



Doi: <https://doi.org/10.70577/ASCE/1440.1464/2025>

Recibido: 2025-06-11

Aceptado: 2025-07-11

Publicado: 2025-08-13

Caracterización del perfil docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y producción científico-académica: requerimiento y competencias

Characterization of the higher education teacher profile according to ecuadorian regulations and scientific-academic production: requirements and competencies

Autor

Verónica Alexandra Quito Álvarez¹

Programa de Maestría en Administración de Empresas
MBA

<https://orcid.org/0009-0002-4837-0839>

aquito@unibe.edu.ec

Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E

Quito, Ecuador

Alirio Antonio Mejía Marín²

Dirección de Investigación e Innovación UNIB.E

<https://orcid.org/0000-0001-7003-9590>

amejia@unibe.edu.ec

Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E

Quito, Ecuador

Cómo citar

Quito Alvarez, V. A., & Mejía Marín, A. A. (2025). Caracterización del perfil docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y producción científico-académica: requerimiento y competencias. *ASCE*, 4(3), 1440–1464.



Resumen

La gestión del talento humano desempeña un rol clave en el buen funcionamiento de las instituciones de educación superior, ya que se encargan de los procesos de selección del personal, asegurando la calidad educativa; en este contexto los docentes que ingresan a las universidades deben cumplir con ciertos criterios normativos y competencias propias del quehacer educativo. Con base en lo expuesto, el presente estudio tiene como objetivo caracterizar el perfil del docente universitario en la educación superior según criterios normativos y teóricos, estableciendo los requerimientos y competencias del docente, para lo cual se realizó un proceso de revisión documental basada en la normativa ecuatoriana actualizada y vigente, disponible en la plataforma Fiel Web, así mismo se aplicó el método PRISMA para la selección de los documentos científicos académicos objeto de estudio. Luego de la aplicación de lo anterior, emergieron como principales resultados que son cuatro (4) normativas las que cimientan los requerimientos para la selección, entre ellas: CRE, LOES, RCEPASES y el RRA; del análisis se obtuvo que, un docente universitario debe poseer un título de cuarto nivel, experiencia en docencia e investigación, producción científica, habilidades tecnológicas y vocación formativa. Y con respecto a los trece documentos analizados se encontró que las principales competencias genéricas comprenden pensamiento crítico, ética, liderazgo, comunicación y compromiso social, y las específicas incluyen dominio epistemológico, planificación educativa, uso de TIC, diseño de proyectos investigativos, producción científico-académica y participación en redes; y capacidad para la gestión académica.

Palabras clave: Gestión; Perfil Docente Universitario; Talento Humano, Competencias; Normativa; Selección.



Abstract

Human talent management plays a fundamental role in the functioning of higher education institutions, since they are responsible for staff selection processes to guarantee educational quality; In this particular case, teachers who enter universities must have some normative criteria and competencies specific to the educational work. Based on the above, the study aims to characterize the profile of the university teacher in higher education according to normative and theoretical criteria, establishing the requirements and competencies of the teacher, for this purpose, a documentary review process was carried out on the updated and current Ecuadorian regulations, available on the Fiel Web platform. The PRISMA method was also applied to select the academic scientific documents to be studied. After applying the above, the main results emerged that there are four (4) regulations that establish the requirements for selection, among them: Constitution of the Republic of Ecuador, LOES, RCEPASES and the RRA; after the analysis it was obtained that a university professor must have a fourth level degree, experience in teaching and research, scientific production, technological skills and formative vocation. Regarding the thirteen documents analyzed, it was found that the main generic competencies include critical thinking, ethics, leadership, communication, and social commitment, and the specific competencies include epistemological mastery, educational planning, use of ICTs, research project design, scientific and academic production, and community participation; and finally, the ability to perform academic management.

Keywords: Management; University Teaching Profile; Human Talent, Competencies; Regulations; Selection.



Introducción

La educación superior constituye un pilar estratégico para el desarrollo profesional y social a nivel mundial (Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS, 2015). Durante la etapa de formación universitaria los estudiantes, adquieren y desarrollan competencias esenciales para desempeñarse eficientemente en el entorno laboral. En las últimas décadas, la educación superior ha experimentado reformas sustanciales para adaptarse a los desafíos globales y locales, con el objetivo de mejorar la formación académico-profesional, fomentar la investigación y consolidar la vinculación con la sociedad.

En este contexto, el perfil del docente universitario se erige como un elemento determinante para garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de lo establecido en la normativa mundial y latinoamericana. Particularmente, en el contexto ecuatoriano la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), promulgada en 2010 y el Reglamento de Carreras y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (2021) son instrumentos legales que delimitan las competencias, responsabilidades y roles de los docentes universitarios, proporcionando un marco normativo que fortalece el sistema educativo y permite responder de manera pertinente a las exigencias actuales del sistema de educación superior.

Lo anterior expuesto, vislumbra un horizonte normativo sobre los criterios que se deben considerar en los procesos de selección del personal docente, por lo cual las unidades de talento humano de las universidades ecuatorianas deben contar con un perfil estandarizado con las competencias que estos profesionales de la docencia deben cumplir para garantizar la calidad académica. En este sentido, es importante mencionar que la LOES (2010) refiere en su Art. 93 que los principios de la calidad educativa se enmarcan en "la búsqueda continua y auto-reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior".

Partiendo de lo mencionado, es primordial reconocer que, dentro del proceso de mejora continua orientado al fortalecimiento de la calidad de la educación superior destacan las unidades de talento humano, ya que son las responsables de establecer nuevos perfiles y procesos de selección para el personal docente que ingresa a las universidades, lo que representa el interés superior del abordaje del presente artículo. Debido a que, cada vez se observan mayores complejidades en la elección



del docente que debe ingresar a las universidades, siendo la principal vicisitud los constantes cambios en las demandas del contexto educativo superior, lo que representa un escenario de incertidumbre tanto para el personal que se encarga de la selección, como para los docentes que se responsabilizan del quehacer universitario, en consecuencia el accionar docente hoy en día, requiere de experticias en áreas específicas del conocimiento, la investigación, la vinculación y de competencias blandas arraigadas, que le permitan fortalecer el acompañamiento pedagógico (López, 2022).

Profundizando en el proceso de selección docente, los principios y lineamientos generales se encuentran contenidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (2021) el cual refiere grosso modo que este debe garantizar la excelencia, evaluando el perfil profesional, la experiencia en investigación y docencia, así como las competencias pedagógicas y el compromiso con la vinculación social. De esta manera, se busca contar con académicos altamente capacitados y comprometidos con la calidad educativa. La normativa expuesta desglosa detalladamente las consideraciones que se deben tener al momento de la selección del personal académico, en cuanto al proceso, las funciones que cumplen según su clasificación y las actividades que desarrollan.

En correspondencia con lo anterior, el docente universitario no solo cumple el rol de transmisor de conocimientos, sino que también actúa como facilitador del aprendizaje, investigador y agente de cambio social. Lo expuesto convergen en que, el perfil docente debe alinearse con competencias pedagógicas, investigativas y éticas que permitan responder a los desafíos contemporáneos de la educación (Moreno, et al. 2024). Por su parte, se debe enfatizar que el docente del siglo XXI debe adaptarse a las nuevas tecnologías y metodologías educativas, promoviendo habilidades para la vida en sus estudiantes, lo que implica la adaptación a la digitalización que ha transformado la docencia, exigiendo que los educadores fomenten el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas (López, 2022).

Para abordar las competencias docentes se debe partir de los postulados de Tobón (2006) al referir que los procesos educativos están impregnados de complejidad porque ameritan de un desempeño profesional que responda a determinado contexto y situación, lo que a su vez se traduce a competencias compuestas por conocimientos, actitudes, habilidades, metas personales y valores; todo esto con la finalidad de responder de manera idónea a las situaciones que se presentan en la



actualidad. Dentro de este mismo orden de ideas, las competencias pueden clasificarse dos grandes vertientes representadas por genéricas y específicas (Tobón, 2007).

En este sentido, es importante aclarar que las competencias genéricas se refieren a las habilidades necesarias para ejercer alguna profesión o campo de acción, que facultan a los sujetos para adaptarse a diversos contextos y escenarios cambiantes, a través de la colaboración para resolver problemas y actuar con responsabilidad ética (Tobón, 2007). Es importante destacar que entre ellas se encuentran: el pensamiento crítico, la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, la gestión estratégica del saber, el aprendizaje autónomo y la actuación ética. Cada uno de los mencionados son transversales y aplicables a múltiples contextos laborales y sociales.

Profundizando en lo anterior, las competencias específicas son vinculadas a los desempeños propios en una disciplina, profesión u ocupación en particular (Tobón, 2007). En su mayoría, las competencias específicas están vinculadas con el saber hacer técnico o profesional en contextos particulares, considerados el resultado de los conocimientos teóricos, metodológicos y procedimentales en áreas específicas del saber. Los que evidencia un dominio y experticia en una ciencia en particular.

En consecuencia, de la convergencia de los planteamientos antes mencionados es de relevancia preguntarse, cuáles son las competencias las competencias genéricas y específicas que deben dominar los docentes universitarios para garantizar que durante el proceso de selección de ingreso al ámbito universitario su desempeño sea eficiente. Lo representa un reto para los departamentos de talento humano en el ámbito universitario, porque la realidad es cambiante y es complejo establecer perfil estandarizado que cumpla con las demandas de la actualidad.

En este sentido, disponer de un perfil para el puesto de docente permitirá a la instituciones de educación superior, estandarizar los requerimientos y competencias, para la contratación del personal que desea ingresar a las IES ecuatoriana, el abordaje de este tema nace desde el análisis de las normativas que tributan a los perfiles necesarios para el desempeño de la labor docente; en la dirección de talento humano dentro de los procesos empresariales y más en el área de educación representan un reto de relevancia, ya que un perfil que no esté bien elaborado desencadena consecuencias negativas para la universidad, debido a que el proceso de selección de personal que ingresa a las universidades debe cumplir de manera óptima los requerimientos y contar con las competencias consolidadas para la ejecución de sus actividades laborales.



De lo anterior se desprende como propósito del artículo caracterizar el perfil del docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y la producción científico-académica, a través de la identificación de los requerimientos y competencias que deben cumplir para ser objeto de selección en una universidad, tomando como referencia las principales normativas y publicaciones científicas vinculadas con el tema.

Material y Métodos

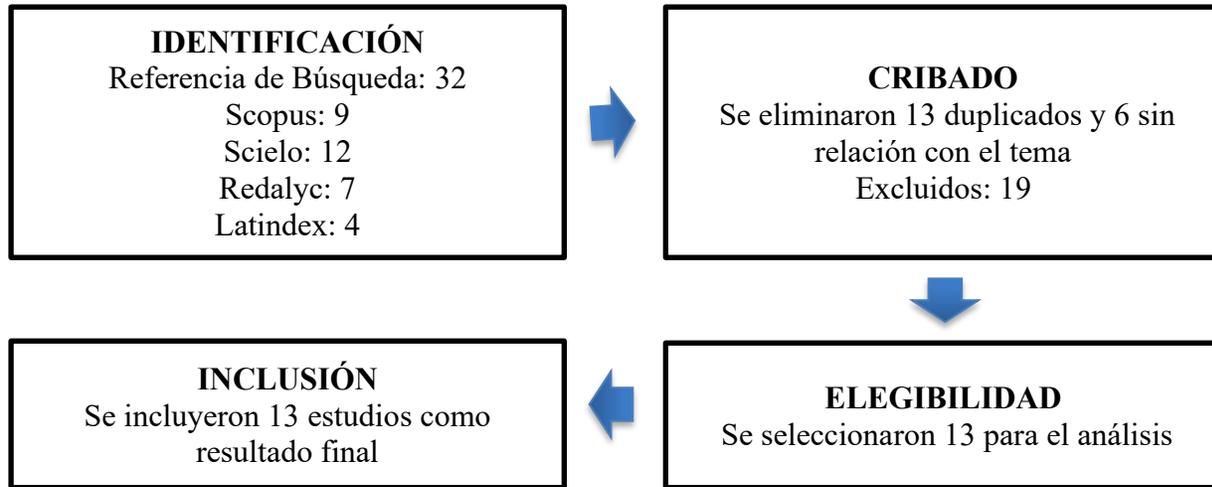
La presente investigación cimienta sus bases en un estudio con un enfoque cualitativo, a partir de una revisión documental exhaustiva y la aplicación del método analítico, con un alcance descriptivo (Hernández y Mendoza, 2018), ya que se buscó interpretar según la normativa ecuatoriana y diversos resultados de artículos científicos cuales son los requerimientos y competencias que debe tener un docente de IES para ser objeto de contratación durante los procesos de selección de talento humano. En concordancia con lo expuesto, se seleccionaron y analizaron normativas vinculantes y vigentes, que se recolectaron de la plataforma Fiel Web y también artículos científicos que permita tener una visión actualizada del tema abordado, para lo que utilizó como método base para la recolección los pasos del método PRISMA, compuesto por las fases que se detallan a continuación:

En la primera, connotada **Identificación**: se buscaron en las bases de datos siendo las principales indexadas, Scopus, Scielo, Redalyc y Latindex, entre otras; se eliminaron los duplicados. Luego en la segunda fase **Cribado**: se revisaron los títulos y resúmenes y se descartaron los irrelevantes. Seguidamente, la tercera fase la **Elegibilidad**: se procedió a la revisión de la información completa del artículo y excluir los que no se ajustaban. Por último, en la cuarta **Inclusión**: se seleccionaron los documentos objeto de estudio (criterios: idioma español, de los últimos 5 años) y se procedió con la selección de los datos. Luego se llevó a cabo la sistematización de la información y su posterior análisis e interpretación exhaustiva.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del método prisma

Figura 1

Diagrama de Flujo Método Prisma



En definitiva, se analizaron cuatro (4) normativas y trece (13) artículos científicos. Los cuales se referencian en la siguiente tabla:

Tabla 1

Normativas analizadas

Título de la norma	Año	Artículos
Constitución de la Republica del Ecuador (CRE)	2008	Art. 349 Art. 350
Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2010	Art. 149 Art. 150 Art. 6.1 Literal "a"
Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior	2021	Art. 238 Art. 239 Art.240 Art. 241 Art 248
Reforma del Reglamento del Régimen Académico	2023	Art. 4

Tabla 2

Artículos científicos seleccionados para el análisis

Título	Autor	Link de la Publicación	Objetivo	Metodología	Resultados
La Configuración del Perfil de Competencias del Docente de Educación Superior	Rafael Bell, Belinda Lema, Lissette Vacacela (2018)	https://doi.org/https://doi.org/10.34070/rif.v6i1.94	Realizar un análisis descriptivo de aproximaciones y propuestas para configurar el perfil de competencias profesionales del docente universitario.	Revisión bibliográfica de fuentes primarias y modelos internacionales sobre competencias docentes.	Se confirma la complejidad del perfil docente y la necesidad de formación integral para responder a las demandas educativas del siglo XXI.
La Educación Superior y el Proceso de Transformación Social en el Ecuador	Borja Laura, Feijoo Ena, Gutiérrez Nestor, Jaramillo Raquel, Orellana Milca (2014)	https://doi.org/https://doi.org/10.15381/quipu.v22i42.11061	Analizar el desarrollo histórico y normativo de la educación superior en Ecuador y su impacto en la transformación social.	Estudio documental sobre constituciones y reformas legales desde 1830 hasta 2008.	La educación superior ha sido clave en los procesos de cambio social y político, especialmente en la democratización del conocimiento.
El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad ecuatoriana	Floralba Aguilar Gordón (2017)	https://www.redalyc.org/journal/2431/243152008/008/	Reflexionar sobre el diseño curricular en base a competencias integradas en las carreras de Educación.	Análisis teórico-dividido en antecedentes, principios, planificación y contribuciones del currículo.	El currículo debe responder a necesidades sociales, tecnológicas y culturales, promoviendo una formación profesional integral.
El docente universitario frente al perfil didáctico profesional	Pedro J. Quijije-Anchundia (2021)	https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/24	Proponer un enfoque profesional didáctico aplicable a docentes universitarios	Análisis, síntesis, revisión documental y enfoque de sistema.	Se construye un perfil didáctico generalizable y adaptable, que integra saberes disciplinares y pedagógicos.

Título	Autor	Link de la Publicación	Objetivo	Metodología	Resultados
			en carreras no pedagógicas.		
El Escalafón Docente: Características y Desafíos en la Educación Superior Ecuatoriana	Verónica Condor, Katiuska Espinoza, Pamela Monteverde (2024)	https://revista.insta.edu.ec/index.php/instamagazine/article/view/59	Analizar los cambios legales en los requisitos para la ubicación docente en las universidades a partir de la LOES 2010.	Revisión normativa de leyes, reglamentos y políticas institucionales.	El escalafón impulsa la formación continua y profesionalización docente con incentivos académicos y científicos.
Formación de competencias en la educación superior y el perfil profesional en el área de talento humano	Angélica Manzano Díaz (2024)	https://doi.org/10.52948/rcca.v6i1.1008	Identificar enfoques teóricos sobre formación por competencias y su vínculo con el perfil profesional en talento humano.	Revisión de literatura académica (2012–2022) bajo el modelo de McClelland.	El modelo por competencias mejora la empleabilidad, formación profesional y gestión del talento en las organizaciones.
La investigación educativa en el profesorado universitario: hacia una investigación basada en el diseño instruccional	Jorge Balladares -Burgos (2018)	https://doi.org/10.32719/g/10.32719/26312816.2018.1.1.4	Proponer la investigación basada en el diseño como alternativa metodológica para integrar docencia e investigación.	Revisión crítica de literatura científica educativa.	Este enfoque facilita la aplicación práctica de la investigación, mejorando la enseñanza y reformulando teorías educativas.
La educación superior. Un análisis de la calidad y la relevancia en la formación de los docentes	Guisella Villamar, Soraya Carranco, Maribel Jurado, Paola Guillén (2024)	https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.692-712	Evaluar la calidad y pertinencia de la formación docente en la educación superior.	Revisión sistemática basada en el protocolo PR ISMA.	Existen avances metodológicos, pero se mantienen deficiencias prácticas y desconexión con el mercado laboral.
Reconceptualizando la profesión	Jon Díaz Egurbide, Nagore	https://doi.org/https://ojsppdc.ulp	Analizar qué significa ser un buen	Revisión bibliográfica centrada en el Marco de	Se destacan competencias como empatía,



Título	Autor	Link de la Publicación	Objetivo	Metodología	Resultados
docente en la Educación Superior	Guerra Bilbao (2024)	gc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/view/1717	profesional docente educación superior y qué competencias requiere.	Desarrollo (MDAD).	Docente comunicación, y profesionalización constante como clave para la docencia de calidad.
Una aproximación a la noción de educación abierta para el desarrollo de competencias investigativas en la educación superior ecuatoriana	María Rivadeneira, Boris Hernández, Carlos Montes, María López (2020)	https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/2351	Identificar los alcances de la educación abierta para desarrollar competencias investigativas en la educación superior ecuatoriana.	Revisión documental y análisis conceptual basado en normativa nacional (LOES) y autores especializados.	La educación abierta permite fomentar el trabajo colaborativo, el acceso a conocimiento libre y el uso de TIC como herramientas para fortalecer las competencias investigativas.
Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral	Gutiérrez Hinestroza, Silva Sanchez. Iturralde Kure, Mederos Machado (2019)	https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/443	Analizar el perfil de competencias del docente universitario desde una visión integral, considerando dimensiones pedagógicas, tecnológicas y humanísticas.	Revisión documental con enfoque cualitativo e interpretativo basada en literatura científica nacional e internacional.	El docente debe integrar competencias pedagógicas, tecnológicas y humanas, con énfasis en innovación, ética y formación continua para un perfil profesional integral.



Título	Autor	Link de la Publicación	Objetivo	Metodología	Resultados
Competencias profesionales del docente investigador en la innovación del Instituto Superior Tecnológico 'Paulo Emilio Macías'	Carmen Liliana Mera Plaza (2024)	https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/21264/2/TFLACS-O-2024CLMP.pdf	Determinar el nivel de competencias profesionales que tiene el docente investigador y su incidencia en el desarrollo de procesos innovadores en el Instituto Superior Tecnológico 'Paulo Emilio Macías'.	Investigación cuantitativa, diseño experimental, de tipo descriptiva y correlacional. Se utilizó una encuesta dirigida a docentes del Instituto Superior Tecnológico 'Paulo Emilio Macías'.	Se evidenció que las competencias investigativas del docente están en un nivel medio. Existe relación entre el nivel de competencia profesional investigativa y el desarrollo de procesos innovadores. Se recomienda fortalecer la formación investigativa para mejorar la calidad educativa y fomentar la innovación.
Competencias y perfil profesional del Universitario Bimodal de la Carrera de Enfermería UNESUM	Cáceres Palma Silvia, Parrales Choez Ana, Villacreses Merino Katherine Tonguino Rodríguez Mónica (2024)	https://doi.org/10.37117/higia.v10i1.969	Caracterizar las competencias y el perfil profesional del docente universitario bimodal de la carrera de enfermería de la UNESUM.	Estudio descriptivo, con enfoque mixto, que combina encuestas y revisión documental aplicada a docentes de la carrera.	Los docentes requieren competencias pedagógicas, digitales y de gestión, además de capacidad de adaptación al modelo bimodal para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Resultados y Discusión

En este apartado se presentan los hallazgos derivados del proceso de análisis e interpretación de los documentos seleccionados a través de la búsqueda de la normativa ecuatoriana en el sistema FIELD WEB y de la aplicación del método PRISMA. Como se desarrolla a continuación:

Requerimientos según la normativa ecuatoriana

Para el desarrollo de los resultados derivados del proceso investigativo, es importante destacar que el propósito es caracterizar el perfil docente de educación superior, partiendo de lo mencionado se procedió con el análisis de las siguientes cuatro normativas más relevantes que impregnan y rigen la educación superior en el contexto ecuatoriano: Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008), Ley Orgánica de Educación superior (LOES) (2010), Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (2021) y Reforma del Reglamento del Régimen Académico (2023), cada una de las mencionadas tienen impacto directo en los requerimientos vinculatorios al ejercicio de la docencia en el país, los documentos expuestos fueron extraídos de la página Fiel web y páginas oficiales de Estado Ecuatoriano, asumiendo como principal criterio que sean las más actualizadas disponibles.

En concordancia con lo mencionado, se busca cimentar bases normativas sólidas, válidas y confiables para establecer los requerimientos y competencias que configuran el perfil del personal docente universitario ecuatoriano, lo que se considera elemental para caracterizar un marco referencial que sirva como guía para el proceso de selección dentro de las áreas de gestión del talento humano de las universidades ecuatorianas, desde una perspectiva normativa.

Profundizando en lo anterior, la CRE (2008), en su Art. 349, indica que el Estado debe garantizar al personal docente que ingresa a los diferentes niveles de educación debe contar con estabilidad, formación continua, actualización y una remuneración justa basada en el desempeño, la profesionalización y los méritos académicos. Lo expuesto, permite dilucidar que entre las dimensiones clave del perfil docente, se encuentra el desarrollo profesional permanente y la valoración del talento humano en función de su compromiso y calidad profesional. Por su parte, la constitución antes referida en su Art. 350 delinea los resultados esperados del sistema de educación superior, destacando: la formación académica y el egreso de profesionales con: visión científica-humanista, la innovación, la investigación y la solución de las problemáticas del país. Por lo que,



recae sobre el docente la responsabilidad de contar con docentes universitarios que funjan su rol como agentes generadores de conocimiento y capacidades para dar respuestas a las necesidades del entorno circundante.

Por su parte, en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010) se establecen las tipologías que configuran el personal académico, entre ellas se encuentran: titulares, ocasionales, invitados y principales; en el caso de los principales pueden ser: agregados o auxiliares (Art. 149). Cada uno de ellos con distinciones de ingreso. En lo que concierne a los requisitos generales que caracterizan el perfil docente, se hará énfasis en el personal titular que según el Art. 150 establece que para ser seleccionado se requiere en la dimensión formación contar con un título de al menos maestría o doctorado o su equivalente formalmente registrado, publicaciones indexadas relevantes, experiencia docente y haber ganado un concurso de méritos y oposición. Los criterios antes expuestos delimitan un perfil docente con alta cualificación, fundamentado en la excelencia académica, la producción científica de impacto. A manera complementaria, se referencia el Art. 6.1 literal “a” en el cual se plantean las actividades que deben cumplir el personal docente, entre las principales se encuentran las asociadas a: docencia, investigación y vinculación.

Cada una de las directrices expuestas integran el perfil del docente universitario de manera genérica para el contexto ecuatoriano. Otra normativa que tiene inherencia con el ámbito universitario es el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (2021) en el cual se establecen los requerimientos y mecanismos que impregnan los procesos de ingreso, permanencia, promoción y evaluación del personal docente. Como se detalla en el Art. 238 donde se definen las actividades que debe cumplir el personal docente universitario titular y no titular, entre las cuales se detallan en concordancia con la CRE, docencia, investigación y vinculación; aunado a ello podrían ejercer actividades de gestión educativa.

Profundizando en las actividades que integran el perfil del docente universitario y que deben ser consideradas para la selección son: en docencia deben ser competentes para planificar, facilitar clases, realizar tutorías, elaborar material educativo y evaluar los procesos de aprendizaje (Art. 239); en investigación deben diseñar y ejecutar proyectos en diversos contextos y ambientes, participar en congresos, generar productos científicos académicos, difundir los resultados de sus investigaciones con la sociedad y cooperar con otras instituciones en investigación interinstitucionales (Art. 240); y en vinculación debe impartir cursos de educación continua, prestar



servicio a la sociedad, promocionar la internacionalización, liderar proyectos de innovación (Art. 241). En lo que concierne a la gestión educativa pueden desempeñar funciones y cargos de gestión administrativas y de otros indoles. Todas las actividades detalladas convergen en última instancia en el desarrollo de acciones establecidas por la IES en el marco de la autonomía responsable.

Lo anterior, delimita de manera precisa las responsabilidades y competencias pedagógicas que son requeridas para el ejercicio de la docencia universitaria en el contexto universitario ecuatoriano, lo que se complementa con las actividades de investigación, innovación y vinculación con la sociedad antes expuestas. También es relevante referir el Art. 248 del mismo reglamento que establece que dentro de las competencias y el perfeccionamiento profesional del docente se debe incorporar el manejo de tecnologías educativas y el uso de plataformas digitales como herramientas pedagógicas, lo que especifica que dentro de las características del perfil docentes se debe contemplar la dominancia de competencias tecnológicas.

Por consiguiente, de revisó la Reforma del Reglamento de Régimen Académico (2023), en su artículo 4, el cual expone dentro del perfil docente tres funciones sustantivas del sistema de educación superior: docencia, investigación y vinculación con la sociedad; lo que ratifica los planteamientos anteriores, donde un docente debe tener un perfil integral donde pueda desempeñar de manera eficiente las tres funciones establecidas en la normativa. Profundizando cada una de las mencionadas, se encontró que la normativa describe la docencia como un proceso de interacción pedagógica entre profesores y estudiantes impregnado de criterios éticos, reflexivos y críticos; por su parte, la investigación se concibe como una actividad con bases creativas y sistemáticas que se orientan a la resolución de problemas reales desde una perspectiva científica e intercultural e innovadora; y en lo que respecta a la vinculación, se describe como la interacción responsable entre los actores de la universidad con la comunidad para democratizar el conocimiento y contribuir al desarrollo social.

Los planteamientos anteriores permiten postular que la normativa ecuatoriana establece los requerimientos necesarios para el proceso de contratación del personal docente universitario, destacando entre los principales requerimiento *Sine qua non* contar con un perfil profesional con formación mínima de cuarto nivel (maestría y/o doctorado), experiencia en docencia, manejo de competencias investigativas para el desarrollo de proyectos y producción científica-académica, y la capacidad para ejecutar interacciones con las comunidades circundantes. Y tener habilidades

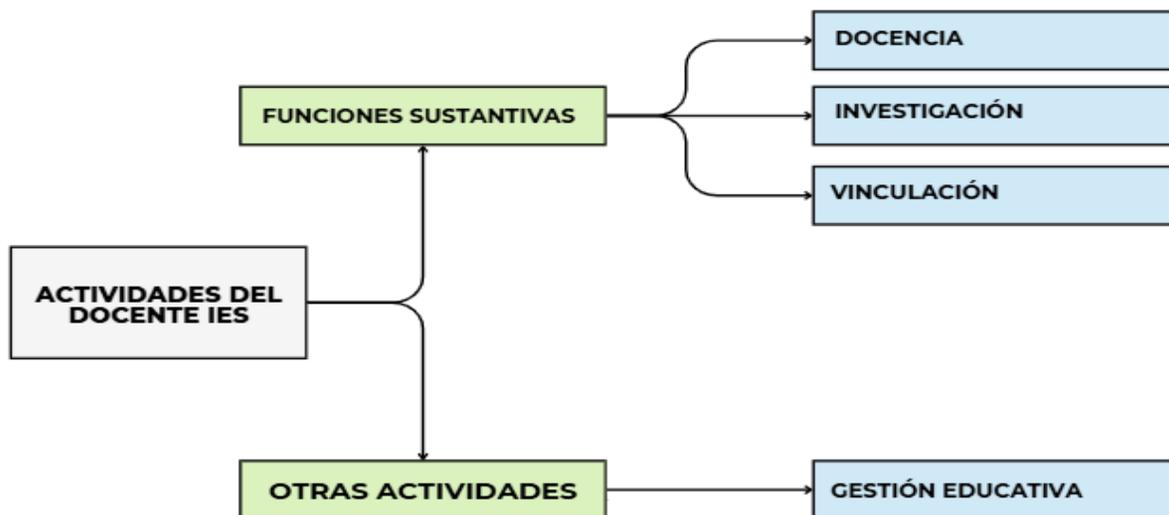
para la desarrollar actividades de gestión académica. En consecuencia, las unidades de talento de las universidades deben conocer cada uno de estos requerimientos, para garantizar que la selección se ajuste a criterios legales ecuatorianos.

Perfil de competencias del personal docente universitario

Del apartado anterior, se desarrollaron los requerimientos establecidos en la normativa ecuatoriana con respecto al perfil que debe tener en docente universitario para ser seleccionado para ingresar a trabajar en las instituciones de educación superior, en este sentido aunado a los requerimientos de formación profesional, se encontraron las actividades que deben desempeñar lo que permite vislumbrar que dentro del perfil, el docente de IES debe ejecutar acciones en las áreas de investigación, docencia, vinculación y gestión educativa. Esto permite plantear un punto de partida sobre las funciones y actividades que debe dominar un profesor para un ejercicio profesional idóneo. Como se bosqueja en la siguiente figura:

Figura 2

Representación gráfica de las funciones y actividades que componen el perfil del docente Universitario



Fuente: adaptado por el autor de la Normativa Ecuatoriana

Luego de contar con un referente normativo sobre las actividades que desempeña un docente universitario se procede a la presentación de los hallazgos derivados del análisis de trece artículos científicos resultantes de la aplicación del método prisma, en donde se abordan como tema



principal las competencias que deben tener los docentes universitarios en el marco de las funciones sustantivas.

En consecuencia, de lo antes expuesto, se inicia el análisis por la función sustantiva de docencia donde se encontró que los docentes universitarios deben tener competencias genéricas entre las cuales destacan: visión crítica, integradora, ética y situada, que considere las desigualdades sociales, los saberes populares y las nuevas formas de interacción educativa (Borja, Feijoo, Gutiérrez, Jaramillo y Orellana, 2014). Lo que representa algunas de las habilidades blandas que deben ser consideradas al momento de la contratación del personal docente. También se debe indicar que los profesionales de la docencia deben tener la capacidad participar activamente en la toma de decisiones académicas que impactan la calidad formativa, desde perspectiva crítica, reflexiva y ética, siempre ajustadas a las demandas de contexto circundante.

En coherencia con lo anterior, los artículos estudiados convergen en la relevancia de las competencias genéricas en las cuales el docente debe tener la capacidad y dominio sobre sus habilidades actitudinales, éticas, emocionales y sociales (Manzano, 2024). También se debe considerar que una de las principales competencias con la cual debe contar un docente universitario es la vocación y el compromiso en la formación del estudiante (Manzano, 2024). Lo que evidencia que un profesor universitario tiene que trascender a la mera instrucción técnica y transferencia de conocimiento, sino que debe contar con un perfil de liderazgo transformador que le motive a los estudiantes a solventar las necesidades del contexto.

En lo que concierne a las competencias específicas en la función de docencia, aunado al empoderamiento y dominio absoluto de la epistemología de su área de conocimiento, el docente debe ser capaz de planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva crítica y participativa, por lo que, la labor docente se concibe no solo como transmisión de contenidos, sino como mediación reflexiva que promueve autonomía, pensamiento crítico y sentido ético (Bell, Lema y Vacacela, 2018). Otra de las competencias específicas que se consideran primordiales hoy en día son las digitales lo que representa un eje transversal del perfil del docente universitario, el cual debe tener dominio de las TICS para aplicarlas en el quehacer educativo, siempre en pro de potenciar el proceso de formación del estudiante, específicamente debe diseñar entornos virtuales de aprendizaje, utilizar recursos digitales de manera crítica, y



adaptarse a modalidades de enseñanza híbridas, virtuales o bimodales (Condór, Espinoza y Monteverde, 2024; Bell, Lema y Vacacela, 2018; Quijije-Anchundia, 2021; Mera, 2024).

Por su parte, con respecto a la función sustantiva de vinculación los documentos analizados convergen en que su ejecución es primordial en las actividades universitarias, por lo que todo docente de este nivel debe tener la capacidad y contar con las competencias para desarrollar las funciones requeridas en esta área. Es decir, que al momento de la generación del perfil de contratación se debe garantizar que el postulante cumpla con las siguientes competencias: desarrolladas habilidades blandas en lo que respecta a la empatía con las realidades que circunda el contexto universitario y sus principales actores, capacidad de dialogo, visión transformadora, capacidad de resolución de conflicto, comprometido con los procesos sociales y actitudes proactivas (Bell, Lema y Vacacela, 2018).

Asimismo, entre las competencias genéricas que integran la función de vinculación se encuentra la disposición al servicio, ser proactivo, susceptible a las necesidades del entorno, emancipar a los actores sociales y capacidad crítica (Borja, Feijoo, Gutiérrez, Jaramillo y Orellana, 2014). Entre las competencias específicas se debe contemplar la capacidad de diseñar y ejecutar proyectos alineados a las necesidades del contexto, capacidad de adaptación a contextos cambiantes, manejo de metodologías participativas, capacidad de superar la disociación entre teoría y práctica, dominar una visión holística de la realidad, dominio de metodologías para la innovación y la transferencia de conocimiento (Mera, 2024; Diaz y Guerra, 2024).

Otra de las funciones sustantivas que ha tomado auge últimamente en el contexto de educación superior es la de investigación, está cada vez se arraiga más en las actividades que debe ejecutar de manera consolidada un docente de educación superior, del análisis de los documentos se encontraron las competencias genéricas en esta área son: capacidad de análisis, de síntesis, identificación de problemas, habilidades en escritura y redacción, capacidad de reflexión, compromiso ético y comunicar y difundir conocimiento científico (Balladares-Burgos, 2018). Al momento de la contratación del docente universitario se debe identificar que el docente cuente con las competencias antes descritas, porque es una obligación de los docentes realizar actividades de investigación dentro de su quehacer profesional.

Profundizando en lo expuesto, entre las principales competencias específicas que se debe garantizar y demostrar al momento de la contratación son: capacidad de liderar, generar, diseñar y ejecutar



propuestas de proyectos de investigación institucionales, generar producción científica-académica y capacidad de realizar cooperaciones interinstitucionales (Rivadeneira, Hernández, Montes y López, 2020). Cada una de las antes mencionadas, tienen sus propias competencias derivadas en el caso de proyectos de investigación el docente debe tener la capacidad de desarrollar un planteamiento del problema, estructurar un marco teórico, diseñar un marco metodológico (identificación onto-epistemológico, métodos, técnicas), aplicación de técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo, generar conclusiones y recomendaciones (Rivadeneira, Hernández, Montes y López, 2020; Villamar, Carranco, Jurado y Guillén 2024). Las antes mencionadas son también requeridas para el proceso de producción científica, ya sea para la construcción y publicación de artículos científicos, libros y participación en congresos).

En consecuencia, de lo antes expuesto, se procede al análisis de la gestión académica como una dimensión clave del perfil del talento humano en la educación superior. Esta función exige competencias específicas que trascienden lo operativo y administrativo, y se orientan hacia el liderazgo institucional, la planificación estratégica y el compromiso con la calidad educativa (Gutiérrez, et. al, 2019). En este sentido, se reconoce que el profesional universitario debe demostrar capacidad para participar activamente en procesos de formulación curricular, evaluación académica, acreditación de programas y aseguramiento de la calidad, lo cual constituye una condición indispensable para el fortalecimiento institucional.

Asimismo, la gestión académica implica la participación del docente en cuerpos colegiados, comités y consejos académicos, espacios donde se definen lineamientos que inciden directamente en los procesos formativos. Dicha participación responde a una lógica meritocrática y de rendición de cuentas, en la que el talento humano es valorado como eje articulador de las políticas académicas (Cóndor, Espinoza y Monteverde, 2024). De esta manera, se evidencia que las competencias de gestión no son accesorias, sino estructurales dentro del ejercicio docente, y deben ser consideradas al momento de selección, promoción o evaluación del personal académico.

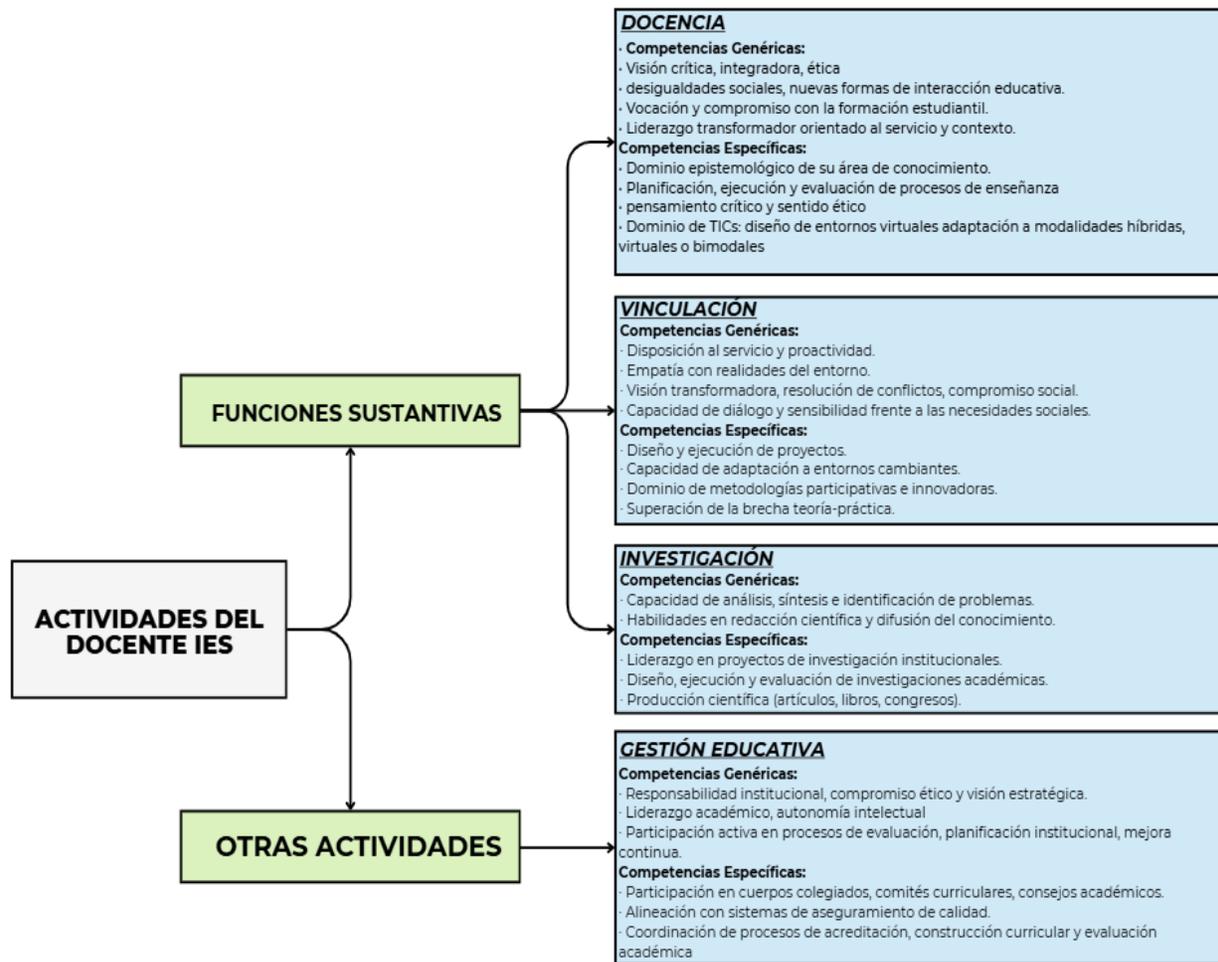
Desde una perspectiva integradora, se destaca que el perfil de talento humano orientado a la gestión académica debe poseer habilidades para vincular las demandas sociales y territoriales con la misión institucional. Esto exige un dominio de modelos de gestión universitaria, herramientas de planificación participativa y sistemas de aseguramiento de la calidad, que permitan traducir las políticas públicas en prácticas formativas pertinentes y sostenibles (Aguilar Gordón, 2017). En

consecuencia, se configura un perfil profesional con capacidad de mediación crítica entre el entorno y la institución.

Lo anterior expuesto confluyen en que, la gestión académica representa un indicador de liderazgo, autonomía intelectual y responsabilidad colectiva. Por tanto, su presencia como eje de evaluación del talento humano resulta fundamental para garantizar procesos educativos pertinentes, innovadores y alineados con las normativas vigentes de la educación superior (Bell Rodríguez, Lema Cachinell y Vacacela, 2018; Mera Plaza, 2024). Los resultados sucintos de la caracterización del perfil del docente en el Ecuador, en cuanto a las competencias, que deben ser consideradas por las unidades de talento humano al momento de la selección se representan en la siguiente figura.

Figura 3

Representación gráfica de las competencias genéricas y específicas que componen el perfil del docente Universitario



Fuente: adaptado por el autor de los resultados del proceso investigativos

Conclusiones

Del proceso de recolección de información referente a la normativa ecuatoriana relacionada con el perfil docente universitario, específicamente en lo que respecta a los requerimientos se identificó que existen cuatro normativas pilares que son fundamentales en este tema. Entre ellas se encuentra La Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Reglamento de Carrera y Escalafón y el Reglamento de Régimen Académico (RRA). A partir de un análisis exhaustivo de estos documentos se obtuvo que un docente universitario es indispensable que haya ganado el concurso de méritos y oposición, el personal docente se clasifica en las siguientes categorías: los titulares que pueden ser principales, agregados o auxiliares, los ocasionales trabajan de forma temporal en la institución y los invitados, sin pertenecer al cuerpo académico, pueden colaborar en actividades académicas específicas. Se establece que el docente universitario debe tener competencias pedagógicas sólidas, experiencia en dar clases en docencias tener competencia con las funciones sustantivas, asimismo, el rol docente puede incluir la gestión institucional, asumiendo funciones administrativas que contribuyan al desarrollo académico.

Seguidamente se observa que una vez establecidos los requerimientos fundamentales de las normativas se procedió a un análisis de diferentes bases anexadas de artículos científicos utilizando los criterios del método PRISMA de este proceso se seleccionó trece artículos académicos como objeto de estudio, los cuales coinciden en identificar cuatro funciones esenciales dentro del perfil docente: la docencia, la investigación, la vinculación con la sociedad y la gestión educativa. Cada una de estas funciones presenta características específicas que orientan los criterios de selección de este proceso que atribuyen al perfil docente para la selección del personal de talento humano.

En el ámbito de la docencia, deben ser competentes para planificar, facilitar clases, realizar tutorías, elaborar material educativo y evaluar los procesos de aprendizaje. En investigación deben tener la capacidad de diseñar y ejecutar proyectos en diversos contextos y ambientes, participar en congresos, generar productos científicos académicos, difundir los resultados de sus investigaciones y cooperar con otras instituciones en investigación interinstitucionales. En vinculación no se especifica competencias en su mayoría es genéricas la cual debe impartir cursos de educación continua, prestar servicio a la sociedad, promocionar la internacionalización, liderar proyectos de



innovación. En lo que concierne a la gestión educativa pueden desempeñar funciones y cargos de gestión administrativas

Por último, se concluye que la caracterización del perfil del docente universitario constituye un elemento clave dentro de la gestión estratégica del talento humano el perfil, no solo establece criterios claros sobre las competencias profesionales, funciones sustantivas y modalidades de vinculación laboral del cuerpo académico, sino que también permite alinear los procesos de selección, evaluación, formación continua y promoción docente con los objetivos institucionales y los estándares de calidad del sistema educativo. De esta manera, la caracterización del perfil docente trasciende lo administrativo, convirtiéndose en una herramienta esencial para consolidar equipos académicos altamente calificados, comprometidos con la innovación pedagógica, la investigación y la responsabilidad social universitaria.



Referencias Bibliográficas

- Aguilar, F. d. (2017). El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad ecuatoriana. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 16(31), 129 - 154.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial* 449. Asamblea Nacional. <https://doi.org/https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=53933&nid=1#norma/1>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Registro Oficial* N.º 298. Asamblea Nacional del Ecuador. <https://doi.org/https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=53933&nid=90779#norma/90779>
- Balladares, J. (2018). La investigación educativa en el profesorado universitario: hacia una investigación basada en el diseño instruccional. *Revista Andina de Educación*, 1(1), 30 - 34. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2018.1.1.4>
- Bell, R., Lema, B., y Vacacela, L. (2018). La Configuración del Perfil de Competencias Profesionales del Docente de Educación Superior: Aproximaciones y Propuestas. *Revista De investigación, formación Y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 6(1), 23 - 28. <https://doi.org/https://doi.org/10.34070/rif.v6i1.94>
- Borja, L., Feijoo, E., Gutiérrez, N., Jaramillo, R., y Orellana, M. (2014). La educación superior y el proceso de transformación social en el Ecuador. *Quipukamayoc*, 22(42), 187 - 200. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/quipu.v22i42.11061>
- Cáceres, S., Parrales, A., Villacreses, K., y Tonguino, M. (2024). Competencias y perfil profesional del docente Universitario Bimodal de la Carrera de Enfermería UNESUM. *Revista Científica Higía de la Salud*, 10(1). <https://doi.org/10.37117/higia.v10i1.969>
- Condor, V., Espinoza, K., y Monteverde, P. (2024). El escalafón docente, características y desafíos en la educación superior ecuatoriana. *INSTA MAGAZINE*, 7(1), 29 - 34. <https://doi.org/https://doi.org/10.63074/26973308.v7i1.59>
- Consejo de Educación Superior [CES]. (2021). *Reglamento de carreras y escalafón del personal académico del Sistema de Educación Superior, Registro Oficial* 4to. S. 506. Asamblea Nacional del Ecuador.



<https://doi.org/https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=53933&nid=1163703#norma/1163703>

Consejo de Educación Superior [CES]. (2023). *Reforma del Reglamento de Régimen Académico. Registro Oficial 2do. S. 287, 11 abr 2023*. Consejo de Educación Superior [CES]. <https://doi.org/https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=53933&nid=1174071#norma/1174071>

Díaz, J., y Guerra, N. (2024). Reconceptualizando la profesión docente en la Educación superior. *El Guiniguada*, 33, 16 - 27. <https://doi.org/https://ojsppdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/view/1717>

Gutiérrez-Hinestroza, M., Silva-Sánchez, M., Iturralde-Kure, S., y Mederos-Machado, M. C. (2019). Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral. *Killkana Social*, 3(1), 1 - 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v3i1.443>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

López, R. F. (2022). El enfoque del currículo por competencias. Un análisis de la LOMLOE. *Revista española de pedagogía*, 80(281), 55 - 68. <https://doi.org/https://doi.org/10.22550/REP80-1-2022-05> <https://revistadepedagogia.org/>

Manzano, A. (2024). Formación de competencias en la educación superior y el perfil profesional en el área de talento humano. *Revista Colombiana De Ciencias Administrativas*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.52948/rcca.v6i1.1008>

Mera, C. (2024). *Competencias profesionales del docente investigador en la innovación del Instituto Superior Tecnológico "Paulo Emilio Macías"*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Moreno, O., Ochoa-Andrade, M., y Saldarriaga, F. S. (2024). Perfil de competencias del docente universitario en el campo de las ciencias de la salud. *Revista Médica Científica CAMBIOS*, 23(1), 1 - 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.36015/cambios.v23.n1.2024.946>

Naciones Unidas. (21 de Octubre de 2015). *UNCTAD. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf



- Quijije-Anchundia, P. (2021). El docente universitario frente al perfil didáctico profesional. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR*, 4(7), 2 - 14. <https://doi.org/https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/24>
- Rivadeneira, M., Hernández, B., Montes, C., y López, M. (2020). Una aproximación a la noción de educación abierta para el desarrollo de competencias investigativas en la Educación Superior ecuatoriana. *Revista Cognosis*, 5(3), 37 – 44. <https://doi.org/https://doi.org/10.33936/cognosis.v5i3.2351>
- Tobón, S. (2006). *Formación integral y competencias Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Ecoe. Ediciones.
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica*, 16(1), 14 - 28.
- Villamar, G., Carranco, S., Jurado, M., y Guillén, P. (2024). La educación superior. Un análisis de la calidad y la relevancia en la formación de los docentes. Una revisión sistemática. *RECIMUNDO*, 9(1), 692 – 712. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(1\).enero.2025.692-712](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.692-712)

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.