y vinculación con la sociedad; mejorar el trabajo inter y transdisciplinario y desarrollar competencias investigativas fundamentales. Esta situación revela el requerimiento de un modelo que considere la articulación de las funciones referidas y que, sobre la base de un soporte teórico sólido y su correspondencia con la misión y visión institucionales, asegure el perfeccionamiento profesional de los profesores según estas áreas y otras necesidades específicas. Ello es fundamental para consolidar la gestión y eficiencia educativa de la UNAE, sobre todo por tratarse de una universidad altamente comprometida con la construcción colectiva de la calidad educativa institucional en pos de la excelencia.

En estas circunstancias, hemos identificado la oportunidad de consolidar el perfeccionamiento de los profesores de la UNAE atendiendo a su diversidad, que incluye tanto a los docentes con amplia experiencia universitaria como a otros incorporados recientemente a la educación superior. De este modo, se podría responder con mayor coherencia, integralidad y de manera sistémica a las crecientes demandas socioeducativas y a los requerimientos institucionales. Esta situación constituyó el punto de partida del proyecto de investigación “Modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano

del profesor universitario: hacia una cultura de calidad en la Universidad Nacional de Educación”.

Ante esta situación, el problema científico de la investigación lo centramos en ¿cómo concebir el desarrollo profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE para un desempeño profesional académico coherente con las demandas socioeducativas y los requerimientos institucionales, en correspondencia con el desarrollo de la cultura de calidad, la integración de las funciones sustantivas y el perfil del docente universitario? Esta pregunta de investigación representó el nexo entre la problemática que identificamos en la realidad objetiva de la universidad y nuestra perspectiva como investigadores.

Conscientes de esta situación, sentimos la necesidad de estudiarla para encontrar una respuesta científica que contribuya a su solución. El alcance de la investigación abarcó el análisis del estado teórico actual de las categorías *perfeccionamiento profesional y humano y desempeño profesional académico de los profesores universitarios*. Para ello, revisamos las perspectivas de diversos autores, entre los que destacan Darling-Hammond *et al.* (2017), Fullan (2020), Pini (2016), Añorga-Morales (2018) y Valcárcel-Izquierdo *et al.* (2024) en el ámbito internacional, así como Lema-Cachinelle *et al.* (2017) y Loaiza-Aguirre y Andrade-Abarca (2021) en el contexto ecuatoriano. Estos fueron seleccionados por la profundidad y actualidad de sus contribuciones, aunque también consideramos aportes que, no obstante el tiempo de publicación, resultaron pertinentes por su total vigencia.

Las particularidades de las contribuciones realizadas por los autores las analizamos en el capítulo 2 del presente libro. En general, enfatizan la importancia de que los docentes universitarios se perfeccionen a partir de alternativas que les permitan alcanzar un desempeño profesional académico con la calidad requerida, lo que implica el análisis sistemático del desarrollo de sus competencias. Este análisis debe permitir valorar el dominio del conocimiento de su área de especialidad, el desarrollo de las habilidades pedagógicas, didácticas, investigativas y de vinculación social que —con el dominio y desarrollo de valores, actitudes y emociones— conforman las competencias profesionales y humanas necesarias para gestionar el proceso formativo de los profesionales del futuro.

En el libro presentamos los resultados fundamentales del proyecto de investigación, por lo que exponemos los conocimientos generados a través de las tareas investigativas realizadas, las que se basaron en fundamentos teóricos y metodológicos sobre el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios, entendido como un proceso continuo y un resultado tangible. Desde estas bases, establecimos un sistema científicamente concebido y estructurado en un modelo orientado para implementar dicho perfeccionamiento en la UNAE, para lo que consideramos las competencias necesarias para un desempeño profesional académico integral en el desarrollo de las funciones propias de la profesión docente en el contexto institucional.

Lo que hemos expuesto hasta aquí resalta la relevancia del proyecto de investigación desarrollado. La justificación de la investigación radica en la necesidad de continuar mejorando el desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE, de acuerdo con sus necesidades y las prioridades institucionales. De esta manera, buscamos contribuir al fortalecimiento de los procesos formativos, fundamentalmente a

partir de una mayor eficiencia e integración de las funciones sustantivas y otros criterios relevantes. El perfeccionamiento profesional y humano de los docentes es fundamental para fortalecer la calidad educativa en la universidad e impactar en el Sistema Educativo Ecuatoriano.

Según el análisis realizado y el alcance del problema científico a solucionar, la investigación aborda el desempeño profesional académico de los profesores universitarios como la parte de la realidad objetiva de la UNAE que debe ser transformada, por lo que identificamos dicha categoría como el objeto de estudio de la investigación. Basándonos en los criterios de autores como Álvarez de Zayas (1995), y para lograr una mayor precisión de dicho objeto de estudio, en la investigación seleccionamos el mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE como el campo de acción investigativo. Según Álvarez de Zayas, la transformación de la situación inicial del objeto es lo que permite delimitar el campo de acción, considerándolo como la parte específica del objeto de estudio que refleja la modificación necesaria que debe lograrse para contribuir a la solución del problema científico.

Como se revela, en el proyecto de investigación se asume que el objeto de estudio es el proceso de la realidad educativa en el que se establece el problema de investigación. Por su parte, el campo de acción constituye la dimensión práctica implicada en la transformación de dicho objeto para lograr la solución del problema. A partir de la consideración anterior, el mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE resultó la categoría que nos permitió determinar los objetivos de la investigación y, por tanto, que orientaron las acciones cognoscitivas que realizamos para solucionar el problema científico.

- **Objetivo general**

- » Elaborar un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario de la UNAE que asegure el mejoramiento de su desempeño profesional académico, de acuerdo con sus necesidades y en correspondencia con la cultura de calidad institucional, los requerimientos del desarrollo e integración de las funciones sustantivas universitarias y el perfil del docente de la educación superior y sus particularidades en la institución.

- **Objetivos específicos**

1. Determinar las principales tendencias de la formación y el perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios ecuatorianos, a partir del análisis de los distintos períodos históricos de la Educación Superior del Ecuador.
2. Identificar los requerimientos para considerar en el modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, según el estatuto, la filosofía, el Modelo de Gestión y el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE.
3. Construir el marco teórico-categorial del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, que incluya los principales enfoques teóricos y metodológicos acerca del desempeño profesional académico de los docentes universitarios y su mejoramiento.

4. Determinar las necesidades de formación para el perfeccionamiento profesional y humano del personal académico de la UNAE, a partir de los criterios teórico-metodológicos considerados teóricamente.
5. Estructurar un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano que, basado en fundamentos teóricos pertinentes, integre componentes teóricos y metodológicos en correspondencia con los requerimientos de los profesores, así como con los desafíos derivados de los documentos rectores de la política educativa y los principios identitarios de la UNAE.

Estos objetivos nos guiaron en la realización de las tareas de investigación. Las acciones implicadas en su desarrollo nos permitieron alcanzarlos mediante la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos alineados con el alcance de cada uno. Aunque los aspectos metodológicos los desarrollamos en el capítulo 3 del presente libro, para contextualizar los resultados que presentamos a continuación, precisamos las técnicas y métodos empleados. En la investigación utilizamos las técnicas empíricas siguientes:

- **Revisión documental:** se utilizó para realizar el análisis de documentos históricos y contemporáneos sobre la Educación Superior en Ecuador, así como artículos, libros y tesis doctorales relacionados con las categorías de la investigación. Además, incluyó el estudio de los principales documentos de la política educativa institucional, lo que nos posibilitó una comprensión integral de los fundamentos teóricos y normativos que sustentan la investigación.
- **Análisis de contenido:** lo empleamos para examinar los informes de los resultados de las heteroevaluaciones del desempeño de los docentes correspondientes al segundo semestre del 2022 y del 2023. El análisis permitió identificar los patrones de mejora en el desempeño de los profesores. También se aplicó para complementar el análisis documental y para el estudio de textos históricos, contemporáneos e institucionales.
- **Entrevista a una muestra de directivos:** nos permitió profundizar en sus criterios acerca del desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE y de las particularidades específicas de los que están a sus cargos o de acuerdo con su participación en las áreas que gestionan.
- **Encuesta a docentes seleccionados:** lo utilizamos para valorar sus concepciones acerca del desempeño profesional en el contexto universitario, las competencias profesionales con mayores necesidades de fortalecimiento, así como sus expectativas respecto a contar con un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano en la institución.
- **Encuesta a los estudiantes:** se utilizó para obtener información acerca del desempeño profesional académico de sus docentes al culminar el proceso de enseñanza-aprendizaje de una clase.

Como métodos del nivel teórico utilizamos:

- **Análisis histórico-lógico:** nos facilitó la integración de las dimensiones históricas y lógicas para profundizar en la evolución de la formación y perfeccionamiento de los docentes universitarios en Ecuador e identificar sus tendencias principales.
- **Analítico-sintético:** nos permitió determinar los fundamentos legales y los referentes teóricos que sustentan el perfeccionamiento profesional y el mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios e identificar los requerimientos institucionales para el modelo.
- **Inductivo-deductivo:** lo utilizamos para construir los conocimientos asociados con las categorías fundamentales de la investigación y establecer las generalizaciones que aseguren su aplicación según los requerimientos institucionales de la UNAE y las necesidades de su personal académico.
- **Sistematización:** nos permitió organizar el conocimiento sobre el desempeño profesional académico e identificar logros y necesidades presentes en el personal académico en relación con su mejoramiento.
- **Sistémico-estructural-funcional:** nos permitió profundizar en las particularidades del desempeño profesional académico de los profesores universitarios, especialmente en el contexto de la UNAE. Sobre esta base, nos permitió determinar los componentes del modelo integral, sus relaciones estructurales y su dinámica funcional, según los objetivos del proyecto.
- **Modelación:** en estrecha relación con el método anterior, lo empleamos en la estructuración del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE.

La configuración del modelo de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE requirió considerar las demandas actuales de la Educación Superior del Ecuador, por lo que las valoramos según el análisis de su trayectoria histórica y su concreción en los requerimientos actuales de la institución.

I. Evolución del perfeccionamiento profesional de los docentes universitarios en Ecuador. Caracterización y desafíos actuales de la Universidad Nacional de Educación

En este primer capítulo presentamos los resultados de las tareas de investigación desarrolladas para lograr el cumplimiento de los dos primeros objetivos específicos del proyecto de investigación.

Bosquejo histórico de la formación y el perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios en Ecuador

En el análisis histórico-lógico —llevado a cabo en el estudio de los distintos períodos de la Educación Superior del Ecuador— consideramos los cambios principales que se fueron introduciendo en las diferentes etapas históricas, fundamentalmente a través de la creación de instituciones, organismos estatales o mediante la implementación de leyes. Esta tarea investigativa, en correspondencia con el primer objetivo específico del proyecto, nos permitió identificar los factores influyentes en la evolución de la educación universitaria, desde la colonia hasta la actualidad, y precisar los cambios que, bajo la influencia de esos factores, determinaron las tendencias de la formación y el perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios ecuatorianos.

El desarrollo de las universidades en Ecuador está estrechamente ligado al devenir histórico del país. Según Abendaño (2004), las primeras acciones educativas datan de 1594, cuando la Orden de los Jesuitas se estableció en Quito para dirigir el Colegio Seminario de San Luis. Posteriormente, en 1622, se fundó la Universidad de San Gregorio Magno en un complejo construido por los jesuitas que operó hasta 1767, cuando España los expulsó.

Tras un proceso prolongado, los jesuitas regresaron a Ecuador en 1815, luego de que se derogara la Pragmática de Carlos III. Sin embargo, fueron nuevamente desterrados en 1850, regresando una vez más en 1862. Con la presidencia de Gabriel García Moreno se dio el retorno de los jesuitas, los que asumieron la responsabilidad del Colegio Nacional de Quito, actual San Gabriel, y el San Vicente de Guayaquil, actual Vicente Rocafuerte, así como de otras instituciones educativas, entre ellas el Seminario Conciliar y el Colegio Seminario de San Luis, en Quito y otros establecimientos en Riobamba y Cuenca, sin que la fuente precise sus denominaciones (Cali y Noriega, 2015). Según el análisis realizado, durante la etapa colonial no se registraron evidencias acerca de la atención a la calidad de la educación universitaria en el Ecuador ni sobre la valoración del trabajo docente o de iniciativas dirigidas a su mejora a partir de acciones formativas o de perfeccionamiento.

En 1826, mediante un decreto de Simón Bolívar, se estableció la Universidad de Quito. Este acontecimiento adquirió gran relevancia al convertirse en el lugar donde, el 13 de mayo de 1830, se firmó el acta que marcó la separación del territorio que formaba parte de la Gran Colombia y se estableció oficialmente la República del Ecuador. La creación de la primera entidad orientada al desarrollo de la educación en la etapa republicana ocurrió en 1835 con el establecimiento de la Dirección General de Estudios, lo que dio inicio a la instrucción pública en instituciones fiscales y religiosas de primaria, secundaria y en las universidades (Abendaño, 2004). En 1869, la Universidad Central de Ecuador fue suprimida y sustituida por la primera Escuela Politécnica, dirigida por los jesuitas, quienes implementaron nuevos cursos que dieron lugar a obras publicadas por sus docentes y a diversos programas de estudio. Un avance significativo en la etapa republicana fue la creación, en 1875, del Consejo General de Instrucción Pública, que asumió la gestión de universidades, colegios, liceos y escuelas, siempre bajo la doctrina católica (Cali y Noriega, 2015).

En 1901 la enseñanza oficial fue retirada a los jesuitas, pero su legado en la educación universitaria se mantuvo, especialmente en las carreras de Medicina, Teología, Derecho, Letras, Artes y Arquitectura. Aunque se reconoce la contribución de los jesuitas al desarrollo cultural en Ecuador, durante su gestión la calidad de la educación no fue una prioridad (Abendaño, 2004), lo que nos sugiere que la formación y el perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios no fueron suficientemente valorados.

Durante el gobierno liberal, la educación se convirtió en una prioridad, destacándose la declaración de la oficialidad de la educación universitaria laica en 1906. Este hito marcó el inicio de una de las reformas educativas más exitosa en la historia nacional, con la creación de las escuelas normales como parte de la Ley Orgánica de Instrucción Pública. Con la llegada de Eloy Alfaro, durante la década posterior a 1910, se impulsó la creación de colegios normales laicos dedicados a la formación y capacitación de los futuros docentes. En ese mismo período, las universidades eliminaron los estudios teológicos de sus programas, mientras que el ejército comenzó a integrarse en el ámbito educativo con la fundación del Colegio Militar Eloy Alfaro, institución destinada a formar bachilleres preparados para continuar su formación en alguna de las tres carreras militares disponibles (Estudiantes de la Carrera de Educación Inicial. Promoción 2015-2019, 2020).

La Ley Orgánica de Instrucción Pública dispuso que la educación en los establecimientos del Estado abarcaría los niveles de enseñanza primaria, secundaria y superior. La educación universitaria comprendía las facultades de Jurisprudencia, Medicina y Farmacia, así como las de Ciencias Matemáticas, Físicas y Naturales. A pesar de la profunda crisis económica que afectó al país durante 1920-1930 se llevaron a cabo importantes iniciativas, y más tarde llegaron profesores alemanes que contribuyeron a la mejora del sistema educativo. Su apoyo fue clave para la creación de diversas bibliotecas, entre ellas la Biblioteca Nacional en Quito (Puente, 2013).

La autonomía universitaria en Ecuador comenzó a tomar forma a partir de 1938 cuando se promulgó la Ley de Educación Superior. Esta legislación otorgó a las universidades autonomía en su funcionamiento, tanto técnico como administrativo (Ministerio de Educación Pública, 1938). No obstante, a pesar de los avances, hasta la década de los años cincuenta persistieron deficiencias en el sistema universitario, incluyendo una

gestión educativa desconectada de las necesidades de la sociedad, programas de estudio desactualizados, inestabilidad docente y limitaciones en la infraestructura (Abendaño, 2004). Sin embargo, el análisis que hemos realizado revela que, a partir de la segunda mitad del siglo pasado, surgieron nuevas universidades en todo el país en las que, independientemente de los avances, persistían los retos asociados con el perfeccionamiento de los docentes universitarios, debido, en parte, a la falta de una valoración o atención suficiente de las autoridades oficiales.

En los años sesenta, el Ministerio de Educación de Ecuador emprendió un proceso de modernización con la creación del Departamento de Planeamiento Integral. Durante las décadas siguientes, dicho ministerio consolidó su gestión, especialmente para abordar los problemas que afectaban a la educación, incluyendo los de las universidades. Un hito importante en la historia de la educación ecuatoriana fue la implementación de un proyecto destinado a mejorar la calidad educativa. Este proyecto, que abarcó la mayor parte de las décadas de los ochenta y noventa, se centró en resolver problemas fundamentales, entre ellos, las deficiencias en la formación de los docentes, incluidos los profesores universitarios (Abendaño, 2004).

La transformación de las escuelas normales en institutos pedagógicos, en 1991, fue uno de los resultados del proyecto referido. Estos institutos asumieron funciones adicionales como la investigación educativa, la producción de recursos didácticos y la vinculación educativa. Las reformas en la formación de los docentes impulsaron un aumento significativo en el número de profesores, lo que coincidió con los cambios que fortalecieron el sector público en la educación superior. Este proceso se reflejó en una mejor adecuación entre la preparación académica de los docentes y las materias impartidas, especialmente gracias a la expansión de las instituciones que llevaron la formación docente de calidad a las ciudades pequeñas y medianas, lo que contribuyó a una educación pública más sólida y equitativa. En ese contexto, las entidades privadas fundaron nuevas universidades orientadas a la exclusividad de este servicio para las clases altas de la sociedad ecuatoriana (Estudiantes de la Carrera de Educación Inicial. Promoción 2015-2019, 2020).

El recorrido realizado nos revela que la formación y el perfeccionamiento de los profesores universitarios en Ecuador pasó por un largo proceso histórico con escasos avances en la profesionalización docente hasta los años noventa. Durante este tiempo no existió una política que potenciara el posgrado como una vía para mejorar su desempeño profesional. Sin embargo, en los noventa, en correspondencia con las tendencias internacionales, el interés por el posgrado y la mejora profesional creció, convirtiéndose en un aspecto fundamental de la gestión de las universidades del país. Más adelante, en el 2000, se promulgó la Ley Orgánica de Educación Superior (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2000), la cual estableció la creación de estructuras administrativas como el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (Conesup). Si bien esta normativa incluía referencias a la formación docente y a la necesidad de evaluar la calidad en la educación superior, no desarrollaba de manera suficiente ni específica el perfeccionamiento profesional ni la actualización académica de los profesores universitarios, especialmente en lo que respecta a la mejora del desempeño profesional pedagógico. A esto se sumó la influencia del modelo neoliberal predominante en esa época, que favoreció la mercantilización de la educación superior, dando lugar a la proliferación de

universidades con estándares de calidad insuficientes y escasa vinculación con las necesidades sociales del país.

Hasta el 2007 no se consolidó una política efectiva para el control de la calidad en los procesos universitarios ni para la formación adecuada de los docentes, a pesar de que la legislación del Conesup contemplaba algunos lineamientos en estos temas. Aunque la Ley de Educación Superior de 2000 mencionaba la implementación de un sistema de evaluación y acreditación, no fue hasta años posteriores que esto se concretó con la creación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (Conea) (Abendaño, 2004). Este organismo funcionó con autonomía hasta que fue reemplazado por el Consejo de Educación Superior (CES), el cual asumió nuevas competencias en el marco de una reforma más estructural del sistema educativo de nivel superior.

En 2008, Ecuador experimentó una etapa de cambios sociales e institucionales relevantes. La Constitución del Ecuador, promulgada ese año, orienta el desarrollo del país hacia el establecimiento de un Estado democrático, soberano, intercultural, plurinacional y laico. Entre su articulado se estableció el objetivo supremo de avanzar hacia una sociedad democrática, justa, inclusiva, intercultural y segura, donde las personas sean libres, autónomas, solidarias y responsables, y se priorice el bien común sobre el individual y la vida en armonía con la naturaleza.

En este contexto, en 2010 se promulgó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), que estableció un marco normativo integral que reguló el Sistema de Educación Superior Ecuatoriano. Esta ley promovió la excelencia académica, la calidad educativa y la pertinencia social de las IES, así como la garantía del acceso equitativo a la educación, el fomento de la investigación científica y tecnológica, así como el fortalecimiento de la autonomía universitaria y la participación democrática en la gestión universitaria.

La LOES también estableció los mecanismos de evaluación y acreditación de las instituciones, carreras y programas universitarios, así como el reconocimiento de títulos y grados académicos. Estableció que el Estado, a través de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Senescyt), tenía la responsabilidad de la calidad del sistema educativo superior y reconoció a las universidades como motores de transformación social.

La LOES instauró la creación del CES y del Centro de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Estas entidades fueron creadas con el fin de fortalecer la regulación, evaluación y acreditación de la Educación Superior del Ecuador. El CES es el ente encargado de definir las políticas, planes y programas para el desarrollo del Sistema de Educación Superior, mientras que el CEAACES tuvo la responsabilidad de evaluar y acreditar la calidad de las instituciones y programas académicos. En 2019 el CEAACES pasó a ser el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Caces), convirtiéndose en un organismo colegiado con mayor participación de las IES y en el que se ampliaron sus competencias para incluir la acreditación y el aseguramiento de la calidad en todos los niveles y modalidades de la Educación Superior Ecuatoriana.

Lo analizado demuestra que no fue hasta las últimas décadas que en Ecuador se consolidaron los estándares legales que enfatizan la calidad de la educación superior, lo que resaltó la necesidad de formar profesionales con principios éticos y una participación

en la sociedad. Además, se estableció el derecho legal de los docentes universitarios a recibir programas de perfeccionamiento en sus áreas de especialización y en pedagogía, lo que representó un importante avance en su desarrollo profesional y humano.

En consonancia con lo referido, a partir del 2010 se implementaron diversas reformas educativas orientadas a fortalecer la formación y el perfeccionamiento de los docentes universitarios. Entre esas reformas se incluyó la creación de la UNAE, como institución especializada en la formación inicial y continua de docentes. De igual forma, se introdujeron modificaciones curriculares en los planes de estudio y programas de formación docente para alinearlos con las necesidades educativas nacionales. También se implementaron políticas y programas de perfeccionamiento profesional, que incluyeron cursos, talleres y otras alternativas. Todo ello favoreció el establecimiento de un sistema de acreditación orientado a garantizar la calidad y competencia de los profesores universitarios.

La caracterización histórico-lógica realizada nos permitió apreciar un cambio significativo en los últimos quince años en la atención a la formación y el perfeccionamiento profesional de los docentes universitarios del Ecuador, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral y académico. El análisis reveló que dicho desempeño de los docentes no formó parte de las prioridades oficiales hasta el 2010. Hasta entonces no constituyó una preocupación sostenida oficializar una política encaminada a su mejoramiento (Portela-Falgueras, 2018).

El análisis histórico-lógico, asimismo, nos permitió concluir que la atención a la formación y perfeccionamiento de los profesores universitarios en Ecuador, desde una perspectiva histórica, incluyó períodos donde no fue una prioridad hasta la implementación de medidas específicas para garantizar su calidad y competencia profesional. De igual forma, a partir de dicho análisis, pudimos establecer las tendencias históricas siguientes:

- **Influencia colonial y jesuita:** durante la etapa colonial no se registraron acciones significativas para mejorar la calidad de la educación universitaria ni de los docentes. La presencia de los jesuitas tuvo un impacto en la educación, pero la calidad de la instrucción no fue prioritaria.
- **Establecimiento de reformas liberales:** a partir del gobierno liberal se priorizó la educación, se oficializó la educación universitaria laica y se crearon instituciones como las escuelas normales.
- **Desarrollo de crisis y modernización educativa:** entre 1920 y 1930 el país enfrentó una profunda crisis económica. No obstante, se emprendieron obras y, bajo la influencia de profesores extranjeros, se mejoró el sistema universitario. En 1938 se estableció y otorgó la autonomía universitaria en todo el país.
- **Establecimiento de importantes reformas educativas:** desde los años sesenta se emprendieron reformas para abordar los problemas en la educación, abarcando también los relativos a la formación y el perfeccionamiento profesional de los docentes. En los ochenta y noventa se implementaron proyectos para mejorar la calidad educativa, incluyendo el desarrollo de actividades de actualización docente para los profesores universitarios. En los noventa se fortaleció la educación

posgraduada con un impacto positivo en el perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios.

- **Promulgación de leyes y regulaciones con efectos positivos progresivos:** la Ley de Educación Superior, promulgada en el 2000, estableció estructuras administrativas como el Conesup. No obstante, esta normativa no generó un impacto sostenido en el mejoramiento de la formación ni en el perfeccionamiento de los profesores universitarios. Posteriormente, en el 2010, se promulgó la LOES, que introdujo cambios significativos orientados al fortalecimiento de la calidad educativa, incluyendo mecanismos más definidos para la formación continua y el desarrollo profesional del profesorado universitario.
- **Desarrollos recientes:** a partir del 2010 se implementaron importantes reformas para fortalecer la formación y el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios ecuatorianos, incluyendo la creación de la UNAE y las políticas nacionales orientadas al desarrollo profesional académico de los profesores de ese nivel.

A pesar de los avances, las IES aún enfrentan desafíos importantes en el perfeccionamiento profesional académico de sus cuerpos docentes, particularmente en lo que respecta a los profesores universitarios encargados de la formación de nuevos profesionales de la educación. A la luz de lo anterior, resulta fundamental impulsar la investigación educativa, la vinculación con la sociedad y el desarrollo de la innovación para asegurar que los profesores cuenten con competencias integrales que les permitan formar profesionales capaces de enfrentar los desafíos del progreso educativo en una sociedad en constante desarrollo.

Las tendencias históricas descritas nos aportaron criterios valiosos, que no solo revelaron los avances en la formación y perfeccionamiento de los profesores universitarios en Ecuador, sino también nos confirmaron la tendencia actual hacia su consolidación. Además, nos permitieron valorar los principales vacíos existentes, así como los aspectos que realmente requieren mejoras en la educación superior del país. Esto resultó significativo en el establecimiento de las bases del modelo de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE.

Caracterización de la UNAE: desafíos actuales respecto al desempeño profesional de sus profesores universitarios

La UNAE se erige como una institución de educación superior pionera en el proceso de transformación del Sistema Educativo Ecuatoriano. Fundada con una visión innovadora y progresista, se destaca por su compromiso con la excelencia académica, la equidad y la justicia social en la formación de docentes.

Desde su creación, en 2015, la UNAE está comprometida con la construcción de una sociedad más justa y democrática a través de la educación. Su enfoque humanista, holístico y multidisciplinario promueve una comprensión profunda de los desafíos actuales y futuros del campo educativo, así como para la búsqueda de soluciones

innovadoras y efectivas, en correspondencia con las transformaciones de la sociedad ecuatoriana, sobre todo las orientadas a la elevación de la calidad educativa en el país.

La misión y visión de la UNAE, tal como se describen en los artículos dos y tres de su Estatuto (2023), están enfocadas en formar profesionales que no solo tengan un sólido conocimiento académico en educación, sino que también estén comprometidos con transformar el sistema educativo. La universidad busca que sus acciones impliquen la integración de las funciones sustantivas y promuevan una actitud permanente de autoevaluación y colaboración en la construcción colectiva de la cultura de calidad educativa y su consolidación permanente.

La investigación que desarrollamos se alinea con dicha misión y visión:

Misión. La Universidad Nacional de Educación forma profesionales de la educación con compromiso ético, que transforman el Sistema Nacional de Educación mediante su sentir, pensar y actuar, caracterizados por el rigor científico, la investigación e innovación, la vinculación constante con instituciones socioeducativas y la comunidad, a través de un enfoque territorial, intercultural e internacional, de ecología de saberes y de derechos, como aporte para la construcción de una sociedad inclusiva, justa, equitativa, libre y democrática, con responsabilidad social y ambiental. (Estatuto de la Universidad Nacional de Educación, 2023, art. 2)

Visión. En 2035, la Universidad Nacional de Educación es una institución posicionada a nivel nacional y regional por la formación de profesionales de la educación que aportan de manera innovadora a la transformación del sistema educativo, la producción de investigaciones de impacto nacional e internacional y una activa vinculación con la sociedad. (Estatuto de la Universidad Nacional de Educación, 2023, art. 3)

Para cumplir con estos retos, la UNAE aspira a una docencia universitaria que trascienda las aulas y genere un impacto en las instituciones educativas y la sociedad en general. Esta perspectiva debe estar estrechamente vinculada con la investigación, enriquecer la formación integral de los futuros docentes y promover su influencia en los procesos socioculturales generales y del contexto institucional. Asimismo, la UNAE prioriza el desarrollo de la innovación y la investigación formativa, elementos esenciales del enfoque académico institucional, para generar conocimientos que contribuyan a mejorar la calidad educativa del país.

La institución ofrece a sus estudiantes oportunidades de aprendizaje práctico en entornos educativos reales, mediante prácticas profesionales, pasantías y proyectos de servicio comunitario. Estas experiencias permiten abordar la equidad educativa, las particularidades curriculares de los diversos niveles educativos y la calidad de la enseñanza. Dichas actividades fortalecen el vínculo entre los profesores y la sociedad, además de promover proyectos de vinculación social para enriquecer la docencia, la innovación y la investigación educativa.

Para reforzar ese compromiso con la transformación, la UNAE se distingue y se proyecta hacia el futuro por su concepción humanista de la educación, que tiene como centro la formación integral de los futuros profesionales de esta disciplina. Para ello, desde esa concepción se fomenta el pensamiento crítico, práctico y complejo, sustentado en los principios institucionales que integran una visión ecosistémica. En esa visión

se destaca la incorporación de los saberes diversos, la interculturalidad y el desarrollo pleno de las competencias básicas y profesionales, así como la generación de conocimientos y habilidades inter y transdisciplinares.

En coherencia con este enfoque humanista, la UNAE articula conocimientos y prácticas pedagógicas para formar a los futuros docentes. Este esfuerzo busca asegurar que sus desempeños sean congruentes con las políticas educativas y el modelo de sociedad del Ecuador. La integración de las funciones sustantivas universitarias en los procesos formativos en las carreras de grado se orienta a que los egresados cuenten con competencias sólidas para contribuir al referido mejoramiento de la calidad educativa del país.

Como IES, la UNAE desempeña un rol esencial en la generación y difusión del conocimiento pedagógico y didáctico. Su posicionamiento como centro de referencia en temas educativos refuerza su relevancia a nivel nacional y regional. Su compromiso con la mejora continua y la innovación en la formación docente promueve la excelencia académica y el desarrollo profesional. Este compromiso, combinado con su enfoque centrado en el estudiante y en la cultura colaborativa, coloca a la universidad como factor fundamental en la construcción de un modelo de formación de profesionales de la educación inclusivo, equitativo, intercultural y sostenible para Ecuador.

La caracterización institucional realizada, junto con el reto de atender de manera integral las crecientes exigencias del ámbito socioeducativo ecuatoriano actual, reafirma el compromiso de la UNAE con la excelencia, la equidad y la justicia social. Esto resalta la importancia del perfeccionamiento profesional y humano de su personal académico y del modelo que, para ello, proponemos en el presente documento institucional.

En este contexto, resulta fundamental fortalecer las competencias profesionales y humanas de los profesores universitarios a través de un proceso continuo y actualizado, que se traduzca en desempeños docentes de alto impacto. Esto se corresponde con el encargo social de la UNAE, que actúa como faro de cambio en el panorama educativo ecuatoriano actual.

Consolidar un proceso sistemático y efectivo para el desarrollo profesional del cuerpo docente de la institución constituye un desafío prioritario. Este desafío requiere un modelo integral que asegure la pertinencia y sostenibilidad del perfeccionamiento profesional y humano de sus profesores. La estructuración del modelo integral que presentamos responde a estos retos. Se fundamenta en el estudio de los antecedentes históricos que hemos analizado, pero también en la valoración de los desafíos actuales de la institución frente a las demandas socioeducativas, así como de los resultados de investigaciones previas.

Para identificar los desafíos institucionales nos basamos en el análisis de los documentos que regulan la política educativa y que definen la identidad institucional:

- a) Estatuto de la Universidad Nacional de Educación
- b) Filosofía Institucional
- c) Modelo de Gestión Institucional
- d) Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE

En esta revisión utilizamos una guía de análisis que consideró los criterios relacionados con los fundamentos institucionales del perfeccionamiento docente, así como con los requerimientos explícitos e implícitos para el ejercicio académico, incluyendo las competencias pedagógicas, las investigativas y sociales, los valores éticos, la innovación educativa, la vinculación con el entorno y las condiciones para el desarrollo profesional integral. Esta identificación resultó fundamental en la estructuración del modelo que proponemos, ya que proporcionó las bases para asegurar su pertinencia.

Estatuto de la Universidad Nacional de Educación

El Estatuto de la UNAE (2023) establece las normas que rigen su funcionamiento. A partir de la misión y visión de la universidad se definen los propósitos institucionales en lo relativo a la formación docente, la investigación, la innovación, la vinculación con la sociedad y su contribución al desarrollo del país.

En los principios fundamentales que rigen la UNAE se destaca el principio de pertinencia académica, social y curricular, el que plantea que:

La academia abarca las funciones sustantivas de la educación superior; por consiguiente, la pertinencia académica, social y curricular se refiere al hecho de que el conocimiento es el bien común de la universidad. Su generación, uso y proyección se promoverán a través de normas consensuadas por su comunidad universitaria. Sus carreras, programas de postgrado, cursos de educación continua se ajustarán y flexibilizarán de acuerdo con las transformaciones educativas requeridas en el país y el mundo. Por su parte, los proyectos de investigación, innovación y vinculación se correspondan con los avances de las ciencias de la educación y relacionadas con esta, se sujeten al rigor científico y respondan con conocimientos y saberes a las expectativas y necesidades de los diversos contextos locales, nacionales y globales, a la planificación nacional, al régimen de desarrollo y a la diversidad cultural. La pertinencia implica la evaluación de impacto/resultados para el logro de la misión institucional. (Estatuto de la Universidad Nacional de Educación, 2023, p. 5-6)

Según este principio, el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE es un imperativo institucional, lo que implica desarrollar las competencias que permitan adaptar sus métodos y contenidos según los cambios en la educación, tanto a nivel nacional como internacional. Además, deberán desarrollar competencias para participar activamente en proyectos de investigación, innovación y vinculación con la sociedad que estén alineados con los avances en ciencias de la educación y las necesidades de los diversos contextos locales, nacionales y globales. Tal aspiración requerirá de un alto compromiso con la institución, rigor científico, así como el desarrollo de valores y la capacidad para responder a las demandas sociales.

Por su parte, el principio de articulación sistémica y ecosistémica de la UNAE, en su primer criterio de articulación, establece la integración de los procesos de formación de la universidad con el Sistema Nacional de Educación y sus diferentes niveles de enseñanza-aprendizaje: Educación Inicial, General Básica y Bachillerato. Esto supone que los docentes de las diferentes carreras y programas se mantengan actualizados en

las particularidades curriculares y didácticas de esos niveles y de sus respectivas áreas de formación.

De igual forma, en su tercer criterio de integración, este principio plantea la articulación sistémica entre las funciones sustantivas universitarias, lo que determina que los docentes deben integrar de manera efectiva dichas funciones en el proceso formativo de sus estudiantes. Para ello, los docentes deben desarrollar la capacidad de:

- **Vincular la docencia con la investigación:** implica que los profesores lleven a cabo una enseñanza basada en la investigación, a partir de la utilización de hallazgos y métodos investigativos actualizados, tanto en sus áreas de especialización como en las ciencias de la educación. Todo ello para enriquecer las experiencias educativas de los estudiantes.
- **Promover la innovación educativa:** conlleva buscar y desarrollar nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, a partir de la utilización de estrategias, tecnologías, metodologías y recursos innovadores que mejoren la calidad de la educación que se ofrece.
- **Vincularse con la sociedad:** determina que los docentes establezcan conexiones significativas con la comunidad y colaboren en proyectos que aborden las necesidades educativas y sociales locales, y que contribuyan al desarrollo de la sociedad en la que operan.
- **Participen en la gestión universitaria:** supone que los profesores se involucren activamente en la toma de decisiones y en la planificación estratégica de la universidad, aportando su experiencia y conocimientos.

Lo que hemos planteado representa un importante desafío institucional que consideramos fundamental en el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes. Con el modelo integral buscamos abarcar tanto los contenidos disciplinarios relevantes para los diferentes niveles educativos, como los criterios necesarios para fomentar una integración colaborativa e interdisciplinaria de las funciones sustantivas universitarias y, en consecuencia, promover ambientes de aprendizaje que favorezcan el desarrollo integral de los futuros docentes.

Lo anterior se corresponde con el principio de complejidad que hemos asumido, en el que los profesores deben estar preparados y actualizados para enfrentar las múltiples interacciones, tanto a lo interno de la universidad como con el entorno socioeducativo y los requerimientos del Sistema de Educación del Ecuador. Estos principios se corresponden con los fines y objetivos institucionales también planteados en el Estatuto, en especial, con los siguientes objetivos:

- f) Fortalecer la calidad académica institucional con la búsqueda continua, autorreflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad, en articulación con los entes rectores de la calidad;
- g) Promover la educación despatriarcalizada, intercultural y descolonizada orientada al respeto de la diversidad cultural para formar personas con una interculturalidad educativa y epistémica que relacione las culturas entre sí; desde la filosofía de la inclusión; [...]

- j) Garantizar una oferta académica pertinente e inclusiva que cumpla con los estándares nacionales e internacionales de calidad y que responda a las necesidades de la sociedad local, regional y nacional;
- k) Implementar programas de vinculación con la sociedad articulados a la docencia, investigación e innovación educativa; [...]
- m) Promover la experimentación e investigación sobre modelos de enseñanza, métodos didácticos, escenarios y contextos educativos basados en las aportaciones de la investigación científica contemporánea, y sensibles a las necesidades educativas de la sociedad ecuatoriana. (Estatuto de la Universidad Nacional de Educación, 2023, pp. 7-8)

El Estatuto de la UNAE precisa los derechos del personal académico, entre ellos el de poder acceder al “perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas” (2023, art. 64, literal d).

Por su parte, en el artículo 63 se determinan los deberes de los docentes:

- a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo con las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y la normativa interna institucional; [...]
- c) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad (Estatuto de la Universidad Nacional de Educación, 2023, art. 63).

El análisis del Estatuto nos reafirmó la necesidad de que los profesores universitarios de la UNAE se perfeccionen profesionalmente y como seres humanos, con un alto compromiso hacia la institución y la calidad educativa del Ecuador. Mediante su desempeño profesional académico, deberán asegurar que su docencia esté alineada con los cambios educativos, participen activamente en proyectos de investigación, innovación y vinculación con la sociedad, apliquen los principios de inclusión e interculturalidad, y articulen esas funciones universitarias a partir de enfoques que se anticipen a las necesidades socioeducativas del entorno y del país.

Filosofía Institucional de la UNAE

El accionar educativo de la UNAE también se orienta desde su Filosofía Institucional (2022), a partir de los sustentos ontológicos, epistemológicos, pedagógicos y axiológicos que expresan el quehacer universitario en la formación de profesionales de la educación con visión crítica y transformadora de la realidad educativa. Se establecen lineamientos para la formación integral de docentes y líderes educativos que también constituyen importantes desafíos para el perfeccionamiento profesional y humano del personal académico.

En su sustento ontológico, la Filosofía Institucional considera la educación superior como un bien público esencial para garantizar la igualdad de oportunidades. Desde esa perspectiva, la UNAE está organizada y funciona como un ecosistema dinámico en el que se establecen interacciones complejas entre sus componentes y funciones y en interacción con la realidad educativa. Esta sinergia entre los diversos elementos del ecosistema

universitario da lugar a una concepción del proceso formativo que está vinculada con la realidad educativa y con la sustentabilidad universitaria. La UNAE busca cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2018), integrando estos principios en su accionar y en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Lo que hemos planteado tuvo implicaciones importantes en la estructuración del modelo integral de perfeccionamiento del personal académico. El sustento ontológico guía la preparación y actualización de los docentes hacia una perspectiva investigativa, innovadora y ética integral, que se proyecta hacia el aseguramiento continuo de la calidad educativa en la institución, así como a la transformación del Sistema Educativo Ecuatoriano y su desarrollo sostenible.

Desde la perspectiva epistemológica, la UNAE reconoce el conocimiento como un elemento esencial en el desarrollo académico, pedagógico y crítico. En la propuesta del modelo que presentamos, hemos adoptado una visión epistemológica que pone énfasis en la representación y la acción mediante mecanismos de gestión del conocimiento. Este criterio, en la docencia y en las restantes funciones sustantivas, debe promover las interacciones inter y transdisciplinarias necesarias para la construcción de conocimientos rigurosos, sustentados en metodologías adecuadas. El modelo, en correspondencia, lo proyectamos hacia el desarrollo de la investigación en red, la colaboración en grupos, líneas y proyectos, lo que orienta el perfeccionamiento de los profesores hacia el desarrollo de habilidades investigativas, la ética investigativa y la aplicación práctica del conocimiento.

El fundamento pedagógico reconoce que el proceso de formación docente de la UNAE debe centrarse en el desarrollo integral de los estudiantes. Esto implica no solo el crecimiento y consolidación de las competencias profesionales de los profesores, sino también el fomento de las cualidades humanas esenciales para la construcción y reconstrucción de los conocimientos, así como el desarrollo de habilidades, actitudes, emociones y valores en entornos de enseñanza-aprendizaje activos y desarrolladores. Este proceso debe basarse en el componente práctico que los estudiantes realizan en contextos escolares reales, en estrecha relación con las funciones sustantivas de la universidad en las que participan. Así, se busca enriquecer la docencia con las experiencias de la investigación, la vinculación con la sociedad, la innovación y las prácticas profesionales de los estudiantes.

Lo referido refuerza el desafío institucional de lograr que los profesores alcancen un desempeño profesional basado en el desarrollo de las competencias integradoras, lo que les permitirá diseñar y facilitar procesos de enseñanza-aprendizaje activos. Estos procesos —vinculados con la investigación, la innovación educativa y la vinculación con la sociedad— deben promover la formación integral de los estudiantes, para lo cual los docentes deberán también prepararse para el empleo de las metodologías que fomenten la participación, la reflexión y la aplicación práctica del conocimiento, el fomento de la investigación y el mejoramiento permanente de las prácticas educativas.

Desde la perspectiva axiológica, la UNAE destaca la educación en valores como un componente esencial en la formación docente, al hacer énfasis en el desarrollo ético, el razonamiento moral, la adaptabilidad y otras habilidades no cognitivas que el Caces (2024) reconoce como fundamentales para la creación de entornos de aprendizaje

efectivos. Estas competencias son esenciales para la toma de decisiones responsables, una ética profesional sólida y el desarrollo de cualidades humanas que permitan a los docentes enfrentar los desafíos educativos y contribuir al bienestar común. Ello ratificó la necesidad de que el modelo de perfeccionamiento integrara no solo las competencias profesionales, sino también el desarrollo de los valores, las actitudes y las emociones que aseguren un desempeño ético y socialmente responsable en todos los profesores de la institución.

La Filosofía Institucional de la UNAE (2022) también establece principios adicionales a los definidos en la Ley Orgánica de Educación Superior vigente (LOES, 2018), que ratifican los contemplados en el Estatuto y que guían la acción educativa de la universidad, donde se incluyen el principio de pertinencia académica, social y curricular; el de articulación sistémica y ecosistémica y el principio de complejidad. Estos principios subrayan la interconexión entre las funciones universitarias, los currículos y todos los procesos relacionados con la formación docente, lo que presupone que los profesores de la UNAE desarrollen competencias que aseguren la integralidad de este proceso, una proyección ecosistémica y la adaptación a las necesidades educativas del Ecuador.

En este sentido, el modelo integral de perfeccionamiento profesional lo centramos en el fortalecimiento de la capacidad para reflexionar, regular y mejorar permanentemente la práctica de los profesores en la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación social. Además, se fomenta un pensamiento integrador que se alinea con el enfoque ecosistémico propuesto, de modo que promuevan una actitud y una práctica inter y transdisciplinarias en todos los ámbitos de su desempeño profesional académico.

Modelo de Gestión Institucional

De acuerdo con la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2023-2026 (2024), el Estatuto (2023) y otros documentos de la UNAE, el Modelo de Gestión Institucional (2024) establece la gestión universitaria como una herramienta técnica que integra los componentes necesarios para ejercer las atribuciones y competencias de la universidad. Este modelo orienta el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante la articulación de procesos que favorecen un desarrollo ecosistémico universitario. En este marco, se enfatiza la importancia de articular integralmente los procesos y funciones universitarias, lo que permite una gestión alineada con los objetivos estratégicos institucionales y nacionales.

Con base en la misión, visión, principios y valores de la UNAE, el Modelo de Gestión Institucional (2024) define el rol estratégico de la institución en consonancia con los planes de desarrollo nacionales. Entre sus objetivos estratégicos se destacan:

- Asegurar una formación docente de excelencia que promueva un desempeño profesional reflexivo e innovador, dirigido a construir una sociedad inclusiva, justa, equitativa, libre, democrática e intercultural, con un compromiso firme hacia la responsabilidad social y ambiental.
- Fortalecer la generación de conocimientos científicos desde enfoques disciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios, incorporando también saberes interculturales.

- Implementar planes, programas y proyectos socioeducativos que respondan a las necesidades del entorno y del país, con un enfoque territorial.

El Modelo subraya que la gestión institucional debe centrarse en la excelencia académica, el aseguramiento de la calidad y la integración de las funciones sustantivas universitarias. Este criterio es básico para la regulación de las políticas, procesos, estructuras organizativas y estrategias que orienten el desarrollo y operación de la universidad. En este sentido, la articulación de las funciones sustantivas de docencia, investigación, innovación y vinculación social se reconoce en este documento como la esencia del quehacer universitario.

Desde esta perspectiva, ratificamos el valor del Modelo de Gestión como un criterio estratégico del aseguramiento de la calidad. El análisis de este documento nos reafirmó la necesidad de un modelo de perfeccionamiento profesional y humano que contribuya a un desempeño académico de excelencia. Asimismo, confirmó los desafíos que consideramos en el modelo, en particular, en lo relacionado con:

- La calidad en la docencia
- La producción y gestión de conocimientos
- La promoción de la inclusión, la interculturalidad y la responsabilidad social
- El desarrollo de una actitud colaborativa, ecosistémica y territorial

Estos retos institucionales nos subrayaron la importancia de continuar fortaleciendo la integración de los procesos sustantivos universitarios en la práctica pedagógica de los profesores y que logren una interacción significativa con los estudiantes y las comunidades. Así, a partir de Modelo de Gestión también orientamos el modelo de perfeccionamiento desde un enfoque educativo integral que permita responder a las necesidades del entorno y fortalezca el compromiso social de la UNAE.

Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE

Algunos de los criterios que hemos analizado también se reconocen como lineamientos básicos en el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024). Es de destacar que, desde la introducción de este documento, se precisan los criterios coincidentes con los que hemos valorado y que dan sentido de pertinencia al modelo de perfeccionamiento de los profesores de la institución, al puntualizar que:

Una característica distintiva del modelo es que se erige como instrumento de transformación. En este sentido, se enfatiza en la intención de desarrollar profesionales que sean agentes de cambio, capaces de generar propuestas para el sistema educativo, en beneficio de una educación más inclusiva, equitativa y significativa para todos, al mismo tiempo que sean capaces de resignificar la realidad social. Nuestra institución tiene el compromiso de brindar a los futuros docentes una formación integral y de calidad que integre teoría, práctica y reflexión. Desde esta perspectiva, resulta trascendental el acceso a los últimos conocimientos de enseñanza, pero también resulta determinante el desarrollo del pensamiento práctico, crítico, complejo, la resolución de problemas y las habilidades de liderazgo educativo. (Modelo Educativo-Pedagógico, 2024, p. 1)

El enfoque integrador, humanista y ecosistémico asumido en este documento busca promover la investigación y la innovación como herramientas para mejorar la calidad educativa y avanzar en ciencia y tecnología en el país. El modelo prioriza la formación de docentes con competencias profesionales sólidas, capaces de afrontar contextos de incertidumbre. Basado en principios ontológicos, axiológicos, epistemológicos y pedagógicos, se orienta hacia un proceso de formación docente integral y a la innovación pedagógica.

Los fundamentos del Modelo Educativo-Pedagógico incluyen las teorías contemporáneas del aprendizaje, como el constructivismo, el conectivismo y el enactivismo. También resaltan los aspectos neurocientíficos, como la plasticidad cerebral, que demuestra que el aprendizaje es un proceso continuo a lo largo de la vida, y el impacto de las emociones en el aprendizaje. Estos principios nos permitieron considerar la prioridad del fomento de las estrategias que se orienten a maximizar el desarrollo cognitivo y emocional de los estudiantes.

En el ámbito pedagógico, este documento nos plantea superar los enfoques tradicionales de enseñanza y transitar hacia métodos activos y personalizados. Esto implica diseñar experiencias de aprendizaje que fomenten la participación activa, la singularidad, la innovación, el pensamiento crítico y la adaptación a las demandas de la era digital. Además, resalta la integración de las funciones sustantivas universitarias en los procesos formativos de la UNAE. Este enfoque incluye el fomento de la investigación formativa, así como de estrategias y herramientas tecnopedagógicas que, como la *lesson study* y las comunidades virtuales de formación colaborativa, enriquezcan la práctica docente, a la vez que fortalezcan el desarrollo de las competencias pedagógicas en los futuros docentes, necesarias para liderar los procesos educativos innovadores.

El Modelo Educativo-Pedagógico establece criterios fundamentales para el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE, al enfatizar en la centralidad de la investigación, el desarrollo de competencias innovadoras, la incorporación de experiencias preprofesionales y comunitarias y la inclusión de actores sociales. Asimismo, promueve una formación centrada en los estudiantes, una cultura de aprendizaje colaborativo y el predominio de enfoques inter y transdisciplinarios.

En este sentido, este documento establece importantes ejes transversales con un impacto directo en la formación docente. Desde ellos, se resalta la necesidad de un marco integral que supere la fragmentación del conocimiento y oriente el perfeccionamiento docente. Estos ejes son:

- Investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento
- Gestión del conocimiento
- Tecnología de la información y la comunicación (TIC)
- Pensamiento crítico y complejo
- Igualdad, interculturalidad y género
- Ética y sustentabilidad

Estos criterios también los consideramos en la concepción y estructuración del modelo de perfeccionamiento de los profesores de la institución, al guiar el desarrollo de las competencias profesionales y humanas necesarias para la formación docente en la

UNAE, a partir de la integración de conocimientos y habilidades con valores y actitudes desde un enfoque holístico. El modelo educativo-pedagógico también refiere que el nivel de calidad de la educación superior en la institución está estrechamente relacionado con las habilidades y capacidades de sus profesores, para lo cual reconoce que el profesor de la UNAE debe asumir retos vinculados con las funciones sustantivas y su integración, así como valorar la formación continua como un proceso esencial para el desarrollo de su ejercicio profesional.

El análisis realizado de la Filosofía Institucional (2022), el Estatuto (2023), el Modelo de Gestión Institucional (2024) y el Modelo Educativo-Pedagógico (2024) nos permitió precisar los desafíos de la UNAE para el perfeccionamiento profesional y humano del personal académico. Estas regularidades confirman la necesidad de un modelo que incorpore un enfoque sistémico e integral. Entre los principales desafíos institucionales actuales, derivados de este análisis, se destacan:

- **Garantizar la calidad en la docencia universitaria:** implica establecer estándares elevados de desempeño que aseguren una educación superior pertinente y transformadora.
- **Fortalecer la producción y gestión del conocimiento:** se deberá potenciar la investigación educativa, la innovación y la transferencia de conocimientos para la resolución de los problemas socioeducativos.
- **Promover la inclusión, la interculturalidad y la responsabilidad social:** conlleva el fomento de prácticas docentes que valoren la diversidad y respondan a las necesidades del contexto social y cultural.
- **Desarrollar una actitud colaborativa y territorial:** implica poder integrar con efectividad las funciones sustantivas universitarias en la práctica pedagógica, así como potenciar su impacto territorial.

Estas prioridades reflejan la pertinencia del proyecto de investigación desarrollado y su futura contribución a la profesionalización de los profesores universitarios de la UNAE, a partir del mejoramiento esperado en sus desempeños profesionales académicos, en consonancia con los objetivos institucionales y las demandas socioeducativas del país. El análisis documental nos permitió profundizar en las regularidades que consideramos en el modelo integral que presentamos. Esas regularidades, entendidas también como desafíos institucionales de la UNAE, son:

- **Necesidad de un enfoque integral:** el perfeccionamiento debe abarcar conocimientos teóricos, habilidades prácticas, valores éticos, emociones y actitudes profesionales. Esto debe asegurar el desarrollo de competencias requeridas para articular sistémicamente las funciones sustantivas de docencia, investigación, innovación y vinculación social, conforme con el Modelo Educativo-Pedagógico y su concepción de integración funcional.
- **Desarrollo de competencias profesionales:** se destaca la necesidad de potenciar las competencias fundamentales como los conocimientos y las habilidades pedagógicas, investigativas, de liderazgo y de vinculación con la sociedad, así como las

capacidades de innovación, de gestión educativa, transversalización de los ejes de la educación superior y de la utilización de las tecnologías.

- **Competencias pedagógicas específicas:** se enfatiza el diseño de experiencias de aprendizaje efectivas, el aprovechamiento de la plasticidad cerebral y la creación de entornos emocionales positivos. Estas competencias deben potenciar los procesos de enseñanza-aprendizaje activos, personalizados y orientados al desarrollo del pensamiento crítico y complejo. Además, se destacan habilidades blandas, como la inteligencia emocional, la resolución de problemas y la adaptabilidad, las que son esenciales en los docentes.
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** el perfeccionamiento debe promover la capacidad profesional para ajustar contenidos y métodos de enseñanza según las diferencias individuales de los estudiantes. Esto incluye reflexionar críticamente, autorregular las prácticas y desarrollar un pensamiento integrador, con una actitud inter y transdisciplinaria.
- **Énfasis en la investigación:** la investigación se reconoce como un eje central, tanto en la formación de los estudiantes como en la generación de conocimientos, la innovación y la integración de la teoría y la práctica. Se subraya la importancia de la ética investigativa y la aplicación práctica de los hallazgos en el ámbito educativo, en particular en la docencia y la vinculación social.
- **Vinculación con la realidad educativa:** se destaca la necesidad de adaptar los métodos y los contenidos a los cambios educativos y a las particularidades de los niveles educativos con los que interactúan los profesores. Esto incluye la promoción de experiencias prácticas en contextos reales que fortalezcan la formación de los estudiantes.
- **Educación en valores:** el desarrollo ético y moral, junto con el compromiso científico y la respuesta a demandas sociales, se identifican como elementos esenciales para el perfeccionamiento de los profesores de la UNAE.
- **Promoción de un ambiente inclusivo:** los documentos insisten en la creación de entornos de aprendizaje éticos e inclusivos, donde los estudiantes se sientan valorados y apoyados, sin importar sus diferencias.

Mediante el análisis documental, identificamos y categorizamos los temas fundamentales como la inclusión, la equidad y la pertinencia social. Este análisis, enriquecido por una comprensión profunda de las tendencias históricas de la educación superior en Ecuador, nos permitió establecer las bases para estructurar un modelo integral que responda a las demandas actuales, pero que considere las experiencias pasadas para impulsar las transformaciones necesarias. Así, el modelo articula las raíces históricas con una visión de futuro, con el fin de contribuir a la calidad, la innovación y al desarrollo de un compromiso renovado con las necesidades sociales.

II. Marco teórico-categorial del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario de la UNAE

Dándole continuidad al cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación, en este capítulo presentamos los resultados de la construcción del marco teórico-categorial que sustenta el modelo. A continuación, exponemos el enfoque teórico general adoptado, a la vez que precisamos los aportes de investigaciones previas, teorías relevantes y tendencias vinculadas con el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios, así como su impacto en el desarrollo del desempeño profesional académico que los debe caracterizar.

Estado del arte del perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios

En el proceso investigativo, resultó esencial analizar las investigaciones previas sobre el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios y el desempeño profesional académico. Para ello, exploramos diversos estudios actuales relevantes, centrándonos en el análisis de sus resultados. La revisión se realizó mediante la exploración sistemática de literatura científica publicada en los últimos años, en la que seleccionamos aquellos estudios que guardaban una relación directa con el problema de investigación y que ofrecían aportes significativos desde distintos enfoques teóricos y metodológicos. Establecimos como criterio temporal de búsqueda el 2016 en adelante, al considerar que, a partir de ese año, se intensificó el interés académico por la calidad del desempeño docente universitario en el contexto de los cambios educativos, tecnológicos y formativos que más han impactado el ámbito de la educación superior.

Esta revisión nos permitió contextualizar la investigación en el marco académico actual y, a su vez, establecer una base sólida de conocimientos sobre el estado del arte en este campo. Así, pudimos identificar enfoques, teorías y vacíos existentes que nos guiaron el desarrollo de la investigación.

Como resultado de esta exploración, identificamos factores, conceptos y principios fundamentales que —al ser integrados y analizados críticamente— nos permitieron esbozar una primera aproximación del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE. Esta construcción preliminar se sustenta en la síntesis teórica de los aportes más relevantes encontrados, los que nos posibilitaron delimitar las dimensiones y orientaciones estratégicas para el desarrollo profesional de los profesores universitarios. De igual forma, nos confirmaron la importancia del perfeccionamiento profesional y humano de los docentes, como proceso continuo e integral en el que se le debe prestar atención al desarrollo de

las competencias profesionales, la vinculación social, la integración de la teoría con la práctica, así como al compromiso ético.

A continuación, presentamos los criterios derivados de este análisis, que, además de constituir principios fundamentales para identificar los desafíos en el mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE, nos permitieron profundizar en su conexión con los resultados del análisis de los documentos institucionales de la universidad y con la evolución histórica del perfeccionamiento de los docentes en Ecuador. Esta conexión se explica porque los resultados del análisis de los documentos que regulan la política educativa institucional de la UNAE nos permitieron identificar sus objetivos y prioridades en relación con el perfeccionamiento de los docentes, los que hemos podido respaldar a partir de los resultados de las investigaciones que analizamos.

Por otro lado, al revisar la evolución histórica de la formación y perfeccionamiento de los profesores universitarios en Ecuador, pudimos comprender mejor el contexto en el que se enmarcan estos desafíos. A lo largo de los años, el sistema educativo ecuatoriano experimentó numerosos cambios, los cuales influyeron en el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes universitarios. Al integrar estos dos elementos: los principios extraídos del análisis del estado del arte y el contexto histórico, logramos una comprensión más profunda de las necesidades actuales de los profesores universitarios de la UNAE y cómo esos desafíos siguen presentes hoy en día, según los resultados de las investigaciones analizadas en el estado del arte de este importante tema de investigación.

La integración de los criterios extraídos del análisis del estado del arte, los documentos institucionales y el contexto histórico nos permitió fundamentar la propuesta del modelo de perfeccionamiento profesional y humano de los docentes de la UNAE desde una visión sistémica, lo que dio paso a que reconociéramos que el desarrollo de los profesores no es algo aislado, sino que está influido por factores institucionales y sociales que han evolucionado a lo largo del tiempo. Sin embargo, cabe destacar que, aunque estos principios se alinean con los documentos y contextos que analizamos, el estudio no incluyó explícitamente la relación entre ellos.

Los principios fundamentales derivados del estado del arte nos proporcionaron una comprensión más profunda sobre los desafíos y enfoques actuales del perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios, lo que resultó fundamental para la elaboración de nuestra propuesta de modelo integral. Estos principios los organizamos según los criterios que se enlistan en los siguientes apartados.

Rol transformador de las universidades

Las investigaciones analizadas destacan el papel de las universidades como motores de cambio social y educativo. Martín y Delgado (2016) subrayan que:

En la actualidad la importancia de las instituciones de educación superior (IES) es ampliamente reconocida por ser una vía para la creación y socialización del conocimiento, cuya importancia se considera de primera prioridad en las relaciones de producción e intercambios de productos que se favorecen por la globalización. También es significativo el

papel social que corresponde a este subsistema en la definición de las políticas públicas educativas. (Martín y Delgado, 2016, p. 3)

La importancia de las IES como agentes de socialización del conocimiento se amplifica en el caso de la formación de docente, dado su impacto en la calidad educativa y su capacidad para formar agentes de cambio, altamente comprometidos con una sociedad que resulte más justa y equitativa. Elacqua *et al.* (2018) y Granimian *et al.* (2020) coinciden en que la calidad de los docentes es fundamental para el aprendizaje y desarrollo de los escolares. Por su parte, García *et al.* (2019) destacan que existe una estrecha correlación entre la calidad de los docentes y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Además, Bolívar y Murillo (2017) enfatizan que el liderazgo y la gestión educativa son fundamentales para la mejora de la calidad educativa. En este sentido, también González y Salcedo (2017) abogan por un perfeccionamiento docente continuo, que incluya el compromiso ético de educar a ciudadanos que sean capaces de enfrentar los retos del actual siglo XXI.

La formación y el perfeccionamiento profesional de los docentes implicados en la formación de nuevos profesionales de la educación también contribuyen directamente a su desarrollo personal y a la mejora de la calidad educativa en todos los niveles; asimismo, generan agentes de cambio que puedan influir en la transformación de la educación. Por ende, se aporta a la construcción de una sociedad más desarrollada.

Bases teóricas y enfoques relevantes

Las investigaciones de Darling-Hammond *et al.* (2017), Rojas-Bravo y Ulloa-Garrido (2018) y Fullan (2020) aportan fundamentos teóricos sobre el desarrollo profesional docente y el cambio educativo. Además, destacan la importancia de las actividades para mejorar el conocimiento y las habilidades docentes. En particular, Rojas-Bravo y Ulloa-Garrido enfatizan que las actividades para mejorar el conocimiento y las habilidades son fundamentales en el desarrollo profesional y su incidencia en el cambio educativo.

En Latinoamérica, Pini (2016) resalta la evaluación de los programas de formación docente y el desarrollo de competencias en contextos diversos. Esto también ha sido objeto de análisis en la investigación de Loaiza-Aguirre y Andrade-Abarca (2021), que examina los programas de desarrollo del profesorado universitario en Ecuador y destaca la importancia de la planificación, la implementación y el seguimiento de estas iniciativas. Martínez Villalobos *et al.* (2016), por su parte, enfatizan la necesidad de integrar competencias transversales como el razonamiento crítico y la comunicación efectiva en la formación docente.

Tendencias en el perfeccionamiento docente

La literatura revisada refleja un consenso sobre la necesidad de un perfeccionamiento docente integral y continuo. Añorga-Morales (2018) propone la educación avanzada como marco para el desarrollo profesional y humano, en el que destaca el papel de la educación continua y posgraduada. Pérez-Navarro (2019) subraya la importancia de políticas y de potenciar el compromiso de los docentes.

Autores como Bezanilla-Albisua *et al.* (2018), Sevilla (2019), Arzola (2021), Ruiz-Meleroa y Rosario Bermejo (2022) y Díaz y Valcárcel-Izquierdo (2024) profundizan en las características fundamentales de la formación y el perfeccionamiento de los profesores universitarios, al ofrecernos una visión integral y variada sobre el proceso. Cada uno de estos estudios aporta elementos para comprender la evolución de los enfoques pedagógicos y las metodologías aplicadas en la formación y el perfeccionamiento de los docentes a nivel universitario. En este sentido, Murillo-Ruiz (2021), en su artículo “Formación del docente universitario en Venezuela. Retos y perspectivas en la nueva normalidad”, destaca la necesidad de un enfoque novedoso y en constante actualización para la formación de profesores universitarios, que vaya más allá de cursos aislados y promueva procesos integrales donde los docentes sean actores activos en su desarrollo profesional, se fomente la autonomía, el aprendizaje colaborativo y el valor de las experiencias previas.

Por otro lado, Cid-Gómez (2016) aborda el perfeccionamiento docente desde una perspectiva compleja, donde considera no solo los aspectos estrictamente profesionales, sino también el impacto personal y social que este proceso tiene sobre los educadores. Según esta autora, la formación de los docentes no puede desvincularse de su contexto social y personal, ya que estos factores inciden directamente en la calidad de la enseñanza que los profesores son capaces de ofrecer. Esta aproximación nos ratificó que debemos proyectar el perfeccionamiento profesional de manera holística, en el que se consideren los efectos transversales que tiene en la vida de los docentes y su entorno.

Contribuciones en el contexto ecuatoriano

En Ecuador, analizamos que diversos autores han realizado importantes aportes al perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios, a partir de la contextualización de sus propuestas según los desafíos del Sistema Educativo Ecuatoriano. Lema-Cachinelle *et al.* (2017) destacan la integración de la investigación como parte fundamental del proceso de perfeccionamiento docente, lo que nos invita a reflexionar sobre la necesidad de fomentar una cultura investigativa entre los educadores universitarios. Este enfoque no solo potencia su desarrollo profesional, sino que también les permite generar conocimientos que contribuyan a la mejora continua de la educación.

Por otro lado, Valcárcel-Izquierdo *et al.* (2023) se centran en las implicaciones epistemológicas y metodológicas del desarrollo profesional, lo que nos lleva a cuestionar cómo las bases teóricas y las metodologías empleadas en la formación docente pueden influir en la calidad del desempeño profesional académico. Estos estudios nos ofrecen un marco para repensar cómo construir programas de formación docente que no solo sean actuales, sino también coherentes con las tendencias globales y las necesidades locales.

Asimismo, la investigación de Córdor-Quimbita y Remache-Bunci (2019) destacan el papel de la evaluación del desempeño docente y el diseño de estrategias pedagógicas como criterios fundamentales para mejorar la calidad educativa en Ecuador. Los autores destacan que la evaluación del desempeño docente debe ir más allá de las métricas numéricas, enfocándose en aspectos como el acompañamiento pedagógico y el liderazgo en el aula. Por su parte, Andrade-Torres y Cazar-Flores (2018) resaltan la importancia

de diseñar estrategias pedagógicas adaptadas al contexto universitario que promuevan la participación de los docentes en su desarrollo profesional. Portela-Falgueras (2018) subraya también el valor de las estrategias pedagógicas flexibles y adaptadas a las características del profesorado universitario para potenciar su rendimiento y compromiso.

En la obra póstuma de Larrea de Granado (2020), *Gestión universitaria en el siglo XXI: la dimensión humanista para la formación de valores en la educación superior ecuatoriana*, la autora profundiza en la gestión universitaria con un enfoque humanista, en el que se resalta la importancia de la formación de valores y el desarrollo crítico en la formación de profesionales en el país. Por su parte, Salinas-Muñoz *et al.* (2020) nos proporcionan perspectivas valiosas sobre la formación docente desde un enfoque sistémico, en el que subrayan la necesidad de adaptar la formación docente a las demandas contextuales ecuatorianas; un desafío constante que requiere de un enfoque flexible y dinámico en la formación docente.

Estos estudios, al integrar enfoques académicos con las particularidades del contexto ecuatoriano, nos permitieron comprender los retos y las oportunidades del perfeccionamiento profesional de los docentes en Ecuador. Esto nos ofreció criterios sobre los cuales pudimos construir una concepción de desarrollo profesional de los profesores universitarios del Ecuador.

Principales contribuciones y vacíos identificados

El análisis de las investigaciones revisadas nos permitió identificar criterios que consideramos en la elaboración del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE. Entre esos aspectos destacamos:

- **Carácter integral y sistémico:** el perfeccionamiento de los docentes debe ser analizado como un proceso que abarca no solo el desarrollo de competencias teóricas y prácticas, sino también éticas y emocionales, para formar profesionales que se caractericen por un desarrollo integral.
- **Atención al contexto socio-comunitario:** es fundamental que los docentes estén preparados para conectarse con la realidad educativa y cultural de su entorno, lo que requiere una profunda vinculación con el contexto sociocomunitario de la institución y de la comunidad.
- **Desarrollo del pensamiento crítico y complejo:** el modelo debe fomentar habilidades de reflexión profunda y adaptación a los contextos cambiantes, impulsando la capacidad de los docentes para abordar los problemas desde enfoques críticos y complejos.
- **Participación activa del docente:** el modelo debe promover la participación activa y el protagonismo de los docentes en el proceso de perfeccionamiento, a partir de un alto compromiso con su desarrollo profesional y humano.

A lo largo de este análisis también identificamos algunos vacíos que requieren atención. Entre ellos se destaca la falta de una articulación profunda entre la teoría y la práctica, así como la escasa evaluación del impacto real del perfeccionamiento en el desarrollo profesional y humano de los docentes. Además, la diversidad cultural e

inclusividad no está suficientemente integrada en los enfoques teóricos existentes del perfeccionamiento de los profesores universitarios.

Un avance en nuestra comprensión del perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios lo logramos al articular los hallazgos obtenidos con los lineamientos de la política educativa de la UNAE con la trayectoria histórica del perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios del Ecuador. Esta articulación nos aproximó a las necesidades y objetivos institucionales, así como a sentar las bases de un modelo coherente desde el punto de vista teórico, pero también pertinente en relación con las tendencias actuales de las investigaciones previas.

El estado del arte presentado estableció las bases para concebir el perfeccionamiento profesional y humano como un proceso continuo, ético y alineado con las necesidades socioeducativas del Ecuador. A partir de estos resultados, especialmente de los vacíos identificados, a continuación profundizamos en el sistema teórico-categorial del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano.

Enfoques teóricos y metodológicos considerados en la estructuración del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano

El perfeccionamiento de las competencias profesionales y humanas de los profesores universitarios es fundamental para mejorar su desempeño profesional académico. Estas categorías no solo reflejan el proceso, sino también los resultados que procuramos alcanzar con el modelo propuesto. Dando continuidad al tercer objetivo específico de la investigación, a continuación presentamos los fundamentos teóricos resultantes del análisis de ambas categorías.

El perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios como alternativa de profesionalización docente

Según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), de 2022, el perfeccionamiento se entiende como el proceso de hacer algo perfecto, completo o acabado, de modo que mejore su nivel de excelencia. En el ámbito educativo, el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios se refiere a un proceso orientado a mejorar sus competencias profesionales y cualidades humanas, permitiéndoles alcanzar un desempeño efectivo en sus funciones dentro de la educación superior. Este proceso implica el fortalecimiento de los conocimientos, las habilidades, los valores, las actitudes, las emociones y otras cualidades esenciales para el ejercicio de la docencia universitaria.

El perfeccionamiento profesional y humano también es resultado, ya que refleja el nivel de mejora que puede alcanzarse en el desarrollo y consolidación de las competencias profesionales y humanas del docente. Para lograr esta transformación es necesario que el proceso contemple actividades como cursos, talleres, conferencias y otros programas orientados a profundizar en contenidos disciplinarios, metodológicos, tecnológicos, investigativos y éticos, entre otros.

En el marco del proyecto de investigación, el perfeccionamiento profesional y humano lo abordamos a partir de la integración de programas y actividades en áreas que contribuyen a mejorar el desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE. El objetivo principal es mejorar ese desempeño y que impacte en la formación integral de los estudiantes, el avance del conocimiento científico y la cultura de calidad en la universidad. Para lograr esos resultados, el modelo se sustenta en criterios extraídos del análisis de esta categoría, los que organizamos según las perspectivas que se detallan en los siguientes apartados.

Profesionalización y perfeccionamiento: relación y perspectivas

Diferentes autores coinciden en que el perfeccionamiento profesional y humano está vinculado con la profesionalización docente, entendida como el desarrollo continuo de competencias que mejoran la calidad educativa. Este proceso promueve la actualización en diversas áreas, como la disciplinar, la pedagógica, la humana, la investigación y la cultura de aprendizaje permanente. Según Darling-Hammond *et al.* (2017), el perfeccionamiento debe incluir tanto la formación inicial como el desarrollo profesional continuo, acompañado de políticas educativas que respalden estas prácticas. Por su parte, Fullan (2020) destaca la importancia del liderazgo educativo como un componente esencial en la formación de los docentes, especialmente en el ámbito universitario.

Gimeno-Sacristán (2017) subraya que el perfeccionamiento, con la actualización pedagógica y la evaluación del desempeño, es fundamental para lograr una profesionalización exitosa. Hernández-Hernández (2020) agrega que este proceso no solo implica la adquisición de conocimientos, sino también un crecimiento constante en la práctica docente, con énfasis en las competencias necesarias para desarrollar las funciones y procesos propios de la educación superior.

Desde diversas perspectivas complementarias sobre la profesionalización docente, Palacios-Rodríguez y Martín-Párraga (2021) y Shubina *et al.* (2021) profundizan en la importancia de evaluar el desempeño profesional de los docentes, fomentar la innovación educativa y mejorar la calidad de la educación universitaria en ese proceso. Además, exploran las competencias necesarias para enseñar en entornos virtuales para asegurar que los docentes se adapten a la virtualidad y lograr un impacto de las tecnologías en su propio proceso de profesionalización.

Contexto latinoamericano y ecuatoriano

En América Latina, autores como Palacios-Rodríguez y Martín-Párraga (2021) analizan cómo el perfeccionamiento contribuye a la calidad educativa y fomenta la innovación. Añorga-Morales y Valcárcel-Izquierdo (1997), Añorga-Morales (2012, 2014, 2018), Díaz (2021), Valcárcel-Izquierdo y Díaz (2021), Díaz y Valcárcel-Izquierdo (2024) y Valdés-Izquierdo *et al.* (2024) coinciden en que el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios —entendido como un componente o forma de la profesionalización docente— se configura como un sistema educativo que permite a los profesores adquirir, consolidar y/o perfeccionar —de manera progresiva— los conocimientos, las habilidades, los valores, las actitudes y las emociones esenciales para mejorar su desempeño profesional. Este enfoque, según estos autores, no solo se limita a la docencia, sino que también abarca la producción, los servicios y la investigación

científica, respondiendo a los avances en ciencia, tecnología, artes y las demandas socioeconómicas.

Santos-Baranda (2005) y Collazo (2019) reconocen al perfeccionamiento profesional como un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje que se orienta a la transformación de los profesores universitarios para mejorar su desempeño de forma integral. En este proceso, consideran las demandas individuales, sociales y laborales, además de la satisfacción personal y el reconocimiento de las capacidades para mejorar profesional y humanamente.

Modelos innovadores como el planteado por Castellanos-Gómez (2013), en Venezuela, se destacan por su énfasis en una formación y perfeccionamiento docente como procesos participativos, en los que los profesores sean agentes activos en la construcción de su propio desarrollo profesional. Esta autora subraya la importancia de la autonomía docente y la colaboración en la toma de decisiones pedagógicas.

En el glosario de la teoría de educación avanzada se definen varios aspectos del perfeccionamiento profesional y humano, considerándolo como un proceso formativo inherente a la profesionalización. Según Añorga *et al.* (2010), la profesionalización abarca procesos formativos destinados a la preparación, el perfeccionamiento y la actualización del desempeño profesional y a la adquisición de competencias necesarias que no fueron alcanzadas en etapas previas.

En el trabajo *Epistemología de las ciencias de la educación médica*, Valcárcel-Izquierdo y Díaz (2021) destacan que la universidad debe atender no solo las necesidades explícitas de la sociedad, sino también identificar y abordar los problemas fundamentales de su contexto. Esto implica diseñar estrategias o modelos que fortalezcan la formación de sus recursos humanos, de modo que se asegure aprendizajes significativos que les permitan enfrentar los desafíos sociales, con un enfoque en la profesionalización como base para el desempeño profesional.

Al compartir los criterios de los autores referidos, consideramos que el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes de la UNAE debe partir del objetivo de fortalecer sus competencias y mejorar su desempeño, integrando el proceso de profesionalización académica. Esto se alinea con lo que menciona Añorga-Morales (2012), quien describe la profesionalización como un proceso que comienza con la formación escolarizada y busca la reorientación o especialización de los recursos laborales calificados. Este proceso permite alcanzar la eficiencia en el desarrollo de las competencias básicas necesarias para el modelo profesional. Por tanto, se trata de un proceso continuo que requiere el compromiso de los docentes y de las instituciones educativas, quienes deben incluir entre sus objetivos el desarrollo de profesionales altamente capacitados.

La teoría de la educación avanzada, originada en Cuba por Añorga-Morales en 1982 (Falcón *et al.*, 2019), tiene como propósito abordar las necesidades tanto de la formación básica como la especializada de los recursos humanos. A través de una atención personalizada busca atender las diferencias cognitivas y emocionales de los participantes, empleando una didáctica que promueve la independencia cognitiva, la autoestima y la reflexión habitual del pensamiento (Linares *et al.*, 2023).

En Ecuador, Lanas-Guevara *et al.* (2023) destacan la importancia histórica de la profesionalización docente en la educación superior y su vínculo con la calidad educativa. En su artículo “Análisis de tendencias históricas del proceso de profesionalización docente

del profesorado universitario en el Ecuador” profundizan en la formación y el perfeccionamiento del profesorado ecuatoriano, el rol del profesor en la sociedad del conocimiento y las perspectivas para mejorar su desempeño. En este contexto, Jaramillo-Castellón (2023) propone un modelo específico para la profesionalización de los docentes en la enseñanza del inglés.

Vinculación con los principios institucionales de la UNAE

En relación con lo anterior, entendemos que el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios debe implicar una transformación estructurada, que supone integrar actividades formativas específicas en áreas decisivas, con el fin de mejorar la calidad del desempeño profesional académico de los docentes y, de este modo, tener un impacto directo en los estudiantes. En el caso de la UNAE, lo que hemos planteado se encuentra respaldado por los principios establecidos en los documentos de la política educativa, que subrayan la necesidad de abordar las competencias pedagógicas, investigativas, tecnológicas y éticas en coherencia con el perfil académico-profesional que se espera de los docentes de la institución. Esta visión se completa con los criterios establecidos por el Caces para valorar la preparación de los docentes, en el marco del Modelo de Evaluación Externa con Fines de Acreditación para el Aseguramiento de la Calidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas (2023), y en el Modelo Genérico para la Evaluación del Entorno de Aprendizaje de Carreras de Grado (2024).

Estos documentos también destacan la importancia de considerar el desarrollo de las habilidades blandas. Estas son prácticas, actitudes y capacidades fundamentales para que los docentes puedan relacionarse e interactuar eficazmente con su entorno. Las habilidades blandas permiten la comprensión de las emociones, la toma de decisiones, el pensamiento crítico y reflexivo, así como la capacidad de enfrentar situaciones adversas. Es general, se trata de habilidades necesarias para garantizar la interacción de los docentes en sus entornos socioeducativos.

Los autores analizados ofrecen una visión integral sobre la profesionalización y su relación con el perfeccionamiento profesional y humano como una alternativa viable para el desarrollo profesional de los docentes universitarios. Reconocen que el perfeccionamiento debe fomentar su preparación y actualización, es decir, su proceso de profesionalización. Esto permite mejorar su desempeño profesional académico en sus funciones profesionales.

El análisis de la categoría *perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario* nos llevó a valorar las competencias descritas en el perfil académico-profesional del docente de la UNAE, según el Modelo Educativo-Pedagógico (2024). Este perfil plantea el desarrollo de competencias pedagógicas, investigativas, tecnológicas, éticas y de responsabilidad social, las que presentamos en el epígrafe siguiente de este libro, como parte del análisis del desempeño profesional académico esperado mediante el modelo integral. Estas competencias son esenciales para que los docentes puedan ejercer una actuación profesional y humana que impacte positivamente en la formación integral de los futuros educadores.

Como parte del análisis documental realizado, consultamos el repositorio multidisciplinario Scielo para explorar las publicaciones sobre la categoría *perfeccionamiento profesional en relación con actualización y mejora profesional* durante 2018-2024. Este

análisis arrojó 3317 publicaciones relevantes. Entre los países destacados en este ámbito se encuentran Brasil (24 %), Cuba (24 %) y Colombia (10 %). En cuanto a las áreas temáticas, la salud lideró las representaciones, seguida de la educación. Mediante un análisis bibliométrico con la herramienta VOSviewer pudimos identificar los autores con mayor impacto, cuya red se presenta en la Figura 1.

Figura 1. Red de coautorías obtenida mediante la búsqueda de la categoría de perfeccionamiento profesional



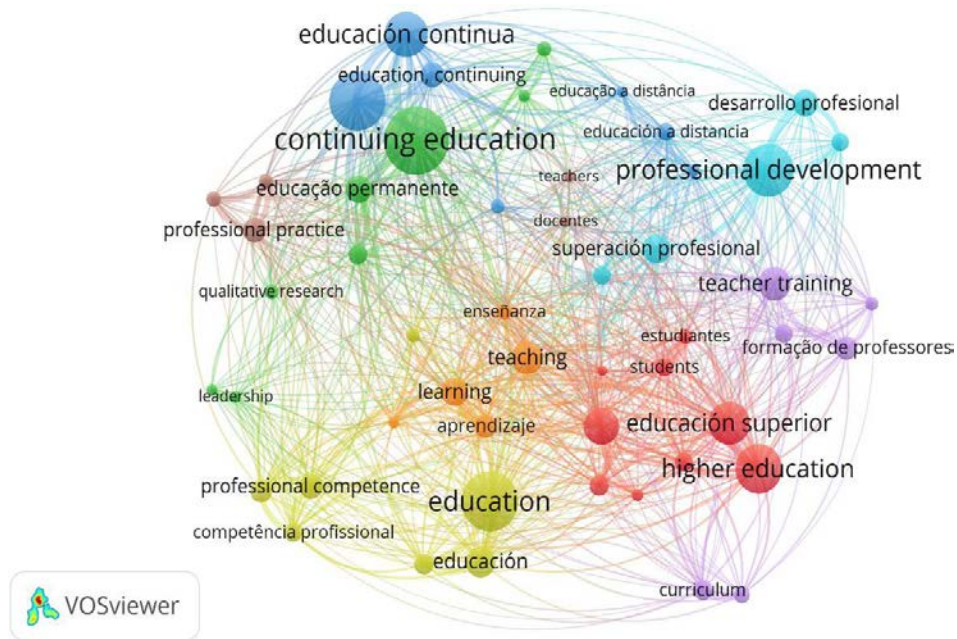
Nota. Obtenido por VOSviewer en la búsqueda en repositorio multidisciplinario Scielo.

Fuente: elaboración propia

Además, se generó un gráfico de coocurrencia de las palabras clave, el cual muestra las relaciones entre los términos en los artículos examinados que presentamos en la Figura 2. Como se puede observar, la categoría *perfeccionamiento profesional* está asociada con conceptos como *desarrollo profesional*, *educación superior*, *educación continua*, *competencias profesionales*, *desempeño profesional*, *formación de profesores*, *enseñanza-aprendizaje*, *investigación e identidad profesional*. Estos conceptos resultaron fundamentales en la elaboración del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios de la UNAE.

A partir del análisis realizado, el perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario en la UNAE se define como el proceso permanente de formación y desarrollo (profesionalización) de carácter dinámico, sistémico, articulado organizacionalmente que, con una visión ecosistémica, contribuye a que los docentes puedan, a partir de los cambios ascendentes, prepararse y actualizarse en los conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones profesionales, y otras cualidades humanas (competencias), disciplinares e interdisciplinares, asociadas con las funciones sustantivas que distinguen el perfil del docente universitario requerido en la docencia, investigación, innovación y vinculación con la sociedad. Todo ello para que alcancen el mejoramiento de su desempeño profesional académico, coherente con las demandas institucionales y socioeducativas actuales, en correspondencia con la cultura de la calidad institucional.

Figura 2. Red de correlación de las palabras clave obtenida en el análisis bibliométrico de publicaciones relacionadas con la categoría de perfeccionamiento profesional



Nota. Obtenido por VOSviewer en la búsqueda en repositorio multidisciplinario Scielo.

Fuente: elaboración propia

Este proceso-resultado, que debe estar articulado con una evaluación sistemática del desempeño y la detección anticipada de necesidades formativas, constituye el eje central del modelo integral que proponemos. Se trata de un modelo en el que ponemos énfasis en el protagonismo de los profesores universitarios, especialmente en un marco de aprendizaje reflexivo, participativo y colaborativo, como referencias para comprender y mejorar sus desempeños profesionales académicos.

El desempeño profesional académico de los profesores universitarios y su mejoramiento

En el contexto actual de la educación superior, el desempeño profesional de los profesores universitarios constituye un desafío importante, dado que la efectividad de la docencia, investigación, innovación y de la vinculación con la sociedad depende de las competencias, las cualidades y el compromiso que los docentes demuestran en sus modos de actuación profesional. En la UNAE, los retos asociados con la implementación del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano presentado exigen un análisis teórico riguroso sobre esta categoría, objeto de estudio de la investigación que desarrollamos.

Desde perspectivas diversas, el desempeño profesional puede abarcar ámbitos laborales, pedagógicos y profesionales, así como áreas específicas como en puestos de trabajo o el desempeño socialmente deseado. Este término se asocia con la capacidad, competencia, comportamiento laboral, desarrollo profesional e idoneidad. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2022), la categoría *profesional* alude a aquello relacionado con una profesión, en el que se destaca la rapidez y eficacia en la ejecución

de determinadas tareas. La integración de estas categorías nos permitió concebir el desempeño profesional como la capacidad, la competencia y el comportamiento de un individuo para ejecutar las acciones y responsabilidades propias de su profesión. De acuerdo con Añorga-Morales *et al.* (2010), el desempeño profesional es la capacidad de cumplir los deberes inherentes a una profesión.

Para un análisis más profundo de esta categoría, resultó necesario considerar los diferentes criterios teóricos que nos permitieran profundizar en su evolución y estado actual. A continuación, se presentan los principales criterios de análisis del desempeño profesional, comenzando con su evolución histórica y los enfoques contemporáneos, los cuales nos posibilitaron comprender la concepción de desempeño a lo largo del tiempo, adaptándose a los cambios sociales, educativos y tecnológicos, así como sus tendencias actuales.

Evolución histórica y enfoques contemporáneos

Los estudios sobre el desempeño profesional tuvieron un mayor desarrollo a partir de la década de los años sesenta del siglo anterior. En esa década, internacionalmente se enfatizó en la capacitación pedagógica y metodológica para los profesionales que, sin formación docente, ejercían como profesores universitarios. Posteriormente, con la expansión de las universidades y los programas de posgrado en los años noventa surgieron mayores exigencias en el desarrollo de las competencias pedagógicas y de las decisiones orientadas a la adaptación a los cambios educativos. Desde el 2000, el auge del desarrollo científico y tecnológico, la globalización y el enfoque por competencias han intensificado las investigaciones acerca del desempeño profesional académico de los profesores universitarios (Calzadilla, 2018).

En este sentido, el análisis del desempeño profesional debe considerar diversas perspectivas teóricas que han marcado su evolución y comprensión. Así, Schön (1982) introduce el concepto de *reflexión en la acción*, en el que subraya su importancia en la práctica pedagógica y su impacto directo en el desempeño profesional de los docentes. Por otro lado, Shulman (1987) aporta a esta discusión su noción de *conocimiento pedagógico contenido*, en la que destaca los conocimientos especializados necesarios para enseñar de manera efectiva, lo cual es esencial para evaluar el desempeño en el ámbito académico.

Asimismo, Santiesteban (2003) ofrece una definición más amplia de *desempeño profesional*, al describirlo como el conjunto de acciones que realiza o debe realizar un profesional para demostrar su idoneidad para resolver problemas propios de su profesión dentro de un sistema social determinado. Esta autora enfatiza en la relación existente entre el desarrollo de las competencias técnico-profesionales y el contexto social en el que se desarrolla y se desempeña el profesional.

Al analizar las perspectivas contemporáneas, específicamente del desempeño profesional de los docentes universitarios, valoramos los criterios de Darling-Hammond *et al.* (2017), Esteve-Mon *et al.* (2020) y Cruz *et al.* (2023), los que coinciden en concebir el desempeño profesional como un proceso consciente, interdisciplinario y complejo, que revela el nivel alcanzado en el desarrollo de las competencias necesarias para una actuación exitosa en la educación superior. Investigadores como Añorga-Morales (2012,

2018) y Valcárcel-Izquierdo y Díaz (2021) destacan que este desempeño incluye competencias pedagógicas, investigativas y de gestión, junto con valores, actitudes y emociones propios del rol que debe desarrollar un docente en el contexto universitario.

Santos-Baranda (2005), Añorga-Morales (2012, 2014, 2018), Lago *et al.* (2019), Díaz (2021), Díaz y Valcárcel-Izquierdo (2024) y Valcárcel-Izquierdo *et al.* (2024) aportan referentes teóricos y metodológicos sobre el desempeño profesional. Desde perspectivas diversas coinciden en que es un proceso consciente e interactivo que promueve el desarrollo de las competencias profesionales y cualidades humanas. Estas competencias aseguran un desempeño mejor en las funciones pedagógicas, investigativas y de vinculación, así como habilidades sociales y valores.

Las competencias como base de expresión del desempeño profesional académico de los profesores universitarios

González *et al.* (2020) conceptualizan las competencias como estructuras complejas que combinan atributos necesarios para enfrentar situaciones específicas. Estos atributos o componentes, según este autor, incluyen conocimientos, habilidades, valores, actitudes, aptitudes y emociones. Castellanos *et al.* (2003), por su parte, profundizan en la definición de esa categoría al plantear que:

La competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto. (p. 12)

A partir de estos enfoques, en el modelo integral que presentamos para la UNAE consideramos que el desempeño profesional académico de los profesores universitarios debe contribuir al desarrollo de las competencias profesionales y humanas necesarias para autorregular las actividades profesionales académicas que desarrollan. Estas competencias, a su vez, son esenciales para lograr que los profesores desarrollen, y demuestren en sus modos de actuación, un desempeño profesional integral como resultado. Este desempeño se refleja en la capacidad de los profesores universitarios para ejecutar su rol educativo y sus funciones académicas.

Dimensiones del desempeño profesional académico

Analizamos las funciones profesionales de los docentes universitarios de la institución en los documentos normativos de la UNAE, así como desde diferentes perspectivas teóricas, destacándose el carácter orientador de sus tareas educativas como parte del rol del profesor como educador. Según Recarey-Fernández (2004), el rol del educador es educar, lo que implica el desarrollo de tareas que se definen por su impacto directo en las esferas afectiva, cognitiva y volitiva de la personalidad del docente, al integrar no solo la construcción de los conocimientos, sino también su incidencia en la formación integral de los estudiantes.

Este rol educativo de un docente universitario no se limita a la instrucción académica, sino que implica funciones como la mediación en el aprendizaje, la promoción de la reflexión crítica y la creación de ambientes pedagógicos que favorezcan los aprendizajes significativos, entre otras funciones. El docente universitario debe actuar como una guía en el desarrollo de competencias que preparen a los estudiantes para responder a los retos sociales y profesionales implicados en su actividad profesional futura. Asimismo, requiere de habilidades colaborativas para trabajar en equipos interdisciplinarios, fomentar la investigación y diseñar estrategias que se adapten a las realidades culturales y contextuales en donde se deben desempeñar.

Como hemos referido, los principios normativos de la UNAE establecen que sus profesores universitarios deben desempeñar un papel activo como agentes de cambio en el Sistema Educativo del Ecuador. Esto incluye fomentar la innovación en los métodos pedagógicos y didácticos, fortalecer la vinculación de la universidad con la sociedad y promover el aprendizaje orientado a la resolución de problemas reales. Se trata de preparar a los futuros profesionales de la educación, no solo en términos técnico-profesionales, sino también a partir de una perspectiva ética, interdisciplinaria y transdisciplinaria que les permita adaptarse y liderar en un contexto educativo cada vez más cambiante, cuya incertidumbre y complejidad harán necesario un aprendizaje siempre continuo y más flexible.

Las definiciones analizadas sobre el desempeño profesional académico muestran una conexión estrecha con la categoría de *profesionalización docente*, lo que resulta comprensible al considerar la relación entre el perfeccionamiento profesional y humano, y el mejoramiento del desempeño profesional derivado de dicho perfeccionamiento. Añorga-Morales y Valcárcel-Izquierdo (1997) destacan tres dimensiones fundamentales en la profesionalización de todo educador que, a su vez, revelan el alcance que debe caracterizar el desempeño profesional de los docentes de la educación superior:

- **Dimensión técnica y profesional:** incluye competencias relacionadas con el contenido técnico, la experiencia profesional y el dominio del conocimiento específico de lo que se enseña y que son esenciales para transmitir constructivamente ese saber de manera efectiva.
- **Dimensión pedagógica:** se refiere al dominio de las técnicas y los procedimientos pedagógicos y didácticos que permiten promover el aprendizaje y evaluar la eficiencia del proceso educativo. Esta dimensión implica no solo saber cómo enseñar, sino también comunicarse pedagógicamente.
- **Dimensión humana:** se centra en el desarrollo integral del docente como ser humano y en fomentar un amor consciente y responsable por su labor y un compromiso ético con la formación de sus estudiantes.

Estas dimensiones, que reflejan el contenido de las actividades que son inherentes a las funciones sustantivas universitarias, se integran de manera conjunta con las dimensiones cognitiva, afectiva y volitivo-actitudinal que constituyen las esferas de la personalidad en las cuales dichas competencias se manifiestan. En su conjunto, representan la parte fundamental que hemos considerado como el ideal del desempeño profesional

académico que los docentes universitarios de la UNAE deben alcanzar. El modelo integral busca que los profesores mejoren su desempeño académico mediante el perfeccionamiento de sus competencias técnico-profesionales, pedagógicas y humanas, y que las puedan expresar mediante sus modos de actuación, a partir de la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser como ser humano, al cumplir su rol como educador. Los documentos institucionales de la UNAE respaldan este enfoque de calidad y crecimiento profesional, en los que se revela la autotransformación docente como base para transformar sus prácticas educativas en el contexto institucional.

Mejoramiento del desempeño profesional académico

En este marco, el desempeño profesional académico se erige como resultado directo del perfeccionamiento profesional y humano, y se convierte en el criterio esencial para diagnosticar las necesidades formativas de los docentes de la UNAE para su mejoramiento. En el modelo que proponemos asumimos el mejoramiento del desempeño profesional académico como un proceso integral, sistémico y gradual, en correspondencia con los planteamientos de diversos autores.

Ducónger (2019) destaca que este proceso inicia con la profesionalización y avanza continuamente hacia el mejoramiento tanto profesional como personal. Calzadilla (2018) lo concibe como un proceso y resultado que refleja el saber, saber hacer y saber ser en el contexto laboral, mientras que Díaz *et al.* (2021) lo consideran como un proceso vinculado con las funciones y rol del docente universitario. Asimismo, Díaz *et al.* (2021), Escobio (2021) y Pérez *et al.* (2022) enfatizan su carácter integral.

El modelo que presentamos en este libro integra el enfoque de transformación y autotransformación señalado por Calzadilla (2018), el que destaca la necesidad de los profesores de innovar, ajustarse a los cambios y adquirir continuamente nuevos conocimientos y competencias. Además, enfatiza que el crecimiento profesional de los profesores universitarios se debe basar en aspectos teóricos, disciplinares, pedagógicos, psicológicos, didácticos, metodológicos y tecnológicos para desarrollar habilidades investigativas, promover la autorrealización de los estudiantes y formar profesionales competentes, comprometidos con las exigencias sociales. Este enfoque es plenamente aplicable al perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE.

A partir de la consideración de estos criterios, en el modelo articulamos también las competencias previstas en el perfil académico profesional del docente universitario, planteado en el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024), para promover un desempeño profesional que trascienda los retos actuales de la educación superior y fomente una cultura de calidad institucional. El perfil académico profesional del profesor de la UNAE integra, consolida y precisa los criterios teóricos importantes analizados. De igual forma, es de destacar que en dicho perfil las competencias se organizan e integran, según su relación con los componentes de la profesión: el conocer (conocimientos), el hacer (habilidades) y el ser (valores, actitudes, emociones y otras cualidades humanas), lo que coincide con la relación que debe existir entre el saber, el hacer y el ser que se asume en el modelo presentado.

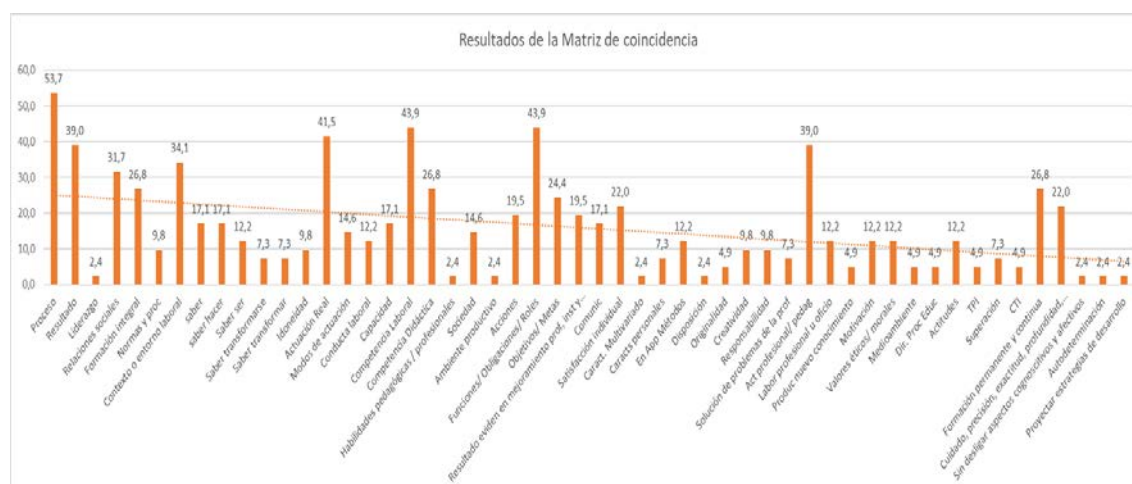
A continuación, se presentan los criterios que considera el perfil del docente UNAE:

- **Ética y referente en la formación docente:** el docente de la UNAE debe ser un referente ético tanto en su vida personal como en el ámbito de sus funciones sustantivas. Esto implica la integración de principios éticos y demás cualidades humanas en su labor docente, de investigación-innovación y vinculación, siendo un modelo para seguir para los futuros docentes del Ecuador.
- **Capacidad de identificación y transformación:** implica la capacidad para identificar problemas en el ámbito educativo y ofrecer soluciones innovadoras que promuevan procesos de formación integral. Esto implica la formulación de propuestas de proyectos de desarrollo educativo en línea con los valores personales y sociales, lo que favorece el desarrollo humano y social.
- **Dominio de metodologías didácticas y competencias:** se deben desarrollar competencias asociadas con la indagación y el dominio de metodologías didácticas para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que consoliden las competencias requeridas por los perfiles de egreso de la UNAE, tanto en programas de grado como de postgrado.
- **Conocimiento integral y pertinente:** el docente debe dominar los conocimientos científicos, educativos, humanísticos, sociales, culturales y tecnológicos de manera integral y pertinente, así como contribuir de forma crítica, reflexiva, innovadora y responsable a la reconstrucción de las realidades educativas.
- **Producción de conocimiento y actualización permanente:** implica que todos los profesores desarrollen la capacidad de generar producción científica relacionada con su campo de formación, promover su constante actualización y contribuir a la visualización como investigador.
- **Articulación de funciones sustantivas:** el docente de la institución debe validar vías para la articulación de las funciones universitarias de docencia, investigación, innovación y vinculación, lo que asegura una praxis pedagógica de alta calidad, actualizada, pertinente y socialmente responsable.

Estos criterios, como se revela, precisan competencias que coinciden, integran y/o complementan las que consideramos a partir del análisis de los documentos de la política educativa institucional y las valoraciones del presente marco teórico-conceptual. Consecuentemente, en el modelo los consideramos como criterios fundamentales en la determinación de las competencias que deben revelarse con el mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores y, también, como criterios de los instrumentos que aplicamos en el diagnóstico de las necesidades de formación para el perfeccionamiento de los profesores de la UNAE.

Al aplicar el método de matriz de coincidencia, como herramienta metodológica para analizar las definiciones de desempeño profesional aportados por los autores analizados, pudimos verificar la coherencia entre los distintos criterios considerados, lo que nos permitió establecer, como regularidad, el predominio de los conceptos: proceso, actuación real, competencia laboral, funciones/roles, actividad profesional pedagógica y formación permanente, tal como se muestra en la Figura 3.

Figura 3. Resultados de la matriz de coincidencia en el análisis de la definición de desempeño profesional



Nota. Obtenido mediante la aplicación de la herramienta matriz de coincidencia.

Fuente: elaboración propia

A partir del análisis realizado, la definición de *desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE* remite a un proceso pedagógico consciente, sistémico y complejo orientado al mejoramiento de los modos de actuación inherentes a su comportamiento, en cuanto lo cognitivo, lo afectivo y lo volitivo-actitudinal y según los tipos de contenidos que subyacen en las funciones sustantivas universitarias: técnico-profesional, pedagógico y personal en el contexto socioeducativo de la UNAE, de acuerdo con las particularidades de esas funciones y su integración inter y transdisciplinaria, así como del perfil del docente universitario que requiere la institución y la cultura de calidad que se desarrolla. El mejoramiento del desempeño profesional académico al que se aspira constituye tanto el proceso como el resultado del perfeccionamiento profesional y humano que hemos modelado.

El desempeño profesional académico que se propone mediante la implementación del modelo implica el desarrollo de las competencias técnico-profesionales propias de la especialidad, competencias pedagógicas inherentes a la labor docente, así como la formación de valores, actitudes y emociones fundamentadas en el compromiso y amor por la profesión, que definen la condición humana de dicho perfeccionamiento. Desde una perspectiva de mejora continua, el desempeño profesional académico lo consideramos el objetivo fundamental del modelo y la categoría a partir de la cual determinamos el estado inicial del desempeño de los profesores de la UNAE.

III. Metodología utilizada en el desarrollo del proyecto de investigación. Diagnóstico del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE

El análisis de los referentes teóricos sobre el perfeccionamiento profesional y humano y su relación con el desempeño profesional nos permitió construir las definiciones para este estudio. En particular, la definición de desempeño profesional académico del profesor universitario de la UNAE nos permitió evaluar el nivel de desarrollo de dicho desempeño, lo que resultó esencial para identificar las necesidades de formación de los docentes, de acuerdo con el cuarto objetivo específico del proyecto.

Paradigma, enfoque, técnicas e instrumentos utilizados en el proceso metodológico

En el proceder metodológico consideramos la naturaleza del objeto de estudio y el alcance del objetivo general del proyecto de investigación. En este sentido, aseguramos la interpretación de la realidad del contexto específico de la UNAE en cuanto el desempeño de los profesores, según las tendencias y referentes teóricos sistematizados. Para ello determinamos las necesidades de formación para el perfeccionamiento de los profesores y lograr el mejoramiento de sus desempeños profesionales académicos, acorde con las exigencias sociales e institucionales. Desde esa perspectiva, epistemológicamente la investigación la orientamos según el paradigma sociocrítico.

Los paradigmas de la investigación los concebimos como sistemas de creencias, normas y métodos que han sido compartidos por la comunidad científica y permiten orientar metodológicamente las investigaciones. Según Alvarado y García (2008), los paradigmas constituyen modelos que guían los procesos investigativos a partir de los criterios que las regulan. Deroncele (2020) considera que toda investigación debe basarse en un paradigma que guíe y fortalezca el proceso. Por eso, es importante analizar si el tema es necesario, actual, viable y aplicable, a partir de la valoración de diferentes enfoques sobre la realidad, el conocimiento y los métodos de investigación.

La selección del paradigma sociocrítico responde al carácter social de la realidad de la UNAE y al interés de reconstruirla a partir de los cambios esperados en el desempeño profesional de sus docentes. En la elaboración de dicho modelo consideramos los criterios de Alvarado y García (2008), ya que partimos de la valoración de las particularidades de esa realidad y de su sistema de relaciones, las que están en constante cambio e influenciada por los contextos culturales del Ecuador, así como de sus particularidades en los profesores de la universidad, provenientes de las diferentes regiones del país y de otras nacionalidades. La realidad que esperamos transformar no es fija ni estática; está mediada por las percepciones humanas y las interacciones sociales del personal académico y de este con los estudiantes, los directivos y toda la comunidad universitaria.

Este paradigma lo seleccionamos como sustento epistemológico de la investigación, ya que, según su alcance social y transformador, nos permitió precisar los requerimientos del perfeccionamiento de los profesores, en estrecha relación con las tendencias acerca del perfeccionamiento profesional y el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes universitarios a nivel internacional, regional y nacional. Ello nos aseguró una mayor profundidad a partir del análisis contextualizado de los resultados y la comprensión del objeto de estudio, así como ayudó a derivar significados que nos permitieron responder la interrogante científica del proyecto de investigación que desarrollamos.

Desde el paradigma sociocrítico, el conocimiento generado surgió de la necesidad de promover la autonomía racional mediante el perfeccionamiento de los profesores, proceso que procura transformar sus desempeños en el desarrollo de sus funciones sustantivas a partir del fortalecimiento de sus competencias profesionales y humanas, y de una práctica crítica y reflexiva sobre su desempeño. El modelo integral que proponemos trasciende el ámbito institucional, extendiendo su impacto al contexto socioeducativo del país al convertir a los docentes en protagonistas activos de su propio desarrollo y agentes de cambio socioeducativo.

Durante el proceso investigativo, el conocimiento se construyó de manera social, influido por las relaciones analizadas. Reconocemos que este conocimiento no es neutral, sino un reflejo de los valores, los intereses y las perspectivas particulares. Basándonos en este paradigma, asumimos el rol de agente de cambio y trabajamos para comprender y transformar las dinámicas sociales de los actores involucrados al procurar solucionar el problema científico. Según este paradigma, el objetivo no se limitó a describir o comprender la realidad, sino a proponer un modelo para la intervención y cambiarla (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018).

En correspondencia con el paradigma seleccionado, metodológicamente asumimos el enfoque mixto, dada la naturaleza del problema de investigación en el que la realidad implica aspectos o factores objetivos, medibles y cuantificables, pero también factores subjetivos determinados por las particularidades de los sujetos investigados, en cuanto sus concepciones, actitudes, entre otros criterios cualitativos. En general, en el proceso combinamos elementos esenciales de los enfoques cualitativo y cuantitativo, ya que establecimos una complementariedad entre ellos (Creswell y Creswell, 2018). Dicha complementariedad se expresó, fundamentalmente, en:

- La exploración y la comprensión, desde una mirada cualitativa, de las concepciones del desempeño de los docentes y su actuación en la práctica durante el desarrollo de sus funciones profesionales, las analizamos en estrecha relación con los datos cuantitativos sobre la prevalencia de ciertas prácticas, así como de los resultados numéricos derivados de las evaluaciones del desempeño de los profesores, según las heteroevaluaciones realizadas por sus estudiantes y la encuesta a ellos aplicada.
- La valoración integral de los resultados de la categorización de criterios cualitativos que obtuvimos y de la triangulación de los datos cuantitativos, lo que nos brindó mayor confiabilidad de los hallazgos.

- La exploración de las relaciones causales y la identificación de factores influyentes sobre las concepciones y las prácticas docentes en el desempeño profesional académico de los profesores, analizadas desde lo cuantitativo, las complementamos con las correlaciones determinadas cualitativamente, lo que nos permitió profundizar en la comprensión de los procesos subyacentes y en sus relaciones esenciales.

Esta complementariedad nos permitió inferencias científicas sólidas acerca de las particularidades del objeto de estudio de acuerdo con el problema de investigación. El proceso investigado lo examinamos holísticamente, en correspondencia con la naturaleza del objeto, en tanto logramos cuantificar las principales áreas de mejoras de los docentes en el desarrollo de sus competencias profesionales y humanas, a partir de lo cual valoramos sus posibles causas y consecuencias, y comprender las necesidades para el perfeccionamiento profesional y humano.

El enfoque mixto lo aplicamos siguiendo la combinación de los datos en las distintas etapas del proceso de investigación. Al considerar los criterios de Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018), integramos los enfoques cualitativo y cuantitativo para, apoyado en las perspectivas teóricas que analizamos, proyectar un enfoque transformador de la realidad investigada. En consecuencia, en el proceso recolectamos datos cuantitativos e información cualitativa, los que consideramos en diferentes niveles de profundidad, de acuerdo con sus relaciones, factores causales y consecuencias, de manera simultánea o en diferentes secuencias. Así, en un proceso iterativo, en algunos momentos realizamos análisis cuantitativos y cualitativos sobre los datos de ambos tipos, mientras que en otros establecimos la comparación de datos cuantitativos con las categorías cualitativas implicadas en sus manifestaciones numéricas o porcentuales.

El logro de los objetivos específicos y el desarrollo de las tareas de investigación derivadas de ellos partió del análisis detallado del problema y el establecimiento de los criterios de evaluación necesarios para abordar la situación planteada. En consonancia, realizamos una profunda revisión documental que, combinada con el análisis histórico-lógico, nos permitió profundizar en los aportes de los documentos históricos y contemporáneos que enmarcan las tendencias históricas y actuales acerca del perfeccionamiento profesional de los docentes universitarios ecuatorianos, así como de artículos científicos, libros y tesis doctorales acerca de los procesos de perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios, de su desempeño profesional académico y de su mejoramiento.

La selección de las fuentes la realizamos mediante un muestreo intencionado, para lo que consideramos su pertinencia para abordar el objetivo general de la investigación. Estas fuentes la agrupamos en cinco categorías, según su naturaleza y propósito de los análisis:

- **Normativas y resoluciones nacionales históricas:** estas normativas nos permitieron identificar los hitos y las transformaciones legales transcurridas en la profesionalización de los profesores universitarios en Ecuador, desde la colonia hasta finales del siglo XX.

- **Normativa contemporánea:** proporcionó el marco legal y político actual para el análisis, en las que se destaca el perfeccionamiento y la capacitación de los profesores universitarios como una prioridad nacional.
- **Estudios históricos sobre la formación docente en Ecuador:** permitieron realizar un análisis histórico-lógico profundo para comprender las tendencias y los desafíos en la formación y profesionalización de los docentes universitarios.
- **Documentos institucionales de la UNAE:** nos aportaron una visión integral acerca de los principios rectores y lineamientos institucionales que guían los procesos formativos inherentes a la formación de nuevos profesionales de la educación en la universidad y, en consecuencia, nos revelaron los desafíos para considerar en el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores.
- **Obras académicas y referencias internacionales:** ofrecieron perspectivas contemporáneas y comparativas sobre el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios y su impacto en el mejoramiento de su desempeño profesional académico.

Las técnicas y los métodos que utilizamos nos posibilitaron obtener algunos resultados ya analizados, como la identificación de los principales hitos y tendencias evolutivas en la formación y el perfeccionamiento de los profesores universitarios ecuatorianos, así como las regularidades y desafíos de la UNAE en cuanto al desempeño profesional académico que se requiere institucionalmente. De igual forma, a partir de la combinación de estas técnicas y métodos precisamos los enfoques teóricos y metodológicos fundamentales que consideramos en el modelo integral propuesto, sobre la base de los resultados y las posiciones teóricas internacionales, regionales y nacionales analizadas.

El análisis documental lo enfocamos en la identificación de los principios, valores, lineamientos, conceptos y criterios metodológicos planteados en los diferentes documentos. En el proceder metodológico incluimos las etapas metodológicas:

- **Selección de documentos y fuentes:** primeramente, definimos los textos oficiales, artículos y demás materiales relevantes para asegurar una representación integral, a partir de la consideración de su actualidad y/o pertinencia en cuanto al perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios y, en particular, para el de los profesores de la UNAE.
- **Codificación inicial:** realizamos una lectura exploratoria que nos permitió identificar las ideas recurrentes relacionadas con las competencias profesionales y humanas que deben caracterizar el desempeño profesional académico de los profesores en la educación superior, según sus particularidades en el contexto universitario de la UNAE. Estas ideas fueron organizadas de manera preliminar mediante códigos específicos.
- **Análisis categorial:** los códigos identificados fueron agrupados en tres categorías principales. A saber: competencias de carácter cognitivo, de carácter afectivo y de carácter volitivo-actitudinal. Cada categoría fue desglosada en otras más

específicas relativas a la naturaleza de su contenido en competencias técnico-profesionales, pedagógicas y humanas, lo que se corresponde con los análisis y enfoques teórico-conceptuales que consideramos en la investigación.

- **Contextualización:** profundizamos en el análisis de los contenidos en función de las demandas específicas del contexto socioeducativo de la UNAE y las necesidades contemporáneas de la Educación Superior del Ecuador, a partir de la consideración de los marcos normativos institucionales.
- **Validación cruzada:** los resultados del análisis de los documentos rectores de la política educativa de la UNAE los contrastamos con estudios previos y marcos teóricos relevantes, lo que nos permitió asegurar una mayor coherencia metodológica y validez de las interpretaciones.

El análisis de contenido se centró en los reportes de evaluación del desempeño profesoral del personal académico correspondientes al segundo semestre de 2022 y al segundo semestre de 2023. Específicamente, se empleó un análisis cuantitativo de contenido de los resultados de la heteroevaluación realizada por los estudiantes, a partir de los cuestionarios aplicados por la Dirección de Selección, Formación y Evaluación del Personal Académico de la UNAE en cada caso. Dichos cuestionarios consideran los criterios relacionados con la planificación, la evaluación, la innovación pedagógica, el acompañamiento al estudiante y los aspectos actitudinales. En el capítulo siguiente, al analizar los resultados del diagnóstico, presentamos tablas que agrupan los indicadores evaluados y la proporción de los docentes que presentan áreas de mejora en cada uno de esos períodos, por lo que no reproducimos los instrumentos.

El análisis de documentos y el análisis de contenido nos permitieron determinar los criterios de valor en la profundización teórica y metodológica acerca del deber ser del perfeccionamiento profesional y humano y del desempeño profesional académico de los docentes universitarios. Es así como el análisis integrador de los resultados de estas técnicas fue de gran valor en un primer acercamiento a las necesidades de perfeccionamiento del personal académico de la institución, pero también en la valoración de los enfoques de la modelación, como método para proyectar el modelo como la alternativa del perfeccionamiento que proponemos.

Los resultados del análisis de contenido los complementamos con las consideraciones de una muestra de directores de carreras y áreas académicas, ofrecidas a partir de una entrevista, así como de los criterios de los docentes mediante una encuesta que aplicamos a una muestra aleatoria de ellos.

Estos instrumentos y el resto de los que utilizamos en el diagnóstico se diseñaron según las dimensiones, subdimensiones e indicadores derivados de la operacionalización de la categoría *desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE* que presentamos en el capítulo siguiente.

La entrevista a los directivos nos permitió indagar acerca de sus criterios sobre el desempeño profesional académico de los profesores a su cargo y sus principales potencialidades y limitaciones, los principales desafíos de esos docentes para lograr una verdadera integración de la investigación, la innovación y la vinculación con la docencia.

Así como las estrategias o acciones que consideran que deben priorizarse para superar las áreas de mejoras.

La encuesta a los docentes contó con la participación de los profesores seleccionados según el total de ellos en cada una de las carreras presenciales y en línea. En el cuestionario que aplicamos indagamos sobre sus criterios en relación con sus desempeños profesionales, los principales desafíos docentes, sus percepciones acerca de fortalezas reconocidas por los estudiantes, sus valoraciones sobre la dimensión humana de sus desempeños, así como sus criterios sobre la necesidad e importancia de un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano para los profesores en la UNAE.

Aunque contábamos con los resultados de las heteroevaluaciones del desempeño profesional de los profesores en el segundo semestre de los años 2022 y 2023, resultó oportuno profundizar en el diagnóstico de sus potencialidades y necesidades, en función de las competencias requeridas para un desempeño profesional académico acorde con la definición construida. Para ello, se aplicó una encuesta a los estudiantes, mediante la cual, al finalizar una clase, pudieron valorar en tiempo real el desarrollo profesional de su docente. El cuestionario incluyó ítems vinculados con la planificación, la ejecución y la evaluación de la clase, así como con el vínculo pedagógico establecido y la percepción del crecimiento profesional del docente. El contenido del cuestionario está incluido en la tabla que presenta los resultados de este instrumento, en el capítulo correspondiente al análisis del diagnóstico.

Como referimos, además de las técnicas que hemos descrito, en el desarrollo del proyecto de investigación utilizamos métodos teóricos, dada su relevante función gnoseológica. Desde el momento en que identificamos la problemática en la práctica y generamos el problema científico, utilizamos métodos teóricos. Los empleados y referidos en la “Introducción” (análisis histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo, la sistematización, el enfoque sistémico-estructural-funcional y la modelación) nos facilitaron la interpretación de los datos, la identificación de las relaciones esenciales, la organización del sistema conceptual y la estructuración del modelo integral que proponemos para su implementación en la UNAE.

Los datos que obtuvimos mediante los instrumentos correspondientes a las técnicas empíricas se procesaron de manera cuantitativa a partir del empleo del análisis porcentual para identificar frecuencias, tendencias y patrones asociados con el desempeño profesional académico de los profesores. Los resultados fueron triangulados con la información cualitativa, lo que permitió una visión integradora del objeto de estudio. La información cualitativa la analizamos a través de procesos de categorización, para lo que segmentamos la información según las dimensiones derivadas de la operacionalización.

Procedimiento seguido en el proceso de diagnóstico del desempeño profesional académico de los docentes de la UNAE

El diagnóstico del desempeño profesional académico de los docentes de la UNAE comenzó con un análisis del contexto investigativo y las funciones universitarias de los docentes. Este acercamiento, descrito en la “Introducción” y en el primer capítulo de este libro, incluyó la caracterización de la UNAE, las tendencias históricas de la formación y perfeccionamiento docente en Ecuador y las políticas institucionales.

Se definieron como unidades de análisis a todos los profesores universitarios, así como su sistema de relaciones con los estudiantes, coordinadores y directores de carrera u otras áreas vinculadas con la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación social. En este proceso seleccionamos muestras representativas para diagnosticar el desempeño profesional académico de los docentes. Las muestras y tipo de muestreo de cada instrumento se resumen en el Tabla 1.

Tabla 1. Muestras y tipo de muestreo utilizados en la aplicación de los instrumentos de investigación

Tipo de instrumento	Población	Muestra	Tipo de muestreo	% de muestra	Observaciones
Heteroevaluación 2022-II	167 profesores (carreras presenciales)	No aplica	Censal	100 %	Se analizó el 100 % de los profesores evaluados por los estudiantes.
Heteroevaluación 2023-II	184 profesores (presenciales) y 17 (en línea)	No aplica	Censal	100 %	Incluye la evaluación de total de profesores de carreras presenciales y en línea.
Encuesta a estudiantes tras una clase	3669 estudiantes	330 estudiantes	Aleatorio simple	9.0 %	Selección aleatoria según un día y horario de clases escogido al azar.
Encuesta a profesores	205 profesores	30 profesores	Estratificado aleatorio	14.6 %	Selección considerando proporciones por modalidad y carreras.
Entrevista a directivos	7 directores de carrera y 5 directores de áreas	4 directores de carrera, 2 de áreas	Intencional	50.0 %	Selección según carreras y áreas con mayores aspectos a mejorar.

Fuente: elaboración propia

Seguidamente procedimos a organizar el proceso de operacionalización de la categoría *desempeño profesional académico*, como objeto de estudio de la investigación. La operacionalización constituye un proceso en el que a una categoría o variable teórica se le encuentran los criterios empíricos que permiten su valoración-evaluación en la práctica, es decir, cuando se le determinan los indicadores verificables en ítems o equivalentes (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018). Para la sistematización y el seguimiento metodológico, la categoría *desempeño profesional académico* se operacionalizó en tres dimensiones: cognitiva, afectiva y volitiva-actitudinal. Estas dimensiones reflejan las esferas de la personalidad que median en el comportamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE en el ejercicio de sus funciones sustantivas.

Como se ha referido, las dimensiones y subdimensiones consideradas se corresponden con la integración de los resultados del análisis teórico y los criterios del perfil académico-profesional del Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024), organizados en conocimientos (conocer), habilidades (hacer) y valores, actitudes y emociones (ser). En dicha tabla se incluye el alcance y las particularidades con que analizamos cada dimensión y subdimensión del desempeño profesional académico. No obstante, conviene ratificar el rasgo distintivo de cada una de ellas:

- **Dimensión cognitiva:** refiere el dominio de conocimientos y habilidades tanto en la especialidad como en lo pedagógico, así como las competencias investigativas y de vinculación que sustentan su gestión del aprendizaje.
- **Dimensión afectiva:** se centra en el impacto emocional del docente y en sus relaciones interpersonales, particularmente en el ejercicio de su rol formativo y su capacidad para integrar valores, emociones y habilidades no cognitivas.
- **Dimensión volitiva-actitudinal:** comprende las actitudes y comportamientos profesionales y humanos, donde se articulan los saberes, las habilidades y los valores en función de la formación integral de sus estudiantes.

Estas dimensiones las valoramos en relación con tres subdimensiones que definen el contenido fundamental del desempeño del profesor universitario de la UNAE en el desarrollo de sus funciones sustantivas universitarias:

- **Técnico-profesional:** se asocia con el dominio del saber disciplinar y la actuación profesional correspondiente en la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación social, desde la especificidad del campo educativo en la UNAE.
- **Pedagógica:** refiere el desarrollo de las competencias pedagógicas, didácticas, curriculares y metodológicas que inciden en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y su pertinencia en el contexto universitario.
- **Personal:** se enfoca en el componente humano del docente, entendido como formador de formadores, donde convergen la vocación, el compromiso ético y el amor por su tarea educativa. Estas dimensiones y subdimensiones nos permitieron una mirada integradora del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE.

Estas dimensiones y subdimensiones nos permitieron una mirada integradora del desempeño profesional académico de los docentes de la UNAE. En correspondencia con lo anterior, la operacionalización de la categoría se concretó en un sistema de indicadores organizado en torno a las tres dimensiones definidas: técnico-profesional, pedagógica y personal, las cuales se expresan en los planos cognitivo y afectivo del desempeño. En el plano cognitivo, los indicadores se orientan al dominio, actualización e integración de los conocimientos disciplinares y pedagógicos, su articulación con la investigación y la vinculación con la sociedad, así como a la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje desde enfoques inter y transdisciplinarios.

En el plano afectivo, se consideran aquellos aspectos vinculados con el ser del docente, entre ellos la calidad de las relaciones interpersonales, el compromiso ético, la responsabilidad, la reflexión sobre la práctica pedagógica y la creación de ambientes de aprendizaje inclusivos, respetuosos y formativos. La dimensión volitiva-actitudinal, que comprende las actitudes y comportamientos profesionales y humanos del docente, donde se articulan los saberes, las habilidades y los valores en función de la formación integral de los estudiantes, se expresa en la coherencia entre el decir y el hacer, el compromiso con su labor formativa, la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones

y la disposición para la mejora continua de su práctica profesional. De este modo, los indicadores definidos permiten valorar de manera integral el nivel de desarrollo del desempeño profesional académico en el contexto institucional.

Las dimensiones y subdimensiones descritas nos permitieron lograr una mirada integradora del desempeño profesional académico de los docentes de la UNAE, fundamentalmente a partir del proceder metodológico mixto, en el que combinamos el análisis de los resultados cuantitativos mediante porcentajes o frecuencias, con la información cualitativa derivada del análisis por categorías según las dimensiones definidas para determinar factores influyentes y consecuencias. De esta forma pudimos establecer patrones en el desempeño profesional de los docentes a partir de una comprensión integral y más profunda del estado del objeto de estudio. Esta combinación metodológica nos facilitó el proceso de recolección y análisis de datos y establecer relaciones entre los aspectos teóricos del modelo institucional y la práctica docente, todo lo cual nos permitió establecer relaciones causales y valorar las implicaciones prácticas de las necesidades y fortalezas detectadas, así como poder proponer las acciones de mejora que consideramos en la elaboración del modelo integral propuesto.

IV. Análisis de los resultados del diagnóstico de los niveles de desempeño profesional académico de los profesores

A continuación, presentamos los resultados de la aplicación de las técnicas, métodos e instrumentos referidos en el capítulo anterior.

Resultados de las evaluaciones del desempeño de los profesores según la heteroevaluación de sus estudiantes

El análisis cuantitativo de contenido se centró en los criterios emitidos por los estudiantes al evaluar el desempeño profesional de sus profesores a través de los instrumentos aplicados. Los resultados de las preguntas incluidas en los instrumentos los examinamos en función de los indicadores que derivamos de la operacionalización de la categoría *desempeño profesional académico*.

Los resultados de este procedimiento se presentan a partir de las frecuencias obtenidas para cada profesor. El análisis se realizó según las respuestas de los estudiantes a las preguntas de los instrumentos aplicados durante el segundo semestre de 2022 y el segundo semestre de 2023. En particular, se identificaron los criterios en los que los docentes obtuvieron evaluaciones inferiores a un desempeño excelente (menor a 95), ya que representan aquellos en los que los valoraron con determinadas áreas de oportunidades de mejoras.

Resultados evaluativos de los profesores en el período académico del segundo semestre de 2022

El análisis de los resultados del segundo semestre de 2022 nos proporcionó una visión inicial sobre el desempeño profesional académico de los docentes. Esta evaluación cubrió diversas dimensiones, relacionadas con la docencia y el cumplimiento del resto de las funciones sustantivas, lo que nos permitió identificar las tendencias para las áreas de mejora fundamentales a considerar.

En la Carrera de Educación Básica, la mayoría de los docentes obtuvo resultados excelentes, particularmente en aspectos como la comprensión de las diferencias individuales, la flexibilidad en el uso de medios para tareas y la comunicación respetuosa con los estudiantes. Sin embargo, se identificaron áreas para mejorar como la contribución a los trabajos de fin de ciclo y la implementación de las estrategias de evaluación formativa.

Por su parte, los resultados de la Carrera de Educación en Ciencias Experimentales y Naturales evidencian aspectos para fortalecer en indicadores como el uso de estrategias y recursos virtuales y la retroalimentación oportuna. Las limitaciones en la actualización bibliográfica y en la promoción de la reflexión crítica sobre el aprendizaje también fueron señaladas por los estudiantes, quienes destacaron la contribución de sus

profesores a los trabajos de fin de ciclo y su comprensión de las diferencias individuales de los estudiantes.

En la Carrera de Educación Intercultural Bilingüe se identificaron los aspectos para fortalecer en el uso de las estrategias evaluativas, la retroalimentación y la integración de recursos pedagógicos actualizados. Además, los estudiantes consideraron que sus docentes deben potenciar la reflexión sobre su aprendizaje y mantener una comunicación más efectiva y respetuosa.

En la Carrera de Educación Especial, los resultados también señalaron ámbitos con potencial de desarrollo en el uso de estrategias virtuales y la evaluación formativa. El contenido técnico de las asignaturas, la atención a las necesidades de los estudiantes y las limitaciones en el empleo de guías de autoaprendizaje fueron identificados por los estudiantes como aspectos en proceso de consolidación. Por su parte, en la Carrera de Educación Inicial, a pesar de un desempeño mayormente positivo en la mayoría de los indicadores, se evidenció la necesidad de potenciar la retroalimentación académica y el uso de recursos actualizados.

En la Carrera de Pedagogía de los Idiomas, la mayoría de los docentes obtuvo calificaciones destacadas en casi todos los indicadores, destacándose por su manejo de la virtualidad y el respeto hacia los estudiantes. No obstante, la promoción de la investigación y el análisis de problemáticas relacionadas con las asignaturas se identificaron como áreas de oportunidades para su fortalecimiento. Los resultados de la Carrera de Pedagogía de las Artes y las Humanidades también reflejaron un nivel satisfactorio, especialmente en la creación de entornos de aprendizaje autónomos y colaborativos. Sin embargo, algunos retos fueron identificados en la autorregulación del aprendizaje y la flexibilidad en el uso de medios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

En general, los resultados muestran que los profesores de la UNAE enfrentaron desafíos en áreas importantes al culminar ese período académico, como la investigación formativa, el uso de estrategias y herramientas virtuales, el desarrollo de la evaluación formativa, la retroalimentación oportuna y el uso de bibliografía actualizada. Si bien las dificultades no superaron el 50 % en ningún indicador, las áreas de mayor incidencia requieren una atención especial.

En la Tabla 2 se resumen los resultados de la heteroevaluación docente del segundo semestre (SII2022) del total de profesores evaluados. Se expone una clasificación de los indicadores según los criterios con mayores requerimientos de atención o desarrollo en el ámbito del desempeño profesional académico.

Tabla 2. Clasificación de los retos identificados en cada indicador respecto al total de profesores evaluados en IIS2022

Indicador	Total profesores evaluados	Total profesores con aspectos a fortalecer	Porcentaje con aspectos a fortalecer	Nivel de dificultad
1.1 Plantea situaciones educativas	167	17	12.6	Moderada
1.2 Considera necesidades de aprendizaje	167	15	11.8	Moderada

1.3 Trabajos de fin de ciclo	167	52	40.9	Significativa
2.1 Socializó el sílabo	167	52	40.9	Significativa
2.2 Evaluación formativa	167	52	40.9	Significativa
2.3 Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación	167	16	12.6	Moderada
2.4 Evaluación basada en resultados	167	52	40.9	Significativa
2.5 Fomenta la investigación	167	17	13.4	Moderada
2.6 Conocimiento del contenido	167	52	40.9	Significativa
2.7 Retroalimentación adecuada	167	52	40.9	Significativa
2.8 Uso de bibliografía y recursos	167	52	40.9	Significativa
3.1 Estrategias virtuales variadas	167	52	40.9	Significativa
3.2 Uso pedagógico de recursos virtuales	167	52	40.9	Significativa
4.1 Estrategias de autorregulación	167	10	7.9	Moderada
4.2 Guías para el autoaprendizaje	167	52	40.9	Significativa
4.3 Procesos de reflexión sobre el aprendizaje	167	52	40.9	Significativa
5.1 Diferencias individuales	167	17	13.4	Moderada
5.2 Comparte materiales	167	17	13.4	Moderada
5.3 Flexibilidad en la entrega de tareas	167	17	13.4	Moderada
5.4 Comunicación efectiva y respetuosa	167	17	13.4	Moderada

Fuente: elaboración propia

A pesar de los logros en diversas áreas, los resultados revelaron la necesidad de abordar aspectos como la enseñanza en entornos virtuales y la actualización de recursos pedagógicos. Ello nos orientó a considerar la personalización de las actividades de perfeccionamiento profesional de los docentes, por lo que en el modelo integral consideramos las necesidades específicas de las carreras.

En el análisis de la heteroevaluación de los estudiantes, para lograr mayor profundidad de análisis, valoramos los resultados de acuerdo con las tres dimensiones que definen dicho desempeño: la cognitiva, la afectiva y la volitiva-actitudinal. Estas fueron consideradas integralmente según las subdimensiones derivadas de la operacionalización realizada, lo que nos permitió una comprensión más detallada y contextualizada del quehacer docente y sus implicaciones en el proceso formativo estudiantil.

- **Dimensión cognitiva (saber y saber hacer):** en esta dimensión, los desafíos más relevantes se relacionaron con el fomento de la investigación, el uso de bibliografía y recursos actualizados y la evaluación formativa. La promoción de la investigación asociada con las limitaciones en la enseñanza de la investigación son áreas de mejora que nos refirieron la necesidad de continuar fortaleciendo el desarrollo de las competencias investigativas en los profesores. El uso limitado de bibliografía y recursos actualizados también constituyó un área a potenciar. Otros ámbitos con posibilidades de fortalecimiento se localizaron en el desarrollo de las competencias asociadas con la evaluación formativa y la promoción de entornos de aprendizaje adecuados a las necesidades de los estudiantes.
- **Dimensión afectiva (saber ser):** las áreas de oportunidad más significativas las encontramos en la retroalimentación, la comprensión de las diferencias individuales y la flexibilidad en la entrega de tareas. Además, las limitaciones en cuanto a la adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes nos revelaron una oportunidad para fortalecer la empatía docente. Estas áreas invitan a que continuemos trabajando por enfoques más inclusivos y personalizados que contribuyan al bienestar emocional de los estudiantes.
- **Dimensión volitiva-actitudinal (saber, saber hacer y saber ser):** en esta dimensión se destacaron —como criterios a continuar fortaleciendo— el cumplimiento de los encuentros sincrónicos, la promoción de la autorregulación del aprendizaje y los procesos de reflexión sobre el aprendizaje. De igual forma, los procesos de autoevaluación mostraron oportunidades de mejora en la integración de una actitud proactiva hacia la mejora continua por parte del personal académico de la UNAE.

Los resultados que analizamos revelan que, aunque existieron áreas satisfactorias en el desempeño profesional académico de los docentes, también persistieron los desafíos significativos que requieren atención a partir del modelo que proponemos. Las zonas de oportunidad que identificamos en la dimensión cognitiva, afectiva y volitiva-actitudinal nos permitieron comprender cómo los profesores pueden continuar perfeccionando su labor educativa, fundamentalmente a partir de una mayor y eficiente integración de las funciones sustantivas universitarias. Estas áreas de oportunidad no solo las referimos como mejoras individuales de los profesores, sino también desde un enfoque integral que considere las condiciones específicas de la institución y, en particular, de las especificidades de las carreras.

Resultados evaluativos de los profesores en el período académico del segundo semestre de 2023

El análisis de la heteroevaluación de los estudiantes a sus docentes durante el segundo semestre de 2023 nos reveló patrones interesantes sobre el desempeño profesional académico de los 184 docentes de las carreras presenciales y los 17 docentes de las carreras en otras modalidades. A partir de los datos que obtuvimos integralmente en ambas modalidades y del análisis porcentual por carrera pudimos determinar las

fortalezas y las áreas de mejora, lo que nos permitió valorar el estado del desempeño profesional académico en ese período académico y compararlo con el del segundo semestre de 2022.

El promedio general de calificación en la UNAE fue de 92.52 puntos, lo que muestra un incremento discreto en comparación con el promedio del semestre analizado (91.84). Si bien este es un indicador positivo, es importante señalar que algunas carreras muestran ciertas disparidades, con promedios inferiores en Pedagogía de las Artes y Humanidades (89.56) y Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros (88.75).

En la Carrera de Educación Básica, los profesores alcanzaron un desempeño satisfactorio con 91.16 puntos como promedio, destacándose en la comprensión de las diferencias individuales de los estudiantes y en la comunicación efectiva. No obstante, áreas como el diseño de aulas virtuales (90.54), la retroalimentación adecuada (90.65) y las habilidades socioemocionales en las relaciones interpersonales (90.78) fueron considerados por debajo de 95 puntos. Por su parte, en la Carrera de Educación en Ciencias Experimentales, con un promedio de 93.90, los docentes sobresalieron en la implementación de estrategias pedagógicas y en el dominio de los contenidos propios de las asignaturas. Sin embargo, la retroalimentación oportuna y el uso de estrategias de evaluación formativa resultaron áreas para mejorar. El indicador con resultados menos satisfactorio corresponde al reconocimiento de las situaciones del contexto socioeducativo en la docencia.

La Carrera de Educación Especial, con un promedio general de 92.94 puntos, muestra fortalezas en el acompañamiento tutorial y en la interacción efectiva con los estudiantes. A pesar de ello, observamos áreas para continuar potenciando, como el fomento de la reflexión durante la práctica preprofesional (93.78). Los resultados de la Carrera de Educación Inicial, con un promedio general de 92.76 puntos, revelaron la capacidad de los docentes para implementar estrategias pedagógicas innovadoras y fomentar el aprendizaje autónomo. Sin embargo, indicadores como la retroalimentación adecuada (92.18), el diseño de aulas virtuales (92.13) y las habilidades socioemocionales (92.4) refirieron la necesidad de ser fortalecidos.

En la Carrera de Educación Intercultural Bilingüe, con un promedio de 89.80 puntos, se identificaron áreas de mejora en el uso de estrategias evaluativas y en la planificación curricular. La integración de competencias pedagógicas digitales es un indicador con posibilidades de mejoras, en particular en lo relacionado con la gestión de las aulas virtuales (88.96), así como en el reconocimiento de sistemas socioeducativos (88.62). Los resultados de la Carrera de Pedagogía de las Artes y Humanidades, con un promedio de 89.56 puntos, presentó áreas para fortalecer en lo relativo a la autorregulación del aprendizaje virtual (89.21) y a la flexibilidad en la gestión de tareas estudiantiles (89.24).

La Carrera de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros, con un promedio general de 88.75 puntos, reveló que los docentes tuvieron retos importantes al culminar el semestre académico, particularmente en el diseño de aulas virtuales (87.65), la retroalimentación académica (87.42) y la orientación en las prácticas preprofesionales (86.31). Estos desafíos nos orientaron a considerar la atención al desarrollo de alternativas pedagógicas y de tutorías en el modelo integral, de modo que se logren mejores experiencias de aprendizaje en los estudiantes.

Los resultados de la heteroevaluación del segundo semestre de 2023 reflejan un desempeño académico generalmente satisfactorio, aunque con áreas para mejorar como la retroalimentación oportuna, el uso de competencias digitales y el diseño de aulas virtuales. Dichos resultados, por indicadores, los presentamos en la Tabla 3.

Tabla 3. Resultados de heteroevaluación. Promedio general por pregunta en el segundo semestre del 2023 (IIS2023)

Pregunta	Promedio de puntaje /100
1.1.01. Contribuye al reconocimiento de situaciones, procesos y sistemas educativos, considerando el eje integrador y el núcleo problémico.	91.56
1.1.02. Aborda los contenidos desde los enfoques inter, multi y transdisciplinarios en relación con las situaciones, procesos y sistemas educativos.	91.57
1.2.01. Elabora el sílabo teniendo en cuenta los contenidos mínimos, los resultados de aprendizaje de la asignatura, las unidades de formación, los núcleos problémicos y los ejes integradores.	91.8
1.2.02. Desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje en correspondencia con el sílabo, realizando ajustes curriculares en función del logro de los resultados de aprendizaje.	91.72
1.2.03. Demuestra dominio de los contenidos de las asignaturas impartidas.	92.43
1.2.04. Brinda retroalimentación adecuada y oportuna de las tareas y actividades realizadas por los estudiantes.	91.18
1.2.05. Utiliza o propone bibliografía, bases de datos y recursos actualizados, disponibles en el Repositorio UNAE, para el desarrollo de la asignatura.	91.58
1.2.06. Guía y acompaña el proceso educativo de los estudiantes desde su labor tutorial como docente.	91.44
1.2.07. Elabora y comparte guías para el desarrollo de actividades de autoaprendizaje con una adecuada base orientadora.	91.61
1.2.08. Propicia que los estudiantes desarrollen su capacidad imaginativa, creativa, emprendedora, a través de recursos educativos innovadores.	91.71
1.3.01. Diseña aulas virtuales que apoyan el proceso de enseñanza- aprendizaje, potenciando la participación de los estudiantes.	91.15
1.3.02. Utiliza estrategias que fomenten el trabajo autónomo y colaborativo, mediante actividades presenciales y virtuales.	91.79
1.4.01. Promueve mecanismos y participa en espacios orientados a la mejora continua que responden a su práctica educativa.	91.74
1.5.01. Evidencia habilidades socioemocionales en las relaciones interpersonales (toma de decisiones, manejo de estrés, trabajo en equipo, resolución de conflictos, empatía)	91.49
1.5.02. Demuestra un comportamiento ético en los diferentes escenarios educativos (asistencia, puntualidad, respeto, honestidad, solidaridad, resiliencia)	92.47

Fuente: elaboración propia

Al organizar las principales dificultades y tendencias del desempeño de los docentes —según las dimensiones cognitiva, afectiva y volitiva-actitudinal— nos resultó oportuno seguir la lógica de la información resultante del análisis de contenido de las heteroevaluaciones del segundo semestre de 2022. Clasificamos las dificultades de los docentes por niveles de incidencia, lo que nos facilitó la identificación de las áreas que requieren mayor atención en el modelo integral.

- **Dimensión cognitiva (saber y saber hacer):** los resultados evidenciaron varias áreas de mejora. Uno de los principales retos identificados estuvo en el diseño de aulas virtuales. Asimismo, se identificó una promoción aún limitada de la investigación formativa, en el uso de bibliografía y recursos actualizados y en la retroalimentación oportuna.
- **Dimensión afectiva (saber ser):** los resultados señalaron algunos aspectos que requieren atención para favorecer una mejor interacción docente-estudiante. Las habilidades socioemocionales, como la empatía, el manejo del estrés y el trabajo en equipo, obtuvieron calificaciones moderadas, con un promedio de 91.49. De igual forma, se observaron desafíos relacionados con la comprensión de las diferencias individuales, lo que refleja limitaciones en la capacidad de adecuación del proceso docente ante la diversidad del aula. En lo referente a la flexibilidad y el respeto en la interacción, algunas carreras con contextos más diversos reportaron promedios inferiores al promedio general, lo que nos indicó la necesidad de continuar promoviendo el desarrollo de prácticas inclusivas y sensibles a las distintas realidades del estudiantado.
- **Dimensión volitiva-actitudinal (saber, saber hacer y saber ser):** los resultados nos sugirieron aspectos que pueden mejorarse para favorecer una formación más integral. Uno de ellos es la promoción de la autorregulación del aprendizaje, donde observamos una presencia limitada de estrategias orientadas a fomentar la autonomía estudiantil. Los procesos vinculados con la reflexión crítica también mostraron espacio de fortalecimiento.

Al comparar los resultados de la heteroevaluación de los profesores universitarios de la UNAE en los semestres de 2022 y 2023 observamos tendencias consistentes en las áreas de mejoras. En ambas evaluaciones, las áreas que deben consolidarse mediante el modelo se concentran en el uso de estrategias virtuales, la retroalimentación oportuna, el fomento de la investigación y la enseñanza de la investigación, así como la integración de bibliografía y recursos actualizados. Estas impactan principalmente en la dimensión cognitiva, pero también tienen repercusiones en la afectiva y volitiva-actitudinal.

Aunque los resultados generales de 2023 reflejan una leve mejoría respecto al 2022, persistieron desafíos que afectaron el desempeño de los docentes. Esto nos ratificó la necesidad de un enfoque integral y diferenciado en los programas de perfeccionamiento a incluir en la estrategia de implementación del modelo integral. En ese sentido, consideramos importante priorizar acciones que:

- Fortalezcan el uso pedagógico de los recursos tecnológicos.
- Promuevan la investigación y el fomento de la investigación formativa.
- Perfeccionen los procesos de evaluación.
- Desarrollen competencias socioemocionales, actitudes y habilidades blandas en los docentes para asegurar un mayor equilibrio en las tres dimensiones.

Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores tras la culminación del proceso de enseñanza-aprendizaje de una clase (noviembre de 2024)

Se aplicó la encuesta a 660 estudiantes seleccionados aleatoriamente de los paralelos de todas las carreras presenciales que culminaron clases en un día específico de la semana, en una hora determinada de la sesión matutina y otra de la sesión de la vespertina. Esta muestra nos permitió evaluar a 65 profesores, consecuentemente elegidos aleatoriamente entre los 205 que se desempeñaban en la UNAE durante el segundo período académico de 2024. Los resultados, que resumimos en la Tabla 4, nos proporcionaron información valiosa sobre las fortalezas y las áreas de mejora en el desempeño profesional académico de los docentes universitarios de la institución.

Tabla 4. Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes al culminar el proceso de enseñanza-aprendizaje de una clase (noviembre 2024)

Criterio	Pregunta del cuestionario	Logrado (%)	Parcialmente logrado (%)	No logrado (%)	Con aspectos para fortalecer (%)	Observaciones relevantes, según el criterio de los estudiantes
Modos de actuación del profesor	Dominio conceptual y práctico en los contenidos específicos de su asignatura	81.7	16.8	1.5	18.3	El alto dominio considerado refleja la preparación técnica de los docentes en su campo de formación.
	Establecimiento de relaciones interdisciplinarias	75.6	22.7	1.7	24.4	Necesidad de continuar fortaleciendo la integración de conocimientos inter y transdisciplinarios.
	Uso de ejemplos actualizados y relevantes para facilitar la comprensión	79.7	18.6	1.7	20.3	Se requiere fortalecer la actualización constante de los recursos y los contenidos.
	Inclusión de métodos o procedimientos de investigación	75.9	22.1	2.0	24.1	Se debe continuar potenciando la orientación hacia la investigación aplicada en la docencia.
	Motivación hacia proyectos de investigación	73.5	24.1	2.4	26.6	Se requieren estrategias para fomentar un mayor interés en actividades investigativas.

Satisfacción del desempeño	Promoción de participación activa y crítica en los estudiantes	80.2	18.6	1.2	19.8	Los docentes tienden a fomentar el pensamiento crítico, pero aún hay margen de mejora.
	Gestión curricular para articular objetivos, resultados y perfil de egreso	77.0	21.1	2.0	23.1	Necesidad de fortalecer la alineación del currículo con las competencias esperadas.
	Uso de metodologías activas e inclusivas	75.8	21.8	2.4	24.2	Se requiere mayor énfasis en la preparación en la utilización de tecnologías y estrategias pedagógicas inclusivas.
	Empatía y respeto hacia las opiniones de los estudiantes	84.1	14.1	1.8	15.9	Adecuado reconocimiento por parte de los estudiantes en términos de empatía y respeto.
	Fomento de habilidades blandas y valores éticos	85.0	14.2	0.8	15.0	Los valores éticos están bien representados, no obstante, se sugieren acciones para fortalecerlos.
Responsabilidad social	Reflexión crítica sobre la práctica pedagógica	81.4	17.1	1.4	18.5	Los docentes muestran disposición a reflexionar sobre sus prácticas, aunque algunos requieren mayor orientación en esta área.
	Fomento de la autovaloración y reflexión en los estudiantes	84.0	16.0	1.0	17.0	Los docentes tienden a motivar la reflexión y autovaloración; esta fortaleza debe ampliarse en más asignaturas.
	Promoción del pensamiento crítico y resolución de problemas	84.0	15.0	1.0	16.0	Hay resultados consistentes en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes.
	Implementación de estrategias inclusivas	84.0	15.0	1.0	16.0	La implementación de estrategias inclusivas es efectiva, pero puede fortalecerse en relación con las TIC y prácticas interculturales.
	Integración de docencia, investigación y vinculación social	82.0	17.0	1.0	18.0	Los docentes deben trabajar más en conectar sus funciones académicas con proyectos interdisciplinarios y sociales.
	Innovación pedagógica mediante metodologías, tecnologías y actualización de contenidos	82.0	17.0	1.0	18.0	La innovación se observa en las prácticas, aunque se puede ampliar hacia un mayor uso de recursos tecnológicos y metodologías disruptivas.

Fuente: elaboración propia

Enseguida presentamos un análisis cualitativo de los resultados que en ella sintetizamos. Estos se organizaron según los criterios valorados mediante las preguntas del cuestionario y las dimensiones con que analizamos el desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE.

- **Criterio 1. Desempeño docente en los modos de actuación profesional:** los resultados nos mostraron una evaluación mayoritariamente positiva sobre los modos de actuación profesional de los docentes, en los que se destacaron las fortalezas, pero también las áreas de mejora. Entre las principales fortalezas identificadas encontramos:
 - » Dominio conceptual y práctico de los contenidos específicos: un 81.7 % de los estudiantes evaluó positivamente este aspecto, lo que refleja fortalezas en la preparación técnica y disciplinar de sus profesores.
 - » Empatía y respeto hacia las opiniones de los estudiantes: con un 84.1 % de los estudiantes que valoró positivamente este criterio pudimos resaltar la capacidad de los docentes para generar ambientes de confianza y establecer relaciones interpersonales positivas.
 - » Fomento del pensamiento crítico y la resolución de problemas: este indicador obtuvo un 84 % de valoración positiva, lo que nos reveló que los profesores mayoritariamente logran incentivar el análisis crítico y las capacidades de resolución de problemas entre sus estudiantes.
 - » Implementación de estrategias inclusivas: un 84 % de los estudiantes destacó este aspecto, lo que nos mostró el compromiso mayoritario de los docentes con la equidad e inclusión en el desarrollo del proceso educativo.

Sin embargo, también identificamos áreas de mejora según las percepciones de los estudiantes:

- **Fomento de la investigación y la investigación formativa:** solo un 73.5 % de los estudiantes consideró que este aspecto fue logrado, mientras que un 26.6 % reportó limitaciones. Resulta necesario un mayor énfasis en la investigación y su integración con la docencia y fomentar esta función en todos los docentes.
- **Uso de recursos tecnológicos actualizados:** el 75.8 % de los estudiantes valoró positivamente este criterio, lo que indicó que, aunque se utilizaron recursos tecnológicos, se requiere fortalecer su uso en todas las carreras y por todos los docentes para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Adaptación metodológica a las necesidades del grupo:** aunque un 77 % de los estudiantes consideró este criterio positivamente, un 23.1 % indicó que aún existieron posibilidades de mejoras, lo que nos sugirió la necesidad de diseñar alternativas que respondan de manera más adecuada a las características específicas de cada grupo y de los estudiantes en particular.

Los resultados reflejan un desempeño profesional académico positivo en diferentes criterios que son fundamentales en la actuación profesional en su rol como docentes universitarios. No obstante, también subrayan la necesidad de fortalecer áreas como la investigación, el uso de tecnologías educativas y la adecuación metodológica del proceso de enseñanza-aprendizaje en la docencia.

- **Criterio 2. Satisfacción de los estudiantes con el desempeño profesional docente:** la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores nos mostró un nivel general de satisfacción, en el que se destacan fortalezas en varios criterios importantes en una docencia en la que se integren el resto de las funciones sustantivas universitarias, lo que fundamentalmente se revela en:
 - » Capacidad para fomentar ambientes inclusivos y respetuosos: este aspecto recibió altos niveles de satisfacción, lo que nos ratificó el desarrollo de competencias en los profesores para desarrollar espacios en los que todos los estudiantes se sientan valorados.
 - » Actitud positiva y motivadora: un 96 % de los estudiantes calificaron este aspecto como satisfactorio o muy satisfactorio, lo que nos refirió la capacidad de los profesores para generar la motivación en sus estudiantes y fomentar el interés por el aprendizaje.
 - » Claridad y efectividad en la comunicación: este aspecto fue valorado positivamente por el 95 % de los estudiantes, lo que nos evidenció que los docentes muestran capacidad para orientar el aprendizaje de los contenidos y el aseguramiento claro de ese contenido de enseñanza.

A pesar de estos logros, también se identificaron algunas áreas de mejora en:

- **Uso de metodologías activas:** aunque el 94 % de los estudiantes estuvieron satisfechos con este aspecto, un 6 % mencionó dificultades, lo que nos refirió la importancia de fortalecer el uso de estrategias que promuevan la participación activa y significativa de los estudiantes.
- **Desarrollo de habilidades interpersonales para enfrentar conflictos:** a pesar de que el 95 % de los estudiantes mostraron satisfacción, aún existen espacios para fortalecer la capacidad de los docentes en la resolución de conflictos y en la atención a las relaciones interpersonales.
- **Criterio 3. Evaluación de la responsabilidad social del docente:** en cuanto a la responsabilidad social de los docentes, los resultados reflejan una valoración positiva, especialmente en las áreas relacionadas con la ética profesional y la integración de la innovación pedagógica. Las principales fortalezas que identificamos son:
 - » Gestión del aprendizaje y fomento del pensamiento crítico: ambos aspectos obtuvieron un 84 % de respuestas positivas, lo que nos subrayó el compromiso de los profesores con el desarrollo integral de sus estudiantes.
 - » Implementación de estrategias inclusivas: un 84 % de los estudiantes valoró de forma positiva este criterio, lo que nos destacó el compromiso docente con la equidad y la inclusión de sus estudiantes.
 - » Integración de innovación pedagógica: este aspecto fue evaluado positivamente por el 82 % de los estudiantes. Ello nos permitió resaltar el esfuerzo de los docentes por vincular la enseñanza con las necesidades y exigencias del mundo profesional.

A pesar de los avances referidos, los estudiantes también detectaron áreas que requieren una mayor atención:

- **Fomento de actividades de investigación:** el 80 % de los estudiantes valoraron positivamente este aspecto, pero el 19 % expresó limitaciones, lo que nos sugirió la necesidad de fortalecer la motivación hacia la investigación educativa y su integración en la docencia a partir de un mayor énfasis en la investigación formativa.
- **Retroalimentación constructiva y personalizada:** un 19 % de los estudiantes señaló áreas de mejora en este indicador, lo que nos destacó la importancia de la preparación de los profesores para asegurar retroalimentaciones más detalladas y personalizadas que logren un mayor apoyo al desarrollo académico y personal de los estudiantes.

En general, los resultados muestran un desempeño docente adecuado, con fortalezas en la empatía, la comunicación efectiva y la promoción de ambientes inclusivos. Pero también persisten desafíos en aspectos fundamentales para el desarrollo del proceso formativo de los futuros docentes, como el relativo a la integración de la investigación a partir del fomento de actividades de esta área y de la enseñanza de la investigación, el uso de las tecnologías educativas y la personalización de las estrategias y metodologías en el desarrollo de la docencia. Estas áreas, que identificamos como las de mayor atención en el modelo integral, se consideraron en aras de asegurar una mayor consolidación e integración de las funciones sustantivas universitarias en el contexto de la UNAE. En la Tabla 5 se presentan estos resultados organizados según las dimensiones y subdimensiones. A continuación, comparamos estos resultados con los obtenidos en las heteroevaluaciones realizadas en el segundo semestre de 2022 y 2023.

Tabla 5. Resultados de la encuesta a los estudiantes según las dimensiones y subdimensiones de la categoría desempeño profesional académico

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Logrado (%)	Parcialmente logrado (%)	No logrado (%)	Con aspectos a fortalecer (%)
Cognitiva	Técnico-profesional	Dominio conceptual y práctico en los contenidos específicos de su asignatura	81.7	16.8	1.5	18.3
		Establecimiento de relaciones interdisciplinarias	75.6	22.7	1.7	24.4
		Uso de ejemplos actualizados y relevantes para facilitar la comprensión	79.7	18.6	1.7	20.3
		Inclusión de métodos o procedimientos de investigación	75.9	22.1	2.0	24.1

		Motivación hacia proyectos de investigación	73.5	24.1	2.4	26.6
	Pedagógica	Promoción de participación activa y crítica en los estudiantes	80.2	18.6	1.2	19.8
		Gestión curricular para articular objetivos, resultados y perfil de egreso	77.0	21.1	2.0	23.1
		Uso de metodologías activas e inclusivas	75.8	21.8	2.4	24.2
Afectiva	Personal	Empatía y respeto hacia las opiniones de los estudiantes	84.1	14.1	1.8	15.9
		Fomento de habilidades blandas y valores éticos	85.0	14.2	0.8	15.0
	Pedagógica	Reflexión crítica sobre la práctica pedagógica	81.4	17.1	1.4	18.5
Volitivo-actitudinal	Personal	Fomento de la autovaloración y reflexión en los estudiantes	84.0	16.0	1.0	17.0
		Promoción del pensamiento crítico y resolución de problemas	84.0	15.0	1.0	16.0
	Pedagógica	Implementación de estrategias inclusivas	84.0	15.0	1.0	16.0
		Integración de docencia, investigación y vinculación social	82.0	17.0	1.0	18.0
		Innovación pedagógica mediante metodologías, tecnologías y actualización de contenidos	82.0	17.0	1.0	18.0

Fuente: elaboración propia

Para la dimensión cognitiva (saber y saber hacer), los resultados revelaron que los profesores mantienen logros en el dominio de los contenidos específicos de sus asignaturas, con un 81.7 % en la encuesta aplicada a los estudiantes en noviembre de 2024. Este desempeño es consistente con las heteroevaluaciones previas. Sin embargo, la integración de la investigación en la docencia y la enseñanza de la investigación continuaron siendo desafíos importantes. La relación de los contenidos de las clases y las problemáticas sociales muestra mejoras en 2024, alcanzando un 77 %, en comparación con los resultados de los períodos anteriores. Las áreas de mejora en esta dimensión se resumen en los indicadores siguientes:

- **Fomento de la investigación:** con un 73.5 % de logro en 2024, el fomento de proyectos y actividades investigativas continuó siendo una de las áreas para fortalecer, tal como lo reflejan las heteroevaluaciones de los años anteriores.
- **Uso de recursos tecnológicos actualizados:** este criterio alcanzó un 75.8 % en 2024, lo que indicó la necesidad de una mayor preparación, acceso y aplicación de las tecnologías educativas en la docencia y en el resto de las funciones sustantivas universitarias.
- **Adaptación metodológica:** aunque un 77 % de los estudiantes valoraron positivamente este criterio, un 23 % señaló la personalización de la enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes como un criterio a continuar fortaleciendo.

Por otro lado, en la dimensión afectiva (saber ser), la empatía y el respeto hacia los estudiantes se destacan como fortalezas en todos los períodos académicos evaluados. En 2024, el 84.1 % de los estudiantes calificaron positivamente este aspecto. Asimismo, la capacidad de los docentes para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso también se mantuvo como un criterio positivo, con un 84 % de evaluación favorable en la encuesta aplicada en 2024. Las áreas de mejora en esta dimensión se centraron en los siguientes criterios:

- **Desarrollo de habilidades socioemocionales:** aunque este aspecto fue valorado positivamente (83.5 % en 2024), persisten oportunidades para mejorar la atención a las diferencias individuales y la resolución de conflictos interpersonales en el aula.
- **Promoción de valores y desarrollo de habilidades blandas:** aunque el 85 % de los estudiantes valoraron positivamente este aspecto, se requiere reforzar el desarrollo de programas que permitan promover y mejorar este criterio.

Asimismo, la dimensión volitivo-actitudinal (saber, saber hacer y saber ser) —la capacidad de los docentes para fomentar la reflexión crítica y la autovaloración en los estudiantes— nos mostró resultados positivos con un 84 %, aunque un 17 % de los estudiantes indicó limitaciones. Este patrón se ha mantenido consistente a lo largo de los períodos evaluados. La promoción del pensamiento crítico y la resolución de problemas también obtuvo una valoración favorable en 2024 (84 %), aunque con desafíos similares a los de los años anteriores. Entre las áreas de mejora se destacan:

- **Innovación pedagógica:** si bien el 82 % de los estudiantes valoraron positivamente este aspecto, se requiere un mayor uso de metodologías activas y de recursos tecnológicos innovadores que favorezcan la participación activa y significativa de los estudiantes.
- **Vinculación con problemáticas sociales:** en 2024, un 22.7 % de los estudiantes señalaron aspectos para mejorar en este criterio, lo que nos ratificó la necesidad de integrar más explícitamente la enseñanza con aplicaciones prácticas y sociales, especialmente en el contexto de la docencia.

El análisis integral de los resultados nos permitió considerar que, en general, los docentes muestran un desempeño satisfactorio, con fortalezas en el dominio técnico, la empatía y la creación de ambientes inclusivos. La encuesta aplicada en noviembre de 2024 nos evidenció un mayor uso de materiales y recursos actualizados, así como una conexión más sólida entre los contenidos académicos y las problemáticas sociales. No obstante, estos deben consolidarse, al igual que el fomento de la investigación, la personalización de las estrategias y el uso de tecnologías.

Comparativamente, los resultados muestran patrones similares con fortalezas en:

- El dominio de los contenidos específicos
- La empatía docente y el respeto hacia los estudiantes
- El compromiso ético y la responsabilidad profesional.

Las áreas para continuar fortaleciendo incluyen:

- El fomento de la investigación y la enseñanza de la investigación
- La retroalimentación constructiva y personalizada
- La vinculación de los contenidos con la sociedad y las problemáticas sociales.

Los resultados y las áreas de mejora identificadas las consideramos en la estructuración del modelo integral que presentamos. Todo ello a partir de su alineación con los desafíos institucionales identificados en los documentos de la UNAE.

Resultados de la encuesta aplicada a una muestra de profesores

En el marco del enfoque metodológico mixto que utilizamos en el desarrollo del proyecto de investigación, aplicamos una encuesta a treinta profesores seleccionados aleatoriamente de diferentes carreras, tanto presenciales como en línea. La muestra fue proporcional al número total de docentes en cada modalidad y carrera para asegurar una representación equitativa de las distintas áreas y obtener una visión balanceada de las percepciones sobre su desempeño profesional académico. Los resultados de esta encuesta, que se presentan en la Tabla 6, nos permitieron complementar y comparar los resultados obtenidos a partir de las heteroevaluaciones de los estudiantes y la encuesta a ellos aplicada en noviembre de 2024, al culminar el desarrollo de una clase.

Tabla 6. Resultados de la encuesta aplicada a los profesores seleccionados

Pregunta	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Moderado (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
1. En relación con su práctica docente ¿cómo evalúa su desempeño en los aspectos siguientes?					
a) Dominio de los contenidos específicos de su asignatura	0	13.3	23.3	26.6	36.6
b) Integración de la investigación en la enseñanza	0	0	0	33.3	66.6
c) Uso de ejemplos y recursos actualizados y relevantes	0	0	6.6	40.0	53.3
d) Conexión entre los contenidos académicos y problemáticas sociales actuales	0	0	0	40.0	60.0

2. ¿Cuáles considera que son los principales desafíos que enfrenta en su desempeño docente?	Desafíos (%)				
a) Integrar la investigación y la innovación en las actividades de enseñanza	40.0				
b) Diseñar y utilizar recursos didácticos actualizados, incluyendo aulas virtuales	26.6				
c) Adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades individuales y grupales de los estudiantes	46.6				
d) Fomentar la autorregulación del aprendizaje y la reflexión crítica en los estudiantes	70.0				
e) Establecer vínculos efectivos entre la enseñanza y los problemas sociales del entorno	23.3				
3. Percepción de desempeño en áreas destacadas por los estudiantes					
a) Generar un ambiente inclusivo y respetuoso	0	0	0	26.6	73.3
b) Mostrar empatía y disposición para atender dudas y comentarios de los estudiantes	0	0	0	6.6	93.3
c) Promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes	0	0	0	6.6	93.3
d) Actuar con profesionalidad y compromiso ético en su práctica docente	0	0	0	6.6	93.3
4. En cuanto a la dimensión humana de su desempeño profesional académico					
a) Promover el respeto, la inclusión y la equidad en el aula	0	0	0	13.3	86.6
b) Fomentar valores éticos y humanos en los procesos de enseñanza	0	0	0	0	100.0
c) Mostrar sensibilidad y comprensión hacia las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes	0	0	0	0	100.0
d) Estimular el desarrollo de habilidades blandas, como la empatía, la colaboración y la resiliencia	0	0	0	13.3	86.6
5. Percepción sobre la necesidad de implementar un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano					
a) El modelo es necesario para fortalecer las competencias profesionales y humanas de los profesores	0	6.6	13.3	13.3	66.6
b) Es relevante para responder a los desafíos actuales de la educación superior y las demandas sociales	0	6.6	13.3	26.6	53.3
c) Contribuiría a la mejora de la calidad educativa en la UNAE	0	6.6	6.6	0	86.6
d) Facilitaría la integración de la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad	0	6.6	6.6	13.3	73.3
e) Apoyaría el desarrollo de un enfoque inclusivo, ético y crítico en la formación de estudiantes	0	6.6	6.6	13.3	73.3
En relación con un modelo de perfeccionamiento profesional y humano orientado a mejorar el desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE, indique las áreas que considera prioritarias para su desarrollo y ordénelas según su nivel de importancia (del 1 al 7, donde 1 es la más prioritaria y 7 la menos prioritaria)					

Áreas para priorizar	Seleccionado como prioridad 1 o 2	%
a) Actualización en conocimientos y habilidades técnico-profesionales de la disciplina o disciplinas que desarrolla en la docencia	8	53.3
b) Desarrollo de competencias investigativas e innovación educativa	8	53.3
c) Desarrollo de competencias para la vinculación social	3	20.0
d) Fortalecimiento de habilidades pedagógicas y didácticas que favorezcan un papel activo y protagónico de los estudiantes en su proceso de aprendizaje	6	40.0
e) Fortalecimiento de habilidades pedagógicas y didácticas que aseguren la implementación de estrategias de enseñanza inclusiva y equitativa para atender la diversidad de los estudiantes	7	46.7
f) Formación en el uso de tecnologías educativas y herramientas digitales	10	66.7
g) Fomento de habilidades blandas y cualidades humanas (empatía, ética, resiliencia, colaboración, etc.)	9	60.0

Fuente: elaboración propia

A continuación analizamos los resultados, organizados por cada pregunta del cuestionario y por las dimensiones consideradas en el estudio. La primera pregunta del cuestionario nos permitió evaluar el desempeño docente en aspectos específicos de la práctica profesional, donde los docentes identificaron tanto fortalezas como áreas para mejorar. El dominio de los contenidos específicos fue calificado por los docentes como muy alto por el 36.6 %, aunque un 13.3 % lo evaluó como bajo, lo que nos mostró una diferencia en las percepciones sobre este aspecto. En lo relativo a la integración de la investigación en la docencia, un 66.6 % de los profesores otorgó la calificación más alta, lo que nos indicó un compromiso en esta área. El uso de ejemplos y recursos actualizados fue valorado positivamente por el 53.3 % de los docentes, lo que nos reflejó un esfuerzo por mantener contenidos actualizados. La integración entre los contenidos académicos y los problemas sociales actuales alcanzó un 60 % en la categoría de muy alto, ello nos mostró un esfuerzo por vincular la docencia con el contexto social.

Al comparar las percepciones de los profesores con los resultados de las evaluaciones estudiantiles, encontramos las coincidencias siguientes:

- **Dominio de los contenidos específicos:** tanto los profesores como los estudiantes coinciden en que el dominio de los contenidos es una fortaleza. Mientras que el 36.6 % de los profesores lo calificó como muy alto y el 26.6 % como alto, un 81.7 % de los estudiantes también valoró positivamente este criterio. Sin embargo, un 13.3 % de los profesores evaluó su desempeño como bajo, lo que nos sugirió que algunos docentes tienen una percepción más crítica.
- **Uso de ejemplos y recursos actualizados:** este criterio fue reconocido tanto por los docentes como por los estudiantes. Un 53.3 % de los profesores calificó su desempeño como muy alto, mientras que el 79.7 % de los estudiantes en 2024 destacó su mejora, en comparación con las evaluaciones anteriores.

De igual forma, también encontramos discrepancias entre los criterios de los profesores y los de los estudiantes:

- **Conexión con problemas sociales actuales:** aunque un 60 % de los docentes calificaron su desempeño en esta área como muy alto, un 22.7 % de los estudiantes todavía reporta la necesidad de mejoras en este criterio. Esto nos indicó que, aunque los profesores realizan esfuerzos, hay una brecha entre sus acciones y las expectativas estudiantiles.
- **Integración de la investigación en la docencia:** este criterio mostró una discrepancia entre las percepciones de los docentes y los estudiantes. Un 66.6 % de los profesores consideró su desempeño como muy alto, mientras que solo el 76.1 % de los estudiantes en 2024 valoró este criterio como adecuado. Las evaluaciones previas señalaron este aspecto como un área para mejorar, lo que nos sugirió que la integración de la investigación necesita ser fortalecida, según la perspectiva de los estudiantes.

En términos generales, tanto los profesores como los futuros docentes coincidieron en la identificación de las fortalezas en el dominio de los contenidos y el uso de recursos actualizados. Sin embargo, identificamos diferencias en la valoración de la integración de la investigación y la vinculación social, que requieren atención prioritaria para alinear mejor las expectativas estudiantiles con las prácticas que desarrollan los profesores de la UNAE.

Con la segunda pregunta exploramos los principales desafíos que enfrentan los profesores en su desempeño académico. Esto reveló las áreas prioritarias para su desarrollo profesional:

- **Fomento de la autorregulación del aprendizaje y la reflexión crítica:** este desafío fue identificado por el 70 % de los docentes, lo que nos permitió inferir la necesidad de continuar fortaleciendo la capacidad de los profesores en cuanto al desarrollo de habilidades metacognitivas y reflexivas en los estudiantes.
- **Adaptación de las metodologías de enseñanza a las necesidades de los estudiantes:** un 46.6 % de los encuestados señaló este como un desafío, indicando la importancia de crear metodologías inclusivas y diferenciadas para atender la diversidad estudiantil.
- **Integración de la investigación y la innovación en la docencia:** un 40 % de los profesores reconoció este aspecto como un desafío, lo que nos sugirió que es necesario fortalecer las competencias investigativas e innovadoras dentro de las actividades docentes.
- **Diseño y uso de recursos didácticos actualizados, incluyendo aulas virtuales:** este desafío fue señalado por un 26.6 % de los docentes, lo que nos indicó la importancia de continuar potenciando el acceso y la utilización de tecnologías educativas actualizadas.

- **Establecimiento de vínculos efectivos entre la enseñanza y los problemas sociales del entorno:** aunque solo un 23.3 % de los docentes lo mencionó como un desafío, lo consideramos como un criterio importante para fortalecer el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes mediante el modelo integral.

Al comparar estos resultados con las evaluaciones estudiantiles, se observan algunas coincidencias:

- **Fomento de la autorregulación y la reflexión crítica:** tanto los docentes como los estudiantes coincidieron en que este es un área prioritaria. En la evaluación estudiantil, el 76.2 % consideró adecuado este criterio, pero un 23.8 % reportó limitaciones, lo que coincide con la percepción de los docentes.
- **Adaptación de metodologías a las necesidades estudiantiles:** este desafío también fue señalado por el 46.6 % de los docentes; en 2024, un 22.3 % de los estudiantes lo consideró como un criterio para mejorar.

Sin embargo, se evidencian algunas discrepancias:

- **Integración de la investigación y la innovación:** aunque el 40 % de los docentes percibió avances en este indicador, los estudiantes reportaron como desafíos la investigación formativa y su integración en la docencia.
- **Diseño y uso de recursos didácticos:** a pesar de que solo el 26.6 % de los docentes identificó este desafío, los estudiantes destacaron —en evaluaciones previas— que el uso de recursos actualizados, especialmente en entornos digitales, requiere mayor atención.

Los resultados de la segunda pregunta subrayan la importancia de que abordemos los desafíos prioritarios identificados por los profesores, especialmente en áreas como la autorregulación del aprendizaje, la adaptación metodológica y la integración de la investigación en la docencia. Al mismo tiempo, las diferencias en la percepción de ciertos desafíos entre profesores y estudiantes nos sugirieron la necesidad de una mayor integración entre las prácticas docentes y las expectativas estudiantiles. Mediante la tercera pregunta del cuestionario pudimos analizar cómo los profesores percibieron su desempeño en áreas destacadas por los estudiantes en las heteroevaluaciones, enfocándose en aspectos como entornos inclusivos, la empatía y el compromiso profesional. Los resultados reflejaron una percepción positiva:

- **Generar un ambiente inclusivo y respetuoso:** un 73.3 % de los profesores calificó su desempeño como muy alto y un 26.6 % como alto, lo que evidenció un enfoque significativo en la creación de ambientes inclusivos y respetuosos.
- **Mostrar empatía y disposición para atender dudas y comentarios de los estudiantes:** fue valorado muy alto por el 93.3 % de los profesores, lo que la destacó como una fortaleza reconocida.

- **Promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes:** el 93.3 % de los docentes lo consideró como un desempeño muy alto, lo que subrayó su compromiso con el aprendizaje colaborativo.
- **Actuar con profesionalidad y compromiso ético en la práctica docente:** este aspecto obtuvo un 93.3 % de calificaciones muy alto, por lo que lo reconocimos como una fortaleza sólida, según los docentes.

Al comparar estas percepciones con los resultados de las heteroevaluaciones realizadas por los estudiantes y la evaluación del desempeño de sus profesores mediante la encuesta a ellos aplicada, se identifican las coincidencias siguientes:

- **Generar un ambiente inclusivo y respetuoso:** tanto profesores como los estudiantes coincidieron en que esta es una fortaleza. En 2024, un 84.1 % de los estudiantes valoró positivamente este criterio, consistente con las percepciones del profesorado.
- **Empatía y disposición para atender dudas:** este indicador fue ampliamente reconocido por ambos grupos. Los estudiantes, en la encuesta de 2024, destacaron este aspecto con un 83.5 % de respuestas positivas, lo que nos reafirmó su importancia en la interacción docente-estudiante.
- **Profesionalidad y compromiso ético:** este indicador fue valorado de manera consistente en todas las evaluaciones. Los estudiantes destacaron el compromiso ético del profesorado con un 85 % de respuestas positivas en la encuesta aplicada, coincidiendo con la percepción de los docentes.

Entre las discrepancias reveladas encontramos:

- **Colaboración y trabajo en equipo:** aunque los profesores percibieron este aspecto como una fortaleza sólida (93.3 % en muy alto), los estudiantes han señalado desafíos en la promoción de la autorregulación del aprendizaje y metodologías activas, que están directamente relacionadas con la colaboración. Este desfase podría indicar que, aunque los docentes promueven actividades colaborativas, no siempre logran cumplir plenamente con las expectativas de los estudiantes.

Los resultados reflejan coincidencias entre las percepciones de los profesores y los estudiantes en la mayoría de los indicadores, especialmente en las áreas relacionadas con el entorno inclusivo, la empatía y el compromiso profesional. Sin embargo, las diferencias en cuanto la promoción del trabajo en equipo y metodologías activas nos subrayaron la necesidad de ajustar alternativas que las potencien.

En la cuarta pregunta valoramos la percepción de los profesores sobre su desempeño en aspectos relacionados con la dimensión humana, en el que se resaltan los valores éticos, la inclusión y la sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes. En general, los resultados nos revelaron un desempeño positivo:

- **Promover el respeto, la inclusión y la equidad en el aula:** este indicador fue valorado como muy alto por el 86.6 % de los profesores y como alto por el 13.3 %, lo que nos reveló un compromiso amplio con la creación de entornos inclusivos y equitativos.
- **Fomentar valores éticos y humanos en los procesos de enseñanza:** un 100 % de los docentes calificó este aspecto muy alto, consolidándolo como una de las fortalezas más relevantes en la dimensión humana.
- **Mostrar sensibilidad y comprensión hacia las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes:** también recibió un 100 % de valoraciones en la categoría de muy alto, lo que nos destacó la capacidad del profesorado para responder a las necesidades de sus estudiantes.
- **Estimular el desarrollo de habilidades blandas como la empatía, la colaboración y la resiliencia:** un 86.6 % de los profesores percibió un desempeño muy alto en este criterio, mientras que el 13.3 % lo calificó como alto, lo que nos reafirmó la importancia de estas competencias en el entorno educativo de la UNAE, según la percepción de los profesores.

Al comparar estos resultados con los criterios de los estudiantes, identificamos las siguientes coincidencias:

- **Promover respeto, inclusión y equidad:** los profesores y los estudiantes coinciden en que este criterio es una fortaleza. En 2024, el 84.1 % de los estudiantes lo valoró positivamente, consistente con la percepción del profesorado.
- **Fomentar valores éticos y humanos:** este aspecto fue igualmente reconocido como una fortaleza en las heteroevaluaciones. Los estudiantes destacaron la promoción de los valores éticos como una práctica docente sistemática, lo que se alinea con el 100 % de las valoraciones de los profesores.
- **Sensibilidad hacia las necesidades emocionales y sociales:** los estudiantes valoraron positivamente la capacidad de los profesores para atender sus necesidades emocionales, con resultados superiores al 80 % en las evaluaciones realizadas, lo que nos reflejó una percepción consistente entre profesores y estudiantes.

Como discrepancias que revelan criterios distintos, encontramos:

- **Desarrollo de las habilidades blandas:** aunque los profesores se perciben como efectivos en este criterio (86.6 % en muy alto), algunos estudiantes habían señalado desafíos en áreas específicas relacionadas con la autorregulación y la resiliencia, lo que podría sugerir una percepción más crítica de los estudiantes respecto al impacto de estas habilidades en su aprendizaje.

La dimensión humana del desempeño docente la reconocimos como una fortaleza, en coincidencia con los criterios de los profesores y los estudiantes. Se destacaron los valores éticos, sensibilidad social y la promoción de un entorno inclusivo. Sin embargo, las discrepancias que encontramos en la percepción del impacto del desarrollo de

habilidades blandas o no cognitivas determinaron la necesidad de lograr que estas se traduzcan en resultados más visibles para los estudiantes.

Con la quinta pregunta del cuestionario evaluamos las percepciones de los docentes sobre la necesidad e importancia de implementar un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano para mejorar su desempeño profesional académico. Los resultados reflejan un alto nivel de consenso entre los profesores sobre su relevancia:

- **El modelo es necesario para fortalecer las competencias profesionales y humanas de los profesores:** un 66.6 % de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, mientras que un 13.3 % se posicionó como neutral y un 6.6 % manifestó desacuerdo, lo que destaca una aceptación mayoritaria.
- **Es relevante para responder a los desafíos actuales de la educación superior y las demandas sociales:** este aspecto obtuvo un 53.3 % de respuestas en totalmente de acuerdo y un 26.6 % en de acuerdo, lo que nos reforzó la percepción de que el modelo puede resultar una herramienta importante para enfrentar los retos contemporáneos de la educación superior.
- **Contribuiría a la mejora de la calidad educativa en la UNAE:** este indicador fue valorado como totalmente de acuerdo por un 86.6 % de los profesores, lo que nos reflejó una percepción sólida de que el modelo puede impactar en la consolidación de la calidad educativa institucional.
- **Facilitaría la integración de la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad:** un 73.3 % de los docentes calificó este criterio totalmente de acuerdo, lo que nos enfatizó la importancia de un enfoque integral que articule estas funciones sustantivas universitarias.
- **Apoyaría el desarrollo de un enfoque inclusivo, ético y crítico en la formación de estudiantes:** este aspecto fue respaldado por un 73.3 % de los encuestados en la categoría totalmente de acuerdo, reafirmando así el compromiso de los docentes con un modelo que priorice la inclusión, la ética y el desarrollo de un pensamiento reflexivo y crítico.

La sexta pregunta nos permitió indagar acerca de las áreas que los profesores consideran prioritarias para el desarrollo de un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, en la que además se les solicitó que las ordenaran según su nivel de importancia. Los resultados, que se resumen en la tabla con las frecuencias de profesores que selecciona cada área como prioridad 1 o 2 y sus respectivos porcentajes, nos reflejan las prioridades más destacadas para el perfeccionamiento profesional de los profesores universitarios de la UNAE:

- **Formación en el uso de tecnologías educativas y herramientas digitales:** esta área fue considerada como la más prioritaria por el 66.7 % de los encuestados que la selecciona con las mayores prioridades, lo que nos refiere la necesidad de fortalecer las competencias tecnológicas para mejorar las actividades docentes y el resto de las funciones sustantivas.

- **Fomento de habilidades blandas y cualidades humanas (empatía, ética, resiliencia, colaboración, etc.):** un 60 % de los profesores clasificó este aspecto como prioritario; ello nos resaltó la importancia de potenciar este criterio de la dimensión humana del desempeño de los docentes.
- **Desarrollo de competencias investigativas e innovación educativa:** este aspecto fue considerado en primera o segunda prioridad por el 53.3 %, lo que nos refirió el criterio de que se requiere integrar la investigación como una práctica en la formación docente.
- **Fortalecimiento de habilidades pedagógicas y didácticas para estrategias inclusivas:** esta área fue seleccionada con prioridad 1 o 2 por el 46.7 % de los profesores, lo que nos destacó el valor que se le atribuye a la implementación de enfoques pedagógicos que atiendan a la diversidad y fomenten la equidad.

En esta pregunta, las coincidencias con los criterios de los estudiantes se revelaron en lo correspondiente a:

- **Uso de tecnologías educativas y herramientas digitales:** los profesores y los estudiantes coinciden en que esta área constituye un criterio a priorizar. Los estudiantes señalaron recurrentemente que el manejo adecuado de las tecnologías impacta positivamente en la calidad de las clases, alineándose con las percepciones de los docentes.
- **Habilidades blandas y cualidades humanas:** este aspecto fue valorado consistentemente por ambas partes. Los estudiantes destacaron en sus evaluaciones la importancia de la empatía, la colaboración y la ética como componentes del desempeño profesional de sus profesores.
- **Estrategias inclusivas y atención a la diversidad:** los profesores y los estudiantes coincidieron en la necesidad de implementar enfoques pedagógicos inclusivos. Las heteroevaluaciones señalaron avances en esta área, pero también identifican desafíos para continuar fortaleciendo.

Las *discrepancias* fundamentales se revelaron en:

- **Vinculación social:** aunque los profesores consideraron esta área como la de menos prioridad (20 %), los estudiantes señalaron en evaluaciones anteriores que la conexión de los contenidos con problemáticas sociales es fundamental, lo que reflejó una expectativa mayor en este criterio.
- **Investigación e innovación educativa:** los docentes priorizan esta área en un nivel medio (53.3 %), mientras que los estudiantes percibieron una mayor necesidad de fortalecer la integración de la investigación y la innovación.

En esta pregunta se señalaron las prioridades de los profesores en las áreas fundamentales para su perfeccionamiento profesional académico, con un enfoque en el que se destacaron la formación tecnológica, el desarrollo de habilidades blandas y la implementación de estrategias inclusivas. Las coincidencias con las percepciones estudiantiles

reforzaron la pertinencia de estas áreas, mientras que las discrepancias en la valoración de la vinculación social y la investigación educativa nos subrayaron la necesidad de fortalecer estas prioridades.

Resultó importante valorar integralmente los resultados de la encuesta a los profesores con los criterios de los estudiantes por dimensiones y subdimensiones:

- **Dimensión cognitiva (saber y saber hacer)**
 - » Subdimensión técnico-profesional: se destacaron fortalezas en el dominio de los contenidos específicos y el uso de ejemplos y recursos actualizados, percibidos como áreas sólidas por los profesores y los estudiantes.
 - » Subdimensión pedagógica: persiste el desafío de integrar la investigación en la docencia y conectar los contenidos con las problemáticas sociales, lo que nos refirió el requerimiento de continuar fortaleciendo estas funciones sustantivas y satisfacer las expectativas que presentan los estudiantes.

- **Dimensión afectiva (saber ser)**
 - » Subdimensión personal: los resultados reflejaron un desempeño positivo en la promoción de entornos inclusivos y respetuosos, así como en la empatía y disposición para atender a los estudiantes, reconocidas como fortalezas por los profesores y los estudiantes.
 - » Subdimensión pedagógica: se identificaron diferencias en el impacto tangible del desarrollo de habilidades blandas, como la resiliencia y la colaboración, lo que nos sugirió la necesidad de reforzar estas competencias en la práctica docente.

- **Dimensión volitiva-actitudinal (saber, saber hacer y saber ser)**
 - » Subdimensión personal: se reveló un compromiso ético y profesional.
 - » Subdimensión técnico-profesional: se enfrentaron retos en el fomento de la autorregulación del aprendizaje y en la adaptación de metodologías a las necesidades individuales de los estudiantes.
 - » Subdimensión pedagógica: esta área requiere una atención especial para fortalecer la relación de docencia, investigación, innovación y vinculación social y, en consecuencia, un impacto positivo en los futuros docentes.

Los resultados nos subrayaron el valor del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, y que este consolide las fortalezas identificadas y proyecte acciones directamente orientadas a la solución de las áreas de mejoras mediante la estrategia de implementación del modelo. De acuerdo con estos resultados, en el modelo incluimos acciones que dan respuesta con las demandas institucionales y las expectativas de los estudiantes, por lo que priorizamos el empleo pedagógico de las tecnologías, la inclusión educativa y el desarrollo de competencias investigativas y su enseñanza, así como para el desarrollo de la vinculación social.

Resultados de la entrevista aplicada a los directores de las carreras y de las áreas implicadas en el desempeño profesional de los profesores

Las entrevistas realizadas a cuatro directores de carrera y dos directivos de áreas (investigación y vinculación social) nos posibilitaron identificar una visión más completa e integral sobre las fortalezas y los desafíos de los docentes en el desempeño de sus funciones en la UNAE. A continuación, presentamos los principales hallazgos, cuyos resultados cuantitativos resumimos en la Tabla 7:

Tabla 7. Resultados de la entrevista aplicada a una muestra de directivos

Pregunta/dimensión	Principales desafíos o problemas identificados	Estrategias y acciones propuestas
1. Principales desafíos para integrar la investigación y la innovación en la docencia	Falta de tiempo debido a cargas administrativas y docentes. Dificultades en el manejo de herramientas tecnológicas avanzadas. Conexión insuficiente entre investigación y contexto social/educativo.	Capacitación continua en investigación e innovación pedagógica. Vincular la investigación docente con proyectos de vinculación social. Reducir cargas administrativas para dedicar más tiempo a investigar. Establecer incentivos, como fondos concursables, para proyectos interdisciplinarios.
2. Uso de bibliografía y recursos actualizados	Los docentes acceden de forma limitada a la bibliografía pertinente y actualizada disponible. Insuficiente integración de bases de datos y recursos internacionales.	Adquirir libros, revistas académicas y recursos digitales relevantes. Promover el uso de bases de datos internacionales mediante talleres. Crear un repositorio digital interno para compartir recursos actualizados. Fomentar bibliografía en varios idiomas para ampliar perspectivas.
3. Conexión entre contenidos académicos y problemáticas sociales	Muchos docentes tienen habilidades para conectar contenidos con problemas actuales, pero falta fortalecimiento del vínculo.	Diseñar proyectos de aula basados en problemas reales del sistema educativo. Fortalecer prácticas preprofesionales enfocadas en resolver desafíos locales. Implementar espacios de reflexión para analizar el impacto pedagógico en contextos sociales.
4. Compromiso ético y profesionalidad docente	Áreas para mejorar: puntualidad, respeto mutuo, transparencia en evaluación. Necesidad de fortalecer la ética en investigación y la relación con instituciones educativas.	Ofrecer talleres sobre ética profesional y pedagógica. Difundir códigos de buenas prácticas académicas. Reconocer a docentes con alto compromiso ético. Fomentar el diálogo entre docentes y estudiantes para construir confianza y respeto mutuo.
5. Promoción de metodologías activas y autorregulación del aprendizaje	Falta de integración de metodologías activas como ABP, aula invertida y gamificación en el currículo.	Capacitar a docentes en metodologías activas y personalización del aprendizaje. Diseñar guías metodológicas con ejemplos concretos adaptados al nivel educativo. Crear espacios de experimentación pedagógica.

Fuente: elaboración propia

- **Fortalezas identificadas:** los directivos destacaron varias fortalezas en el cuerpo docente de la UNAE que contribuyen positivamente a su desempeño profesional.
 - » Dominio disciplinar: los docentes poseen un sólido conocimiento en sus áreas de especialidad, lo que les permite abordar los contenidos de manera rigurosa y actualizada.
 - » Compromiso profesional: se observa un alto grado de responsabilidad y ética en el desempeño de sus funciones, lo que se refleja, fundamentalmente, en la puntualidad, el respeto mutuo en el aula y la disposición para atender a los estudiantes.
 - » Capacidad de reflexión crítica: un número significativo de profesores son capaces de evaluar sus prácticas pedagógicas y buscar formas de mejoras, lo que facilita la implementación de ajustes y la innovación educativa.
 - » Entorno inclusivo y respetuoso: los docentes promueven un ambiente en el que se valoran la diversidad y la participación activa de los estudiantes, lo que contribuye a un clima de aprendizaje positivo.

- **Desafíos o debilidades identificadas:** los directivos también señalaron diferentes áreas que requieren atención.
 - » Falta de tiempo para la investigación e innovación: la sobrecarga administrativa y docente limita significativamente la dedicación a proyectos de investigación y desarrollo de innovaciones pedagógicas. No obstante, se debe insistir en la necesidad de que se priorice la investigación formativa y la promoción de la participación estudiantil en proyectos de investigación.
 - » Dificultades tecnológicas: algunos docentes enfrentan desafíos en el manejo de las herramientas tecnológicas avanzadas, lo que restringe la integración de los enfoques de enseñanza innovadores.
 - » Conexión insuficiente entre investigación, práctica y docencia: se evidencia una desconexión entre los temas investigados y las necesidades reales del contexto social y educativo, lo que reduce la aplicabilidad de los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las distintas áreas de formación profesional de los futuros docentes y líderes educativos.
 - » Integración de metodologías activas: los profesores reconocen su importancia, pero no todos los docentes logran implementar de manera efectiva estrategias pedagógicas innovadoras que fomenten la autorregulación del aprendizaje y la participación activa de los estudiantes.
 - » Ética en la investigación: existe la necesidad de reforzar los aspectos relacionados con la ética profesional, especialmente en los proyectos que implican interacción con comunidades e instituciones educativas.

A partir de estas observaciones, los directivos plantearon diversas estrategias y acciones a priorizar para abordar estas debilidades:

- **Para la integración de la investigación y la innovación en la docencia:**
 - » Fomentar la preparación continua en metodologías de investigación e innovación educativas.
 - » Profundizar teórica y metodológicamente en la articulación entre investigación y proyectos de vinculación social que respondan a las necesidades del entorno.
 - » Reducir, de acuerdo con las posibilidades, las cargas administrativas para que los docentes puedan dedicar más tiempo a la investigación, proyectos de innovación y de vinculación social.
 - » Establecer fondos concursables para estimular el desarrollo de proyectos interdisciplinarios que integren docencia, investigación, innovación y vinculación con la sociedad.
- **Para el acceso a bibliografía y recursos actualizados:** todos los entrevistados enfatizaron la importancia de garantizar que los docentes y los estudiantes cuenten con recursos académicos actualizados y pertinentes. Esto incluye tanto en formato digital como físico. En esta dirección, sugieren:
 - » Coordinar con la biblioteca institucional para adquirir libros y revistas académicas más relevantes.
 - » Impulsar el uso de bases de datos académicas internacionales mediante talleres dirigidos a los docentes y los estudiantes.
 - » Diseñar un repositorio digital interno para compartir recursos didácticos actualizados e innovadores en las diferentes áreas del conocimiento.
 - » Incluir bibliografía en español y en otros idiomas para ampliar las perspectivas de análisis.
- **Para la conexión entre contenidos académicos y problemáticas sociales y educativas:** aunque los docentes muestran disposición y habilidades para conectar los contenidos con las problemáticas actuales, se identificaron áreas de mejora para fortalecer esta relación. La vinculación social y la práctica docente son vistas como oportunidades para cerrar esta brecha. Las iniciativas planteadas en esta dirección son:
 - » Diseñar proyectos de aula que aborden problemas reales del sistema educativo ecuatoriano.
 - » Fortalecer las prácticas preprofesionales para que los estudiantes y los docentes colaboren en la resolución de los desafíos educativos locales.
 - » Crear espacios de reflexión docente para evaluar el impacto de sus prácticas pedagógicas en el contexto social.
- **Para incrementar el compromiso ético y la profesionalidad docente:** entre los aspectos éticos destacados se encuentran la puntualidad, el respeto en el aula y la transparencia en la evaluación. Sin embargo, se observó la necesidad de reforzar la ética en la investigación, especialmente en relación con las instituciones educativas. Para ello, se propone:

- » Desarrollar cursos y/o talleres sobre ética profesional y pedagógica.
- » Difundir códigos de buenas prácticas académicas de forma continua.
- » Reconocer y premiar a los docentes que demuestren un alto compromiso ético y profesional.
- » Fomentar el diálogo abierto entre docentes y estudiantes para construir una cultura de confianza y respeto.
- **Para la promoción de metodologías activas y estrategias para la autorregulación del aprendizaje:** las metodologías activas, como el aprendizaje basado en proyectos, el aula invertida y la gamificación, fueron identificadas como herramientas valiosas que necesitan mayor integración en los procesos educativos. Las oportunidades y apoyos propuestos son:
 - » Ofrecer cursos y/o talleres de preparación sobre metodologías activas.
 - » Diseñar guías metodológicas con ejemplos prácticos adaptados a los distintos subniveles educativos.
 - » Incorporar tecnologías educativas para personalizar el aprendizaje y fomentar la autorregulación.
 - » Crear espacios de experimentación pedagógica con apoyo institucional.

En síntesis, la entrevista realizada nos reveló fortalezas y áreas de mejora en el desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE. Las estrategias y acciones propuestas representan pasos concretos hacia la integración efectiva de la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación social, por lo que las consideramos en la elaboración del modelo que proponemos.

Al integrar los resultados del proceso de diagnóstico del desempeño profesional académico de los docentes universitarios de la UNAE, identificamos aspectos fundamentales que convergen en las diversas fuentes de información analizadas. Entre los hallazgos más coincidentes destacamos como fortalezas principales:

- **El reconocimiento generalizado del compromiso ético y profesional:** reflejado en su disposición para promover un entorno inclusivo y respetuoso, así como en su capacidad para transmitir conocimientos actualizados y pertinentes en sus respectivas áreas.

Sin embargo, persisten desafíos, fundamentalmente en lo relativo a:

- La integración de la investigación y la vinculación social en la docencia.
- La implementación efectiva de metodologías activas.
- El fortalecimiento de las competencias tecnológicas e innovadoras.

Tanto los estudiantes como los directivos y los mismos profesores coincidieron en la necesidad de promover espacios de reflexión y capacitación que potencien estas dimensiones. De manera consistente, los resultados señalaron que una mayor articulación entre la investigación, la docencia y la práctica social resulta imprescindible para

avanzar en el desarrollo práctico del modelo educativo-pedagógico institucional, para lo cual el modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano debe lograr una contribución importante.

Identificamos que, aunque los docentes tienen dominio disciplinar, requieren superar las barreras estructurales que limitan su desempeño, como el acceso a recursos actualizados y la insuficiente conexión entre la formación pedagógica y las problemáticas del entorno. Estas coincidencias nos resaltaron la importancia de diseñar alternativas integrales que también fomenten una cultura institucional de colaboración, innovación y mejora continua.

V. Solución del problema científico de la investigación. Presentación del Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano de los profesores universitario de la UNAE

Con el propósito de dar cumplimiento al objetivo específico 5 y último del proyecto de investigación desarrollado, presentamos a continuación el Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano que proponemos para los profesores universitarios de la UNAE. Para ello, analizamos las consideraciones generales sobre la modelación, como método teórico de investigación y del modelo como tipo de resultado científico, así como las características, los componentes y las relaciones funcionales fundamentales del modelo.

Fundamentación teórica y estructuración del Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano

Estructurar un modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano, basado en fundamentos teóricos pertinentes, que integre componentes teóricos y metodológicos en correspondencia con los requerimientos de los profesores, así como con los desafíos planteados por los documentos rectores de la política educativa y los principios identitarios de la UNAE, nos motivó al diseño de una propuesta coherente, contextualizada y con un carácter transformador. En este sentido, partimos de la premisa de que el modelo debía responder a las necesidades reales del profesorado universitario, por lo que consideramos las particularidades del desarrollo de las competencias profesionales y humanas requeridas. Esta respuesta la orientamos en coherencia con la integración de las funciones sustantivas de la universidad, de modo que su implementación oriente el perfeccionamiento de los docentes hacia la mejora continua del desempeño profesional académico y, a la vez, al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la calidad, la innovación y el compromiso social.

El modelo y el proceso que se deben seguir para su estructuración, la modelación, han evolucionado considerablemente y ahora tienen aplicaciones en diversas áreas del conocimiento, entre las que se incluyen las ciencias de la educación. La revisión de la literatura educativa, especialmente de investigaciones pedagógicas y didácticas, muestra un incremento de los estudios teóricos y prácticos sobre la modelación y la creación de modelos con diferentes fines educativos. La modelación se ha convertido en un método para representar, de la manera más sencilla posible, fenómenos o procesos pedagógicos, didácticos y/o metodológicos de naturaleza compleja.

La modelación de procesos pedagógicos ganó prominencia a partir de la década de los años sesenta, cuando alcanzaron un desarrollo mayor los estudios que buscaban comprender diversos procesos, especialmente aquellos relacionados con la

enseñanza-aprendizaje. La evolución de los modelos educativos ha continuado en el siglo actual, con la contribución de autores que han explorado nuevas áreas. Autores como Wiliam (2011), Valle-Lima (2012), Leyva-Haza y Guerra-Véliz (2019), Trujillo-Pulido (2020) y Shevchuck (2020) han enriquecido la comprensión de los modelos, del proceso de modelación y de su impacto pedagógico.

De manera particular, investigadores latinoamericanos han adoptado la modelación en sus estudios y propuestas de mejoras. Los que han sistematizado acerca de modelos —tanto educativos, pedagógicos como didácticos— coinciden en que los modelos constituyen formas de representación que reproducen las características y/o propiedades de los procesos objeto de estudio, para profundizar en su análisis e inferir propiedades, regularidades y/o tendencias del proceso real modelado:

La modelación es una de las vías más utilizada por el hombre en la actualidad para tratar de lograr una percepción y representación lo suficientemente clara del objeto de estudio dentro de una realidad [...]. La modelación constituye la representación de las características de algún objeto en otro objeto, creado especialmente para estudiarlos. (Ruiz-Aguilera, 2003, p. 21)

En las ciencias de la educación, el término *modelo* es controvertido, pero generalmente se entiende como una tendencia valiosa en la investigación educativa. Facilita comprender la esencia de los objetos y los fenómenos educativos y estructurar propuestas que optimicen la aplicación práctica de las teorías. Las relaciones entre teorías, modelos y hechos reales son complejas y variadas, ya que una teoría puede aplicarse a distintos modelos y los hechos pueden explicarse mediante diversos modelos.

En este contexto de análisis, consideramos que la definición de *modelo* que propone Valle-Lima (2007), aunque coincide con varios autores en cuanto a la representación de las características de un objeto en otro, avanza a un nivel superior al destacar la importancia de representar aquellas características que son esenciales. Además, indica que los modelos no solo facilitan el estudio de objetos o procesos educativos, sino que también pueden proyectar su transformación. En el proyecto de investigación desarrollado, el modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario de la UNAE sigue el planteamiento de este autor: “Una representación de aquellas características esenciales del objeto o fenómeno que se analiza, así como de su posible cambio, implementación y evaluación, lo que permite su mejor estudio y transformación” (p. 21).

El método de modelación se basa en el principio filosófico del ascenso de lo concreto a lo abstracto, a partir de la utilización de funciones lógicas del pensamiento: análisis, síntesis, inducción, deducción y generalización. Así consideramos que todo modelo refleja la unidad entre lo objetivo (realidad modelada) y lo subjetivo (abstracción del modelador). Según Valle-Lima (2012), en este proceso se sigue tres etapas: identificar las regularidades del objeto de estudio, relacionarlas lógicamente y proponer un modelo que represente dichas relaciones.

En este sentido, el modelo de perfeccionamiento profesional humano de los profesores universitarios que proponemos se define como la representación sistémica y funcional de las relaciones entre los componentes esenciales del proceso de perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios. Está diseñado para

mejorar su desempeño profesional académico mediante acciones de profesionalización que responden a las demandas sociales, los desafíos institucionales, al perfil requerido por la institución y a las necesidades de los profesores, según las particularidades de las modalidades y carreras. Integra el desarrollo de competencias profesionales y cualidades humanas, adaptándose a los diferentes niveles de experiencia y áreas de conocimiento. Este enfoque promueve la transformación docente en función de la cultura de calidad institucional, basada en la retroalimentación y el fortalecimiento de las funciones sustantivas universitarias.

Con una visión holística, esta definición proyecta el proceso de perfeccionamiento desde un enfoque sistémico que se corresponde con el carácter ecosistémico del quehacer universitario de la UNAE y subraya tanto el desarrollo de las competencias profesionales como de las cualidades humanas en estrecha interdependencia en el contexto de la educación superior de la universidad. Orienta el perfeccionamiento según los desafíos institucionales, las demandas sociales y la cultura de calidad, lo que implica que dicho proceso, además de contribuir al mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores, constituya un medio para transformar el entorno académico y responder proactivamente a las necesidades de la sociedad ecuatoriana actual.

La definición, al contemplar el objeto de estudio como un proceso en transformación mediante la profesionalización, fue proyectada de forma flexible. Es decir: consideramos su necesaria adaptación a las realidades diversas de los profesores, a la vez que refuerza la profesionalización en el contexto de la cultura de calidad, el fomento del cambio y la mejora continua inherentes a la UNAE. El modelo permite profundizar en el desempeño profesional académico de los docentes de la institución, a partir de una comprensión integral de sus características esenciales, lo que facilita su análisis y orientación hacia su transformación práctica.

De igual forma, el modelo representa los componentes y relaciones esenciales del perfeccionamiento profesional y humano necesarios para mejorar el desempeño docente. Su estructura y dinámica funcional están alineadas con las tendencias históricas, las demandas socioeducativas nacionales, los desafíos institucionales y las necesidades del profesorado que derivamos del diagnóstico realizado.

Un modelo con este propósito demanda un enfoque integral y sistémico que aborde el desarrollo de las funciones universitarias, en consonancia con las exigencias sociales actuales y las particularidades institucionales. Este modelo sirve como marco de referencia para promover un desempeño profesional académico exitoso en los profesores de la UNAE, mejorar la calidad de los procesos institucionales, fomentar el desarrollo integrado de las funciones universitarias y brindar oportunidades para el desarrollo profesional y personal de los docentes. En ese sentido, en la estructuración del modelo consideramos los principios que propone Bringas (1999):

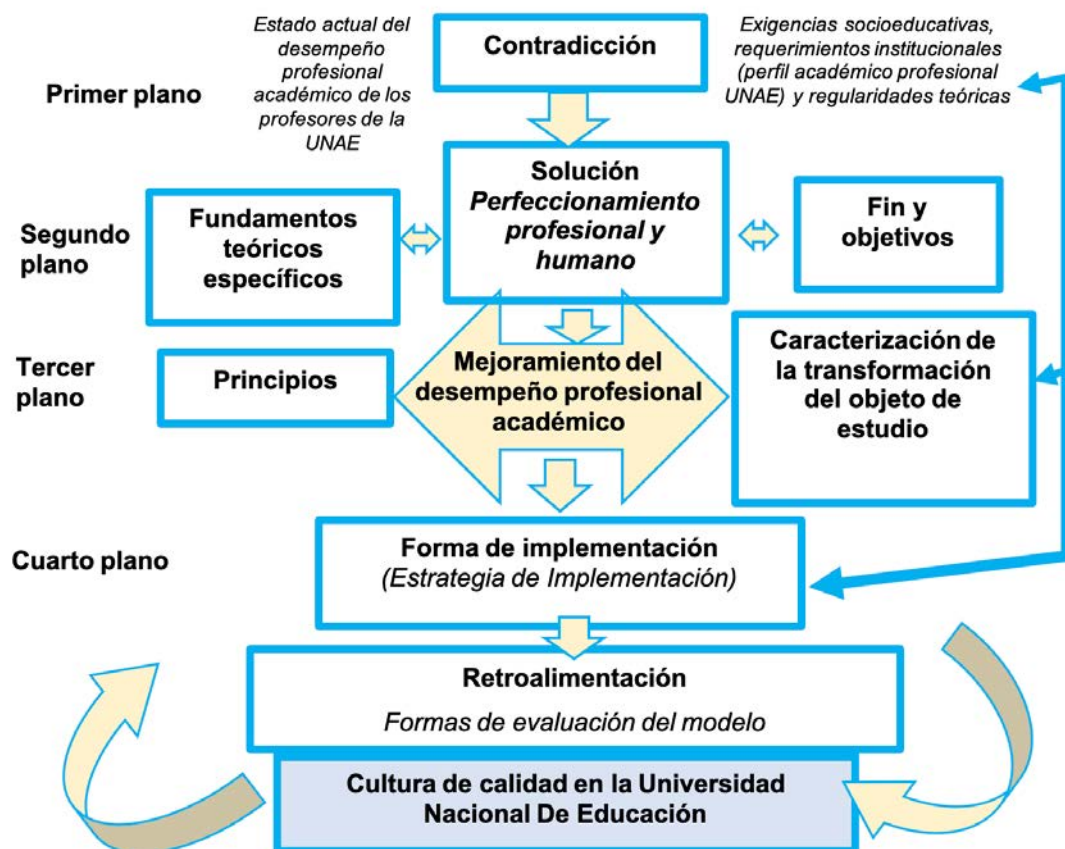
- **Principio del enfoque sistémico:** posibilita observar las conexiones entre los elementos del modelo y descubrir las características que emergen en el objeto de estudio.
- **Principio de simplicidad y accesibilidad:** asegura que el modelo sea claro, sencillo de comprender, práctico y eficiente en su aplicación.

- **Principio de la consistencia lógica del modelo:** asegura la firmeza, estabilidad y fundamentación científica de los elementos que apoyan el modelo.
- **Principio de deducción por analogía:** facilita la identificación de similitudes entre el objeto real y el modelo en cuanto sus cualidades y componentes.

El modelo que presentamos en este capítulo toma como referencia criterios teóricos y metodológicos esenciales para su desarrollo, lo que se expresa en los fundamentos específicos del modelo y en sus componentes e interrelaciones. Al considerar el alcance transformador del modelo, además de los fundamentos específicos, estructuralmente asumimos los componentes que plantea Valle-Lima (2012): fin y objetivos, caracterización del objeto de investigación y/o su transformación, estrategia para la implementación del modelo y formas de evaluación.

En la Figura 4 representamos la estructura general del modelo en el que destacamos las relaciones esenciales entre sus componentes.

Figura 4. Representación gráfica del Modelo Integral de Perfeccionamiento



Fuente: elaboración propia

Esta estructura permite analizar su dinámica funcional interna y las interrelaciones de sus elementos para asegurar la representación de las características fundamentales del perfeccionamiento profesional y humano: su naturaleza dinámica, sistémica, articulada y enmarcada en una visión ecosistémica. El modelo está diseñado para promover

el mejoramiento sostenido del desempeño profesional académico de los docentes y se alinea con las competencias previstas en el perfil académico-profesional que requiere la UNAE.

En la estructuración del modelo consideramos diferentes planos de análisis, lo que nos permitió asegurar la consistencia lógica y la solidez necesaria. Estos niveles se basaron en la analogía con el proceso ideal de mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE, según lo concebimos como resultado de todo el proceso investigativo. El modelo parte de la contradicción que identificamos entre el nivel actual del desempeño de los docentes, evidenciado en el diagnóstico, y los requerimientos del perfil académico-profesional establecido por la institución, fundamentados en el análisis teórico. Como respuesta, proponemos un modelo de perfeccionamiento profesional y humano estructurado en cuatro planos:

- **Primer plano (diagnóstico):** abordamos la contradicción entre el desempeño actual y las exigencias institucionales y socioeducativas de Ecuador, a partir de lo cual se revela la necesidad de transformar el desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE.
- **Segundo plano (teórico):** fundamentamos la solución de esa contradicción a través de los componentes del modelo, en el que incluimos los fines, los objetivos y los principios, articulados con la caracterización de la transformación del objeto de estudio que esperamos. Cada uno de estos componentes los desarrollamos a partir de la consideración de las particularidades de los docentes y el contexto universitario de la institución.
- **Tercer plano (estratégico):** presentamos la estrategia de implementación del modelo, diseñada para garantizar su puesta en práctica efectiva.
- **Cuarto plano (proyectivo):** en este nivel definimos el alcance del modelo, para lo que describimos la transformación esperada del desempeño profesional académico, sus características y los métodos de evaluación para estimar su efectividad en la práctica.

Con esta estructura pretendemos asegurar un enfoque integral, orientado a alcanzar un desempeño profesional académico de los docentes. Este se alinea con las demandas institucionales y las necesidades del contexto socioeducativo ecuatoriano actual.

Los fundamentos teóricos específicos del modelo integral

Al configurar el proceso objeto de estudio y su modelación nos resultó necesario profundizar en los fundamentos teóricos que orientan nuestra concepción del desempeño profesional académico de los docentes de la UNAE, así como de su mejoramiento. Esta profundización nos permitió contar con las bases conceptuales y metodológicas para estructurar el modelo, el cual se sustenta en un enfoque ecosistémico que atraviesa e integra todos sus componentes. Los fundamentos que respaldan el modelo han sido organizados en cinco dimensiones: 1) legal, 2) filosófica, 3) sociológica, 4) psicológica y 5) pedagógica.

Fundamentos legales

El modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los docentes de la UNAE se inscribe en el marco de los esfuerzos institucionales por la construcción colectiva de una cultura de calidad. Se orienta por el objetivo de promover la mejora continua de la calidad de la educación institucional, a partir del perfeccionamiento de las competencias profesionales y humanas de sus docentes. El modelo da respuesta a los requerimientos asociados con el marco legal con que cuentan todos los docentes universitarios ecuatorianos, que asegura el derecho de acceder a cursos de perfeccionamiento y precisa la obligatoriedad de las universidades de asegurarlo.

En este sentido, el respaldo legal del modelo tiene sus bases en la Constitución de la República del Ecuador (2008), que —en sus artículos 26, 27, 350 y 355— dispone, respectivamente, que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (art. 26);

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional (art. 27);

El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo (art. 350);

Las universidades y escuelas politécnicas tienen el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte. (Art.155)

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación Superior (2018), dispone que:

La educación superior de carácter humanista, intercultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos (art. 3);

Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. - En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de [...] especialización o capacitación [...] (art.156).

En correspondencia, en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior (Consejo de Educación Superior [CES], 2021) se precisa que:

Garantía del perfeccionamiento académico. - Las universidades y escuelas politécnicas elaborarán el plan de perfeccionamiento para cada período académico, para lo cual considerarán los requerimientos del personal académico, así como los objetivos, fines institucionales y los resultados de la evaluación integral de desempeño.

Como parte de los programas de perfeccionamiento, entre otros, se consideran:

Los cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización realizados tanto en el país como en el extranjero;

Los cursos en metodologías de aprendizaje e investigación [...] (art. 100);

Capacitación y actualización docente. - Las universidades y escuelas politécnicas diseñarán y ejecutarán programas y actividades de capacitación y actualización de su personal académico titular y no titular, sea individualmente o en asociación o convenio con otra u otras universidades o escuelas politécnicas (art.101).

Estas disposiciones legales han servido de fundamento legal para que el derecho al perfeccionamiento profesional y humano se explicita en el Estatuto de la UNAE (2023): “Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras los siguientes: [...] i) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal, académica y pedagógica” (art. 64).

Como se aprecia, reconocemos que el marco legal para el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE se fundamenta en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de Educación Superior y el Estatuto de la UNAE, los cuales consagran este derecho como inviolable. Este sustento normativo resulta esencial para garantizar la actualización permanente en áreas relevantes para el ejercicio docente, lo que no solo debe contribuir a su desarrollo profesional y personal, sino también a fortalecer el cumplimiento de la misión educativa institucional.

Fundamentos filosóficos

El modelo se basa en los principios filosóficos de la UNAE, orientados a la igualdad de oportunidades, el conocimiento científico, el desarrollo integral de los profesionales de la educación y la formación en valores éticos. Al tener en consideración los fundamentos ontológicos, epistemológicos, pedagógicos y axiológicos de la UNAE, el

proceso de mejoramiento del desempeño profesional académico de los docentes universitarios, a partir de su perfeccionamiento profesional y humano, se inserta en el reconocimiento de la Educación Superior Ecuatoriana, y su concreción en lo institucional, como bien público que garantiza la igualdad de oportunidades, con un alto compromiso con la realidad educativa y su expresión en las particularidades del Sistema Nacional de Educación, así como con la sostenibilidad universitaria y sus funciones.

En el proceso de perfeccionamiento profesional y humano modelado, reconocemos la importancia del conocimiento científico y su gestión en la construcción de saberes rigurosos y asumimos que la formación, perfeccionamiento y actualización de los docentes constituye un proceso de desarrollo integral en el que resulta fundamental las experiencias prácticas en estrecha relación con la investigación, la innovación y la vinculación social, y se considere la significación de la formación en valores éticos que promuevan cualidades humanas, actitudes responsables y el bienestar común.

Estos criterios los asumimos a partir del enfoque ecosistémico y de los fundamentos de la teoría de la complejidad, con el propósito de explicar la capacidad transformadora de la realidad que sustenta el modelo que concebimos. En este caso, dicha transformación se manifiesta en los modos de actuación de los docentes, de acuerdo con las competencias que logren perfeccionar, actualizar y/o integrar como resultado de un proceso integral, sistémico y complejo, orientado al mejoramiento de sus desempeños profesionales académicos.

En correspondencia con la Filosofía Institucional (2022), en el modelo incorporamos las múltiples interrelaciones e interconexiones necesarias para el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes, con el fin de dar sentido al alto compromiso institucional con la calidad y con el desarrollo educativo y social del país. En este sentido, el modelo debe potenciar el desarrollo de un pensamiento crítico, vinculante e integrador, al considerar la transdisciplinariedad como una actitud epistémica y la interdisciplinariedad como una estrategia didáctica orientada a la generación de nuevos conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones.

Partimos de una concepción integral del ser humano, entendido como agente bio-psico-social en el que se integran los conocimientos, las habilidades, los valores, las actitudes, las emociones y otros atributos personológicos. Concebimos a los docentes como sistemas complejos, cuya formación y desarrollo no puede fragmentarse. Este enfoque destaca la unidad entre lo individual y lo social, y reconoce la actividad como una condición inherente al ser humano. En este sentido, entendemos que los profesores universitarios de la UNAE deben actuar sobre sí mismos y sobre su entorno, mediando su transformación durante la implementación del modelo.

Del mismo modo, comprendemos a los docentes como sujetos complejos, cuyas trayectorias de desarrollo profesional y humano requieren acciones transformadoras, que se sustenten en relaciones sociales y se contextualicen en las condiciones históricas y culturales de la UNAE. A lo largo del proceso de modelación, transitamos de lo concreto a lo abstracto, lo que nos permitió reflejar la dialéctica entre lo objetivo y lo subjetivo, sintetizar la realidad deseada y orientar su implementación práctica.

Fundamentos sociológicos

Desde el punto de vista sociológico, en el modelo reconocemos el papel crucial que desempeña la sociedad en la educación del individuo, quien se desarrolla en entornos sociales que generan relaciones determinantes para su crecimiento como ser humano, tanto en lo referente a los valores y espiritualidad como en su desarrollo profesional. El modelo integral que proponemos busca responder a las demandas actuales de la sociedad ecuatoriana, al enfatizar en la necesidad de que los docentes alcancen estándares profesionales y humanos orientados hacia la excelencia en la formación de sus estudiantes, futuros educadores del país.

Asimismo, consideramos los factores sociales que influyen directamente en el entorno educativo de la UNAE. Destacamos, en este sentido, la interacción entre educación y sociedad, expresada en la acción de diversos agentes e instituciones que intervienen en el proceso de formación docente. Este enfoque sociológico se articula con la teoría y la práctica pedagógica, lo que promueve una visión integrada de la enseñanza y el aprendizaje, que atiende tanto las necesidades individuales como las sociales de los docentes en cuanto al desarrollo de sus competencias profesionales y humanas. En este marco, reconocemos al profesor universitario de la UNAE como un agente activo de transformación social.

En consonancia con los requerimientos establecidos por el CES, el modelo presta especial atención al contexto social en el que se desarrollan los procesos educativos vinculados con la formación docente y, en consecuencia, al perfeccionamiento profesional y humano, así como al mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE. Al valorar el entorno desde una perspectiva socioeducativa, retomamos el planteamiento de Larrea de Granados (2014), quien señala que los contextos son estructuras organizativas y comunicativas en las que actúan los protagonistas del desarrollo; estructuras que se definen por la forma en que operan, se relacionan y hacia donde debe orientarse la intervención profesional para lograr su transformación.

En este sentido, otorgamos especial relevancia al análisis del enfoque ciencia, tecnología y sociedad (CTS), el cual —desde diversas perspectivas teóricas— destaca el valor de la educación superior como una herramienta de transformación social desde los escenarios educativos. Esta corriente aporta fundamentos sociológicos que nos permiten integrar una visión crítica de la relación entre ciencia, tecnología y sociedad, y nos ayuda a comprender la responsabilidad social de la universidad. A partir de la teoría CTS y las consideraciones de Vertesi *et al.* (2019), integramos al modelo los siguientes criterios:

- **Contextualización sociocultural:** reconoce la relevancia del contexto socio-cultural de los docentes de la UNAE, incluyendo las demandas sociales, avances tecnológicos y consideraciones éticas, especialmente en las prácticas preprofesionales con sus estudiantes.
- **Formación interdisciplinaria:** promueve la integración de conocimientos de diversas disciplinas, como pedagogía, tecnología educativa, ética y sociología de la educación, para enfrentar los retos en la intersección de ciencia, tecnología y sociedad.

- **Responsabilidad social:** destaca el rol del docente en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, y el desarrollo de competencias en diversidad, equidad de género y derechos humanos.
- **Análisis de impactos:** fomenta la reflexión crítica sobre las implicaciones éticas, socioeconómicas y ambientales de las prácticas educativas.

El modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE requiere la participación activa y comprometida de los docentes en las actividades diseñadas para su desarrollo, con una actitud responsable hacia la institución y un alto compromiso con la transformación socioeducativa del Ecuador. Con la implementación del modelo, procuramos que el proceso de socialización inherente al mismo promueva el desarrollo individual de los docentes, vinculado directamente al mejoramiento de su desempeño profesional académico. Este impacto debe reflejarse en la subjetivación activa de la realidad social por parte de los profesores, contribuyendo así al cambio social esperado.

Fundamentos psicológicos

Los fundamentos psicológicos del modelo se basan en el enfoque constructivista asumido en el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024). Este enfoque nos permite analizar el desarrollo profesional y humano de los profesores como un proceso continuo de construcción y reconstrucción de significados. En este sentido, el aprendizaje, la consolidación, actualización e integración de competencias profesionales y humanas la entendemos como un proceso complejo que resulta de la participación activa de los docentes en el contexto de la UNAE y otros entornos que condicionan su vida laboral, social y personal.

Al partir de la capacidad biológica del ser humano para perfeccionarse profesionalmente, orientamos el modelo al mejoramiento del desempeño académico mediante la actividad y la comunicación. En este proceso, los docentes deben involucrarse en una transformación dirigida a la actualización de sus conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones, todos vinculados a su labor académica universitaria en la UNAE.

A partir de estos presupuestos psicológicos, hemos considerado a los profesores universitarios de la institución como protagonistas de su autoperfeccionamiento, a través de su participación en los programas diseñados como parte de la estrategia de implementación del modelo. El mejoramiento lo hemos estructurado, principalmente, mediante la interacción grupal, la consolidación de motivos profesionales y la valoración que los docentes hacen de sí mismos y de los demás, en relación con las condiciones concretas de sus carreras en la UNAE.

Lo anterior expresa la unidad entre lo instructivo y lo educativo, lo afectivo y lo cognitivo, y entre la actividad y la comunicación, que son fundamentales en la comprensión del desarrollo integral de la personalidad de todo docente. El desempeño profesional y su mejora las hemos proyectado desarrollar a partir de la sistematización e integración de acciones estructuradas que incorporan las aportaciones actuales del constructivismo, el conectivismo y el enactivismo, modelos que contribuyen a la comprensión y regulación de los procesos educativos.

En el modelo no solo prestamos atención a los conocimientos y habilidades que deben dominar los profesores universitarios de la UNAE, sino también al desarrollo de intereses, valores y habilidades blandas que favorezcan una actuación profesional flexible, autónoma, crítica, reflexiva y responsable. Se estimula de forma constante la motivación, integrando los procesos de pensamiento, reflexión y desarrollo crítico con la acción y la práctica. Así, buscamos generar cambios en los modos de pensar de los docentes, orientando sus prácticas hacia la transformación.

Fundamentos pedagógicos

El modelo de perfeccionamiento contribuye a la teoría pedagógica, en tanto contextualiza la sistematización de importantes aportes pedagógicos relativos al perfeccionamiento profesional y humano, así como del desempeño profesional académico para su mejoramiento, a partir del establecimiento de su relación con la realidad socioeducativa del Ecuador y de las particularidades y desafíos de la UNAE. En ese sentido, desde el punto de vista pedagógico, el modelo asume los principios, enfoques y competencias planteados en el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024), en particular, al asumir que la preparación profesional y humana del personal académico de la institución debe partir de la consideración del docente como catalizador de los procesos de enseñanza-aprendizaje y del resto de los procesos formativos, en el marco de las condiciones y exigencias de un mundo abierto, creativo e incierto.

En el modelo integral concebimos la educación como un proceso histórico y social fundamental para la formación del ser humano, y como un “proceso de influencia, de configuración o de desarrollo del hombre, al mismo tiempo que como efecto de esa influencia, de esa configuración o de ese desarrollo” (Chávez *et al.*, 2005, p. 8). El Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024) “considera a la educación como un proceso histórico-social fundamental en la formación docente, que se caracteriza por su complejidad y por un carácter eminentemente interactivo y relacional” (p. 55). Asimismo, para Larrea (2014):

Educación es humanizar al ser humano, promocionar íntegramente a la persona en todas sus dinámicas y dimensiones. Por lo tanto, los sujetos de la educación son los hombres y mujeres que protagonizan el proceso de aprendizaje; los demás elementos, metodologías, contenidos, objetivos, didáctica etc., deberán orientarse a su formación, vinculando la pedagogía y la promoción de la condición humana. (p. 26)

En este sentido, el modelo integral que presentamos contribuye a la pedagogía. Ciencia que estudia a la educación, en tanto se orienta al perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios de la UNAE y, en consecuencia, al mejoramiento de sus desempeños profesionales académicos, como proceso orientado a la estructuración y evolución de su proceso formativo como sujetos, en este caso, como profesores en la educación universitaria, con un rol y funciones que cumplir en el contexto de la institución.

El carácter humanista y social de la educación que pedagógicamente hemos asumido y su énfasis en la capacidad transformadora y el valor de la acción pedagógica de los profesores de la UNAE ratifica el valor de reconocidos pedagogos ecuatorianos como

Eugenio Espejo y Juan Montalvo, así como de los postulados de la pedagogía crítica de Freire (1973), que enfatiza la importancia de la práctica, la concientización y la autonomía para la formación de ciudadanos con capacidad de intervenir en la realidad social. Estos criterios también se complementan con los enfoques del pensamiento complejo, que destacan la importancia de la inter y la transdisciplinariedad, la contextualización del aprendizaje y la colaboración en la construcción de conocimientos.

Según los criterios de Morín (1999), la educación y, en consecuencia, los docentes deben estar preparados para enfrentar la complejidad y la incertidumbre propias de un mundo en constante transformación. Por ello, entendemos que la formación continua de los profesionales de la educación superior no es un proceso fijo o inmutable; por el contrario, debe adaptarse constantemente a las complejas necesidades del ámbito educativo y a las demandas cambiantes del contexto social.

La importancia de la inter y transdisciplinariedad en los procesos pedagógicos y didácticos ha sido ampliamente demostrada mediante diferentes estudios. También algunas investigaciones han valorado su influencia en alternativas orientadas al perfeccionamiento profesional y el mejoramiento del desempeño profesional académico de los docentes. Díaz *et al.* (2020) demostraron la influencia de esos enfoques en el mejoramiento del desempeño de los profesores.

Estos enfoques constituyen requerimientos a potenciar mediante el modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del personal académico de la UNAE, por lo que los hemos considerado como elementos a desarrollar transversalmente durante su implementación. En correspondencia con la organización y funcionamiento ecosistémico de la universidad y la complejidad de las interacciones dinámicas que se establecen entre sus funciones sustantivas, carreras, programas y demás aspectos organizativos, y con el Sistema Nacional de Educación del Ecuador y la sociedad, en el modelo asumimos las consideraciones que reconoce el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE (2024).

Como hemos referido, el modelo asume la teoría de la educación avanzada, reconocida como teoría pedagógica que, como alternativa humanista y pedagógica, ha demostrado ser pertinente en el contexto de Iberoamérica, especialmente por su orientación al mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales. Pedagógicamente, esta teoría forma parte del fundamento teórico del modelo, el que se concibe como un proyecto pedagógico orientado al mejoramiento del desempeño profesional académico de los docentes de la UNAE. De esta teoría asumimos sus principios, criterios teóricos y determinadas modalidades de profesionalización que propone Añorga *et al.* (2010).

Al hacer un resumen, el modelo integral propuesto se sustenta en cinco áreas del conocimiento que son esenciales para el desarrollo profesional de los profesores de la UNAE:

- **Fundamentos legales:** están alineados con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal de Educación Superior y el Estatuto de la UNAE, que garantizan el derecho al perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios. Este marco asegura el acceso y la obligatoriedad a los programas de actualización docente como medio para fortalecer la calidad educativa.

- **Fundamentos filosóficos:** basados en los principios de igualdad, sostenibilidad, ética, transdisciplinariedad y pensamiento complejo, que enmarcan al docente como un ser integral, con una visión transformadora de su práctica profesional. Se promueve la formación en valores, la reflexión crítica y la interacción entre los conocimientos científicos, las habilidades pedagógicas y la acción ética en su contexto.
- **Fundamentos sociológicos:** reconocen el impacto del entorno social en la formación y el desempeño docente y destacan la responsabilidad social, la inclusión, la equidad y la reflexión crítica. Enfatiza la interacción entre la educación y la sociedad y el rol del profesor como agente de transformación social, en correspondencia con las demandas socioeducativas del Ecuador.
- **Fundamentos psicológicos:** apoyados en el constructivismo, el conectivismo y el enactivismo, se centran en el docente como protagonista de su autoperfeccionamiento mediante procesos de aprendizaje activos, reflexivos y colaborativos para promover el desarrollo integral del profesor según la integración de lo cognitivo, lo afectivo y lo motivacional.
- **Fundamentos pedagógicos:** incorporan principios y enfoques del Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE, como la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad, además de los principios de la educación avanzada. Estos enfoques potencian el carácter transformador y humanista de la educación, orientando el perfeccionamiento profesional hacia la mejora del desempeño docente mediante una formación integral que articula conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones.

Con estos fundamentos sustentamos un modelo que debe promover la mejora continua del desempeño profesional académico y el fortalecimiento de la cultura de calidad institucional. Estos criterios han sido integrados en el proceso de perfeccionamiento de los profesores, concebido como una herramienta pedagógica que debe garantizar la integralidad de la formación docente en la UNAE.

Caracterización, estructura y dinámica funcional del Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano de los profesores universitarios de la UNAE

Con este modelo integral hemos diseñado el desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE esperado, de acuerdo con los requerimientos de la institución, con el que no solo nos proponemos mejorar las competencias profesionales, las habilidades blandas y las cualidades humanas —y su reflejo en el mejoramiento de sus desempeños profesionales académicos—, sino también promover su desarrollo personal y profesional continuo. Asimismo, se busca el fomento de un ambiente de aprendizaje colaborativo y de excelencia académica en la institución, en correspondencia con la cultura de calidad institucional.

Sobre la base de la revisión de una literatura relevante y el análisis de las necesidades específicas de los docentes, en el modelo hemos incorporado programas estructurados de cursos, sistemas de talleres y sistemas de conferencias especializadas que, basados en el trabajo colaborativo, el desarrollo de encuentros de intercambio de experiencias y las tutorías diferenciadas o mentorías personalizadas, procuran complementar la autopreparación de los docentes como forma de trabajo autónomo.

Los fundamentos teóricos analizados, que respaldan la estructura y la dinámica interna del presente modelo, nos permitieron comprender las interrelaciones entre sus componentes, incluyendo las formas de implementación y evaluación. Como ya referimos, en su estructuración consideramos necesario asegurar, además de su integralidad, su enfoque sistémico y su consistencia lógica, al tratar de que represente, lo más fielmente posible, la analogía con el proceso de perfeccionamiento profesional y humano que, como investigadores, hemos concebido a partir del desarrollo del proyecto de investigación.

De acuerdo con esas características y objetivos, el modelo de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE se distingue, principalmente, por los atributos siguientes:

- **Integralidad:** se refleja en la integración de los componentes teóricos y metodológicos y en la consideración holística de las competencias profesionales académicas, cualidades humanas, habilidades blandas, valores, actitudes, modos de actuación y tareas necesarias para un desempeño profesional académico exitoso. Este criterio abarca todas las funciones sustantivas que los profesores universitarios de la UNAE deben desarrollar: docencia, innovación, investigación y vinculación con la sociedad, en sintonía con los desafíos institucionales, el perfil académico-profesional esperado y los fundamentos teóricos analizados. El modelo también fomenta una articulación funcional entre las carreras, los programas, las coordinaciones y las direcciones académicas, lo que debe asegurar la cohesión necesaria.
- **Carácter sistémico:** el diseño del modelo, especialmente en lo que respecta a la estrategia para su implementación, se basa en la interrelación dinámica entre el diagnóstico, los objetivos planteados, las etapas previstas y los programas involucrados. Esta estructura sistémica asegura que todos los componentes estén conectados y funcionen de manera integrada para lograr una mayor coherencia y efectividad en el proceso educativo, en estrecha relación con el proceso de evaluación del desempeño profesional que se realiza en cada período académico. Proponemos que esto se desarrolle de forma lógica y jerárquica.
- **Objetividad:** hemos diseñado los programas, las actividades y las modalidades a partir del análisis de los resultados del diagnóstico. Esto nos ha permitido responder a las necesidades y potencialidades de formación para el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes. El modelo propone una organización basada en la estructuración de los programas acorde con la experiencia y las posibilidades de los profesores en docencia, innovación, investigación y vinculación, y según sus distintas categorías: profesores noveles o de nuevo ingreso, profesores ocasionales y profesores titulares, así como con nuevas necesidades propias de la creación o del rediseño de las carreras y los programas.

- **Flexibilidad:** se evidencia en la capacidad del modelo para adecuarse según los resultados que se obtengan a partir de su implementación, así como de nuevas necesidades que se identifiquen. De igual forma, en la posibilidad de ajustarse a las condiciones específicas en que se aplique, según los requerimientos específicos de las carreras y los programas.

En la estructura del modelo integral incluimos los siguientes componentes:

- Fin y objetivos
- Principios
- Caracterización de la transformación del objeto de estudio
- Estrategia para la implementación del modelo
- Formas de evaluación

Fin y objetivos del modelo

- **Fin:** estructurar un sistema de programas y actividades de formación, articulado organizacionalmente con una visión ecosistémica, que impliquen acciones de desarrollo profesional y humano (profesionalización) que, tras su implementación, asegure el mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE.
- **Objetivos:** a partir del fin planteado, tratamos de abarcar las diferentes áreas de mejoras de los profesores, según los objetivos siguientes:
 - » Fortalecer las competencias profesionales académicas: pedagógicas, didácticas, de gestión curricular, de innovación, investigativas, de vinculación social, así como la actualización disciplinaria y el empleo pedagógico de las tecnologías educativas.
 - » Promover el desarrollo de la investigación educativa, la innovación y la producción científica y académica, así como el fortalecimiento de competencias para el desarrollo de la investigación formativa.
 - » Fortalecer la vinculación con la sociedad y el desarrollo de competencias para dar respuestas educativas, pedagógicas, didácticas y/o curriculares pertinentes, de acuerdo con las necesidades existentes en los entornos socioeducativos locales, así como para anticiparse a esas necesidades.
 - » Desarrollar competencias profesionales, cualidades humanas y habilidades blandas, con énfasis en el pensamiento crítico, así como su demostración mediante desempeños profesionales que revelen la capacidad para la gestión académica y para la articulación inter y transdisciplinaria de la investigación, la innovación y la vinculación social con la docencia.
 - » Contribuir al bienestar profesional y humano de los profesores, que fomente la inclusión y la ética profesional, de acuerdo con los principios y valores éticos y morales institucionales.

Principios del modelo integral

Rosenthal y Iudin (1971) definen los principios como puntos de partida, ideas directrices y generalizaciones fundamentales. Un principio es una idea esencial que sirve como base y guía para estructurar y dirigir cualquier sistema. En el caso del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano del profesor universitario de la UNAE, los principios los consideramos como postulados esenciales derivados de las teorías analizadas, pero integrados para orientar su aplicación en la práctica, en este caso, como criterios para orientar su estructuración y dinámica funcional, así como su implementación práctica en el contexto educativo de la universidad.

En un modelo integral de este tipo, los principios son aplicables en el proceso pedagógico general del mejoramiento del desempeño profesional académico que presupone el perfeccionamiento profesional y humano modelado, pero también poseen valor metodológico para el desarrollo didáctico de los programas y las actividades que se proponen en su estrategia de implementación. En este sentido, hemos asumido los principios de la teoría de la educación avanzada, los que los adecuamos a las particularidades de sus objetivos, sus fundamentos específicos y en correspondencia con los resultados del análisis de los documentos de la política educativa institucional. Estos principios son:

Principio 1. Relación entre la pertinencia social, los objetivos, la motivación y la comunicación

Este principio guía la aplicación práctica del modelo, al establecer la conexión entre el problema científico de la investigación, de acuerdo con la necesidad institucional y social de resolverlo, su importancia para el desarrollo de los procesos universitarios en la UNAE y su relevancia social dentro del Sistema Educativo de Ecuador. El modelo es pertinente socialmente, ya que —a partir de los objetivos, los conocimientos, las habilidades, los valores, los motivos, las actitudes y las emociones que deben integrarse, actualizarse o consolidarse como resultado de su implementación en la profesionalización de los docentes— se orienta según las exigencias socioeducativas actuales y los desafíos institucionales. Esa pertinencia se revela desde su fin y sus objetivos, y debe constituir un importante criterio para desarrollar intereses cognoscitivos, motivos y el desarrollo de la comunicación en los docentes.

Esto se ha considerado para concebir los programas y las actividades en los que valoramos las necesidades y potencialidades de los docentes, para asegurar su desarrollo profesional y mejorar su desempeño. En la determinación de los objetivos específicos de los programas y actividades se deberá incluir la estimulación permanente de la motivación, para que —en correspondencia con los fundamentos psicológicos que hemos considerado— los profesores desarrollen el protagonismo requerido en su autotransformación.

Principio 2. Vínculo de la teoría con la práctica, la educación en valores y la conducta ciudadana

En este principio reconocemos la relevancia del conocimiento teórico, pero ligado a las actividades prácticas que permitan a los docentes desarrollar sus competencias profesionales mediante ejercicios orientados a su desempeño profesional académico. En sintonía

con los fundamentos filosóficos y pedagógicos del modelo, asumimos el criterio de que la teoría constituye la fuerza que guía e impulsa el desarrollo social cuando se relacionan de manera dialéctica con la práctica.

A su vez, cuando la práctica se conecta con la teoría deja de ser una simple acción basada en la intuición y se convierte en el medio para comprobar la validez práctica de dicha teoría. La validez de estos planteamientos, según el análisis teórico realizado, deben posibilitar priorizar este principio en la concepción y la organización de los programas y actividades, así como en la conformación de las competencias profesionales académicas, habilidades blandas y cualidades humanas a desarrollar tras la implementación del modelo. Como parte de esas competencias, en el modelo hemos priorizado la consolidación de los valores éticos y morales mediante componentes cognitivos, afectivos y volitivo-actitudinales.

Este principio permite enfatizar en valores importantes como la responsabilidad, la colaboración, el amor por la profesión docente, entre otros que dignifican el valor del trabajo docente en la formación y el desarrollo de las competencias profesionales de los futuros profesores, que luego se deberán traducir en acciones de mejoramiento de sus desempeños. El fomento de los valores y una sólida independencia cognoscitiva implica el dominio profundo de las competencias profesionales y humanas que impliquen la capacidad de transformar y transformarse, como característica fundamental que proponemos alcanzar.

Principio 3. Principio del enfoque integrador y sistémico

Este principio garantiza la interrelación con que hemos organizado todos los componentes del modelo, así como entre los programas de cursos, talleres y demás actividades con que estos se estructuran en la estrategia de implementación. El carácter integrador del modelo y su enfoque sistémico lo hemos analizado y aquí se ratifica que, sobre la base de este principio, en el modelo se integran componentes teóricos y metodológicos que se orientan al desarrollo integral de las competencias profesionales académicas y humanas que aseguren un desempeño profesional integral. Todo ello alineado con las funciones sustantivas universitarias y su integración en la actuación de los docentes.

En el modelo hemos propuesto el desarrollo de actividades que integran las competencias según su naturaleza cognitiva, afectiva y/o volitiva-actitudinal, a partir de la consideración de los resultados del diagnóstico, la categoría de los docentes y su experiencia, lo que sirve de base para organizar el perfeccionamiento profesional y humano de forma diferenciada y por etapas. En la implementación del modelo se deberá prestar atención al avance que se logre en el desarrollo de esas competencias y del nivel de responsabilidad con que asuman su perfeccionamiento. Para ello, en los programas y actividades que se diseñen se deberán integrar objetivos, contenidos y formas de evaluación, en estrecha relación con el proceso de evaluación del desempeño profesional que se realiza al culminar cada período académico. El modelo también considera la interrelación entre las dependencias académicas. De este modo, se asegura una planificación formativa coherente, alineada con las políticas institucionales y orientada al mejoramiento continuo del quehacer académico.

Principio 4. Carácter científico del contenido, la investigación, la independencia cognitiva y la producción de nuevos conocimientos

Para asegurar el cumplimiento de este principio se deberá considerar el carácter científico pedagógico del contenido que se seleccione para cada uno de los programas y demás actividades de perfeccionamiento a desarrollar, así como que el personal ejecutor de las actividades reúna las condiciones necesarias en cuanto al nivel científico, actualización y su acreditación como profesional de la educación especializado en cada una de las áreas consideradas para su implementación. Ello deberá tributar directamente a un proceso de profesionalización de los profesores que propicie el desarrollo de sus competencias profesionales y humanas, así como su independencia cognitiva y el desarrollo de una actitud inter y transdisciplinaria.

De igual forma, el perfeccionamiento profesional y humano debe potenciar en los profesores la actividad investigativa y la producción científica, el desarrollo de las competencias investigativas y para la enseñanza de la investigación, así como el desarrollo de conocimientos, habilidades, valores, motivos, actitudes y emociones que potencien cualidades como la independencia cognitiva, el trabajo colaborativo, la consulta sistemática de la literatura disponible y la elaboración de protocolos, estrategias y recursos que se caractericen por su carácter innovador. Para ello, en los programas se deberán incluir actividades de investigación e innovación que contribuyan al desarrollo de esas competencias.

Principio 5. Vínculo entre la racionalidad, la actividad y la calidad del resultado

Este principio se orienta hacia la racionalidad, especialmente en la optimización del tiempo y de los recursos humanos y materiales necesarios para alcanzar los objetivos, conforme con las necesidades de perfeccionamiento profesional y humano de los docentes. En este contexto es importante ratificar el carácter continuo y permanente del modelo, el que debe tener aplicabilidad según resulte necesario y según los avances que se logren en el mejoramiento del desempeño profesional académico de los docentes. Para ello hemos considerado fundamental que se formalicen algunos parámetros necesarios antes de la implementación del modelo:

- Personal ejecutor de cada programa y actividad
- Formas, modalidades y/o lugares donde se desarrollarán las actividades
- Docentes participantes en cada grupo, etapa, forma o modalidad
- Formas de organización pedagógica y/o didáctica de las actividades
- Metodologías y recursos necesarios en el desarrollo de las actividades
- Formas de evaluación y acreditación de los programas y actividades

Las formas de evaluación del modelo integral deben centrarse en evidenciar la mejora del desempeño profesional académico. Esto sin recurrir a evaluaciones de tipo académico, sino mediante alternativas que permitan comprobar sus resultados.

Principio 6. Relación entre las formas, las tecnologías y su acreditabilidad

Este principio nos orienta hacia la flexibilidad en la utilización de diversas formas de perfeccionamiento de los profesores, al determinar los programas y las actividades y sus diseños específicos. En ese sentido, hemos considerado actividades presenciales y virtuales, así como la combinación de formas basadas en la autopreparación, el trabajo colaborativo y la utilización de nuevas tecnologías.

En la implementación del modelo, en sus diferentes formas, se deberán incluir contenidos diferenciados y estructurados por niveles, de acuerdo con las necesidades de los profesores, las áreas de atención, la experiencia y la clasificación de los docentes, en los que el desarrollo de las competencias profesionales y cualidades humanas constituyan procesos formativos conscientes, de interacción, de participación activa y de diálogos reflexivos y pertinentes en cada área y tema.

Todas las formas organizativas que se incluyan en la estrategia de implementación de este modelo deben ser acreditados por la UNAE. Por ello, deben formar parte de las ofertas educativas que se establezcan.

Principio 7. Articulación progresiva y diferenciada de la formación profesional académica

Derivado del principio de la condicionalidad entre la formación de pregrado, básica y especializada de la teoría de la educación avanzada, este principio lo hemos adaptado a las particularidades de los profesores de la UNAE y a los requerimientos institucionales. Subraya la importancia de la integralidad y el enfoque diferenciado en el proceso de perfeccionamiento profesional y humano.

Desde este principio, se ha organizado la profesionalización de los docentes de forma escalonada y adaptada a los niveles de desarrollo de los profesores, desde los recién egresados hasta los titulares con posgrados y años de experiencia. En este proceso, concebido de forma diferenciada según los requerimientos de los docentes según su evolución profesional, procura una progresión efectiva del mejoramiento del desempeño profesional académico, analizado desde las dimensiones cognitiva, afectiva y volitiva-actitudinal, en particular, al considerar sus necesidades en cuanto el contenido de las actividades propias de las funciones sustantivas que deben desarrollar en lo técnico-profesional, pedagógico y en lo personal.

El modelo, mediante su estrategia de implementación, proyecta el logro de sus objetivos a través de programas formativos que incluyen programas individuales de desarrollo profesional por carrera, programas modulares transversales de formación docente y programas de mentoría, donde los profesores con más experiencia guían a los de nuevo ingreso o aquellos con mayores necesidades. Así pretendemos asegurar que el perfeccionamiento se desarrolle de manera progresiva, articulada y diferenciada, según las etapas del desarrollo docente: recién egresados, profesores con maestría, doctorado y titulares con experiencia.

Caracterización de la transformación del objeto de estudio

El presente modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano se orienta a la transformación integral del desempeño profesional académico de los profesores, de acuerdo con los desafíos actuales de la institución. La transformación esperada se determina por un carácter integrador, progresivo y diferenciado en el desarrollo de las competencias pedagógicas, investigativas y tecnológicas en los docentes, con impacto directo en la calidad educativa de la universidad. Con ella procuramos fortalecer la investigación, la innovación académica, la vinculación social y la capacidad de los profesores para responder a las demandas del entorno socioeducativo, al asegurar una formación integral y transdisciplinaria que contribuya al desarrollo sostenible y a la excelencia.

A continuación presentamos las características generales del proceso de transformación que esperamos lograr con la implementación del modelo integral:

- **Fortalecimiento de las competencias pedagógicas, didácticas y curriculares:** el modelo, tras su implementación, debe asegurar la transformación de las prácticas docentes mediante el desarrollo de competencias que permitan diseñar, gestionar y evaluar procesos formativos centrados en el estudiante e integrar metodologías innovadoras, con el propósito de responder de manera integral a las demandas educativas y fomentar un aprendizaje activo, crítico y reflexivo. Esta transformación se debe revelar a partir de cambios en el desempeño profesional académico de los profesores en lo relativo a:
 - » Desarrollo de prácticas docentes centradas en el estudiante, con metodologías innovadoras que integren enfoques inter y transdisciplinarios.
 - » Reconfiguración de las propuestas curriculares para responder a las necesidades educativas complejas, los requerimientos diversos de los estudiantes, el fomento de su participación activa y consciente y de la reflexión crítica.
- **Incorporación de tecnologías educativas:** mediante el modelo esperamos fortalecer la integración pedagógica efectiva de las tecnologías educativas para transformar la docencia y el resto de las funciones sustantivas universitarias, en el que predominen los entornos de aprendizaje híbridos, accesibles e interactivos que desarrollen competencias digitales en los profesores y estos, a su vez, en sus estudiantes. Esto incluye el uso avanzado de plataformas, recursos multimedia y herramientas digitales. Para ello, mediante el modelo, procuramos potenciar:
 - » El uso efectivo de las herramientas tecnológicas, el diseño de entornos de aprendizaje virtuales, así como el desarrollo de competencias digitales.
 - » La integración de recursos tecnológicos en todas las funciones universitarias.
- **Promoción de la investigación y la innovación educativas:** mediante el modelo se proyecta que se potencie el desarrollo de una cultura investigativa que integre de manera efectiva la generación de conocimientos con la práctica docente, la ejecución de proyectos de investigación e innovación y la difusión de resultados

científicos, con el objetivo de contribuir significativamente al desarrollo educativo. Para lograrlo, es fundamental que aseguremos:

- » El fortalecimiento de las competencias investigativas y de innovación.
 - » El incremento de la producción científica, integrando los resultados de las investigaciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje y promover su difusión a través de publicaciones, conferencias y otros espacios académicos nacionales e internacionales.
 - » La alineación de la investigación con las demandas socioeducativas, para lo que se deberá priorizar el desarrollo de proyectos que tengan un impacto en la calidad educativa y en la transferencia de conocimientos hacia la sociedad.
- **Desarrollo de competencias para la gestión académica y el pensamiento crítico:** en el marco del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano hemos comprendido que uno de los ejes fundamentales a transformar en la UNAE es el fortalecimiento de las competencias docentes vinculadas con la gestión académica y al desarrollo del pensamiento crítico. En el modelo hemos procurado desarrollar una mirada más amplia y sistémica en los programas y las actividades de perfeccionamiento que se incluyen, en los que hemos integrado la reflexión crítica y el enfoque ecosistémico como herramientas esenciales que puedan ser replicadas en el diseño y la evaluación de proyectos que incidan en la calidad de la docencia y del resto de las funciones sustantivas universitarias con impacto en el desarrollo socioeducativo. En este sentido, resultó importante priorizar las siguientes acciones:
- » El mejoramiento de la planificación y la organización de los programas educativos que promuevan enfoques inclusivos, interdisciplinarios y reflexivos.
 - » El fomento sostenido del pensamiento crítico, especialmente al diseñar, implementar y evaluar proyectos con impacto en contextos educativos y sociales diversos.
 - » La incorporación de prácticas de innovación pedagógica que permitan articular la teoría con la práctica y generar respuestas creativas a los desafíos del entorno educativo.
- **Actualización disciplinaria, interdisciplinaria y transdisciplinaria:** reconocemos que la actualización constante no solo debe centrarse en el fortalecimiento del conocimiento específico de la especialidad o área del docente, sino también en la apertura hacia enfoques inter y transdisciplinarios. El modelo integral se orienta a la profesionalización como docentes universitarios en la UNAE, lo que plantea el desafío de abordar problemas complejos con creatividad y colaboración, en sintonía con las demandas socioeducativas actuales. Para avanzar en esa dirección, consideramos esencial:
- » Mantener una actualización permanente en los saberes propios de la disciplina, como base sólida para el diálogo académico.

- » Desarrollar competencias que permitan integrar enfoques inter y transdisciplinarios, ampliando el horizonte desde el cual interpretan y actúan los profesores frente a las problemáticas educativas.
- » Promover sinergias entre distintas áreas del conocimiento a partir de la generación de espacios para la creatividad y la innovación, tanto en la docencia como en la investigación y la vinculación con la sociedad.
- » Este compromiso con la actualización y la integración del saber debe contribuir a una práctica docente más pertinente, sensible a la complejidad del entorno y alineada con el sentido transformador de la educación superior de la UNAE.
- **Fortalecimiento de la vinculación con la sociedad:** el presente modelo integral debe reforzar la conexión entre la universidad y su entorno mediante proyectos que aborden necesidades sociales reales y promuevan un impacto positivo en la calidad educativa y en el desarrollo comunitario sostenible. Para ello, a partir del modelo hemos enfatizado en:
 - » Una conexión más sólida entre la universidad y su entorno mediante proyectos de vinculación que respondan a las necesidades sociales específicas.
 - » Una implementación de iniciativas colaborativas que generen impacto positivo en la calidad educativa y el desarrollo social.
 - » Fortalecimiento de redes interinstitucionales que posibiliten el intercambio de experiencias y recursos con actores sociales, educativos y comunitarios, que potencien el alcance y la sostenibilidad de los proyectos de vinculación.
 - » Fomento de la participación activa de los estudiantes y los docentes en procesos de cocreación con las comunidades, para promover una lógica de aprendizaje mutuo, corresponsabilidad y empoderamiento social.

La transformación esperada debe ser monitoreada a través de mecanismos de evaluación continua que permitan realizar los ajustes necesarios para garantizar la efectividad del modelo y maximizar su impacto tanto en la calidad educativa de la UNAE como en su entorno socioeducativo. Desde nuestra experiencia, comprendemos que la evaluación no debe ser concebida como simples instancias de control, sino como oportunidades permanentes de aprendizaje institucional. Evaluar implica reflexionar críticamente sobre nuestras prácticas, identificar fortalezas y reconocer aquello que requiere ser reorientado. Solo así podremos sostener una transformación auténtica, dinámica y contextualizada, capaz de responder a los desafíos de una educación superior comprometida con la equidad, la excelencia y el desarrollo humano.

Estrategia de implementación del modelo integral

La estrategia de implementación del perfeccionamiento profesional y humano en el modelo lo hemos concebido como un sistema organizado de etapas, programas y actividades diseñado para lograr las transformaciones antes descritas en el desempeño profesional académico de los profesores de la UNAE. Su propósito es resolver, de manera

integral, las áreas de mejoras en la gestión del aprendizaje en la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación con la sociedad, mediante el desarrollo de sus competencias profesionales y humanas de acuerdo con los criterios orientadores de los principios analizados.

De acuerdo con Whittington *et al.* (2019), las estrategias son planes integrales y coordinados que combinan la planificación y la ejecución para alcanzar determinados objetivos a mediano y largo plazo. Valcárcel (2007) destaca que las estrategias pedagógicas son herramientas de mejora educativa que se organizan en sistemas que deben ser flexibles y participativos.

En el análisis de los aportes de autores como González *et al.* (2020) y Díaz (2021) hemos podido destacar características esenciales de las estrategias pedagógicas, como su organización sistémica, su carácter dialéctico, la orientación a cambios cualitativos en los modos de actuación, y su enfoque participativo y flexible. Añorga-Morales *et al.* (2010), en el marco de la teoría de la educación avanzada, define la estrategia como un sistema de etapas y acciones para transformar los comportamientos en un contexto, según los objetivos de perfeccionamiento.

En este sentido, la estrategia de implementación como componente fundamental del modelo presentado construye un sistema de etapas conscientemente organizado, con sus respectivos programas y actividades, que responde a las necesidades de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE a mediano y a largo plazo. Además, está orientado a integrar conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones (competencias) que fortalezcan los modos de actuación profesional, pedagógicos y personales, con impacto en las esferas cognitivas, afectiva y volitiva-actitudinal. Su diseño sistémico y flexible debe asegurar su adecuación a las demandas institucionales, la promoción de la integración de las funciones sustantivas y una influencia directa en el mejoramiento continuo de la calidad educativa institucional. A continuación se presenta el contenido de cada componente de la estrategia de implementación del modelo y su dinámica, los que se representan en la Figura 5.

- **Objetivo de la estrategia:** asegurar la puesta en práctica de los programas y actividades de perfeccionamiento para contribuir, de forma diferenciada e integral, al mejoramiento del desempeño profesional académico de los profesores universitarios de la UNAE, al potenciar sus competencias en las dimensiones cognitiva, afectiva y volitivo-actitudinal. Todo ello de acuerdo con las particularidades del contenido de ese desempeño técnico-profesional, pedagógico y personal, así como de los requerimientos y prioridades de las modalidades, carreras y programas de posgrados en que participan.
- **Etapas de la estrategia:** la estrategia de implementación la hemos estructurado en cuatro etapas fundamentales. Cada una la hemos diseñado para garantizar la efectividad y la sostenibilidad del modelo, al abordar —de manera integral— el desarrollo de las competencias profesionales y humanas necesarias.

A continuación, presentamos las etapas de la estrategia. En cada una precisamos la relación entre su objetivo y las acciones para alcanzarlo.

Etapa 1. Diagnóstico inicial del desempeño profesional

- **Objetivo:** identificar las necesidades formativas, potencialidades y áreas de mejora en el desempeño profesional académico de los profesores.
- **Acciones:**
 - » Articulación con el proceso de evaluación del desempeño profesional docente, que desarrolla semestralmente la Dirección de Selección, Evaluación y Perfeccionamiento Académico como insumo principal para el diagnóstico.
 - » Análisis sistemático de los resultados del proceso de evaluación institucional, en el que se podrán aplicar instrumentos complementarios: encuestas, entrevistas u otros que permitan profundizar en los resultados.
 - » Identificación de las fortalezas y áreas de mejora en las competencias técnico-profesionales, pedagógicas y personales de los docentes.
 - » Análisis del contexto institucional y académico, para establecer demandas específicas vinculadas con las modalidades, carreras y programas en los que los profesores ejercen o deben ejercer su labor profesional.

Figura 5. Representación gráfica de la estrategia de implementación del Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano



Fuente: elaboración propia

Etapa 2. Proyección y planificación de acciones formativas

- **Objetivo:** diseñar y estructurar programas, actividades y recursos de formación dirigidos al perfeccionamiento profesional y humano de los docentes, en correspondencia con los objetivos y principios del modelo integral y en coherencia con los resultados del diagnóstico institucional que se realice semestralmente.
- **Acciones:**
 - » Elaborar planes específicos para los distintos grupos de profesores (noveles, ocasionales y titulares), a partir de la consideración de sus trayectorias, niveles de experiencia y necesidades identificadas en el diagnóstico.
 - » Identificar y gestionar los recursos materiales, tecnológicos y humanos necesarios para garantizar el desarrollo sostenible de las acciones de perfeccionamiento.
 - » Diseñar programas modulares que integren el desarrollo equilibrado de competencias técnico-profesionales, pedagógicas y humanas, bajo un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario.
 - » Incorporar actividades colaborativas, espacios de autopreparación y metodologías participativas que fomenten la construcción colectiva del conocimiento y el desarrollo consciente de las habilidades y del resto de los componentes de las competencias profesionales y humanas de los profesores.
 - » Potenciar el desarrollo de competencias investigativas e innovadoras, mediante actividades específicas que promuevan la generación de conocimientos aplicados, así como el fortalecimiento de la capacidad para la enseñanza de la investigación en todos los niveles y programas académicos.
 - » Programar talleres, cursos, mentorías y conferencias especializadas que integren el uso de tecnologías educativas, adaptadas a las realidades propias de las funciones sustantivas en que participan los docentes.
 - » Establecer un cronograma detallado para la ejecución de las acciones, para lo que se deberá asegurar su pertinencia, secuencia lógica, viabilidad operativa y su sostenibilidad en el tiempo en el que se desarrolle la implementación del modelo.

A partir de los resultados del diagnóstico en el proyecto de investigación, proponemos que, al diseñar y planificar los cursos, talleres, mentorías y demás acciones formativas, se consideren los énfasis siguientes:

- Vincular de manera efectiva la docencia con la investigación y la vinculación social, de modo que se logre superar la fragmentación entre las funciones sustantivas universitarias.
- Fortalecer la aplicación de metodologías activas, para lo que se deberán priorizar estrategias como la resolución de problemas, el estudio de casos y las simulaciones, en función de los desafíos reales de los docentes.

- Desarrollar competencias tecnológicas e innovadoras, a partir de la integración sistemática de herramientas digitales y recursos virtuales en los procesos formativos del perfeccionamiento.
- Fomentar una cultura institucional reflexiva y colaborativa, a través de espacios de análisis crítico de la práctica docente, el intercambio de experiencias y la generación colectiva de conocimientos.
- Adaptar los programas a las condiciones contextuales de los profesores, tratando de asegurar flexibilidad en los formatos (presencial, virtual e híbrido), así como en cuanto la accesibilidad de los contenidos.
- Incorporar una perspectiva inclusiva y equitativa, que atienda la diversidad de contextos, trayectorias, niveles y realidades educativas vinculadas con los requerimientos específicos de las modalidades, carreras y programas.
- Implementar la evaluación formativa como eje transversal, con mecanismos permanentes de retroalimentación que permitan realizar ajustes oportunos para mejorar la calidad y efectividad de las acciones de profesionalización que se desarrollen.
- Asegurar la sostenibilidad de los programas, planificando acciones viables a largo plazo, tanto en términos de recursos como de impacto institucional.

Etapa 3. Ejecución de programas y actividades de perfeccionamiento

- **Objetivo:** implementar las acciones formativas previstas, a partir del fomento de la participación activa y el compromiso de los profesores en su proceso de perfeccionamiento profesional y humano.
- **Acciones:**
 - » Preparación de los docentes participantes. Precisión clara de los objetivos y beneficios de las actividades formativas.
 - » Desarrollo de los programas de cursos, talleres, mentorías y demás actividades formativas en modalidad presencial, virtual o híbrida, diseñadas para promover la interacción, el aprendizaje reflexivo y la colaboración.
 - » Aplicación de metodologías activas, como el aprendizaje basado en proyectos, la resolución de problemas y el análisis de casos reales, para conectar la teoría con la práctica.
 - » Inclusión de mentores y expertos que actúen como facilitadores y promuevan la transferencia efectiva de conocimientos y habilidades.
 - » Promover espacios prácticos para el desarrollo de competencias investigativas, tales como laboratorios de investigación docente, microproyectos aplicados y acompañamiento en procesos de escritura académica y difusión de resultados.

- » Fomentar la articulación entre docencia, investigación y vinculación social mediante actividades integradoras que respondan a problemáticas reales del contexto educativo y social.
- » Aplicar mecanismos de evaluación formativa durante la ejecución, incorporando momentos de reflexión crítica sobre el proceso de aprendizaje, así como estrategias de retroalimentación entre pares.
- » Propiciar comunidades de práctica entre docentes, con el fin de consolidar redes de apoyo, compartir experiencias exitosas y fortalecer una cultura de innovación pedagógica y mejora continua.
- » Seguimiento continuo de las actividades y realización de los ajustes inmediatos según las necesidades emergentes de los profesores participantes, las carreras, las modalidades, los programas y/o los proyectos.

Etapa 4. Evaluación y retroalimentación continua

- **Objetivo:** valorar el impacto de las acciones formativas en el desempeño profesional académico de los profesores y, sobre su base, identificar logros y áreas de mejora para perfeccionar el modelo integral que se propone.
- **Acciones:**
 - » Implementación de sistemas de evaluación integral que incluyan indicadores cuantitativos y cualitativos para medir los resultados.
 - » Comparación de los resultados con las líneas base establecidas en el diagnóstico inicial, para identificar avances en las dimensiones evaluadas.
 - » Análisis de resultados a nivel individual, grupal e institucional, con énfasis en las competencias adquiridas y en la transformación de los modos de actuación profesional de los docentes en las funciones sustantivas.
 - » Generación de recomendaciones específicas para ajustar y perfeccionar los programas y actividades en futuras iteraciones del modelo.
 - » Diseño de un sistema de evaluación de impacto en la calidad educativa de la UNAE, en particular, en la integralidad de la formación de los estudiantes, futuros docentes, como indicador de éxito del modelo.

La tercera etapa de la estrategia, orientada a la ejecución de los programas y actividades de perfeccionamiento, constituye un componente esencial en la implementación del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano. Es en esta etapa donde las acciones planificadas toman forma y generan el impacto esperado en el desarrollo profesional académico de los docentes de la UNAE. Para garantizar su efectividad hemos considerado que es fundamental establecer un proceder metodológico que asegure que las actividades formativas respondan a las necesidades detectadas, se ejecuten con eficiencia y promuevan la participación activa y el compromiso de los profesores.

Como hemos referido, la ejecución de esta etapa se sustenta en un enfoque progresivo y diferenciado que debe garantizar un perfeccionamiento profesional y humano escalonado y adaptado a las necesidades individuales y colectivas de los docentes, en función de sus niveles de desarrollo profesional, áreas de desempeño y demandas específicas de las modalidades, carreras y programas de posgrados institucionales. A continuación, se describe el proceder metodológico para guiar esta etapa.

- **Organización escalonada y diferenciada de las alternativas de perfeccionamiento:** proponemos que el proceso de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE se desarrolle mediante tres tipos de programas interrelacionados:
 - » Programas individuales de desarrollo profesional por carrera y modalidad y programas de posgrados, ello implica considerar las siguientes acciones:
 - Diseñar las actividades formativas para atender las necesidades específicas de cada área disciplinaria, modalidad, carrera o programa de posgrado, de modo que se garantice su pertinencia y aplicabilidad práctica de acuerdo con los requerimientos del Modelo Educativo-Pedagógico institucional.
 - Orientar las acciones para promover una mejora integral, que responda tanto a las necesidades individuales de los docentes como a las prioridades institucionales definidas en el marco del Modelo Educativo-Pedagógico y el resto de los desafíos institucionales derivados del proyecto investigativo presentado
 - Enfocar la formación desde una perspectiva personalizada, que permita atender requerimientos concretos como el fortalecimiento de competencias deficitarias, la actualización en áreas emergentes o la reorientación del desempeño profesional cuando sea necesario (por ejemplo, en casos de cambios de funciones, rediseño de carreras y programas, incorporación de nuevos programas o necesidades de actualización tecnológica).
 - » Programas modulares transversales de formación docente que permitan:
 - Fortalecer competencias pedagógicas, didácticas, curriculares, investigativas, tecnológicas y de innovación generales o específicas según las necesidades institucionales.
 - Incorporar enfoques inter y transdisciplinarios para abordar problemáticas educativas complejas.
 - Fomentar valores, habilidades blandas (liderazgo, empatía, comunicación y resiliencia) frente a los desafíos educativos.
 - » Programas de mentoría:
 - Debe asegurarse de que los profesores con experiencia actúen como mentores para guiar y acompañar a docentes nuevos o con necesidades formativas específicas.
 - Estos programas deben orientarse a la promoción de la transferencia de conocimientos y habilidades prácticas y fortalecer la motivación y adaptación de los docentes al contexto universitario institucional generador de una cultura permanente de calidad educativa.

- **Ejecución de las acciones formativas diferenciadas:** proponemos que las acciones formativas se estructuren en tres subetapas, adaptadas a las características y niveles de experiencia de los docentes. Estas acciones se deberán definir en coordinación con los directivos de las modalidades, las carreras y los programas:
 - » Primera subetapa: los docentes recién egresados, de nuevo ingreso o con mayores áreas de mejoras identificadas:
 - Talleres sobre diseño curricular y estrategias didácticas centradas en el estudiante.
 - Cursos o actividades de capacitación inicial en tecnologías educativas.
 - Orientación para planificar proyectos de vinculación social.
 - Introducción al desarrollo competencias investigativas e innovación educativa.
 - » Segunda subetapa: los docentes con maestrías, ocasionales o a medio tiempo:
 - Seminarios avanzados sobre metodologías activas (ABP, aprendizaje colaborativo).
 - Capacitación en investigación aplicada e innovación educativa.
 - Talleres sobre tecnologías interactivas para entornos virtuales e híbridos.
 - » Tercera subetapa: los docentes con doctorados y titulares de experiencia:
 - Talleres de liderazgo académico y gestión curricular.
 - Desarrollo de proyectos inter y transdisciplinarios institucionales.
 - Participación en mentorías y conferencias académicas según los requerimientos de las modalidades, las carreras y los programas.

- **Aplicación de metodologías activas y herramientas tecnológicas:** las actividades formativas deben integrar metodologías, herramientas, experiencias y dinámicas. A saber:
 - » Metodologías activas: aprendizaje basado en proyectos, resolución de problemas y análisis de casos reales.
 - » Herramientas tecnológicas: plataformas interactivas, simuladores virtuales y recursos multimedia adaptados al contexto disciplinario.
 - » Diseño de experiencias de aprendizaje centradas en el estudiante: planificar actividades en las que los docentes asuman un rol protagónico en su proceso de formación y promuevan su autonomía y reflexión crítica.
 - » Integración de dinámicas colaborativas y participativas: implementar estrategias como el trabajo en equipo, el aprendizaje entre pares y las simulaciones grupales para fomentar la interacción, la coconstrucción de conocimientos y el aprendizaje significativo en contextos reales o simulados.

- **Seguimiento y monitoreo continuo:** durante la ejecución se debe implementar un sistema de evaluación formativa que permita ajustes inmediatos necesarios. A saber:

- » Recolección de datos en tiempo real: encuestas rápidas, grupos focales y observación de actividades.
- » Identificación de necesidades emergentes: ajustes en contenidos, dinámicas o metodologías.
- » Reuniones de retroalimentación: espacios regulares para evaluar los avances con los responsables de los programas.
- » Registro y sistematización de resultados: grado de participación, logros y evidencias del impacto inicial en el desempeño profesional académico.
- **Sistematización de resultados parciales:** se registrarán los avances y ajustes realizados. Esto permitirá:
 - » Evaluar la efectividad de las acciones formativas.
 - » Identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
 - » Documentar el impacto inicial en el contexto educativo de la UNAE.

En esta etapa de la estrategia de implementación del modelo, se propone que se establezcan las relaciones entre los conocimientos teóricos con la práctica de los profesores, de modo que se pueda promover el aprendizaje reflexivo y colaborativo, con el apoyo de mentores y expertos. En este proceso se deberá asegurar el acceso a recursos innovadores y la aplicación de metodologías activas para enriquecer la experiencia formativa y responder a las necesidades de los docentes y al contexto de la UNAE. La participación de mentores y expertos debe ser fundamental para garantizar una transferencia efectiva de conocimientos y habilidades, actuando como guías en todo el proceso formativo.

Formas de la evaluación y la retroalimentación

El componente de evaluación dentro del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE es fundamental, ya que permitirá medir la efectividad de las acciones de implementación del modelo integral y así asegurar la mejora continua del proceso de perfeccionamiento profesional y humano. Este componente abarca varios niveles, enfoques y herramientas para valorar tanto los resultados del perfeccionamiento como el impacto en el desempeño profesional académico de los docentes.

- **Objetivo de la evaluación:** valorar el impacto y los resultados del modelo integral. Todo ello en función de:
 - » Los avances en las competencias técnico-profesionales, pedagógicas y humanas de los profesores.
 - » La transformación de los modos de actuación profesional.
 - » La incidencia del perfeccionamiento en la calidad educativa y su efecto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

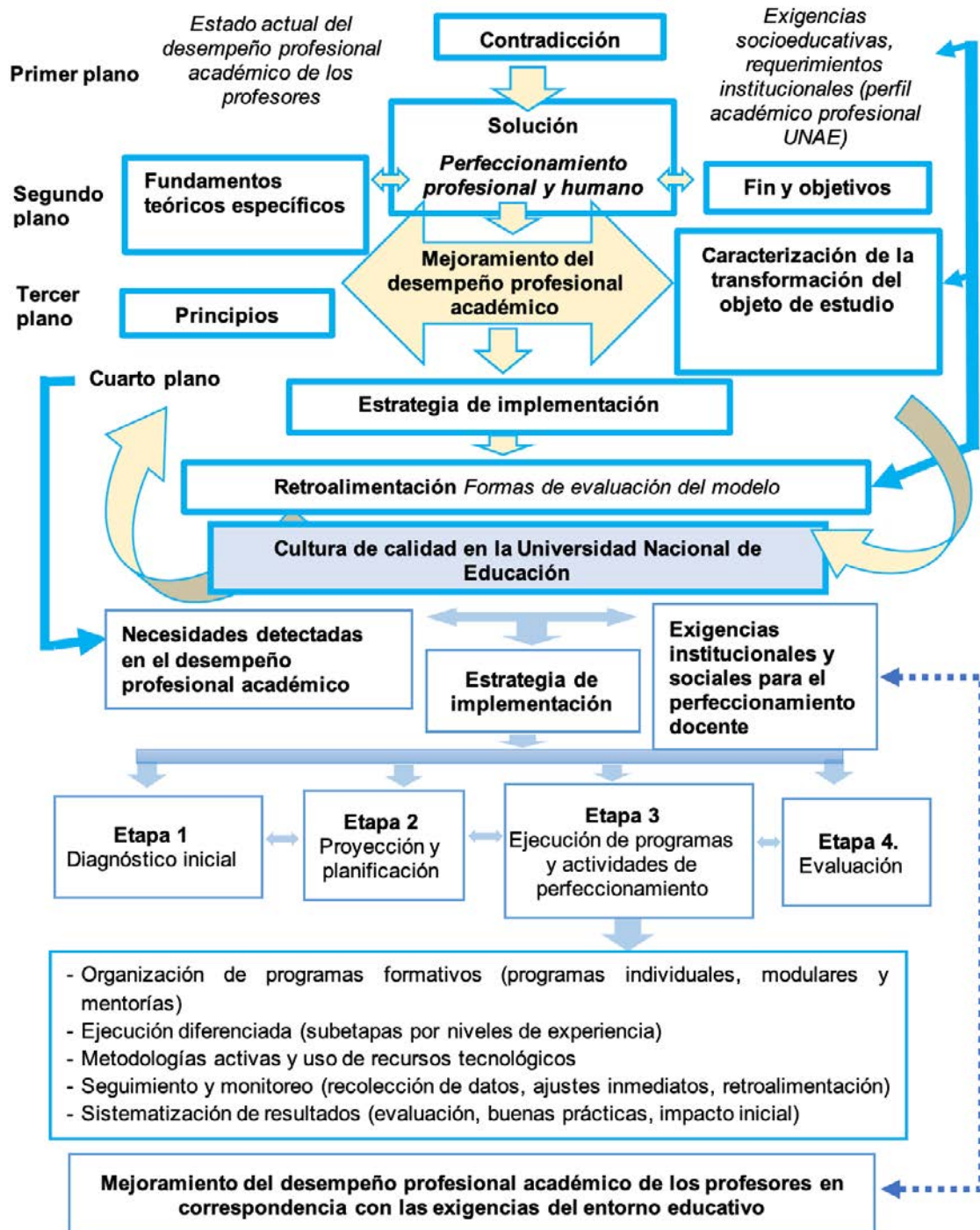
- **Lineamientos metodológicos para la evaluación:**
 - » Integralidad: diseñar instrumentos y procedimientos que permitan evaluar todas las dimensiones del desempeño profesional docente (cognitiva, afectiva y volitiva-actitudinal), así como sus subdimensiones (técnico-profesional, pedagógica y personal), para asegurar un análisis completo del desempeño profesional académico de los profesores.
 - » Objetividad: establecer indicadores claros, medibles y verificables, que integren evidencias, tanto cuantitativas (resultados de encuestas, escalas de evaluación) como cualitativas (análisis de entrevistas, observaciones, estudios de caso), para garantizar la transparencia y precisión en la valoración.
 - » Participación: promover la implicación activa de los profesores mediante procesos de autoevaluación y coevaluación, complementados con la percepción de estudiantes, colegas y directivos, para lograr una evaluación colaborativa y con múltiples perspectivas.
 - » Flexibilidad: diseñar métodos e instrumentos que puedan adaptarse a los diferentes niveles de desarrollo y experiencia de los profesores, así como poder realizar ajustes según resulten necesarios.
 - » Mejora continua: implementar mecanismos de retroalimentación que permitan analizar los resultados de la evaluación y realizar ajustes periódicos en las actividades formativas y en la estrategia de implementación del modelo, para asegurar su evolución y perfeccionamiento continuos.
- **Componentes de la evaluación:**
 - » **Evaluación del proceso:**
 - Seguimiento continuo de la implementación de las acciones.
 - Identificación de las fortalezas y las debilidades en el desarrollo de las actividades programadas.
 - Uso de instrumentos (encuestas de satisfacción y reportes de avances).
- **Evaluación de resultados:**
 - » Medición de las competencias adquiridas por los profesores en términos técnico-profesionales, pedagógicos y humanos.
 - » Valoración de la transformación de los modos de actuación docente, incluyendo su impacto en la práctica educativa.
 - » Comparación con los indicadores establecidos en las líneas base del diagnóstico inicial.
- **Evaluación del impacto:**
 - » Análisis del efecto del modelo en la calidad educativa de la UNAE.
 - » Análisis de los logros alcanzados por los estudiantes, como resultado de las mejoras en la práctica profesional docente.
 - » Diseño de indicadores específicos para evaluar el impacto en las dimensiones institucionales (investigación, innovación, vinculación con la sociedad, entre otros).

- **Herramientas de evaluación:**
 - » Instrumentos cualitativos (entrevistas, grupos focales, análisis de casos)
 - » Instrumentos cuantitativos (escalas de valoración, cuestionarios y rúbricas de evaluación)
 - » Estrategias mixtas (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, incluyendo la percepción de los estudiantes, colegas y directivos)
- **Retroalimentación y ajustes:**
 - » Generación de reportes periódicos para compartir los resultados con los profesores y otros actores involucrados.
 - » Revisión y actualización de las actividades, enfoques y herramientas del modelo en función de los resultados.
- **Indicadores para la evaluación:**
 - » Mejoramiento de las competencias técnico-profesionales y pedagógicas de los profesores.
 - » Desarrollo integral de las competencias humanas y éticas, reflejado en la mejora de la comunicación interpersonal, el compromiso ético, la resolución constructiva de conflictos y la participación activa en acciones de vinculación social.
 - » Cambios observados en la práctica docente (uso de metodologías activas, inclusión de enfoques interdisciplinarios, etc.).
 - » Mejoras en la satisfacción de los estudiantes respecto a la calidad docente.
 - » Niveles de integración de los resultados del perfeccionamiento en la investigación, la vinculación social y la innovación educativa.
 - » Impacto en los resultados de aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes.

El componente de evaluación fue proyectado transversalmente, de modo que asegure el éxito del modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano de los profesores de la UNAE. Su diseño debe garantizar un seguimiento riguroso, permitir ajustes dinámicos y valorar de manera integral no solo el impacto en los docentes, sino también en el contexto educativo, lo que debe asegurar una mejora continua en la calidad de la formación y en la práctica docente de la institución.

En la Figura 6 representamos esquemáticamente todo el modelo integral de perfeccionamiento profesional y humano para los profesores universitarios de la UNAE. En ella se representan todos los componentes del modelo y se especifican, de forma integrada, las etapas fundamentales de la estrategia propuesta para su implementación en la práctica: diagnóstico, proyección, ejecución y evaluación, articuladas a partir de un enfoque sistémico, progresivo y diferenciado que debe asegurar la atención a las necesidades detectadas, las demandas institucionales y sociales, así como el desarrollo continuo del desempeño profesional académico de los profesores.

Figura 6. Representación gráfica del Modelo Integral de Perfeccionamiento Profesional y Humano de los profesores universitarios de la UNAE y su estrategia de implementación



Fuente: elaboración propia

Este modelo no solo debe contribuir a mejorar las competencias técnico- profesionales, pedagógicas y personales de los profesores, sino también a promover la consolidación de la cultura de calidad institucional, alineada con los desafíos educativos contemporáneos y las exigencias de la Educación Superior del Ecuador. La figura permite

visualizar cómo cada componente contribuye al logro de este propósito, lo que revela el carácter integral, sistémico, dinámico y flexible con que proponemos se emprenda el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE.

La implementación del modelo presentado en el contexto educativo de la universidad representa el resultado que esperamos, tras un riguroso proceso investigativo, fundamentado en un sólido análisis documental y teórico. Este proceso nos permitió arribar a conclusiones que no solo respaldan su viabilidad, sino que también aportan orientaciones para su futura aplicación, en beneficio del perfeccionamiento profesional y humano del personal académico de la UNAE.

Los componentes del modelo han sido estructurados de manera que aseguren su pertinencia y coherencia con las condiciones reales de la institución y sus demandas actuales. Así, esta propuesta se proyecta como una herramienta estratégica que, confiamos, podrá contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa institucional y al desarrollo integral y sostenido de toda la comunidad universitaria. Con esta obra dejamos abierta una invitación a continuar construyendo, desde el conocimiento y la reflexión crítica, caminos que enriquezcan la formación universitaria y dignifiquen el ejercicio académico como motor de transformación social. Aspiramos a que la UNAE, como institución de referencia en la formación de profesionales de la educación comprometidos con su realidad, haga suyo este modelo y lo proyecte como parte de su misión transformadora, consolidando así su liderazgo en el ámbito educativo nacional y regional.

Conclusiones

- El análisis histórico de la educación superior en el Ecuador evidenció la evolución de las prácticas de formación y perfeccionamiento de los profesores universitarios, influenciadas por factores socioculturales, normativos e institucionales. Este análisis nos aportó insumos importantes para el diseño de un modelo integral y contextualizado, que pueda dar respuesta a los desafíos actuales sin perder de vista las tendencias de su evolución.
- Los documentos rectores de la UNAE resultaron documentos fundamentales para identificar los requerimientos institucionales y los desafíos que el modelo debía abordar, en los que se destacan la articulación entre docencia, investigación y vinculación con la sociedad, así como el fomento de competencias inter y transdisciplinarias orientadas a la innovación y la transformación social.
- A partir de las bases normativas e institucionales, construimos el marco teórico-categorial que integró enfoques conceptuales y metodológicos, y que nos permitió delimitar las dimensiones y subdimensiones del desempeño profesional académico de los docentes universitarios de la UNAE, atendiendo tanto a sus competencias técnico-pedagógicas como a sus cualidades personales y actitudinales.
- La identificación rigurosa de las necesidades de formación, basada en criterios teóricos y en el análisis del contexto, nos permitió proyectar acciones formativas diferenciadas, ajustadas a los niveles de desarrollo profesional, las áreas disciplinares y los desafíos específicos del contexto de la UNAE. Estas acciones, orientadas por principios de sistematicidad e integralidad, atienden a las principales áreas de mejoras detectadas, como el uso limitado de metodologías activas y tecnologías educativas, al mismo tiempo que aprovechan las fortalezas del cuerpo docente, entre ellas su compromiso, preparación disciplinaria y disposición al aprendizaje continuo.
- En el modelo integral resultante hemos articulado todos estos elementos en una estructura coherente y viable, organizada en cuatro etapas estratégicas: diagnóstico, proyección, ejecución y evaluación. Estas han sido orientadas por principios de articulación progresiva, uso de metodologías activas y el seguimiento constante. Este enfoque debe contribuir no solo a una implementación efectiva del modelo, sino también a la retroalimentación del proceso y el fortalecimiento de una cultura institucional orientada con la excelencia.

Con un enfoque sistémico y flexible, el modelo presentado responde a las necesidades formativas individuales y colectivas del personal académico de la UNAE, y se alinea con los principios identitarios de la institución y los retos de la educación superior contemporánea. Estamos seguros de que su implementación práctica deberá contribuir de manera sostenida a la profesionalización docente, al fortalecimiento de los valores institucionales y a la consolidación de una universidad comprometida con el cambio, la innovación y la mejora continua de la calidad educativa institucional y del Ecuador.

Epílogo

Este libro recoge el recorrido de una búsqueda por repensar el perfeccionamiento profesional y humano de los profesores universitarios de la UNAE, desde una visión integral, contextualizada y transformadora. El modelo propuesto es fruto de un ejercicio riguroso de reflexión teórica e investigativa, y lo ofrecemos como una guía estratégica para inspirar procesos de mejora continua. Confiamos en que estas páginas no sean un punto final, sino un punto de partida: una invitación a dialogar, adaptar y proyectar esta propuesta en función de los desafíos reales de nuestra universidad y de la sociedad, de modo que la UNAE pueda hacer de este modelo un instrumento vivo para fortalecer su misión formadora y consolidarse, cada vez más, como un referente de calidad, compromiso y transformación en el ámbito educativo.

Asimismo, reconocemos que este modelo no pretende ser una fórmula acabada ni universal, sino una construcción abierta al diálogo crítico, la innovación pedagógica y la participación activa de todos los actores universitarios. Su valor radica en su capacidad para ser apropiado, enriquecido y resignificado por las propias comunidades académicas que lo implementen. Por ello, hacemos un llamado a la corresponsabilidad colectiva en la tarea de construir una universidad más humana, pertinente y comprometida con su entorno. Solo a través de una práctica reflexiva, colaborativa y ética podremos traducir este ideal en acciones concretas que impacten positivamente en la formación de profesionales íntegros, en la generación de conocimiento con sentido social y en el fortalecimiento de una cultura institucional centrada en el aprendizaje, la equidad y la transformación.

Referencias bibliográficas

- Abendaño, A. (2004). *Procesos de formación de los docentes por parte de universidades e institutos pedagógicos en Ecuador*. Digital Observatory for Higher Education in Latin America and Caribbean IESALC. www.iesalc.unesco.org.ve/
- Alvarado, L. y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma sociocrítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Dapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 2(9). <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3070760>
- Álvarez de Zayas, C. (1995). *Metodología de la investigación científica*. Centro de Estudios de Educación Superior.
- Álvarez de Zayas, C. (1996). El diseño curricular en la Educación Superior Cubana. *Revista electrónica Pedagogía Universitaria, MES*, 1(2).
- Andrade-Torres, X. y Cazar-Flores R. (2018). Pilotaje de instrumentos de evaluación del desempeño docente en la Universidad Central del Ecuador para el periodo académico 2017-2018. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/02/evaluacion-desempeno-docente.html>
- Añorga-Morales, J., Robau-Shelton, D., Magaz-Cáceres, G., Caballero-Cárdenas, E. y Toro-González, A. (2010). *Glosario de términos de la educación avanzada*. Centro de Estudios de Educación Avanzada (CENESEDA).
- Añorga-Morales, J. (2012). *La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano* [Tesis de doctorado no publicada, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Verona]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Verona.
- Añorga-Morales, J. (2014). La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. *Revista Varona*, (58), 19-31. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
- Añorga-Morales, J. (2018). *La producción intelectual, un proceso pedagógico para el mejoramiento de los comportamientos humanos*. Universidad Pedagógica Enrique José Varona.
- Añorga-Morales, J. y Valcárcel, N. (1997). *Profesionalización y educación avanzada*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Arzola, Y. (2021). El desempeño profesional pedagógico y el desarrollo de la habilidad de dirección de grupo escolar. *Horizonte Pedagógico*, 10(2), 66-73. <https://www.horizontepedagogico.cu/index.php/hop/article/view/197>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (12 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Educación Superior de 2010*. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/DOCUMENTO_LEY-ORGANICA-EDUCACION-SUPERIOR.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2 de agosto 2018). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/DOCUMENTO_LEY-ORGANICA-EDUCACION-SUPERIOR.pdf
- Bezanilla-Albisua, M., Poblete-Ruiz, M., Arranz-Turnes, S. y Campo-Carrasco, L. (2018). El pensamiento crítico desde la perspectiva de los docentes universitarios. *Estudios Pedagógicos*, 44(1), 89-113. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100089>
- Bolívar, A. y Murillo, F. (2017). Liderazgo y gestión para la mejora de la educación básica. En J. B. García (Ed.), *Liderazgo y gestión educativa* (pp. 9-28). Editorial Universidad de Granada.
- Bringas, J. (1999). *Propuesta de Modelo de Planificación Estratégica Universitaria* [Tesis de doctorado no publicada, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.

- Cali, M. y Noriega, J. (2015). Compañía de Jesús en el Ecuador. En J. Noriega, *Diseño de un Museo Interactivo de la Comunidad Jesuita, Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, para revalorizar la identidad cultural* (pp. 53-58). S.e.
- Calzadilla, L. (2018). El desempeño profesional pedagógico del directivo en la gestión de capital humano en la educación superior. *Pedagogía Profesional*, 15(4). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/161>
- Castellanos, B., Llivina, J. y Fernández A. (2003). *La gestión de la actividad de ciencia e innovación tecnológica y la competencia investigativa del profesional de la educación*. Ministerio de Educación de Cuba.
- Castellanos-Gómez, R. (2013). El proceso organizacional en la formación de profesores universitarios. Caso Universidad Nacional Experimental de Guayana-Venezuela. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 5(12), 79-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4736279>
- Cid-Gómez, M. (2016). *Desarrollo profesional docente en América Latina: Retos, dilemas y propuestas*. Editorial Magisterio.
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2000). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Congreso Nacional de la República del Ecuador. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/LOES-2000.pdf>
- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior [Caces]. (2003). *Modelo de evaluación externa con fines de acreditación para el aseguramiento de la calidad de las UEP*. Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. <https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/2023/12/Modelo-de-Evaluacio%CC%81n-Externa-UEP-2023-1.pdf>
- Consejo de Educación Superior [CES]. (21 de enero de 2022). *Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico del Sistema de Educación Superior*. Consejo de Educación Superior.
- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior [Caces]. (2024). *Modelo genérico para la evaluación del entorno de aprendizaje de carreras de grado*. Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. <https://www.caces.gob.ec/acreditacion-de-carreras/>
- Collazo, Z. S. (2019). Enfoques teóricos acerca de la superación profesional, una mirada en las áreas técnicas. *Varona*, (68), 1-6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382019000100004&lng=es&tlng=es
- Cóndor-Quimbita, B. y Remache-Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Creswell, J. y Creswell, D. (2018). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Cruz, Y., Acosta, A. y Álvarez, A. (2023). Desempeño profesional pedagógico de los docentes en el Centro Mixto Hermanos Saíz Montes de Oca. *Mendive. Revista de Educación*, 21(3). <http://www.scielo.sld.cu/pdf/men/v21n3/1815-7696-men-21-03-e3278.pdf>
- Chávez J., Suárez, A. y Permuy, L. (2005). *Un acercamiento necesario a la pedagogía general*. Editorial Pueblo y Educación.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. y Gardner, M. (2017). *Desarrollo profesional docente efectivo*. Instituto de Políticas de Aprendizaje.
- Deroncele, A. (2020). Paradigmas de investigación científica. Abordaje desde la competencia epistémica del investigador. *Arrancada*, 20(37), 221-225. <https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/331>
- Díaz A. y Valcárcel Izquierdo, N. (2024). *Modelo educativo de la Universidad Médica. Una mirada desde el desempeño profesional de sus profesores*. Editorial Ciencias Médicas.
- Díaz, S. (2021). *Estrategia de superación para los profesores de la disciplina de Matemática en la carrera de Ingeniería en Bioinformática en la UCI* [Tesis doctoral non publicada, Universidad Ciencias Médicas de la Habana]. Universidad Ciencias Médicas de la Habana.

- Díaz, S., Gámez, Y., Martínez, Y. y Valcárcel-Izquierdo, N. (2021). El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de Matemática de la UCI: una demanda social. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(3), 1-21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300003&lng=es&tlng=es
- Díaz, S., Martínez, Y., Valcárcel-Izquierdo, N., Díaz, A., Márquez, A. y Suárez, A. (2020). La inter y transdisciplinariedad como elementos clave para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de matemática en la carrera de Ingeniería en Bioinformática en Cuba. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 11(3), 106-115. <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1823>
- Ducónger, R. (2019). *Estrategia de superación para el mejoramiento de los conductores de los procesos universitarios de la Escuela Latinoamericana de Medicina* [Tesis doctoral no publicada, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.
- Elacqua, G., Hincapié D., Vegas, E. y Alfonso, M. (2018). *Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Escobio, J. (2021). *Programa educativo para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los cuadros docentes universitarios* [Tesis doctoral no publicada, Universidad Tecnológica de la Habana]. Universidad Tecnológica de la Habana.
- Esteve-Mon, F., Llopis-Nebot, M. y Adell-Segura, J. (2020). *Digital teaching competence of university teachers: A systematic review of the literature. IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, 15(4), 399-406. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9236632>
- Estudiantes de la carrera de Educación Inicial (promoción 2015-2019). (2020). Evolución histórica educativa en Ecuador. La educación, un cambio visible. Proyecto de investigación. *Revista Illari*, (1), 36-42. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/332>
- Falcón, L., Moure, M., Speck, D., Callard, E. y Calvo, S. (2019). La superación y el desempeño profesional del tecnólogo en Rehabilitación desde la Educación Avanzada. *Revista Información Científica*, 98(3), 425-435. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v98n3/1028-9933-ric-98-03-425.pdf>
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change*. Ediciones Morata.
- Freire, P. (1973). *¿Extensión o comunicación? La comunicación en el medio rural*. Siglo XXI.
- García, J., Pérez, M. y López, R. (2023). Desempeño docente y calidad educativa dentro del sistema pedagógico en la provincia Bolívar, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 4(2), 45-60. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Gardner, H. (2023). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Paidós.
- Gimeno Sacristán, J. (2017). *Educación y convivir en la cultura global: Las exigencias de la ciudadanía*. Ediciones Morata.
- González, E. y Salcedo, I. (2017). La identidad profesional del docente panameño desde la historia reciente de la Escuela Normal. *Revista Científico Pedagógica Atenas*, 2(38), 18-33. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055148002/html/>
- González, S., Hidalgo, N. y Lombillo, I. (2020). Estrategia metodológica para la gestión del proceso de evaluación del desempeño de los docentes universitarios. *Revista Científico Metodológica Varona*, (71), 110-116. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1992-82382020000200110&script=sci_arttext&tlng=en
- Ganimian, A., Vegas, E. y Hess, F. (2020). *Hacer realidad la promesa: ¿Cómo puede la tecnología educativa mejorar el aprendizaje para todos?* Centro para la Educación Universal de la Brookings Institution.
- Hernández-Hernández, F. (2020). Competencias digitales y funciones docentes en educación superior. En J. George-Zecua (Eds.), *Elementos de análisis dentro de las organizaciones* (pp. 3-18). Universidad Autónoma de Tlaxcala. <https://ulibros.com/elementos-de-analisis-dentro-de-las-organizaciones-b48w4.html>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

- Horrutiner, P. (2009). *La universidad latinoamericana en la época actual: Tendencias, retos y propuestas innovadoras*. Editorial Educación Cubana.
- Jaramillo-Castellón, L. (2023). *El Modelo de Profesionalización del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de Inglés con Fines Específicos dentro del Programa de Odontología en la Universidad de Guayaquil* [Trabajo de maestría no publicada]. Universidad Bolivariana del Ecuador.
- Lago, M., Alea, M. y Rodríguez, J. (2019). El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes para la evaluación formativa. *Educación Médica Superior*, 33(1). <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1804/792>
- Lanas-Guevara, E., Ascuy-Morales, A. y Fabá-Martínez, M. (2023). Análisis de tendencias históricas del proceso de profesionalización docente del profesorado universitario en el Ecuador. *Educación y Sociedad*, 21(2), 128-141. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8998162>
- Larrea De Granados, E. (2014). *El currículo de la Educación Superior desde la complejidad Sistémica. Algunas consideraciones para orientar el proceso de construcción del nuevo modelo de formación universitaria*. S. e.
- Larrea De Granados, E. (2018). *Gestión universitaria en el siglo XXI: La dimensión para la formación de valores en la Educación Superior Ecuatoriana*. Editorial UCSG.
- Lema-Cachinell, A., Delgado-Saeteros, E. y Lema-Cachinell, B. (2017). El componente investigativo como parte del proceso de aprendizaje teórico-práctico: Una mirada al Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial (ITFPAC). *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 5(3), 11-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7405690>
- Leyva-Haza, J. y Guerra-Véliz, Y. (2019). Método para la modelación de procesos de enseñanza aprendizaje orientados a aprender a aprender. *Revista Varela*, 19(53), 75-311. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8313711>
- Linares, E., Valdés, C. y Cardoso, C. (2023). La formación profesional desde la visión de la teoría de la Educación Avanzada. *Panorama. Cuba y Salud*, 17(3). <https://revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/1500>
- Loaiza-Aguirre, M. y Andrade-Abarca, P. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 63, 161-195. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a7>
- Martín, E. y Delgado, Y. (2016). La universidad en cambio. *Revista Científico Pedagógica Atenas*, 4(36), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055146001/html/>
- Martínez-Villalobos, M., et al. (2016). La incidencia de los Objetos de Aprendizaje interactivos en el aprendizaje de las matemáticas básicas, en Colombia. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 9(16), 63-84. <https://doi.org/10.22430/21457778.182>
- Ministerio de Educación Pública. (1938). *Ley de Educación Superior*. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/Ley-educacion-superior-1938.pdf>
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Unesco.
- Murillo Ruiz, R. (2021). Formación del docente universitario en Venezuela. Retos y perspectivas en la nueva normalidad. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 2(4), 59-72. <https://doi.org/10.59654/n38k8x64>
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Palacios-Rodríguez, A. y Martín-Párraga, L. (2021). Formación del profesorado en la era digital. Nivel de innovación y uso de las TIC según el marco común de referencia de la competencia digital docente. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 8(1), 38-55. <https://doi.org/10.47554/revie2021.8.79>
- Pérez-Gómez, A. (2012). Educarse en la era digital. *Márgenes. Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 3(3), 266-269. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v3i3.14729>

- Pérez, M., Panesso, V. y Cardoso, L. (2022). El desempeño profesional pedagógico: retos para el docente universitario. *Revista Mapa*, 6(28). <https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/143b82e1-5188-43fa-86c2-c8f2fc6d1558/full>
- Pérez-Navarro, S. (2019). *Formación y desarrollo profesional docente en educación superior: Investigación e innovación*. Editorial Octaedro
- Pini, M. (2016). *Estudios críticos del discurso, educación y comunicación, antecedentes y reflexiones*. Universidad Nacional de La Plata.
- Portela-Falgueras, R. (2018). Marco teórico-conceptual de una nueva concepción para la formación de docentes de EGB en la UNAE, Ecuador. *Atenas*, 4(44), 60-67. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/issue/view/31>
- Puente, L. (2013). *Biblioteca pública, democracia y buen vivir. Aportes para la definición de políticas en Ecuador*. Flacso.
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española* [versión electrónica]. <https://dle.rae.es/>
- Recarey-Fernández, R. (2004). *La preparación del profesor general integral de Secundaria Básica en formación inicial para el desempeño de la función orientadora* [Tesis de doctorado no publicada, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona]. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Rojas-Bravo, J. y Ulloa-Garrido, J. (2018). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo liderar procesos de mejoramiento de las capacidades docentes?* Editorial Universidad de Concepción.
- Rosenthal, M. y Iudin, P. (1971). *Diccionario filosófico*. Editora Política.
- Ruiz-Aguilera, A. (2003). *La investigación educativa. Operacionalización del problema*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Ruiz-Meleroa, M. J. y Bermejo, R. (2022). Los escenarios de enseñanza determinan el perfil del docente del siglo XXI. *Revista E-Psi*, 11(1), 90-111. <https://artigos.revistaepsi.com/2022/Ano11-Volume1-Artigo5.pdf>
- Salinas-Muñoz, M., Rodríguez-Gómez, M. y Portela-Falgueras, R. (2020). La pertinencia social: una dimensión esencial en un currículo crítico de formación inicial docente. UNAE-Ecuador. *Revista Lusófona de Educação*, 50(50), 79-93. <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/7544>
- Santiesteban M. (2003). *Programa Educativo para la superación de los directivos de las escuelas primarias* [Tesis doctoral no publicada, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona]. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Santos-Baranda, J. (2005). *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios* [Tesis de doctorado no publicada, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona]. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Schön, D. (1982). *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Editorial Paidós.
- Sevilla, P. (2019). *La enseñanza y formación técnico-profesional en América Latina y el Caribe. Una perspectiva regional hacia 2030*. Unesco.
- Shevchuck, L. (2020). Modeling of continuous professional training of a mathematics teacher using ICT. *Professional Education: Methodology. Theory and Technologies*, 12, 229-247. <https://education-journal.org/index.php/journal/article/view/247/240>
- Shubina, I., Plakhotnik, O. y Plakhotnik, O. (2021). Professional education and technology usage for establishing methodological competence among future professors: bibliometric analysis. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 16(19), 235-250. <https://www.learntechlib.org/p/220040/>
- Shulman, L. (1987). Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 9(2), 1-30. <http://www.ugr.es/local/recfpro/Rev92ART1.pdf>

- Trujillo-Pulido, C. J. (2020). Modelación de la práctica pedagógica y educativa. Un estudio de caso en enseñanza superior. Universidad de Cundinamarca. <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/3059>
- Universidad Nacional de Educación [UNAE]. (2022). *Filosofía institucional*. Universidad Nacional de Educación. <https://bit.ly/47JLQcF>
- Universidad Nacional de Educación [UNAE]. (2003). *Estatuto de la Universidad Nacional de Educación*. Universidad Nacional de Educación. <https://bit.ly/47JRpHV>
- Universidad Nacional de Educación [UNAE]. (2024). *Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE*. Universidad Nacional de Educación. https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2024/06/modelo_educativo_pedagogico_de_la_unae.pdf
- Universidad Nacional de Educación [UNAE]. (2024). *Plan Estratégico de Desarrollo Institucional para el período 2023-2026. Actualización (2024)*. Universidad Nacional de Educación. https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2024/06/anexo_resoluciOn-so-005-no.-061-2024-csu.pdf
- Universidad Nacional de Educación [UNAE]. (2024). *Modelo de Gestión Institucional*. Universidad Nacional de Educación. <https://unae.edu.ec/transparencia/repositoriounae/resoluciones/consejo-superior-universitario-2024/>
- Valcárcel-Izquierdo, N. (2007). *Estrategias comunicacionales para el mejoramiento profesional y humano*. Folleto Digital.
- Valcárcel-Izquierdo, N., Lamas-González, M., Canalías-Lamas, S. y Martínez- Márquez, Y. (2023). *Investigación y desarrollo del capital humano*. Editorial Binario.
- Valcárcel-Izquierdo, N. y Díaz, A. A. (2021). *Epistemología de las ciencias de la educación médica: sistematización cubana*. Editorial Ciencias Médicas.
- Valcárcel-Izquierdo, N., Díaz, A. y Herrera-Wainshtok, A. (2024). Valoración de la propuesta de la enseñanza de la integración emocional en la carrera de Medicina, para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 3. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024551>
- Valle-Lima, A. (2007). *Metamodelos de la investigación pedagógica*. Ministerio de Educación de Cuba.
- Valle-Lima, A. (2012). *La investigación pedagógica*. Otra mirada. Editorial Pueblo y Educación.
- Vertesi, J., Ribes, D., DiSalvo, C., Loukissas, Y., Forlano, L., Rosner, D., Jackson, S. J. y Shell, H. (2019). *digitalSTS: A Field Guide for Science & Technology Studies*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvc77mp9>
- Wiliam, D. (2011). *Embedded formative assessment*. Solution Tree Press.
- Whittington, R., Regnér, P., Johnson, G., Angwin, D. y Scholes, K. (2019). *Exploring Strategy*. Pearson UK.

