



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XIV Número: 1 Artículo no.:71 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2026

TÍTULO: Proyecto de investigación para la reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior de Ecuador.

AUTORA:

1. Máster. María Sol Santillán Obregón.

RESUMEN: Este trabajo analiza la incidencia del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en relación con la calidad educativa y el desarrollo profesional docente, siendo un caso de estudio la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo “ESPOCH” por medio de métodos teóricos, empíricos, estadísticos y criterio de expertos, examinando la evolución normativa, fortalezas, limitaciones e impacto en los procesos de promoción (ascenso) académica. Los resultados preliminares reflejan que el Reglamento promueve la meritocracia, transparencia y calidad, donde aún persisten dificultades relacionadas a la rigurosidad de los requisitos, limita la participación, ausencia de incentivos y aplicación desigual de la normativa. Con este aporte, se propone una reforma que fortalezca la equidad, promoción y desarrollo profesional.

PALABRAS CLAVES: educación superior, Reglamento de Carrera y Escalafón, desarrollo profesional del personal académico, calidad educativa, política educativa.

TITLE: Research project for the reform of the Regulations on the Career Path and Ranking of Academic Staff in Ecuador's Higher Education System.

AUTHOR:

1. Master. María Sol Santillan Obregon.

ABSTRACT: This study analyzes the impact of the Regulation on the Career Path and Ranking of Academic Staff in the Higher Education System on educational quality and faculty professional development, using the Escuela Superior Politécnica de Chimborazo* (ESPOCH) as a case study. Employing theoretical, empirical, and statistical methods alongside expert judgment, the research examines the regulation's evolution, strengths, limitations, and impact on academic promotion processes. Preliminary results indicate that the Regulation fosters meritocracy, transparency, and quality; however, challenges persist regarding the strictness of requirements, limited participation, a lack of incentives, and inconsistent application of the rules. Based on these findings, a reform is proposed to strengthen equity, promotion opportunities, and professional development.

KEY WORDS: higher education, Career and Ranking Regulations, professional development of academic staff, educational quality, educational policy.

INTRODUCCIÓN.

Con el pasar del tiempo, en el ámbito universitario se han planteado reformas universitarias en Córdova, donde se da lugar a muchas de las transformaciones educativas que han traspasado a lo largo de los años, la libertad de cátedra, la autonomía, el cogobierno y las nuevas concepciones del que hacer universitario (Fabara Garzón, 2016).

La gran preocupación por el desarrollo de la educación superior a nivel global, en la actualidad, se refiere a que los docentes pertenecen al sistema educativo, esta es una de las constantes en los inicios del presente siglo, siendo necesario contar con el personal académico altamente formado que cubra los requisitos exigidos por la sociedad del conocimiento y la información. El proceso de evaluación se inició en Bolonia, siendo implementado por la Unión Europea desde los inicios del milenio (Villavicencio, A., 2013).

Fabara Garzón (2016) señala al proceso de Bolonia creado en el Espacio Europeo de Educación Superior, suscrito en el año de 1999, en Bolonia – Italia, por motivo de celebración de la creación de la primera Universidad Europea, en este proceso tiene como objetivo establecer un sistema de títulos académicos

para ser reconocidos y comparados de manera fácil, y fomentar la movilidad de actores académicos (estudiantes, docentes e investigadores), garantizando un aprendizaje y una enseñanza de calidad. Se debe tener en cuenta a cuatro elementos grandes: 1) Libertad de investigación, 2) Selección del profesorado, 3) Garantías para el estudiante, y 4) Intercambio entre universidades.

En este sentido, Fabara Garzón (2016) señala las áreas de interés en el proceso de Bolonia que son el aprendizaje permanente, la empleabilidad, el financiamiento, la estructura de las titulaciones, la apertura en el ámbito internacional, la recopilación de información, y el aseguramiento de la calidad educativa de las que se aplica las siguientes políticas generales en Europa:

- Adopción de un sistema fácil, legible y comparable con otras instituciones.
- Adopción de un sistema basado en ciclos de pregrado y posgrado.
- Establecimiento de un sistema internacional de créditos (Ejemplo: European Credit Transfer System, en español conocido como el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos).
- Promoción de la movilidad de estudiantes, docentes e investigadores, personal administrativo y de servicios con el objetivo de superar obstáculos que dificultan la movilidad.
- Promoción de la cooperación europea para garantizar la calidad educativa a nivel de educación superior.

En este sistema, se debe señalar, que no existe la obligatoriedad para los Estados miembro, su adopción es imperativa, dado que las universidades que no adopten estos lineamientos pueden estar fuera del sistema que se ha universalizado de manera progresiva (Fabara Garzón, E., 2016).

En el contexto ecuatoriano, en el año 2013, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de las Instituciones de Educación Superior se dio a conocer por medio del proceso normativo, en el cual la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES en siglas, con Registro Oficial 198 del 12 de octubre del 2010, en el Art. 149 señala la obligatoriedad de crear el Reglamento y definir los procesos de concursos y la clasificación para docentes e investigadores del sistema de educación superior con la

finalidad de regular los requisitos para el ingreso, permanencia y el ascenso del personal académico (Asamblea Nacional y Consejo de Educación Superior, 2010).

Por medio de la Resolución RPC-SO-037-No. 265-2012 del 31 de octubre del 2012 (Consejo de Educación Superior, 2012), el pleno del Consejo de Educación Superior “CES” expidió el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y en años siguientes se publicó una reforma por medio de la Resolución RPC-SE-09-No.022-2021 del 26 de febrero del 2021 (Consejo de Educación Superior, 2021, A); posterior a ello, en abril del 2023 se publicó una reforma a este reglamento por medio de la resolución RCP-SE-03-No.007-2023, y finalmente en el año 2024, la resolución RCP-SE-06-No.012-2024 con vigencia el 05 de marzo del 2024 se da paso a la última y actual reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (Consejo de Educación Superior, 2024, A).

Esta versión del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (Consejo de Educación Superior, 2024, A) se usará para la presente investigación; es de carácter regulador, estableciendo requisitos de formación, experiencia e idoneidad, dado que reconoce que los procesos de selección son transparentes y no discriminatorios para asegurar la calidad del personal académico, sus criterios de clasificación, y mecanismos para ascenso y estabilidad laboral.

DESARROLLO.

Dado el propósito general del Reglamento, su principal función es regular de manera integral la carrera del personal académico y personal de apoyo, partiendo desde su ingreso, dedicación, evaluación, promoción, estabilidad, remuneración, incentivos y cese de funciones en las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel nacional. Con ello, se asegura, que los procesos de selección y progreso se basa en el cumplimiento de méritos, estándares mínimos de cualificación, así como las funciones sustantivas como docencia, investigación y vinculación con la finalidad de garantizar la calidad, pertinencia y excelencia.

Los estándares de calidad en la educación superior para Ospina Peralta (2012) se indica como la calidad que debe medirse por una serie de parámetros uniformes para todos los educadores, independiente a su área de conocimiento, el tipo de carrera y tipo de universidad. Como tal, el Reglamento establece los requisitos para pasar por las categorías del escalafón, siendo puntualmente detallados, volviéndose los requisitos como un conjunto ambicioso de objetivos de mediano plazo, que deben ser incluidos de manera paulatina en los concursos, y que como lo indica el autor, el valor de los méritos académicos son fijados y convertidos en meros requisitos, y que por ejemplo, para ser docente auxiliar como requisito es poseer una maestría y los demás señalado por Reglamento y la IES contratante; es necesario indicar, que para ser docente se detalla un listado de requisitos de partida, siendo un número de publicaciones indexadas hasta las horas de capacitación y actualización, así también se detalla que para la titularidad se debe poseer el título de PhD o su equivalente, número de horas en cursos de actualización y capacitación, e incluir obras de relevancia y duración dentro de proyectos de investigación; en este sentido, el Reglamento detalla una respuesta de tipo administrativa para los problemas de formación e investigación que requieren un tiempo necesario para cumplirse a través de la experimentación y la práctica.

El ejercicio profesional contempla los campos del saber y deben ser cuestionados de manera permanente, dada esta evolución de la docencia universitaria al ser una profesión que de forma especial exige una crisis sostenida y renovación constante (Barba Tamayo, E., y Arteño Ramos, R., 2023). Si bien, la docencia universitaria en la praxis está condicionada tanto por un marco normativo, por el cual el Estado regula el acceso, ejercicio, permanencia y promoción de la carrera docente, así como la gestión educativa que deben cumplir las IES a través de las políticas de talento humano, el ejercicio de los profesores no debe ser confundido con las funciones de pedagogía con la habilitación y funciones profesionales, que es la única dado que facilita la realización de diversas funciones, donde la docencia es más significativa (Barba Tamayo, E., y Arteño Ramos, R., 2023; Sarramona López, J., Noguera Arrom, J., y Vera Vila, J., 1998).

Dentro del contexto normativo en Ecuador, con el fin de garantizar la excelencia académica del personal docente, en el ámbito institucional, la Constitución del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008), la Ley Orgánica de Educación Superior (Asamblea Nacional y Consejo de Educación Superior, 2010), el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior en el 2012 (Consejo de Educación Superior, 2012) y el Reglamento de Régimen Académico en el 2013 (Consejo de Educación Superior, 2013), el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en el 2021 (Consejo de Educación Superior, 2021, A) conserva diversos mecanismos de incentivo para una titulación de doctorado en el sistema de educación superior. La preocupación del desarrollo de la educación superior a nivel mundial señala la formación de los docentes para las instituciones de educación superior bajo la legislación universitaria del Ecuador, y que para el ejercicio de las funciones de docente se exige la posesión de un título de cuarto nivel, siendo una maestría o doctorado; sin embargo, no es necesario ninguna formación pedagógica, considerando que las maestrías son profesionalizantes en las diversas áreas del conocimiento, dado que éstas no necesariamente ofrecen una formación específica para el ejercicio de la docencia.

En este sentido, la normativa vigente toma el asunto de la formación del personal del sistema de educación superior en la versión anterior del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigados (Consejo de Educación Superior, 2012), donde disponía de forma transitoria número décimo cuarta, que el Consejo de Educación Superior priorizaría el tratamiento de solicitudes de creación de programas de maestría o su equivalente, y de doctorado que presenten las universidades y las escuelas politécnicas, cumpliendo con las normativas vigentes, la calidad científica y profesional de los programas, facilitando al personal académico de las IES dar cumplimiento con los requisitos establecidos en el Reglamento de Carrera del Profesor bajo la Resolución RPC-SO-037-265-2012 con su actualización en el 08 de noviembre del 2017 (Consejo de Educación Superior, 2017).

Considerando este enfoque, las IES están obligadas a promover la formación de su cuerpo docente, “Se calcula que en el año 2015 había un aproximado de 35 000 docentes laboraban en las instituciones de educación superior, de los cuales apenas el estimado de un 10% tenía una formación en pedagogía, con lo que se concluye que un 90% del profesorado en ejercicio debería recibir algún tipo de preparación para la docencia” (Fabara Garzón, E., 2016; citado por Tubay Moreira, M., 2020).

Dadas las características del presente Reglamento, los procesos de ingreso, desarrollo y promoción del personal académico, su naturaleza y su propósito es regular la organización, clasificación, ingreso, permanencia, promoción, derechos y obligaciones del cuerpo docente; su propósito como ya se ha mencionado, es garantizar el desarrollo profesional y académico de los docentes, fortaleciendo así la calidad de la educación superior, asegurando la transparencia de los procesos; por ello, se debe detallar la estructura establecida por el Art. 63 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, definido por categorías y niveles (Consejo de Educación Superior, 2021, A).

Tabla N. 1. Categorías y niveles establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (Consejo de Educación Superior, 2021, A).

Categoría	Nivel	Grado	Duración (años)
P. A. Titular Principal	3	8	
	2	7	3
	1	6	3
P. A. Titular Agregado	3	5	4
	2	4	4
	1	3	4
P. A. Titular Auxiliar	2	2	4
	1	1	4

Los requisitos de ingreso y promoción para el ingreso se exigen títulos de tercer, cuarto nivel de formación académica, experiencia profesional, además de méritos académicos. Para la promoción se requiere cumplir con criterios específicos en docencia, investigación, vinculación con la sociedad, la gestión académica, entre otros; la evaluación debe ser periódica y estar en base al sistema de puntos según la producción científica, proyectos de investigación, vinculación y dirección de tesis. Todos los derechos del personal académico, al ser miembros del servicio público dentro de lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, se detalla en el Art. 229 que “Todas las personas en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, sus derechos serán irrenunciables, si bien la ley debe determinar su ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cese de funciones” (Asamblea Nacional, 2008).

En ese sentido, a criterio de la autora, al evaluar los resultados desde la implementación del Reglamento, en la práctica se ha identificado que no ha existido un incremento rotundo de docentes titulares principales 1 en el Ecuador desde la vigencia del presente Reglamento a partir de julio del 2021, y desde su aplicación el personal académico superior no ha participado en los procesos de promoción dado a la falta de motivación gubernamental y rigidez de los requisitos del proceso. Considerando que el Plan Estratégico Institucional 2021-2025 desarrollado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación conocido como “SENECYT”, en el análisis sectorial y diagnóstico territorial, con corte del año 2021 señala que en el año 2020, existía en Ecuador un total de 31,350 docentes, de los cuales 16,074 eran docentes titulares y 15, 276 no eran docentes titulares, lo que significa que el 51% posee la titularidad y el 49% no posee la titularidad, detallando que en mencionado año el 97% tiene una formación de cuarto nivel y solo el 3% posee un título de tercer nivel (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2022).

Tomando a detalle lo descrito en el Portal de Indicadores de Educación Superior de SENECYT, actualmente absorbido por Ministerio de Educación, Deporte y Cultura, se detalla que en el año 2023, los docentes de Universidades y Escuelas Politécnicas (UEP) del sector público eran un total de 20,359 docentes, siendo 11,863 hombres y 8,496 mujeres, de los cuales con nombramiento son 9,580 docentes con titularidad, lo que representa al 47,06% de docentes con relación de dependencia con las IES; de este dato se desprende que 5,929 son hombres y 3,651 son mujeres, considerando el grado de formación con título de maestría o su equivalente son 3,764 y con título de PhD 1,699 docentes (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura, s.f.).

En el Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Superior 2022-2026 del Consejo Educación Superior, se especifica, que en el sistema de educación superior del Ecuador dentro de la actualización en el año 2024 tanto en universidades como escuelas politécnicas existía un total de 34, 341 docentes, de los cuales el 58,06% eran hombre y el 41,94% eran mujeres. Así también indicando el tipo de personal académico, el 45,39% son docentes titulares mientras que el 54,59% son docentes no titulares, cabe indicar que a nivel general los docentes de las universidades y escuelas politécnicas han tenido un ligero incremento anual de 0,95% en el periodo 2015-2022, según lo detallado en el menciona Plan (Consejo de Educación Superior, 2024, B).

En la obra “El Currículo de la *Educación Superior desde la complejidad sistémica*” de Larrea Granados (s.f.) indica que la formación e integración del personal académico debe:

- a. Los docentes de las universidades en su mayoría no cumplen con los niveles de cualificación y titulación que la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES” exige.
- b. El proceso de formación de los docentes para el cumplimiento de los nuevos perfiles y funciones que las IES necesitan no está lo suficientemente consolidado, y se invierten recursos en cursos con paradigmas desactualizados y centrados fundamentalmente en metodologías didácticas, que difieren de

los parámetros de desempeño planteados por la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES” y sus normativas.

- c. Hay escasas iniciativas para el desarrollo de centros de apoyo al docente en sus actividades de creación de ambientes de aprendizaje, narrativas pedagógicas, académicas y científicas, y producción de material pedagógico.
- d. No existen procesos de habilitación de los docentes para su buen desempeño en las distintas fases curriculares y niveles de aprendizaje.
- e. Reducidas iniciativas de formación de cuerpos o colectivos académicos con procesos de investigación y gestión del conocimiento y los aprendizajes.

En un análisis crítico-estadístico, esta la autora considera que el sistema de educación superior experimenta diversas transformaciones institucionales y de políticas públicas que crean un ambiente propicio para aumentar de forma significativa los docentes con títulos de PhD, considerando que en los objetivos fundamentales para mejorar la calidad educativa, el Ecuador incorpora la lógica mundial de manera tardía dado que *“En el país prácticamente no existían programas doctorales hace veinte años, y sin la ayuda del Estado a través de becas o del acceso de ecuatorianos a programas internacionales financiados, el requerimiento de profesores con doctorado solo pudo nutrirse significativamente con personal extranjero, que casi llegan a la mitad del total existente”* (Escobar Jiménez, C., 2022).

A criterio de la autora, las principales razones radican en que el Gobierno puede percibir a la promoción u ascensos de docentes agregados 3 a principal 1, como un proceso de alto costo y baja rentabilidad política inmediata. Dentro de los términos financieros, al promover a un número significativo de docentes del sistema de educación superior hacia el siguiente nivel de carrera académica implica un aumento sustancial a la masa salarial, dado que los sueldos y los beneficios de un docente de categoría principal de nivel son considerablemente más altos, y desde el punto de vista de la lógica gubernamental, estos recursos no son

estratégicos frente a las prioridades de impacto más visibles para la ciudadanía, como lo es la infraestructura, programas de alcance masivo, o proyectos de inversión.

La existencia de la categoría principal 1 es una percepción de elite académica, donde el proceso de promoción se sujeta a estándares de rigurosidad de formación académica, investigativa, producción científica, etc.; la autora considera que el Estado, al no incentivar el proceso de promoción deja un candado normativo que se desprende del nuevo concurso de méritos y oposición, que deja de lado el fundamento de la promoción como puede ser la antigüedad, y busca restringir el acceso para mantener un círculo reducido del personal académico que forma parte de esta categoría.

Con esta investigación se pretende sustentar de manera científica una propuesta de reforma al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior con el fin de contribuir al logro de los propósitos de calidad educativa y crecimiento profesional de los docentes. A partir de lo anterior, se determina la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo contribuir al logro de los propósitos de calidad educativa y crecimiento profesional en la educación superior que se establecieron a partir del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, Ecuador?*

Para dar respuesta anticipada a la pregunta de investigación se establece que *Una propuesta de reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior puede contribuir al logro de los propósitos de calidad educativa y crecimiento profesional en la educación superior que se establecieron a partir de su publicación en el año 2021 en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, Ecuador.*

La investigación se concibe con las variables fundamentales de tipo dependiente e independiente que dan soporte a la investigación, siendo las siguientes:

Variable dependiente: *El cumplimiento de los propósitos de calidad educativa y crecimiento profesional en la educación superior asociados al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.*

Variable independiente: *La propuesta de reforma al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.*

Los objetivos fueron definidos de la siguiente forma:

Objetivo General: *Contribuir al logro de los propósitos de calidad educativa y crecimiento profesional en la educación superior que se establecieron a partir del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en la ciudad de Riobamba, estudio de caso la ESPOCH.*

Objetivos Específicos:

1. *Fundamentar teóricamente la necesidad del cambio del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior para la elevación de la calidad de los procesos educativos*
2. *Determinar el impacto del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en la calidad educativa y en el desarrollo profesional del personal académico de la educación superior en la ciudad de Riobamba (Estudio de caso la ESPOCH- Riobamba).*
3. *Diseñar la propuesta de reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior para la mejora de la calidad educativa y el desarrollo profesional del personal académico en la ciudad de Riobamba.*
4. *Validar la propuesta de reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior para la mejora de la calidad educativa y el desarrollo profesional del personal académico en la ciudad de Riobamba.*

El Objeto de Estudio de la investigación es: *La calidad educativa en las instituciones de educación superior vinculado al perfeccionamiento y elevación del desarrollo profesional del personal académico, a partir de la normatividad de los procesos de carrera y escalafón.*

Como Campo de Acción de investigación: *La normatividad en el Ecuador (Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior) y su influencia en la calidad educativa y el desarrollo profesional del personal académico en la ciudad de Riobamba.*

Metodología.

Métodos a nivel teórico.

Análisis – Síntesis.

Este método permite realizar un estudio profundo del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, examinando de forma detallada las disposiciones, requisitos y procedimientos para comprender su coherencia interna y su incidencia en el desarrollo profesional del personal académico. Con el análisis se evidencia, que aunque la normativa garantiza el proceso de promoción, equidad y el fortalecimiento de una carrera académica, la implementación presenta limitaciones como la escasa participación del personal académico a concursos de méritos y oposición, no tener claridad en los criterios de evaluación, y percepción de desigualdad ante este proceso de promoción. En ese sentido, estas deficiencias han generado desmotivación, reducción de oportunidades de crecimiento profesional, y afectación a la confianza institucional, lo cual no solo limita la consolidación de docentes con excelencia, sino también el cumplimiento del fortalecimiento de la calidad, la innovación y la permanente mejora del Sistema de educación superior.

Inducción - Deducción.

El método permite analizar la aplicación de Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior partiendo de experiencias del personal académico y de los principios que establece la normativa, posibilitando la interpretación crítica del impacto de la gestión de la carrera

docente. Los resultados pretenden evidenciar que el Reglamento define los lineamientos para garantizar procesos homogéneos de promoción y desarrollo profesional, y su implementación presenta dificultades como la escasa difusión de estos procesos, limitación de la participación de los docentes, inconsistencias en los concursos de méritos y oposición, y las diferencias en la capacidad de gestión de las IES. A consecuencia de ello, la aplicación del Reglamento no es uniforme, ni plenamente satisfactoria, dado los vacíos normativos, y las diferencias en el control y desigualdades institucionales que limitan el fortalecimiento de la carrera académica.

Métodos a nivel empíricos.

1. Estudio de la documentación.

Su esencia está en obtener información sobre las variables fundamentales de la investigación, el cumplimiento de los propósitos de calidad educativa, y el crecimiento profesional en la educación superior asociados a la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, así como también de manera profunda el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, y demás documentos necesarios en esta investigación.

2. La Medición.

Se emplea para la constatación de la presencia de la variable de la propuesta de reforma al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, y para ello, se implementarán las técnicas de recolección de datos como: el comportamiento de la aplicación del Reglamento, la medición del comportamiento en la práctica del Reglamento, los resultados para los procesos de promoción, perfeccionamiento y mejora profesional, y la medición de las percepciones de los docentes, directivos respecto al Reglamento; así también, la valoración de las métricas de calidad educativa, la mejora de los procesos de promoción del personal académico, los lineamientos propuestos en el Reglamento que se han cumplido, y los criterios y consideraciones del personal académico respecto al Reglamento objeto de estudio, el Gobierno cómo ha revisado y regulado la aplicación del Reglamento

de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, y estas métricas serán evaluadas por medio de la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación:

1. Encuestas al personal académico titular de Escuela superior Politécnica de Chimborazo con la finalidad de indagar sobre la aplicación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en los concursos de méritos y oposición para el personal académico de categoría principal nivel 1.
2. Entrevistas a las autoridades de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo para conocer sus percepciones acerca de los factores que inciden en los concursos de méritos y oposición para el personal académico de categoría principal nivel 1.
3. Entrevistas a los gobernantes y directivos o autoridades de instituciones estatales sobre la aplicación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

Métodos a nivel matemáticos- estadísticos.

La aplicación de los *métodos matemáticos-estadísticos* se constituyen en una herramienta principal para analizar e interpretar la correspondiente información relacionada con la gestión institucional y el desarrollo académico en la educación superior, y transformar los datos en indicadores que facilitan la toma de decisiones y la evaluación objetiva de los procesos (Villamar Vásquez, G., Cruz Rosero, M., Zhindon Almeida, R., y Carbache Tirape, G., 2025).

En el contexto del Reglamento, los métodos permiten medir la participación de los docentes en los procesos de promoción, las convocatorias realizadas, los resultados provenientes de los concursos de méritos y oposición, y las diferencias de las categorías, empleando la estadística descriptiva e inferencial para identificar las tendencias y proyectar los escenarios futuros (Barreto Villanueva, A., 2012).

El análisis cuantitativo permite la comparación de los resultados entre universidades, regiones y perfiles académicos, identificando las inquietudes y áreas que necesitan atención por medio de los indicadores estadísticos (Media, medianas, desviaciones estándar y pruebas de hipótesis) (Cadena Iñiguez, P., Rendon

Medel, R., Aguilar Ávila, J., Salinas Cruz, E., De la Cruz Morales, F., y Sangerman Jarquín, D., 2017; Flores Muñoz, P., 2018).

Método de criterio de expertos.

Este método se constituye en una estrategia metodológica de utilidad para analizar y evaluar el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, dado que permite la recopilación de juicios fundamentales de especialistas con amplia experiencia para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la normativa (Herrera Masó, J., Calero Ricardo, J., González Rangel, M., Collazo Ramos, M., y Travieso González, Y., 2022; Díaz Ferrer, Y., Cruz Ramírez, M., Pérez Pravia, M., y Ortiz Cárdenas, T., 2020).

Por medio de la aplicación de este método es posible valorar la pertinencia de los mecanismos de evaluación, equidad de los concursos de méritos y oposición, y la coherencia de todas las disposiciones reglamentarias con los objetivos de calidad educativa (Moro Ortiz, A., 2023); adicionalmente, a generar consensos sobre definiciones conceptuales, reformas normativas y recomendaciones orientadas a fortalecer la transparencia, objetividad y la mejora permanente de la carrera académica (Fleitas Díaz, I., Mesa Anoceto, M., y Guardo García, M., 2013).

En consecuencia, método aporta una completa visión integral y rigurosa que contribuye a una evaluación crítica sobre la efectividad del Reglamento, garantizando que las políticas académicas respondan a estándares de calidad educativa en Ecuador (Robles Garrote, P., y Rojas, M., 2015).

Población.

Está constituida por 1138 miembros, considerando tanto a titulares y no titulares; en este sentido, se contabiliza un universo del personal académico, datos obtenidos de la rendición de cuentas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Agosto 2025, distribuidos de la siguiente manera: 316 docentes titulares pertenecientes a las diferentes categorías establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón

del Personal Académico del Sistema de Educación Superior siendo Principales, Agregados y Auxiliares, de los cuales 75 miembros corresponden al personal de escalafón previo (Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, 2025).

Muestra.

En función de esta población, se determina una muestra representativa de 316 miembros del personal académico con titularidad, con el propósito de obtener resultados que reflejen de manera fiel la realidad institucional. La muestra seleccionada considera criterios de proporcionalidad, de manera que estén representados los docentes titulares de todas las categorías; esta estrategia garantiza la validez y confiabilidad de los datos, evitando sesgos en el análisis de los procesos de promoción y desarrollo de la carrera académica.

Justificación.

La pertinencia del presente estudio radica en la necesidad de analizar de manera crítica y fundamentada la implementación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, con especial énfasis en los procesos de promoción hacia la categoría de Principal 1; este Reglamento constituye un eje central en la gestión del talento humano docente, ya que regula el acceso a la promoción, la estabilidad laboral y proyección profesional de los académicos, factores directamente vinculados con la calidad educativa.

En este estudio resulta necesario la visibilidad de los vacíos normativos y las dificultades prácticas que enfrentan los docentes titulares y no titulares a lo largo de carrera, identificando de qué manera estas limitaciones impactan en la motivación, la investigación, la innovación pedagógica, y el fortalecimiento institucional, reduciendo el impacto esperado del Reglamento entorno a la calidad educativa; además, aporta evidencia empírica necesaria para orientar ajustes normativos y políticas públicas que garanticen transparencia, equidad y eficacia en los procesos de méritos y oposición.

La investigación cobra relevancia social y académica, ya que sus resultados contribuyen a consolidar un sistema universitario más justo y competitivo, que reconozca el esfuerzo y la trayectoria de los docentes. En este sentido, la eficacia del estudio no solo se enmarca en el análisis del cumplimiento de una normativa, sino también en la búsqueda de mecanismos que aseguren el desarrollo profesional docente y el cumplimiento de los estándares de calidad que demanda la educación superior en el Ecuador.

Actualidad.

El estudio resulta oportuno porque responde a una problemática vigente en el ámbito de la educación superior: la implementación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico, en un contexto donde la calidad educativa en la educación superior es crucial para garantizar una formación académica sólida y pertinente (Martínez Iñiguez, J., Tobón Tobón, S., López Ramírez, E., y Manzanilla Granados, H., 2020), siendo un eje prioritario para el Estado y las universidades, ya que analiza los procesos de promoción y evaluación docente y se convierte en una necesidad inmediata para garantizar la equidad, transparencia y excelencia académica (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Novedad.

La presente investigación aporta un enfoque innovador al centrarse no solo en la normativa, sino también en las brechas y vacíos identificados en su aplicación práctica (Guerrero Alcívar, M., y Espinoza Cuzco, A., 2025). Esta expectativa crítica permite proponer mejoras a los procedimientos de promoción y evaluación de los mismo; aspecto que no ha sido ampliamente desarrollado en estudios previos sobre el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en el Ecuador

Factibilidad.

El estudio es factible debido a la disponibilidad de información institucional y normativa de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Asamblea Nacional, 2023), así como al

acceso a la población del personal académico que constituye la base del análisis. Los recursos humanos calificados, las herramientas, técnicas y metodologías con las que se cuenta garantizan la posibilidad de ejecutar la investigación (Carvajal Rodríguez, L., 2013) dentro del tiempo y alcance planteados.

Aporte teórico.

La investigación enriquece el marco conceptual sobre la gestión de la carrera académica en educación superior (Sánchez Aguirre, F., y Cuellar Juárez, D., 2018), aportando reflexiones que integran calidad educativa, evaluación docente, y desarrollo profesional; asimismo, amplía la comprensión de la relación entre normativa y práctica institucional (Consejo de Educación Superior, 2021, B), lo que abre nuevas líneas de estudio para la gestión universitaria (Rosario Muñoz, V., Marúm Espinosa, E., Barrera Bustillos, M., y Alvarado Nando, M., 2010).

Aporte Práctico.

En el ámbito práctico, los resultados servirán como insumo para la mejora de los procedimientos de promoción y evaluación al personal académico (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017, A), facilitando la toma de decisiones por parte de las autoridades universitarias y organismos reguladores; asimismo, permitirá generar propuestas de actualización normativa y de capacitación al personal docente con orientación hacia el fortalecimiento del sistema de carrera académica y la transparencia institucional (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024). En este sentido, la presentación de la propuesta de reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior desarrollada por la autora contribuye al logro de las mejoras expuestas.

Resultados Esperados.

Se espera obtener un diagnóstico claro sobre el grado de cumplimiento del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, identificar los factores que limitan el proceso de promoción del personal académico a la categoría de Titular Principal 1, generar

recomendaciones y una propuesta de reforma al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior con procedimientos diferentes que pretenden contribuir a un mayor involucramiento del personal académico en los procesos de promoción y evaluación con la finalidad a mejorar la equidad y eficacia de los procesos, y se promueva a lograr los propósitos de elevación de la calidad educativa; con ello, se pretende fortalecer la gestión de carrera académica y consolidar prácticas que eleven los estándares de calidad en la educación superior (Rodríguez Cortez, Y., 2025; Ministerio de Educación del Ecuador, 2017, B).

CONCLUSIONES.

La presente investigación trata una problemática de alta importancia para la educación superior del Ecuador, analiza la relación entre el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico, el desarrollo profesional de los docentes, y la calidad educativa. El principal aporte consiste en generar fundamentos científicos para la formulación de una propuesta de reforma normativa, y de manera complementaria, cimentar bases para el desarrollo profesional del personal académico que contribuya a fortalecer los procesos de promoción, evaluación y consolidación de la carrera docente, beneficiando al cumplimiento de los objetivos de calidad establecidos para el sistema de educación superior.

Entre los principales retos identificados se encuentran la obtención de evidencia empírica que permita evaluar el impacto real de la normativa vigente, la incorporación de las percepciones de los diferentes actores perteneciente al sistema universitario, la validación de la propuesta que es del tipo técnico, jurídicamente viable y aplicable para las instituciones de educación superior; con ello, se espera que los resultados de esta investigación favorezcan a un insumo para la mejora de las políticas públicas y de la gestión universitaria, promoviendo un crecimiento profesional más equitativo, transparente, y dirigido a la excelencia académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. Obtenido en línea https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf . Fecha de consulta 11 de septiembre de 2025.
2. Asamblea Nacional y Consejo de Educación Superior. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Registro Oficial 198 de 12 de octubre de 2010. Obtenido en línea <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>. Fecha de consulta 17 de septiembre de 2025.
3. Asamblea Nacional. (2023). Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Registro Oficial. No. 245. 07 de febrero de 2023. Obtenido en línea <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2023-10/Lotaip-2023.pdf>. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025
4. Barba Tamayo, E. y Arteño Ramos, R. (2023). La Carrera Docente: Una mirada comparada entre los sistemas universitarios públicos de Ecuador y Argentina. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades (20), 41-57. Riobamba. Obtenido en línea <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.02>. Fecha de consulta 11 de septiembre de 2025.
5. Barreto Villanueva., A. (2012). El Progreso de la Estadística y su utilidad en la evaluación del desarrollo. Papeles de población. 18(73), 1-31. Obtenido en línea <https://www.redalyc.org/pdf/112/11224638010.pdf>. Fecha de consulta 01 de octubre de 2025.
6. Cadena Iñiguez, P., Rendón Medel, R., Aguilar Ávila, J., Salinas Cruz, E., De La Cruz Morales, F. y Sangerman Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas. 8(7).

Obtenido en línea <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.

7. Carvajal Rodríguez, L. (2013). Recursos humanos en la investigación científica. Investigación Científica, Metodología de la Investigación, Tecnología. Obtenido en línea <https://lizardo-carvajal.com/recursos-humanos-en-la-investigacion-cientifica/#:~:text=Los%20recursos%20humanos%20en%20la,en%20un%20proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n>. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.
8. Consejo de Educación Superior. (2012). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. RPC-SO-037-265-2012. 31 de octubre de 2012. Obtenido en línea https://drive.google.com/file/d/1GhBAw9jqavI5G7rgfLgh1J0_sCvAbtKa/view?usp=drive_link. Fecha de consulta 28 de septiembre de 2025.
9. Consejo de Educación Superior. (2013). Reglamento de Régimen Académico. RPC-SE-13-No. 051-2013. Registro Oficial Edición Especial 854 de 25 de enero de 2017. Obtenido en línea <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2017/Diciembre/Anexos%20Procu/An-lit-a2-Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Acad%C3%A9mico.pdf>. Fecha de consulta 28 de septiembre de 2025.
10. Consejo de Educación Superior. (2017). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior. Res. 265 de 08 de nov.- 2017. Última modificación 19 de diciembre de 2019. Obtenido en línea https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFON%20DEL%20PROFESOR%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR.pdf. Fecha de consulta 17 de septiembre de 2025.

11. Consejo de Educación Superior. (2021, A). Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. Res. No. RPC-SE-19-No. 055-2021. Obtenido en línea <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2022/Marzo/a3/Reglamento%20de%20Carrera%20y%20Escalaf%C3%B3n%20del%20Personal%20Acad%C3%A9mico%20del%20Sistema%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.pdf>. Fecha de consulta 30 de septiembre de 2025.
12. Consejo de Educación Superior. (2021, B). Vademécum. Normativa del Sistema de Educación Superior. 2018-2021. Obtenido en línea https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/VADEMECUM_CES_10-06-2021.pdf. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.
13. Consejo de Educación Superior. (2024, A). Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. Registro Oficial- Segundo Suplemento N° 564. RCP-SE-06-No. 012-2024. Obtenido en línea <https://vlex.ec/vid/resolucion-rpc-06-no-1036364110>. Fecha de consulta 28 de septiembre de 2025.
14. Consejo de Educación Superior. (2024, B). Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Superior 2022-2026. Obtenido en línea <https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/Plan-de-Desarrollo-SES-2022-2026-12-08-2024.pdf>. Fecha de consulta 17 de septiembre de 2025.
15. Díaz Ferrer, Y., Cruz Ramírez, M., Pérez Pravia, M. y Ortiz Cárdenas, T. (2020). El método criterio de expertos en las investigaciones educacionales: visión desde una muestra de tesis doctorales. Revista Cubana de Educación Superior. 39 (1), 1-12. Obtenido en línea <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2227?articlesBySimilarityPage=81>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
16. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (2025). Literal d 2) directorio y distributivo personal de la entidad. Enero. Obtenido en línea <https://www.espoch.edu.ec/2025-2/>. Fecha de consulta 30 de septiembre de 2025.

17. Escobar Jiménez, C. (2022). Doctores, Incentivos de titulación e impacto en la investigación: Un panorama general de los profesores con doctorado en el sistema ecuatoriano de educación superior. *Revista Andina de Educación*. 5 (2). e206. Obtenido en línea <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.8>. Fecha de consulta 07 de octubre de 2025.
18. Fabara Garzón, E. (2016). La formación y el ejercicio de la docencia universitaria en Ecuador. *Desafíos. Arbitrariedad*. 11(2), 171-181. Obtenido en línea <https://www.redalyc.org/journal/4677/467749196003/html/>. Fecha de consulta 03 de septiembre de 2025.
19. Fleitas Díaz, I., Mesa Anoceto, M. y Guardo García, M. (2013). Sobre algunos métodos cualimétricos en la Cultura Física: Criterio de expertos, especialistas, peritos, jueces y árbitros, usuarios y evaluadores externos. *Revista EF Deportes*, 18(179). Obtenido en línea <https://www.efdeportes.com/efd179/metodos-cualimetricos-en-la-cultura-fisica.htm>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
20. Flores Muñoz, P. (2018). Comparación de la eficiencia de las pruebas de hipótesis e intervalos de confianza en el proceso de inferencia. Estudio sobre medias. *Revista de Ciencias*. 22(2), 65-85. Obtenido en línea <https://doi.org/10.25100/rc.v22i2.7921>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
21. Guerrero Alcívar, M y Espinoza Cuzco, A. (2025). La jornada laboral y la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista de investigación en Ciencias Jurídicas*. 8(30). 1507-1524. Obtenido en línea <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/download/505/1105/1814>. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.
22. Herrera Masó, J., Calero Ricardo, J., González Rangel, M., Collazo Ramos, M., y Travieso González, Y. (2022). El método de consulta a expertos en tres niveles de validación. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 21(1), 1-11. Obtenido en línea <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8359765>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.

23. Larrea Granados, E. (s.f.). El currículo de la educación superior desde la complejidad sistémica. 1-72. Obtenido en línea https://www.ces.gob.ec/doc/regimen_academico/propuesta_reglamento/presentacion%20plan%20excelencia%20luis%20vargas%20torres.pdf . Fecha de consulta 07 de octubre de 2025.
24. Martínez Iñiguez, J.; Tobón Tobón, S., López Ramírez, E. y Manzanilla Granados, H. (2020). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. 16(1), 233-258. Obtenido en línea <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8669969>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
25. Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Más Educación con calidad, equidad y calidez. Rendición de cuentas 2010. Obtenido en línea https://drive.google.com/file/d/1wXV5cfOQnArgKRkiN25gpn5Bzfs7aU6/view?usp=drive_link. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
26. Ministerio de Educación del Ecuador. (2017, A). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente. 1-98. Obtenido en línea https://drive.google.com/file/d/1Y1WC4ccW8C3XoMtIWp4csqPApcE0UIfC/view?usp=drive_link. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
27. Ministerio de Educación del Ecuador. (2017, B). Estándares de Aprendizaje de las figuras profesionales del bachillerato técnico. Dirección Nacional de Estándares Educativo Subsecretaria de Fundamentos Educativos. 1-12. Obtenido en línea <https://www.studocu.com/ec/document/escuela-de-educacion-basica-fiscal-gabriel-pino-roca/spanish-a-language-and-literature-hl/6-estandares-de-aprendizaje-jose-flores-0/103856998?sid=c0e07e2b-ac67-4666-b713-520abf4c319b1784066600>. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.

28. Ministerio de Educación, Deporte y Cultura. (s.f.). Portal de Estadísticas e Indicadores de Educación Superior. Obtenido en línea <https://siau.senescyt.gob.ec/indicador-docentes/>. Fecha de consulta 29 de septiembre de 2025
29. Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2024). Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025. Obtenido en línea https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion-2022-2025_V3.pdf. Fecha de consulta 07 de octubre de 2025.
30. Moro Ortiz, A. (2023). Gestión del información y criterio de expertos en la educación superior en Cuba. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional. 11(3),1-9. Obtenido en línea <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9936605.pdf>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
31. Ospina Peralta, P. (2012). ¿A dónde va la Educación Superior? Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito. Obtenido en línea <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3219/1/CON-PAP-Ospina,%20P-Educacion.pdf>. Fecha de consulta 02 de septiembre de 2025.
32. Robles Garrote, P y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de las Lenguas, 18. Obtenido en línea <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/la-validacion-por-juicio-de-expertos-dos-investigaciones-cualitativas-en-linguistica-aplicada.html>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.
33. Rodríguez Cortez, Y. (2025). La gestión académica para el fortalecimiento de la calidad educativa. Revista Franz Tamayo. 7(19). 63-78. Obtenido en línea <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/1651/3345#:~:text=Dicho%20lo%20anterior%2C%20la%20gesti%C3%B3n,transformar%20los%20procesos%20de%20formaci%C3%B3n>. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.

34. Rosario Muñoz, V., Marúm Espinosa, E., Barrera Bustillos, M., y Alvarado Nando, M. (2010). La gestión universitaria: retos del presente y dilemas para su transformación. *Revista de Educación y Ciencia*. 1(37). 91- 108. Obtenido en línea <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=718378127007>. Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.
35. Tubay Moreira, M. (2020). La docencia contemporánea y el vínculo educativo en adolescentes universitarios. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 1-91. Obtenido en línea <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15130/1/T-UCSG-POS-PSCO-68.pdf>
36. Sánchez Aguirre, F y Cuellar Juárez, D. (2019). La gestión de la unidad académica y el perfil profesional en educación superior. Su correlación en una universidad pública peruana. *Investigación y posgrado*. 34(1). 121-134. Obtenido en línea <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/investigacionypostgrado/article/view/2796> . Fecha de consulta 06 de octubre de 2025.
37. Sarramona López, J., Noguera Arrom, J. y Vera Vila, J. (1998). ¿Qué es ser profesional docente? *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 10, 95-144. Obtenido en línea <https://doi.org/10.14201/2812>. Fecha de consulta 03 de septiembre del 2025.
38. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. SENECYT, (2022). Plan Estratégico Institucional 2021-2025. Obtenido en línea <https://drive.google.com/file/d/13FLUmMYEAMNAOMEUFzxnGqlJ-MrdEwVI/view?usp=sharing>. Fecha de consulta 03 de septiembre de 2025.
39. Villamar Vásquez, G., Cruz Rosero, M., Zhindon Almeida, R. y Carbache Tirape, G. (2025). Aplicación de la estadística en la educación. Análisis de la efectividad en un programa educativo. Una revisión sistemática. *Revista RECIAMUC*, 9(2), 50-68. Obtenido en línea <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/1529/2510/3026>. Fecha de consulta 02 de octubre de 2025.

40. Villavicencio, A. (2013). ¿Hacia dónde va el proyecto universitario de la Revolución Ciudadana?

Quito: 13 ed. Obtenido en línea

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3235/1/Villavicencio%2C%20A-CON-001->

[Hacia%20donde.pdf](#). Fecha de consulta 10 de septiembre de 2025.

DATOS DE LA AUTORA.

1. María Sol Santillan Obregon. Magíster en Derecho Constitucional. Abogada en libre ejercicio profesional. Ecuador. Correo electrónico: mariasol541@hotmail.com

RECIBIDO: 3 de julio del 2026.

APROBADO: 30 de julio del 2026.