

El Escalafón Docente, Características y Desafíos en la Educación Superior Ecuatoriana.

Condor, Verónica¹; Espinoza, Katuska²; Monteverde, Pamela³

¹ Instituto Superior Tecnológico San Antonio, Quito, Ecuador. vcondor@tesa.edu.ec

² Instituto Superior Tecnológico San Antonio, Quito, Ecuador. kespinoza@tesa.edu.ec

³ Instituto Superior Tecnológico San Antonio, Quito, Ecuador. pmonteverde@tesa.edu.ec

Resumen: El objetivo del presente trabajo es analizar los cambios legales en cuanto a los requisitos para la ubicación docente de los profesores universitarios, especialmente a raíz de la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) del año 2010. En el marco de la entrada en vigor de la LOES y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, los requisitos para los profesionales que se desempeñan como docentes dentro de las IES se modificaron y ajustaron en función de promover la formación continua y garantizar la calidad de la enseñanza. Este reglamento establece los estímulos académicos y económicos que las Instituciones de Educación Superior (IES) deben proponer a sus docentes, con el fin de promover la producción investigativa. El presente artículo analiza los cambios registrados a lo largo de los últimos dieciocho años sobre los requisitos para los procesos de selección, nombramiento, remoción, remuneración y administración del personal docente. El artículo pone un énfasis especial en las competencias que los docentes universitarios deben desarrollar para crecer profesionalmente y enfrentarse a la sociedad del conocimiento.

Palabras clave: escalafón docente, docentes, educación superior.

The teaching ranks, characteristics and challenges in Ecuadorian higher education

Abstract: The objective of this work is to analyze the legal changes regarding the requirements for the teaching placement of university professors, especially following the promulgation of the Organic Law of Higher Education (LOES) of 2010. Within the framework of the entry in force of the LOES and the Career and Ranking Regulations for Professors and Researchers of the Higher Education System, the requirements for professionals who work as teachers within HEIs were modified and adjusted in order to promote continuous training and guarantee the quality of teaching. This regulation establishes the academic and economic incentives that Higher Education Institutions (HEIs) must offer to their teachers, in order to promote research production. This article analyzes the changes registered over the last eighteen years on the requirements for the selection, appointment, removal, remuneration and administration processes of teaching staff. The article places special emphasis on the skills that university teachers must develop to grow professionally and face the knowledge society.

Keywords: teaching ranks, teachers, higher education

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2008 se inició un proceso de transformación social, política y económica basado en una promesa de cambio y ruptura con el pasado. Un primer paso para concretar las promesas fue convocar a una Asamblea Constituyente cuya labor era refundar la república. Una de las primeras acciones de la Asamblea instalada en Montecristi fue promulgar el Mandato 14 el cual facultó al CONEA¹ “realizar una evaluación integral sobre la situación jurídica, académica y de desempeño institucional de los centros de estudio superiores con propósitos de depuración y mejoramiento de la calidad del sistema.” (Minteguiaga, 2012, 84). Además, el CONESUP² debía entregar un informe sobre la situación académica y jurídica de las IES que estaban bajo su control.

En el informe realizado por el CONEA se clasificó a las universidades en 5 categorías: A, B, C, D y E, en cada una de las cuales se ubicó a las IES de acuerdo a diversos criterios, entre los más importantes estaban: claridad en los estatutos y reglamentos, vinculación de la planta docente, desarrollo de proyectos de investigación y vinculación. De esta primera evaluación se tomó la decisión de cerrar 14 universidades que no alcanzaron los puntajes mínimos en la evaluación; el resto de instituciones se ubicaron en cada una de las categorías (A, B, C o D) y fueron sometidas a un proceso sistemático de mejoramiento que permitirá su continuidad en el largo plazo. En el modelo universitario planteado en el año 2010 se promovió la investigación y la producción científica como los

¹ Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, responsable de la evaluación institucional a las IES en el año 2009.

² Consejo Nacional de Educación Superior

mecanismos capaces de garantizar la supervivencia de las IES en el largo plazo y su definición futura como universidades de investigación o docencia.

Prácticamente todo el entramado de leyes vigentes creadas alrededor de la educación superior apuesta por la investigación, el desarrollo tecnológico y la producción científica como los ejes de calidad y mejoramiento del sistema educativo superior. Bajo esta lógica, la creación de un escalafón docente aparejado con una carrera como docente en cualquiera de las IES del sistema guarda estrecha relación con la denominada “meritocracia”, mecanismo de ascenso profesional. En el caso de los profesores titulares, los requisitos para acceder a esa categoría se resumen en: tener título de PhD, haber participado en proyectos de investigación y contar con publicaciones científicas en revistas indexadas de alto impacto científico.

2. METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo documental, para su realización se revisaron las leyes y reglamentos vigentes desde el año 2000, hasta la reforma aprobada por la Asamblea Nacional, en el año 2018, con respecto a las condiciones que se exigen a un docente para ubicarlo en el escalafón. A la par se realizó una investigación sobre los avances registrados a nivel de universidades en la producción científicas y los artículos publicados en revistas científicas.

Los resultados que se presentan finalmente en este artículo corresponden a una investigación de tipo descriptiva, de corte documental.

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Del informe de evaluación a las IES, entregado por el CONEA en el año 2009, se desprende que el crecimiento de las universidades en Ecuador, en muchos casos, respondía a un fenómeno mercantil que incentivaba la creación de carreras y programas bajo una lógica comercial y no de necesidades sociales.

Bajo esta lógica mercantilistas muchas de las universidades que se crearon en las década de los 90 estaban lejos de garantizar la calidad de la enseñanza; a la par muchos docentes que laboraban en estas instituciones lo hacían bajo condiciones laborales muy precarias que no garantizaban la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, ni establecían vínculos entre la IES y el personal docente, todo esto dificultaba las labores de investigación que en muchas de las universidades evaluadas era prácticamente inexistente.

En la ley del año 2000, se señalaba que “para ser docente regular de una universidad o escuela politécnica se requiere el título universitario o politécnico, ganar el concurso de méritos y oposición y reunir los requisitos establecidos en los respectivos estatutos” (artículo 50). De esta disposición se desprende que los requisitos para el ingreso y posterior escalafonamiento docente quedaban a criterio de las autoridades de cada centro educativo. De igual manera, en el artículo 52 se señala que los profesores titulares pueden ser principales, auxiliares o agregados. Se menciona también la necesidad de promover la investigación.

En la ley del año 2000, las condiciones que debía cumplir un docente son de carácter general y se deja en manos de las instituciones de educación superior la capacidad para regular el escalafón y establecer requisitos para acceder a la categoría de docente principal, agregado o principal.

En muchos casos, los requisitos establecidos no eran más que tiempo de servicio y cursos realizados, dejando de lado la investigación y haciendo énfasis en las horas de docencia, los años de trabajo y la capacitación como elementos básicos para construir una carrera al interior de las IES. Este panorama cambia cuando se emite la ley del año 2010, la cual regula y establece criterios más precisos para permitir a los docentes escalafonarse. El establecimiento de parámetros más específicos hace que la discrecionalidad de antes se elimine y, por primera vez, las IES deben exigir a sus docentes el título de PhD para ostentar la categoría de principal. A esto se suma la necesidad de participar en proyectos de investigación y contar con publicaciones.

Con la ley del año 2010 también se cambió el tiempo de dedicación de los docentes y se exigió que, al menos el 40% de los docentes, pasen a ser considerados de planta. Con la finalidad de asegurar la estabilidad laboral de los profesores, mejorar la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje y dedicar un mayor esfuerzo a las actividades ciencia, tecnología e investigación.

Con este espíritu se establecieron 3 categorías y 9 niveles para el personal académico: Auxiliar (1 y 2), Agregado (1, 2 y 3) y Principal (1, 2 y 3). Todos los docentes empiezan siendo auxiliares y en función de sus méritos, especialmente su dedicación a la investigación y la producción científica ascenderán de categoría y construirán su carrera docente. En general, son destacables algunos aspectos que vinculan el desarrollo de la investigación al progreso en la carrera académica. La producción científica es central en el ascenso, siendo necesarias 20 obras (dos en idioma extranjero) para alcanzar la máxima categoría. Para llegar a esa misma categoría, hace falta los menos 96 meses de experiencia en alguna IES del sistema. Otra dimensión también valorada es la participación en proyectos de investigación que, para la máxima categoría del escalafón, exige una participación en al menos un proyecto por cada año de experiencia, cada proyecto con duración mínima de 12 meses. El desarrollo de actividades de investigación y la acreditación de productos para las mismas se vuelve, a través de este escalafón, un punto central para el progreso en la carrera académica dentro de las IES ecuatorianas. (Milia, 2014)

El énfasis que se otorga a la investigación dentro de la nueva concepción de la educación superior privilegia el crecimiento profesional docente basado en méritos académicos, visibilizados en la producción científica y la participación en programas y proyectos de investigación; ahora bien, la debilidad de las universidades ecuatorianas radica en la investigación y la producción científica.

En un informe presentado por la SENESCYT (2010) se especifica que el modelo de la universidad ecuatoriana ha privilegiado la mercantilización de la educación superior, bajo un criterio de maximizar las utilidades y destinar muy pocos fondos a actividades de perfeccionamiento docente o de investigación. Bajo esta lógica los espacios y recursos destinados a la investigación y el desarrollo tecnológico han sido muy limitados, a estos se suma que los docentes que

laboran en las instituciones de educación superior no han desarrollado su actividad docente junto a la investigación, lo que en muchos casos hace que las universidades se limiten a ser de docencia y no de investigación. Finalmente, la idea de escalafonar a los docentes en función de sus méritos académicos busca modificar prácticas de favoritismo y dejar a la meritocracia la responsabilidad de acceder a mejores sueldos y condiciones de trabajo, ya no en función de la antigüedad o los cursos aprobados sino basados en las evidencias del trabajo científico y la vinculación en proyectos de investigación.

Si bien la propuesta es motivante, también se puede convertir a la larga en una traba para aquellos docentes que por falta de experiencia o limitado acceso a proyectos de investigación no podrán cumplir con los requisitos solicitados. Uno de los elementos llamativos de la ley es la necesidad de contar con un título de Phd como requisito para optar por una plaza como profesor principal. Dicho título se exige a aquellos docentes que necesariamente vayan a desempeñarse como investigadores o aspiren a ocupar el cargo de Rector.

La formación para ingresar a la carrera docente es uno de los pilares en las reformas del año 2010. Con la modificación de la ley anterior desapareció la discrecionalidad para que cada institución contrate y promueva a sus docentes; por primera vez se fijan las condiciones mínimas para que un docente permanezca como auxiliar y sea promovido como agregado o principal.

De acuerdo con la ley del año 2010, los docentes que inician su labor empiezan como auxiliares, para ingresar a esta primera categoría deben tener una experiencia mínima de 18 meses; haber cumplido 90 horas de capacitación en metodologías de aprendizaje, investigación, diseño curricular, nuevas tecnologías, entre otros relacionados con la práctica docente. Transcurrido un año y medio desde la contratación y, si el docente cuenta, con de 3, 6 ó 9 obras de relevancia puede aspirar a la categoría de Agregado en nivel 1, 2 o 3. Es necesario aclarar que para ascender de un nivel a otro los años de experiencia también cuentan.

Otros de los requisitos en esta categoría es la participación en proyectos de investigación (al menos 1 por el lapso de 12 meses) y; haber dirigido tesis en posgrado o doctorado. En este punto es importante que exista una transitoria que permite a los docentes haber dirigido tesis en pre-grado y realizar una equivalencia a nivel de posgrado, siempre y cuando estas tesis hayan sido en las áreas de arte, ingeniería o medicina.

En el caso del personal académico cuya denominación es Principal, hay que indicar que gracias a la transitoria vigésimo séptima del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, “los profesores e investigadores que alcanzaron la categoría de titulares principales antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior del 12 de octubre del año 2010, y que no cuenten con el título de Phd, pasarán a ser denominados profesores principales no escalafonados.” Finalmente, quienes no pueden ser ubicados son los profesores que no han obtenido el título de maestría y que hasta el 12 de octubre del 2017 deberán acreditar este requisito, caso contrario no podrán continuar prestando sus servicios en la Universidad.

“La valoración del docente universitario en términos de justicia y equidad social en cuanto a las remuneraciones que percibía evidenciadas en el informe del CONEA 2009, ha sido una de las mayores preocupaciones, especialmente para las universidades que se ubicaron en las categorías C y D, estableciéndose que todavía en el informe del CEAACES 2012, mantenía esta situación; es para el año 2013, que se identificaron cambios que involucraron una mejora salarial: cuando un profesor auxiliar ganó 2,48 veces más, un profesor agregado recibe 3,12 veces más en relación a periodos anteriores al año 2012...” (Borja, Feijoo, Gutierrez, Jaramillo, & Orellana, 2014)

Es necesario señalar que las reformas emprendidas desde el gobierno en el tema de sueldos y salarios marcó un hito en el caso de las universidades ecuatorianas. Con el establecimiento de sueldos dignos se buscó revalorizar la profesión docente y terminar con la precarización laboral. Junto con el mejoramiento de las condiciones económicas también se pidió a los docentes ampliar su formación y desarrollar procesos de investigación. Parte de las exigencias que marcaba la ley se hicieron imposibles de cumplir para el caso de universidades en donde la investigación había sido relegada y los docentes se limitaban a dictar cátedra. Las IES mostraron su malestar con diversas protestas por las exigencias marcadas en la ley, lo que hizo que, con el cambio de gobierno en el año 2017, las condiciones impuestas en algunos aspectos sean revisadas.

Así, una vez finalizado el periodo de gracia para que los docentes principales consiguieran el doctorado (octubre de 2017), se modificó nuevamente la ley de Educación Superior. El requisito de Phd o su equivalente exigido para ser profesor titular principal será obligatorio a partir de enero del 2023. Junto con la ampliación del plazo para obtener el título de Phd se decidió también que la categorización de las universidades desaparezca (A, B, C o D), las universidades serán ahora de docencia o investigación.

Todas estas modificaciones a lo largo del tiempo buscan garantizar la calidad de la enseñanza superior y motivar a los docentes a compartir su tiempo de enseñanza con la investigación y la escritura académica. El requisito del Phd motivó un importante movimiento migratorio desde otros países hacia Ecuador, especialmente de profesionales cubanos y españoles quienes llegaron a ciudades como Milagro, Santo Domingo, Portoviejo para ocupar las plazas de profesores principales. Junto con este fenómeno también se incrementó la necesidad de los ecuatorianos de buscar conseguir ese título fuera del país y cientos de personas aplicaron a becas para estudiar en países como España.

La necesidad de una mejor preparación académica, aparejada con mayores ingresos es la principal motivación de quienes permanecen en las universidades como docentes; la estabilidad laboral y la posibilidad de hacer carrera como investigador también ayuda a que la docencia superior sea vista como motivante.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A raíz de la promulgación de la Ley de Educación Superior que obliga a las universidades a tener un porcentaje cercano al 60% de docentes a tiempo completo, lo que en teoría ayudaría a mejorar indicadores relacionados con la

investigación y las publicaciones, puesto que al tener un mayor número de profesores que pasan, en promedio 40 horas a la semana en la universidad, gran parte de su tiempo debe distribuirse en actividades de docencia e investigación. El aumento de la planta docente en todas las universidades del país se verifica en la tabla No.1. En el año 2015, cerca de 35 3589 docentes estaban empleados en una de las 48 IES, siendo la más grande la Universidad de Guayaquil.

Tabla No. 1 Número de docentes e institución

Institución	Número de docentes
Universidad de Guayaquil –UG-	3383
Pontificia Universidad Católica del Ecuador –PUCE	3702
Universidad Central del Ecuador –UCE-	2003
Universidad Católica Santiago de Guayaquil –UCSG-	1512
Universidad Técnica Particular de Loja –UTPL-	1338
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí –ULEAM-	1321
Universidad de Cuenca	1257
Universidad de las Fuerzas Armadas – UFA ESPE-	1257
Universidad Politécnica Salesiana – UPS-	1224
Universidad Tecnológica Equinoccial – UTE-	1209
Escuela Politécnica Chimborazo – ESPOCH-	1001
Universidad Católica de Cuenca – UCACUE-	996
Universidad Técnica de Manabí –UTM-	963
Universidad Técnica de Ambato –UTA-	948
Universidad de las Américas –UDLA-	939
Universidad Nacional de Chimborazo – UNACH-	899
Escuela Superior Politécnica del Litoral –ESPOL-	885
Universidad Técnica de Norte –UTN-	841
Universidad San Francisco de Quito – USFQ-	742
Universidad de los Andes – UNIANDES-	709
Escuela Politécnica Nacional –EPN-	689
Universidad Nacional de Loja –UNL-	674
Universidad Técnica de Machala	672
Universidad del Azuay	534
Universidad Técnica de Babahoyo – UTB-	416
Universidad Técnica de Cotopaxi – UTC-	409
Universidad Internacional del Ecuador – UIDE-	402
Universidad Laica Vicente Rocafuerte – ULVR-	379
Universidad Técnica Estatal de Quevedo -UTEQ-	372

Universidad Estatal de Bolívar –UEB-	342
Universidad Agraria del Ecuador – UAE-	322
Universidad Estatal de Sur de Manabí – UNESUM-	322
Universidad Indoamérica –UTI-	316
Universidad Técnica Luis Vargas Torres –UTELVT-	308
Universidad Andina Simón Bolívar – UASB-	265
Universidad Estatal Península de Santa Elena –UPSE-	264
Universidad Espíritu Santo –UEES-	248
Universidad Estatal de Milagro – UNEMI-	247
Universidad Metropolitana –UMET-	201
Universidad Casa Grande –UCG-	188
Universidad San Gregorio de Portoviejo –USGP-	177
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí -ESPAM	175
Universidad de los Hemisferios	158
Universidad de las Artes	144
ECOTEC	140
Universidad Estatal Amazónica –UEA-	129
Universidad Politécnica Estatal del Carchi –UPEC-	126
SEK	107

Fuente: SENESCYT (2015)

El mayor número de docentes se concentró en las universidades públicas, en donde hay más de 20 mil maestros. En las universidades particulares cofinanciadas y particulares autofinanciadas se distribuyen los más de 15 mil docentes restantes. Es importante señalar que con los cambios en la Ley de Educación Superior el número de docentes empleados en las universidades particulares se incrementó. En el informe sobre educación superior en Iberoamérica, Juan Ponce (2016) señala el importante incremento de docentes en las instituciones particulares cofinanciadas, mientras que disminuye en las particulares autofinanciadas. Junto con un mayor número de docentes también se incrementó el número de profesionales con título de Maestría y PhD que se incorporaron a las instituciones.

Tabla No. 2 Docentes con título de PhD

Institución	Número de docentes con título de PhD
ESPOL	176
PUCE	155
USFQ	153
EPN	136
FLACSO	97
UASB	93
U. CUENCA	92
UTPL	92
ESPE	82
UCE	77

UTA	62
UDLA	60
UPS	59
YACHAY	59
UG	52
UTE	51
UTN	50
UEA	42
UNACH	37
UMET	36
UTM	34
UCSG	33
ESPOCH	31
IKIAM	29
UCAC	28
UNAE	27
UAZUAY	25
UTEQ	23
IAEN	22
UTM	19
U. HEMISFERIOS	18
UIDE	18

Fuente: SENESCYT (2015)

Al revisar el indicador de PhD es importante señalar que al año 2015 ya 2.281 docentes cuentan con este título.

Según información publicada en la página web de la SENESCYT, la mayor concentración de docentes que tienen este título está en la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) y en dos instituciones de la provincia de Pichincha que son cofinanciadas (Universidad San Francisco de Quito – USFQ- y la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE-). La productividad que tienen los PhD en cada IES guarda relación con el número de publicaciones en revistas internacionales indexadas. “En el trienio (2010-2012) se han producido cerca de 360 publicaciones anuales. Siendo las instituciones con mayor número de publicaciones la USFQ, PUCE y ESPOL lo que establece una relación positiva entre docentes con título de PhD y número de publicaciones científicas reportadas.”

De acuerdo a un estudio realizado por la Escuela Politécnica Nacional (EPN), del año 2017 que analizó el incremento y la visibilidad de la producción científica realizada por investigadores ecuatorianos, señalaba que las políticas implementadas por el Estado y las instituciones de Educación Superior, el número de investigadores que cuentan con al menos 10 artículos publicados y al menos 10 citas de cada artículo tuvo un crecimiento notable entre los años 2015 y 2016.³ En este análisis también se indica que las universidades con mayor presencia de investigadores en este ranking son aquellas que cuentan con un mayor número de PhD en su planta docente, en este caso se repite en USFQ, la PUCE y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

³ La investigación analiza el número de artículos publicados por investigadores ecuatorianos y el número de citas que tiene cada artículo, de acuerdo a la información de los años 2015 y 2016 publicada en: <http://www.webometrics.info/es/node/105>

Sin duda la incorporación de docentes con PhD es una fortaleza para las instituciones de Educación Superior, pero el camino que se debe seguir para conseguir que un docente publique y se convierta en un referente dentro de un campo de estudio es largo. Del estudio realizado por la EPN se desprende que el incremento en las publicaciones realizadas se corresponde a profesionales extranjeros, incorporados a las instituciones ecuatorianas, con el proyecto PROMETEO.⁴ Solo el 40% de investigadores con índice h son ecuatorianos, los demás son extranjeros.

Como lo señalan (Rivera, Espinosa, & Valdés, 2017), la incorporación de docentes con título de PhD se constituye en un reto a largo plazo que contribuirá al desarrollo científico-tecnológico del país si se crean las condiciones adecuadas para que los profesionales que alcancen este grado académico se vinculan de manera práctica y real en la solución de problemáticas locales diversas.

6. CONCLUSIONES

Las políticas implementadas por el Estado ecuatoriano con relación a las IES y la investigación son positivas, en cuanto la producción científica que se hace en el país se visibiliza cada vez más.

El hecho de establecer un escalafón docente atado a la formación académica, la investigación y la producción científica es una oportunidad valiosa para que las universidades inviertan en investigación.

La incorporación de investigadores extranjeros a las IES es valiosa, siempre y cuando, se formen equipos de trabajo con profesionales locales para que las líneas de investigación iniciadas no se pierdan cuando al investigador se le termine el contrato.

El establecimiento del escalafón es un paso importante para que el ejercicio de la profesión docente no vuelva a precarizarse.

El incremento de docentes con título de PhD, pero, sobre todo, con trayectoria como investigadores es un reto que plantea a las IES y a los docentes contar con el tiempo y los recursos necesarios para realizar proyectos de investigación de impacto.

La incorporación de docentes extranjeros con PhD a las instituciones ecuatorianas es una oportunidad para que se armen equipos de trabajo y redes de cooperación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Borja, L., Feijoo, E., Gutierrez, N., Jaramillo, R., & Orellana, M. (2014). La educación Superior y el proceso de transformación social en el Ecuador . Quipukamayok , 187-200.

⁴ El proyecto PROMETEO se impulsó desde la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y consistió en contratar a PhD extranjeros al menos por 4 años como colaboradores dentro de una de las IES.

Bruque, S. (2013). <https://www.educacionsuperior.gob.ec>. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/Ecuador-alcanza-500-publis-en-2013.pdf>

Celi, L., Muñoz de Camacho, S., & Camacho, O. (20 de Junio de 2017). www.epn.edu.ec . Obtenido de http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2017/02/Cuadernos_VIPS_1.pdf

CONESUP . (2000). Ley Orgánica de Educación Superior . Quito.

Consejo de Educación Superior . (2010). Ley Orgánica de Educación Superior . Quito.

Milia, M. (2014). Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación.

Minteguiaga, A. (2010). Los vaivenes en la evaluación. En R. Ramírez, & coordinador, Transformar la universidad para transformar la sociedad (págs. 83-23). Quito: Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Ponce, Jarrín , J. (2016). Educación Superior en Iberoamérica. Informe Nacional: Ecuador . Universia.

Rivera, C., Espinosa , J., & Valdés , Y. (2017). La investigación científica en las universidades ecuatorianas. Prioridad del sistema educativo vigente. Revista Cubana de Educación Superior, 113-125.

Sylva, C. E. (2010). Feminización estudiantil y masculinización docente en la universidad ecuatoriana. En R. Ramírez, Transformar la universidad para transformar la sociedad (págs. 125-139). Quito : Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación .