



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1.538>

Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil

*Strategic plan to strengthen the teaching work in the Faculty of Jurisprudence of
the University of Guayaquil*

*Plano estratégico para fortalecer o trabalho docente na Faculdade de
Jurisprudência da Universidade de Guayaquil*

Juan Carlos Díaz-Navarro ¹
p6700295369@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7791-081X>

Bárbara Gisella Cruz-Vargas ²
p7002323032@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-5585-5159>

Cecilia Teresita de Jesús Carbajal-Llauce ³
cllaucect@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7480-2119>

Correspondencia: p6700295369@ucvvirtual.edu.pe

* **Recepción:** 30/11/2021 * **Aceptación:** 18/12/ 2021 * **Publicación:** 20/01/2022

1. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
2. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
3. Universidad Cesar Vallejo, Perú.



Resumen

Son múltiples las consecuencias que está generando la falta de gestión educativa sobre la labor docente, produciendo estrés laboral e insatisfacción en el personal docente, por lo que es necesario desarrollar planes estratégicos que permitan mejorar el rendimiento, productividad, motivación y calidad de este gremio importante del sistema educativo. Por lo cual, el objetivo general de la investigación es identificar los fundamentos de un plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. La metodología presenta un diseño no experimental, descriptivo, de campo y longitudinal. Como resultados, la encuesta aplicada a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil tiene un nivel medio en casi todas las dimensiones estudiadas en la encuesta aplicada. Lo que requiere un mayor compromiso de los mismos, así de las autoridades de las universidades y entes gubernamentales para que mejoren en las políticas y mecanismos para poder desarrollar un sistema educativo de calidad. Los docentes deben tener la capacidad de poder desarrollar planes estratégicos en función de mejorar su labor docente con el fin de poder ejecutar actividades didácticas de acuerdo a los contenidos y a los estudiantes de dichas cátedras, deben conocer las herramientas tecnopedagógicas actuales y así brindar una educación de calidad.

Palabras Clave: educación; plan estratégico; labor docente; calidad

Abstract

There are multiple consequences that the lack of educational management is generating on the teaching work, producing work stress and dissatisfaction in the teaching staff, so it is necessary to develop strategic plans that allow improving the performance, productivity, motivation and quality of this important guild. of the educational system. Therefore, the general objective of the research is to identify the foundations of a strategic plan to strengthen the teaching work in the Faculty of Jurisprudence of the University of Guayaquil. The methodology presents a non-experimental, descriptive, field and longitudinal design. As a result, the survey applied to the professors of the Faculty of Jurisprudence of the University of Guayaquil has a medium level in almost all the dimensions studied in the applied survey. What requires a greater commitment from them, as well as from the authorities of the universities and government entities so that they improve the policies

and mechanisms to be able to develop a quality educational system. Teachers must have the ability to develop strategic plans in order to improve their teaching work in order to be able to carry out didactic activities according to the contents and the students of said chairs, they must know the current techno-pedagogical tools and thus provide an education of quality.

Keywords: education; strategic plan; teaching work; quality

Resumo

São múltiplas as consequências que a falta de gestão educacional está gerando no trabalho docente, produzindo estresse laboral e insatisfação no corpo docente, por isso é necessário desenvolver planos estratégicos que possibilitem melhorar o desempenho, produtividade, motivação e qualidade deste importante corpo docente. . do sistema educacional. Portanto, o objetivo geral da pesquisa é identificar os fundamentos de um plano estratégico para fortalecer o trabalho docente na Faculdade de Jurisprudência da Universidade de Guayaquil. A metodologia apresenta um desenho não experimental, descritivo, de campo e longitudinal. Como resultados, a pesquisa aplicada aos professores da Faculdade de Direito da Universidade de Guayaquil tem um nível médio em quase todas as dimensões estudadas na pesquisa aplicada. O que exige um maior empenho deles, bem como das autoridades das universidades e entidades governamentais para que aprimorem as políticas e mecanismos para poder desenvolver um sistema educacional de qualidade. Os professores devem ter a capacidade de desenvolver planos estratégicos para melhorar o seu trabalho docente para poder realizar atividades didáticas de acordo com os conteúdos e os alunos das referidas cadeiras, devem conhecer as ferramentas técnico-pedagógicas atuais e assim proporcionar uma educação de qualidade.

Palavras-chave: educação; plano estratégico; Trabalho docente; qualidade

Introducción

Mediante el desarrollo de esta tesis, se analizan los mecanismos para lograr la optimización de la labor docente, como parte esencial para alcanzar la excelencia, tomando como referente el cumplimiento del cuarto Objetivo de Desarrollo ODS 2030 (UNESCO, 2021), orientando el estudio hacia la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, razón por la que se propuso como tema, la identificación de los fundamentos de un plan que promueva una mejora de



fortalecimiento de las funciones del personal docente en esta unidad académica. Se destaca la afectación que ha dejado como consecuencia, la pandemia del COVID – 19, en el profesorado de esta entidad, que actualmente trabaja bajo la modalidad del teletrabajo, sin contar con los recursos suficientes para potenciar su labor.

Por parte del Consejo de Educación Superior (2019), manifiesta que en Ecuador, la labor docente se está debilitando, como causa de las elevadas cargas de trabajo, tanto en lo científico, académico como administrativo, porque el Reglamento de Régimen Académico, dispone entre las labores docentes señaladas en el artículo 5 de este cuerpo de leyes, además de la impartición de conocimientos, la ejecución de actividad científica con publicaciones de artículos y libros, la vinculación con la sociedad y la carga administrativa, que no se delimita en el entorno de la legislación de la educación superior.

Al estudiar la variable labor docente, es necesario recalcar que en la actualidad existen varios factores inmersos en ella como las funciones que debe desempeñar, las competencias, exigencias, la carga laboral, evaluación de talento humano, al respecto Castilla et al. (2021) realizaron una investigación donde establecieron una relación entre las condiciones laborales y la carga laboral con un impacto negativo en la calidad de vida de los docentes, reflexionando sobre la necesidad de proveer mejores condiciones laborales e implementar cambios al respecto, todo ello redundará en la calidad de educación impartida en la facultad donde se desempeña.

Con relación a las competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia, se encuentran: a) competencias cognitivas (el conocimiento en un nivel disciplinar y pedagógico), b) competencias metacognitivas (pensamiento crítico, autocrítico y reflexivo), c) competencias culturales y contextuales (conocimientos del entorno y de la organización), d) competencias comunicativas (lenguaje científico). La formación docente y su constante actualización son herramientas que ayudan a la potenciación académica, pero se requieren recursos y alivio de cargas para lograr el propósito de la excelencia académica, donde la satisfacción juega un rol preponderante (Gaete y Henríquez, 2017). De modo que, a través de una adecuada gestión institucional es posible fortalecer los parámetros de la labor docente.

Obviamente, son múltiples las consecuencias que está generando esta problemática de la sobrecarga de funciones en la labor docente, por lo que se destaca la necesidad imperiosa por

analizar este fenómeno, que afecta la gestión pública y se encuadra en la estría de las políticas públicas, como una respuesta para minimizar el impacto del problema en estudio, justificándose el avance del presente estudio y la selección del tema.

Por otra parte, para el desarrollo de una estrategia organizacional, se precisa de un plan estratégico definido como “un programa de actuación que tiene por finalidad establecer las metas que se pretende alcanzar y la forma como se lo conseguirá, permite la recolección de acciones para la toma de decisiones corporativas” (Yuquilema et al., 2018). Obviamente, un plan con estrategias óptimas puede coadyuvar al logro de la excelencia en la instrucción universitaria, que padece graves problemas actualmente.

El plan estratégico es “una herramienta básica para lograr la mejora continua organizacional, ya que mediante este documento se identifican los objetivos empresariales a alcanzar y el detalla de como se va a conseguir” (Ministerio de Educación, 2019). Por lo indicado, se puede considerar que la planeación estratégica se encuentra ligada a la generación de objetivos a largo plazo dentro de una institución, está se encuentra enfocada en los cambios estructurales, es decir no se establecen decisiones concretar a futuro, pero se crea un conjunto de prioridades y objetivos en base a los cuales se busca el compromiso de los recursos materiales, humanos e inversiones para el fortalecimiento organizacional. El Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia se fundamenta en el diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación de la situación actual de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

Con la finalidad de lograr y desarrollar el objetivo , se esbozaron los distintos objetivos específicos: diagnosticar la situación actual de la carga docente, desde la opinión y visión de los docentes de la unidad académica en estudio; describir teorías inherentes a las variables de la labor docente y el plan estratégico; identificar los fundamentos de un plan estratégico que indique el vínculo estrecho entre las variables en análisis; desarrollar una propuesta encaminada a fortalecer la labor docente; validar de los fundamentos de un plan estratégico propuesto con base en las dimensiones: diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación que fortalezcan la labor docente.

Método

Con relación al diseño este será no experimental, Morán y Alvarado (2016) estiman que “las variables y los resultados obtenidos no serán alterados ni manipulados, presentándose los hallazgos



tal como se presenten en la realidad”, como se manifestó el desarrollo de la investigación se efectuará considerando las fuentes primarias, para la implementación de un cuestionario de recolectar de datos numéricos y porcentuales, en los cuales se describirá la realidad del hecho correspondiente a la necesidad de optimización de la labor docente en la eficacia de la formación académica superior.

Por otra parte, se consideró la investigación descriptiva, conceptualizada por Hernández et al. (2016) como “la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el propósito de definir un comportamiento, conducta o estructura”. En este caso, se ha considerado la descripción para identificar aspectos relevantes inherentes al origen y consecuencias de un problema, en esta relacionada con la sobrecarga de funciones en la labor docente, porque además de generar estrés laboral e insatisfacción en el personal docente, se asocia a limitaciones de la eficacia en la instrucción superior para alcanzar el Objetivo de Desarrollo 2030 relacionado con la educación.

Además, se consideró un tipo de investigación de enfoque no experimental de tipo longitudinal, debido a que se encarga de examinar qué cambios han acontecido en un suceso, comunidad o proceso en el tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2016); en este caso, la situación actual de la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil para sugerir un plan estratégico para fortalecer la labor docente.

También se consideró el diseño de investigación de campo, definido por Herbas y Rocha (2018) como “aquel un proceso investigativo que admite la recolección de datos, mediante la observación de un fenómeno o a través de la encuesta desde el lugar de los hechos”, por lo descrito, se aplicará la investigación de campo, porque el análisis de la problemática de la sobrecarga de funciones en la labor docente se realizará desde el lugar de ocurrencia, mediante la técnica de la encuesta.

El diseño de investigación que se propone es longitudinal de tendencia, ya que como lo propone Hernández et. al. (2016) se examinan los cambios ocurridos en conceptos, categorías y variables en el tiempo, o la forma como se relaciona en forma general una población en dicho tiempo; ya que se analizará el progreso de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, hasta el momento actual, para sugerir estrategias que coadyuven a alcanzar la meta planteada por la ONU en los ODS 2030.

Respecto a la población se ha considerado como población de la investigación, a 45 docentes que laboran en la Facultad de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. De acuerdo con lo manifestado, la muestra precisa de una fórmula para el muestreo de la población considerada en el caso de los docentes, por lo tanto, se ha descrito la siguiente ecuación estadística de la muestra para población finita:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q} = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 45}{(0,05)^2 (45 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$n = 40,37 = 40$ docentes de la Carrera de Derecho.

Resultados y discusión

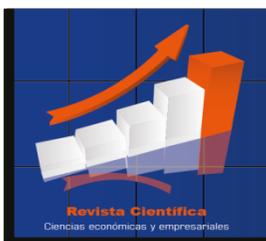
Se presentan los resultados producto de la aplicación de los instrumentos a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, provincia del Guayas, Ecuador. Asimismo, se plantea el análisis de las respuestas de los encuestados que han permitido evaluar las variables de estudios de las que se compone el presente trabajo de investigación. Los resultados se reflejan a nivel de variables estudiadas y de sus dimensiones.

Tabla 1.
Resultado de la dimensión 1: Diagnóstico

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	10	25
BAJO	10	25
MEDIO	20	50
Total	40	100,0

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

De los resultados obtenidos para valorar la madurez de los procesos, la estructura, y eficiencia en el cumplimiento del Diagnóstico de la Labor Docente; se puede concluir que el 50% de las respuestas de los docentes encuestados consideran que dentro de las actividades desarrolladas en



la Facultad de Jurisprudencia no se incluye periódicamente el proceso de diagnóstico, lo que no permite se mejore eficientemente la planificación para que coadyuve a la mejora de la Labor de Docencia. Se observa también, que el 25% de los docentes consideran que no se realiza el proceso de Diagnóstico de la Labor Docente, imposibilitando la mejora de la gestión en la docencia.

Detallando el diagnóstico del Plan Estratégico se puede observar que está enfocado en que la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil utiliza sistema de calidad en sus procesos educativos. Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a la muestra estudio demuestra que dicho diagnóstico se encuentra en un rango de media aplicación de dichas situaciones, produciendo entonces que la labor docente no sea la más adecuada a las exigencias de una educación de calidad.

La falta de aplicación de sistemas de calidad dentro de la gestión educativa no permite que se logren los objetivos académicos dentro de la facultad y por lo cual, las estrategias utilizadas por los docentes no son las satisfactorias. Es necesario que se aplique un sistema de calidad educativa que mejore las estrategias didácticas aplicadas por los docentes. La calidad en la educación tiene tres dimensiones eficacia, pertinencia y procesos. De la primera pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados; de la segunda, los contenidos responden adecuadamente a lo que el ser humano necesita para desarrollarse; y, de la tercera, es aquella que ofrece una infraestructura, cuerpo docente preparado, buenos recursos y estrategias pedagógicas, etc (Yzaguirre-Peralta, 2005).

Estas dimensiones de la calidad educativa dependen de las políticas ejecutadas por los entes gubernamentales responsables por el desarrollo educativo de la sociedad; asimismo, depende de la directiva de la institución de educación superior debido a que son los garantes de que dichas acciones se cumplan y por último y más importante, por los docentes. Si los profesores no cuentan con el apoyo de los dos anteriores no se puede obtener una educación de calidad, más ahora con el desarrollo de nuevas tecnologías que implica el uso de equipos tecnológicos y de la conectividad a internet. Todo esto se traduce en un ambiente que podrá desarrollar eficientemente en las estrategias tecnopedagógica necesarias para el desarrollo del conocimiento.

Uno de los mecanismos en la generación de la calidad educativa es la implementación de constantes y efectivas acciones de capacitación a los docentes, no solo para conocer nuevas estrategias

didáctica sino también para el desarrollo y manejo de los nuevos equipos y de las nuevas aplicaciones que han nacido gracias al auge del internet y de la educación virtual. Es necesario que los docentes conozcan y manejen las herramientas tecnopedagógicas actuales lo que permitirá el desarrollo de métodos de enseñanza-aprendizaje tanto para los docentes como para los estudiantes. Los resultados de la dimensión 2 que corresponde a la variable plan estratégico se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2.
Resultado de la dimensión 2: Desarrollo e Implementación

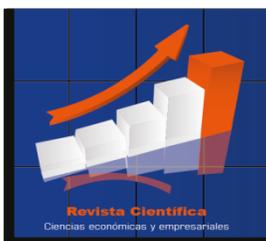
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	9	22,5
BAJO	17	42,5
MEDIO	14	35
Total	40	100,0

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

En la dimensión “Desarrollo e Implementación”, se buscó identificar si la entidad educativa diseña y elabora instrumentos de planificación estratégica que definan y proporcionen acciones para mejorar las actividades relacionadas con la Labor Docente; así como también, identificar si son socializados oportunamente, y producto del análisis a través de los resultados de las encuestas, se concluye que en la institución educativa el 42,50% de los docentes señalan que no se elabora una planificación acorde a las necesidades del ejercicio docente, donde se definan las acciones concretas que permiten mejorar el desarrollo de la gestión educativa.

Así mismo se observa, que el 35% de los encuestados consideran que no se realiza periódicamente el proceso de Planificación Estratégica para la mejora de la Labor Docente; mientras que el 22,50% de los encuestados indica que el proceso de planeación no se realiza en la institución educativa.

Ahora, la dimensión 2 que desarrolla la variable Plan Estratégico es desarrollo e implementación, las cuales considera el planteamiento y conocimiento de los objetivos para la elaboración del plan estratégico. De la misma forma, la cantidad y distribución de los recursos según las necesidades de desarrollo del plan estratégico, así como también utilización de estrategias innovadoras que



involucren la calidad y los ODS para el desarrollo de la labor docente. Los resultados arrojados por la encuesta no son esperanzadores, debido a que se encuentra en niveles bajos y medios, lo que se indica que la Facultad de Jurisprudencia no aplica los mecanismos de desarrollo e implementación de estrategias que fomenten la calidad educativa y ayude a mejorar la gestión docente.

Una de las características para implementar un sistema de calidad dentro de cualquier sistema educativo es poder cumplir con los estándares que realiza cualquier organización que desea implementar un sistema de calidad en sus procesos o procedimientos. La implementación se logra al ejecutar pasos que buscan desarrollar la gestión de calidad en el organismo. Estos pasos son: información, planificación, desarrollo, capacitación, auditorías internas y auditorías de registro (Yáñez, 2008).

Cada uno de los pasos para la implementación de un sistema de calidad en las organizaciones se cumple para las organizaciones educativas. esto debe ser un compromiso de todos los actores que se involucren dentro de sistema educativos. Según Urrutia Hernández (2001), citado por Nocoletti (2008), la definición de calidad pasa de ser un significante y no un significado, donde estos últimos dependerán de la perspectiva social desde la cual se hace, y de las personas que la mencionan: directivos de la educación, profesores, etc.

Sin embargo, proponer un sistema de calidad en el sector educativo es complejo. Esto es debido a que la calidad de la educación depende de factores internos y externos. Los internos son las directrices de los directivos y sus mecanismos de implementación de estrategias y herramientas en pro de mejorar la educación, así como la gestión docente la cual se rige por las metodologías pedagógicas, el conocimiento de las áreas propias y del dominio de los métodos tecnopedagógicos. Los factores externos radican en las políticas de los entes gubernamentales los cuales deben garantizar que la educación sea de calidad a través de mejoramiento de espacios educativos, fortalecimiento de la tecnología, generador de sistemas de capacitación al personal universitario y consideración de los salarios de los trabajadores universitarios. Asimismo, la simplificación o reduccionismo de la calidad de la educación a la eficacia y la competitividad, así como la tecnificación de las evaluaciones que confunde rigor y objetividad con números y medida (Miñana Blasco y Rodríguez, 2011)

En la Tabla 3 se puede observar los resultados de la dimensión 3, referente a la evaluación, de la variable plan estratégico.

Tabla 3.
Resultado de la dimensión 3: Evaluación

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	5	12,5
BAJO	17	42,5
MEDIO	18	45
Total	40	100,0

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

Como resultado de evaluar la dimensión “Evaluación”, se utilizaron tres indicadores: Gestión, Resultado e Impacto en la Labor Docente de la institución educativa.; se observa que el 45% de las respuestas proporcionadas por los encuestados, concluyen que no se evalúan correctamente los resultados de gestión e impacto sobre las actividades de docencia. De los resultados anteriores, la variable “Plan Estratégico” tiene como interpretación de manera general que la situación actual de la entidad educativa, existen deficiencias dentro de la planificación lo que no ha permitido definir instrumentos internos y retroalimentación, que de una u otra manera coadyuven al mejor desenvolvimiento de las actividades docentes, en los servicios entregados.

Por otro lado, la dimensión 3, que se refiere a la evaluación, de la variable Plan Estratégico corresponde la implementación de un sistema de evaluación y control para la toma de decisiones en el mejoramiento de la labor docente; además, busca conocer si la Facultad de Jurisprudencia tienen un sistema de evaluación de los planes, igualmente si el sistema impacta sobre la optimización de labor docente. Los resultados arrojados por la encuesta aplicada a los 40 docentes de la facultad determinan que la evaluación no es tomada en cuenta por los directivos de la misma debido a que tiene niveles bajos y medio con respecto a dicha dimensión.

Una parte importante dentro de cualquier plan estratégico es la aplicación de un sistema de evaluación, control y seguimiento de los métodos aplicados. No basta con solo realizar un planteamiento, luego un desarrollo y por último una aplicación, es necesario las últimas etapas del

plan, consideradas muy importantes. Esto permite los mecanismos adecuados para el aseguramiento de la calidad no solo de los ofrecimientos de educación (Tünnermann Bernheim, 2008). Esto ha conformado la idea de que la evaluación es necesaria y beneficiosa a la gestión de la universidad, lo que demuestra que se ha comenzado a vencer la resistencia que se oponía a esta actividad (Cabrera, 2005).

Lograr las etapas de que conforma un Plan Estratégico es un paso importante para la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad educativa. Con este sistema se plantea estar acorde a las exigencia y normas internacionales, por lo que se debe estar en concordancia con las exigencias en infraestructura, apoyo estudiantil a través de diversos mecanismos, manejos educativos acordes a la realidad socioeconómica, geográfica y cultural de cada institución, soporte en la capacitación tecnopedagógica, remunerativa y de motivación al trabajador universitario y manejo de los planes y objetivos enmarcado en los ODS. Según Díaz Barriga (2007), citado por Miñana-Blasco y Rodríguez (2011) comentan que la acreditación de programas para la educación superior es una práctica de evaluación cuya finalidad es impulsar, y, en su caso, reconocer la calidad de un programa específico de educación superior.

Por otra parte, los resultados de la encuesta en función de la variable labor docente se desarrollan a partir de las dimensiones funciones y competencias. En la Tabla 4 se muestra los resultados de la dimensión funciones.

Tabla 4.
Resultado de la dimensión 4: Funciones

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	9	22,5
BAJO	7	17,5
MEDIO	24	60
Total	40	100,0

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

En la dimensión “Funciones”, se buscó identificar si la entidad educativa diseña y elabora manuales de funciones donde se definan y proporcionen actividades para mejorar la Labor Docente; y producto del análisis a través de los resultados de las encuestas, se concluye que en la institución educativa el 60% de los docentes señalan que no se elaboran manuales de funciones acorde a las necesidades del ejercicio docente, donde se definan las acciones concretas que permiten mejorar el desarrollo de la gestión educativa.

Esta dimensión presenta como resultado de la encuesta un nivel medio de 60%, lo que indica que no son tomados en cuenta por el docente la preparación y utilización de los recursos didácticos y tencopedagógicos acordes para cada tema desarrollado y para incentivar la motivación en los estudiantes.

Del mismo modo, no tiene la motivación suficiente para desarrollar investigación y mucho menos publicarlas en revistas científicas reconocidas, así como participar en taller, congresos o simposios donde se generen sociedades de conocimientos que permitan ayudar en la concepción de nuevos temas que pudieran ser impartidos en el aula de clase. En este sentido, Salguero (2008) señala que la gestión docente es un término compuesto que integra la docencia, la investigación, la extensión y la gestión administrativa que acompaña sus tareas y procesos laborales en pro de unos objetivos e indicadores que atienden a un plan racional y medible en productos y procesos.

La labor docente es una de las variables más importantes que tiene la gestión educativa y un factor clave para el desarrollo de un sistema de acreditación de la calidad. Además, La labor docente detalla la manera de manejar problemas y se enfoca en trabajar la realidad, defenderla y sacarla adelante con los recursos que se le presenten reconociendo sus dotes de buen gestor en la enseñanza de los estudiantes (Morales-Zambrano, 2020). En definitiva, la función de la labor docente debe estar orientada hacia el éxito debe generar procesos de aprendizajes del tipo “hacer”, mediante formas progresiva y constructivas de cambios de conducta interna o externa y dentro del contexto académico con acciones didácticas y pedagógicas (Salguero, 2008).

Los resultados de la dimensión competencia se visualizan en la Tabla 5. Como resultado de evaluar la dimensión “Competencias”, se observa que el 62,5% de las respuestas proporcionadas por los encuestados, concluyen los docentes no cuentan con las competencias suficientes para proponer mejoras la Labor Docente.

Tabla 5.
Resultado de la dimensión 5: Competencia

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	9	22,5
BAJO	6	15,0
MEDIO	25	62,5
Total	40	100,0

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

Tanto las funciones como las competencias no cumplen con las exigencias que se deben tener para obtener una labor docente de calidad. Esto no permite que las informaciones que se abordan no generan los conocimientos necesarios para el desarrollo de los objetivos. Es importante que existe un buen plan estratégico donde pueda desarrollar la labor docente que garantice una motivación en los estudiantes y en los demás colegas de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

De la misma forma, la dimensión competencia abarca la variable labor docente donde los resultados de la encuesta aplicada a la muestra estudio reflejo que tienen una percepción media por parte de los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. Según la mayoría de los profesores no poseen el dominio de todas las materias que imparten, las instituciones de educación superior no cuentan con un modelo de gestión educativa, no se cumplen los objetivos de la planificación educativa y las estrategias pedagógicas no logran motivar a los estudiantes.

Sin duda las competencias de los docentes deben ir enfocadas en las estrategias didácticas, pero también con el dominio de metodologías nuevas para el desarrollo de la educación virtual, así como de el desarrollo administrativo de sus labores. En pocas palabras, los docentes deben tener una buena gestión docente. Según Carmona (2003), citado por Cartagena y Atencio (2015), el proceso de gestión requiere de esfuerzos que deben estar orientados a reducir la improvisación, integrando comportamientos de actuación más organizativos y disciplinarios.

El proceso de gestión docente requiere de dos etapas fundamentales como es la planificación estratégica y el control de las acciones o actividades realizadas. La planificación busca organizar

un conjunto de actividades en un intervalo de tiempo y con la disposición de recursos asignados por la universidad; así como contenidos curriculares, las experiencias en el ejercicio, la consulta a diferentes fuentes de información, entre otros (Salguero, 2008). Igualmente, el control ayudará a optimizar el tiempo de los docentes permitiendo participar de manera activa en proyectos de investigación, elaboración de artículos científicos, vinculación con la sociedad, tutorías pedagógicas, académicas, practicas preprofesionales, y de trabajos de titulación (López-Franco, 2019).

Con estas etapas de la labor docente se permite tener una competencia mas efectiva, eficaz y productiva que lleva a obtener una educación de calidad. Es necesario la implementación de políticas y mecanismos por parte de los directivos de la universidad y de los entes gubernamentales correspondientes. La labor docente debe siempre estar la vanguardia y tener un paso delante de la innovación y la modernización. El docente debe ser capaz de dominar las diversas áreas de la ciencia que le competen, pero además involucrarse con el sector productivo y social. Es decir, debe ser garante en la búsqueda de las necesidades de dichos sectores.

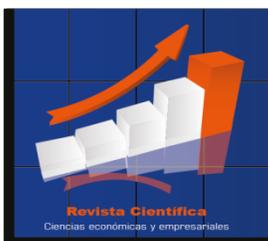
La labor docente es formar un líder en los estudiantes y para eso el profesor debe ser líder transformacional. No solo es dar información para que se genere el conocimiento. es motivarlo en la búsqueda de soluciones importante y necesarias para la sociedad. Según Pedraja et al. (2012) y Pedraja y Rodríguez (2015), citado por Contreras, Villegas, Rejas y Ponce (2016) señalan que el liderazgo transformacional conduce al logro de estándares de excelencia e impacta en el proceso de gestión de recursos humanos, el cual tiene relación directa con la calidad de los procesos de enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, las correlaciones de Pearson se basaron en las dimensiones de la variable Plan Estratégico en función de la variable Labor Docente, tal como se detalla en la Tabla 6.

Tabla 6.

Correlación de Pearson en función de las dimensiones del Plan Estratégico y de la variable Labor Docente obtenida de la encuesta realiza a la muestra estudio.

		Dimensión	V2 - Labor Docente
D1 - Diagnóstico	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,695**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	40	40
V2 - Labor Docente	<i>Correlación de Pearson</i>	,695**	1



	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	40	40
D2 - Desarrollo e Implementación	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,758**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	40	40
V2 - Labor Docente	<i>Correlación de Pearson</i>	,758**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	40	40
D3 - Evaluación	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,803**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	40	40
V2 - Labor Docente	<i>Correlación de Pearson</i>	,803**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

De acuerdo con los resultados de la Tabla 9, el coeficiente de Pearson más elevado es el de la dimensión evaluación, por lo que este factor incide directamente en la labor docente. Le sigue la dimensión desarrollo e implementación que afecta la labor docente. Por último, la dimensión diagnóstico incide sobre la Todas tienen una alta correlación muy significativa del 99% con la variable Labor Docente, con un valor aceptable de error del 1%.

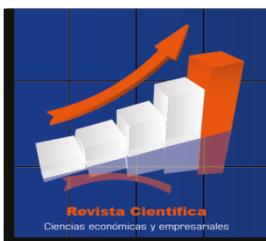
Es importante considerar la relación que tienen las dimensiones que comprenden la variable independiente Plan Estratégico sobre la variable dependiente Labor Docente. El parámetro evaluación incide con mayor proporción sobre la labor del docente. Para comprender la importancia que tiene se deben vencer barreras que impiden la transformación de la educación en un sistema de calidad que ayude a mejorar la calidad de los profesionales a egresar. En otras palabras, según Díaz Barriga (2007), citado por Miñana-Blasco y Rodríguez (2011) comenta que es necesario dejar de pensar que la evaluación sea la panacea para lograr la calidad de la educación superior, por lo que ni un reporte clínico mejora la salud del enfermo, como tampoco un reporte de evaluación mejora el desempeño educativo.

Conclusiones

Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil tienen un nivel medio en casi todas las dimensiones estudiadas en la encuesta aplicada. Lo que requiere un mayor compromiso de los mismos, así de las autoridades de las universidades y entes gubernamentales para que mejoren en las políticas y mecanismos para poder desarrollar un sistema educativo de calidad. Los docentes deben tener la capacidad de poder desarrollar planes estratégicos en función de mejorar su labor docente con el fin de poder ejecutar actividades didácticas de acuerdo a los contenidos y a los estudiantes de dichas cátedras, deben conocer las herramientas tecnopedagógicas actuales y así brindar una educación de calidad.

Dentro de los estándares de calidad está una de las principales etapas que es el desarrollo de un plan estratégico. A través de este parámetro se busca realizar actividades en un tiempo determinado y con los recursos asignados con el objeto de obtener resultados más eficientes para una toma de decisiones acordes a la realidad que se presenta en el sistema. Toda acción debe ser planificada para disminuir los errores y las malas decisiones ejecutadas. Una de estas acciones es la labor docente. Los docentes deben realizar actividades administrativas concernientes a la preparación de las estrategias didácticas a impartir utilizando los recursos que tiene disponible. Cada actividad de la labor docente debe ser planificada estratégicamente para generar los conocimientos necesarios que permitan el desarrollo de profesionales acordes a las necesidades de la sociedad bajo un umbral de calidad en su área científica como en las sostenibilidades del planeta.

El logro de los objetivos dentro de la labor docente debe ir enfocado en el desarrollo de planes estratégicos que deben estar conformados por el diseño del mismo, el cual considera todos los aspectos a considerar de las variables para así disminuir la tasa de error en las soluciones obtenidas; luego se procede con la implementación y desarrollo, donde cada acción debe ser ejecutada para el beneficio del desarrollo del conocimiento a través del uso de diferentes herramientas didácticas acordes a los contenidos programáticos de las asignaturas del pensum de estudio; seguidamente, la evaluación y control de las acciones ejecutadas a través de las estrategias pedagógicas, donde cada docente debe evaluar si las herramientas utilizadas fueron las acordes a los espacios y tiempos de cada asignatura, mientras más evaluación y control de las acciones es más probable que aumente la calidad en el servicio prestado; por último, se debe aplicar una mejora continua en cada etapa, producto del diagnóstico obtenido en la evaluación arrojada por cada acción ejecutada.



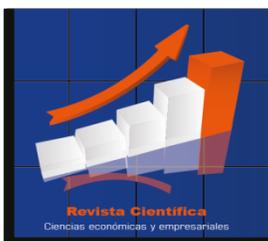
De lo anterior, hace coincidir que la aplicación de todas las etapas del Plan Estratégico es en sí la ejecución de un sistema de calidad, por lo que la propuesta para fortalecer la labor docente es el desarrollo de un sistema de calidad docente, donde se describan las etapas de la misma en función de las labores, acciones o actividades realizadas por los docentes dentro de la Facultad en pro del desarrollo de profesionales acordes a nuestros tiempos. Un sistema de calidad realizado por cada docente permitirá la implementación de un aseguramiento de la calidad en todas las funciones realizadas en la Universidad de Guayaquil. La calidad de la educación comienza en la calidad de la labor docente dentro y fuera del aula de clase.

Con la aplicación de un sistema de calidad, se reforzaría a un nivel más estratégico las acciones que persigue esta investigación y es la de darle importancia al Plan Estratégico en función de la Labor Docente. El diagnóstico, la implementación y desarrollo, conjuntamente con la evaluación son etapas claves de la aplicación de un sistema de calidad, por lo que su estandarización puede ser posible siempre y cuando exista la motivación de ellos docentes y el apoyo logístico de la autoridades universitarias y entes gubernamentales correspondiente en facilitar capacitación y recurso con el objeto de mejorar el sistema educativo ecuatoriano.

Referencias

1. Cabrera, V. A. (2005). El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. *Revista iberoamericana de Educación*, 36(12), 1-7.
2. Cartagena, C., & Atencio, E. A. (2015). Destrezas de gestión docente para la planificación de proyectos educativos en la corporación tecnológica industrial de Colombia. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(20), 59-72. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844560.pdf>
3. Castilla, S., Colihull, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga Laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Obtenido de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/533>
4. Consejo de Educación Superior. (2019). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito: CES.

5. Contreras, F. G., Villegas, F. V., Rejas, L. P., & Ponce, E. R. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
6. Gaete, R., & Henríquez, F. (2017). Análisis de la labor docente desde la perspectiva de la responsabilidad social interna. *Cuadernos de Investigación Educativa*, vol. 7, núm. 2. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443649571002.pdf>.
7. Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso.
8. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
9. López-Franco, N. Y. (2019). *Estrategias de control para mejorar la gestión docente en la Universidad de Guayaquil–Guayaquil, 2018*. Piura, Perú: Trabajo de grado para optar la título de Maestra en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56949>
10. Ministerio de Educación. (2019). *Ejes estratégicos del Plan Nacional de Educación en Función de la Nación 2014-2019*. San Salvador: Ministerio de Educación: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_el_salvador_0209.pdf.
11. Miñana-Blasco, C., & Rodríguez, J. G. (2011). Calidad, evaluación y acreditación en la educación superior: a propósito de un proyecto de reforma en Colombia. *Pensamiento Jurídico* 31, 155-185.
12. Morales-Zambrano, S. C. (2020). *Gerencia educativa y gestión docente en una Institución Educativa de Guayaquil, 2020*. Piura, Perú: Trabajo de grado para optar al título de Maestra en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62633>



13. Morán, G., & Alvarado, D. (2016). *Métodos de investigación*. México: Universidad Autónoma de Coahuila: <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>.
14. Nocoletti, J. (2008). Las Normas de calidad: ISO 9000:2000 como instrumento para la certificación de organizaciones educativas. *Irundú. Revista Científica de la Universidad Autónoma de Asunción*, 87-103.
15. Salguero, L. A. (2008). Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades. *Laurus*, 14(27), 11-32. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892002.pdf>
16. Tünnermann Bernheim, C. (2008). La calidad de la educación superior y su acreditación: La experiencia Centroamericana. *Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP*, 13(2), 313-336.
17. UNESCO. (2021). *Educación Superior y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://es.unesco.org/themes/educacion-superior/ods>
18. Yáñez, C. (2008). *Sistema de gestión de calidad en base a la ISO 9001*. Obtenido de <http://www.internacionaleventos.com/articulos/articuloISO.pdf>
19. Yuquilema, M., Ilvis, J., & Quishpo, V. (2018). *Plan estratégico institucional para el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico de las unidades educativas*. Ecuador: Compas. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/219/1/PLAN%20ESTRATEGICO%20EDUCACION%20INTERCULTURAL%20BILINGUEB.pdf>
20. Yzaguirre-Peralta, L. E. (2005). Calidad educativa e ISO 9001-2000 en México. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 3, No. 1, 421-431.