

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL: TENDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, ECUADOR

PROFESSIONAL PERFORMANCE: TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE STUDENTS OF LAICA UNIVERSITY ELOY ALFARO OF MANABÍ, ECUADOR

Jorge Antonio Corral Joniaux¹

José Patricio Barberán Cevallos²

Fernando Xavier Almeida Echeverría³

RESUMEN

La realidad en que se desarrolla el proceso profesional es multidimensional, ya que compiten y coexisten diferentes momentos pedagógicos, políticos, económicos, cognoscitivos, psicológicos, tecnológicos, en los cuales participan los sujetos implicados en dicho proceso. De ahí que, para su mejoramiento se requieren planes de acción con resultados que asuman la variabilidad de las circunstancias, y en su planificación se involucren el que dirige, y de forma individual y colectiva, todos los implicados. La atención a la diversidad, la flexibilidad para favorecer un mejoramiento continuo y la integridad de las acciones que se planifican, requieren de una amplia participación real, efectiva, individual y colectiva en los diferentes componentes que intervengan en el proceso de mejoramiento propuesto. Lo anterior posibilita proponer rasgos que deben manifestarse en el desempeño profesional como expresión de los niveles de motivación, originalidad, independencia cognoscitiva, flexibilidad y responsabilidad laboral. Todo ello en función de la búsqueda y aplicación de métodos, así como el incremento de investigaciones que permitan continuar la argumentación y proyección del desarrollo de los diferentes componentes y la efectividad del mejoramiento de los profesionales en su desempeño.

PALABRAS CLAVES: Desempeño profesional, desarrollo, proceso de profesionalización, estudiantes.

ABSTRACT

The reality in which the professional process develops is multidimensional, since different pedagogical, political, economic, cognitive, psychological, and technological moments compete in and coexist, in which the subjects involved in this process participate. Hence, for its improvement, action plans with results that assume the

¹ Máster en la Enseñanza del Idioma Inglés. Bachelor in Business Administration en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

² Ingeniero Industrial. Profesor de la Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

³ Doctor en Derecho Económico Internacional. Ingeniero Financiero. Postgrado en International Usiness Management, Asignatura Inglés. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

variability of the circumstances are required, and in its planning the one who directs, and individually and collectively, everyone involved is involved. The attention to diversity, the flexibility to favor a continuous improvement and the integrity of the actions that are planned, require a broad real, effective, individual and collective participation in the different components that intervene in the proposed improvement process. The above makes it possible to propose traits that should be manifested in professional performance as an expression of the levels of motivation, originality, cognitive independence, flexibility and labor responsibility. All this in function of the search and application of methods, as well as the increase of investigations that allow to continue the argumentation and projection of the development of the different components and the effectiveness of the improvement of the professionals in their performance.

KEY WORDS: Professional performance, development, process of professionalization, students.

La producción y socialización del conocimiento constituyen en los momentos actuales, actividades estratégicas para el desarrollo de la sociedad. En esta perspectiva, la creciente influencia de los resultados de la ciencia, en su interacción recíproca con la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales que impactan en el mundo laboral, aceleran la necesidad de que los recursos humanos docentes que trabajan en la esfera educacional, requieran de una transformación para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización, orientadas a lograr mejores resultados.

En este sentido, son numerosos los esfuerzos realizados en aras de revitalizar el papel protagónico de la escuela dentro de la comunidad, para lograr una mayor gestión por parte de esta, que implica visión de futuro. Es decir, una proyección de la dirección en el sentido más amplio, lo cual se traduce en una institución abierta, dinámica y que pueda solucionar sus problemas. Con relación a ello, la UNESCO (1998, p. 4), plantea:

- Educación para todos con calidad.
- Espacio de democratización y participación social.
- Organización escolar flexible, acorde con el entorno.
- Conformar su propio proyecto educativo.
- Desarrollar capacidad para la gestión pedagógica.
- Combinar el uso de los recursos en función del proyecto educativo.
- Rendir cuentas a la comunidad.
- Democratizar las relaciones.

Como se puede apreciar, el logro de estas exigencias requiere transformaciones y aplicación de estilos de dirección, así como del comportamiento profesional de los docentes que apunten a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional. Todo ello para enfrentar el reto por la calidad de la educación y crear mejores condiciones para que los profesores enfrenten la formación técnica y cultural (Horruitinier, 2010). Además, organizaciones como el Consejo de Europa, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la tecnología, CINTERFOR (Centro Interamericano sobre Formación Profesional), entre

otros, promueven estudios sobre el tema. Ello demuestra el creciente interés en los asuntos sobre la práctica educativa y el papel del docente, en particular.

La formación de docentes y el desarrollo profesional ocupan importantes espacios en investigaciones, experiencias, programas, así como en la literatura científica relacionada con la educación (Hernández, 2011). Por tanto, no basta con reforzar los conocimientos del profesor, hay que suministrarle también un conjunto de capacidades, competencias, destrezas, habilidades y actitudes, que le permitan asumir el papel de guía de ese proceso interactivo que constituye hoy la enseñanza y el aprendizaje.

La creciente apertura de mercados y el desarrollo tecnológico mundial demandan nuevas formas de organización del trabajo, que se caracteriza por la versatilidad y el enriquecimiento de las tareas, la polivalencia de la mano de obra, el trabajo en equipo, la participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos. Ello provoca cambios fundamentales en los sistemas de formación y capacitación de los trabajadores (Honore, 1980).

Al respecto, resulta cada vez mayor la importancia y prioridad que en el contexto del sistema educacional se le asigna al logro de un mejoramiento del desempeño pedagógico profesional. Este posibilita potenciar la capacidad de producir la respuesta deseada en la labor del personal docente, que sistemáticamente enriquece la composición cuantitativa y cualitativa de la clase obrera y forma parte activa de su desarrollo científico-técnico, productivo y social.

En tal sentido, se impone la necesidad de formar un trabajador activo, participante de las relaciones de producción, educado en el principio de estudio-trabajo, con conocimientos, dominio profundo de la ciencia y la técnica que cada profesional debe alcanzar, de acuerdo con el trabajo en la producción y los servicios (Larrea, 2014). El mejoramiento del desempeño profesional es una cuestión que adquiere una connotación especial y presenta una perspectiva científica por su complejidad intrínseca, así como por los métodos, procedimientos y técnicas que es necesario emplear en la búsqueda de información y en el análisis de sus relaciones esenciales.

En consonancia con lo anterior, para el tratamiento de este asunto resulta imprescindible la concepción dialéctico-materialista, con respecto a profundizar en la atención a la diversidad e integridad del desempeño profesional. Asimismo, es esencial la incorporación del enfoque por competencias desde la exploración y la problematización del proceso profesional. Todo ello permite construir y sistematizar en la resignificación de nuevos espacios para el diseño de propuestas de mejoramiento, desde variadas posiciones teóricas y experiencias prácticas.

El desempeño profesional y su desarrollo

El desarrollo del desempeño profesional tiene una dimensión fuertemente social. Su reconocimiento se pone de manifiesto en los fines y funciones de cada uno de ellos en la sociedad. Esto se debe al valor intrínseco que contiene la propia manifestación de dichos procesos en el desarrollo científico-tecnológico y por el impacto que representan para el avance de la sociedad moderna, en particular en los profesionales de la educación, como una necesidad social. En consonancia, su expresión en el desempeño profesional está dada, no solo como transmisión y acumulación de conocimientos científicos y tecnológicos, sino también como actividad de carácter social, que permite

mejorar la comprensión de la enseñanza de la ciencia en la formación profesional (Ochoa, Vélez y Mendoza, 2018).

En este sentido, es significativo el reconocimiento que posee el papel de la actividad que desarrolla el hombre y su relación con la formación del valor, como vía indispensable en las acciones de transformación de la práctica. En tal sentido, en el logro de un desempeño profesional exitoso se requiere de la unidad de lo cognitivo y lo afectivo, de la actividad y la comunicación, así como del tratamiento a las diferencias individuales de los participantes y a las del contexto socioeconómico donde estos se desarrollan. Todo ello a partir de los elementos a caracterizar en el componente diagnóstico y el reconocimiento de las experiencias previas de estos en las alternativas de superación (Quirola, 2010).

En correspondencia con lo antes expuesto, el papel de la actividad en el mejoramiento del desempeño profesional de los profesores y su relación con la comunicación como factor indispensable en la interacción de los sujetos entre sí y con el entorno social, permite la transformación de estos.

La sistematización teórica realizada posibilita arribar a las siguientes ideas y relaciones:

- Importancia de la unidad entre el proceso educativo que se ofrece en la escuela y los que dimanan de otras agencias educativas de la sociedad, en un momento histórico determinado.
- Todo proceso educativo (a su nivel) tiene como fin la formación y desarrollo del hombre.
- El carácter condicionado y condicionante de la educación.
- El sentido de que el proceso educativo tiene que ser continuo y constante.

No obstante, la preparación para la vida de un individuo, no solo conlleva el desarrollo cognitivo del ser humano, sino que esa propia educación e instrucción deben satisfacer las necesidades espirituales, es decir, la esfera afectiva del proceso. Debido a las condiciones reales que presentan la mayoría de los sistemas educativos latinoamericanos y el replanteo en sus modelos, se hace necesaria también la transformación de la dirección y la evaluación de todos los procesos de la escuela, con la finalidad de lograr la calidad junto con el mejoramiento de los niveles de extensión y cobertura.

La transformación en la dirección de la educación está relacionada con la elevación de los niveles de profesionalización de docentes y directivos, lo que debe tener incidencia directa en el desempeño profesional de sus funciones. Por tanto, para comprender cómo se manifiesta el proceso de mejoramiento del desempeño profesional, es necesario analizar los planteamientos acerca del proceso de profesionalización y el proceso pedagógico profesional, así como las posiciones acerca de las competencias profesionales, que permitan asumir los fundamentos y posiciones de estudio.

El proceso de profesionalización. Análisis conceptual

Desde la antigüedad, el hombre se vio en la necesidad de transmitir los conocimientos adquiridos en la práctica, producto del propio desarrollo socioeconómico y cultural de las distintas sociedades que se desarrollaron a lo largo del devenir histórico. El

desarrollo de la educación se produjo durante el feudalismo y el capitalismo, debido a las nuevas necesidades de la sociedad y motivado por el auge de las fuerzas productivas. Ya en los albores de la sociedad capitalista, la pedagogía surge como una ciencia independiente.

Como toda ciencia, tiene su propio objeto de estudio enmarcado en el dominio de las leyes que rigen el proceso de instrucción-educación, determina los fundamentos teóricos del contenido, así como los métodos, y se convierte en un arma importante para los educadores, ya que les permite desarrollar el proceso pedagógico a través de los procedimientos y métodos más novedosos. Al igual que todas las ciencias, la pedagogía no se mantiene rígida, ni estable, sino que se enriquece a partir de las experiencias acumuladas y dentro de la práctica pedagógica, en la cual cada docente aporta e incorpora nuevos conocimientos que favorecen el desarrollo del proceso.

En esta preparación para la vida es que el hombre se instruye y obtiene conocimientos y habilidades para desempeñar una determinada profesión. Por ello, esta última constituye la acción y el efecto de ejercer un cierto oficio, un arte o una ciencia y tiende más a la ejecución, a la tecnología, a la solución de problemas productivos. Como se encuentra determinado por la Educación Avanzada⁴, esta profesión no solo es alcanzable a través de formas escolarizadas, sino también se puede obtener a través de la transmisión de conocimientos de una generación a otra. No obstante, el profesional siempre se encuentra caracterizado por cuatro cualidades distinguibles: rapidez, exactitud, precisión y cuidado en la profesión que realiza.

Por ende, la profesionalización como proceso se encamina a formar profesionales como un proceso que tiene su génesis en la formación escolarizada del individuo, más alcanza su plenitud en la Educación Avanzada (se incluye en este nivel a todos los egresados de cualquier nivel de enseñanza inmerso en el mundo laboral o en la comunidad). Posee como esencia la reorientación o especialización, según el caso de los recursos laborales calificados, ya que de este modo se logra alcanzar la eficiencia en la adquisición y desarrollo de las competencias básicas exigidas por el modelo profesional y las aspiraciones individuales.

El proceso de profesionalización cuenta con sus propios elementos constitutivos, que representados en la formalización de los distintos saberes profesionales se construye y reconstruye gracias a la constatación de la aplicabilidad de los conocimientos teóricos, así como a la formación de los saberes que surgen de la actuación práctica, pero la esencia reside en la formalización. De ahí que, en el proceso de profesionalización se dan tres elementos fundamentales: el conocimiento teórico, la profesión y la ciencia en particular.

En correspondencia con lo anterior, se considera un trabajador profesionalizado cuando posee las siguientes características:

⁴ La Educación Avanzada comprende un conjunto de actividades orientadas al desarrollo, actualización y profundización de conocimientos y destrezas, dirigidas a egresados universitarios y a profesionales de cualquier área del conocimiento, que desean incorporarse a una dinámica de innovación permanente, en un contexto de transdisciplinariedad y desde una comprensión integradora.

- Desecha lo no esencial de su labor, lo que significa fundamentalizarla.
- Posee una alta formación psicopedagógica y técnica, tanto teórica como práctica.
- Desempeño pleno de sus tres roles tradicionales y más generales: instructivo, formativo profesional y formativo personal.
- Evidencia en su hacer un acercamiento mayor a la producción que al academicismo de la universidad.
- Es un investigador activo desde su disciplina o asignatura.
- Brinda mayor protagonismo al estudiante.
- Constancia en el propósito de superarse, autosuperarse y perfeccionar su labor.
- Comprensión de su función estratégica.
- Pertinencia social, histórica y cultural.
- Es integral, flexible y polivalente en su acción educativa.

Por tanto, es necesario que los profesores posean determinados conocimientos, habilidades, actitudes, valores y cualidades que lo comprometan con la labor que deben desempeñar en la sociedad. Dichos elementos se evidencian en el desempeño profesional de los docentes a través de las competencias profesionales.

La profesionalidad debe entenderse como el conjunto de competencias que con una organización y funcionamiento sistémico hacen posible la conjugación armónica entre el “saber”, “saber hacer” y “saber ser” en el sujeto, lo que se manifiesta en la ejecución de sus tareas con atención, cuidado, exactitud, rapidez y un alto grado de motivación. Todo ello se fundamenta en el empleo de los principios, métodos, formas, tecnologías y medios que corresponden en cada caso. La base de este proceso debe ser una elevada preparación (lo que incluye la experiencia), que puede ser evaluada por medio del desempeño profesional, así como en sus resultados

La Educación Avanzada entiende al desempeño profesional como la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su puesto de trabajo. Se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Asimismo, este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.

El comportamiento de las personas se orienta hacia la satisfacción de las necesidades personales y hacia el alcance de sus objetivos y aspiraciones. En general, es determinado por las prácticas organizacionales y por el comportamiento proactivo (orientado hacia objetivos personales) y cognoscitivamente activo. Este puede ser analizado en función de los planes comportamentales que escoge, desarrolla y ejecuta para manejar los estímulos con que se enfrenta, así como para alcanzar los objetivos personales.

Con respecto a lo anterior, la experiencia del individuo con su ambiente es un proceso activo, porque selecciona los datos de los diferentes aspectos del entorno que lo rodea y los evalúa en función de sus experiencias pasadas, necesidades y valores. De ahí que, las diferencias individuales hacen que las personas varíen considerablemente en

su comportamiento, debido a que su capacidad de respuesta es influida, entre otros aspectos, por sus aptitudes y el aprendizaje adquirido.

En tal sentido, puede responder a muchos tipos de estrategias directivas, en dependencia de sus motivaciones, capacidades y de la naturaleza de la tarea que realiza. Por tanto, la estrategia no favorece a todas las personas en todos los momentos (Otero, Nieves, Martínez y Pérez, 2007). Las consideraciones expuestas son válidas para aplicarlas al estudio del comportamiento de los docentes que trabajan en cualquier nivel de enseñanza, en los cuales realizan una actividad pedagógica que exige de ellos un sistema determinado, así como una secuencia de acciones y operaciones que se relacionan estrechamente para formar una estructura peculiar.

Asimismo, el comportamiento se desarrolla en un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivo como educativo, en condiciones cambiantes y plena comunicación entre docentes y estudiantes, así como con el resto de los agentes de cambio. Ello requiere una actitud creadora y una cuidadosa organización, ejecución y control de las acciones pedagógicas. En consonancia con las ideas expuestas, se puede expresar que el proceso profesional, como aquel en que interviene la actividad humana, presenta determinadas características, como son:

- Se da mediante la secuencia lógica de pasos con el objetivo de resolver un problema.
- El que lo realiza debe ser un profesional competente para ello.
- Responde a una determinada demanda social.
- Es regulado durante su ejecución.
- Su resultado es un producto que puede ser tangible o intangible.
- Requiere la utilización de recursos humanos y materiales.

Por lo anterior, se asume que el proceso profesional es un conjunto de pasos lógicamente articulados y regulados, que se dan con el fin de resolver determinados problemas al ejercer la profesión en diferentes tipos de actividades, como respuesta a una demanda social y que requiere el uso de recursos adecuados.

En tal sentido, el desempeño profesional se entiende en el presente artículo como la capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social, que se manifiesta en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, así como la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez.

Por tanto, el desempeño profesional que desarrollan los docentes en la formación de los profesionales se basa en el principio de que la actividad docente no solo dirige el aprendizaje de una asignatura, sino también enseña a ser profesionales en la medida que fomenta modos de actuación profesional. Todo ello debido a la comunicación y actividad que desarrollan el profesor, los estudiantes y la empresa. En los últimos años, el tema sobre desempeño profesional como elemento dinamizador de las actividades, trata de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para que el

egresado se logre desenvolver en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica. Lo anterior, matiza como enfoque a un número cada vez más creciente de cambios en los sistemas de formación de trabajadores, ya que se trata de lograr una diversa utilización de medios y formas de enseñanza para que el aprendiz o trabajador adquiera la capacidad necesaria para realizar su labor con la precisión de tres componentes esenciales. Estos se citan a continuación:

- Los conocimientos adquiridos que por sí solos no garantizan que el trabajador se desempeñe eficientemente, pero que requieren una constante actualización.
- Los saberes prácticos, los cuales demandan la adquisición de habilidades, capacidades, destrezas y procedimientos para ejecutar actividades donde se utilicen instrumentos, técnicas, tecnologías, entre otros medios, y así mejorar la calidad de su desempeño.
- Las actitudes, muchas veces delegadas a un segundo plano y que promueven de forma integral, los intereses, las motivaciones y valores.

En tal sentido, trabajar por lograr un adecuado desempeño profesional exige la integración de los componentes antes señalados, en función de obtener la necesaria efectividad de este. Es evidente que la flexibilidad laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones, como tendencia actual en el mundo del trabajo, con estándares de calificación en aumento y el cambio más frecuente de lugar de trabajo y uso acelerado de las tecnologías de la información, exigen una mayor abstracción y manejo de instrumentos, técnicas y maquinarias más complejas. Asimismo, demanda recursos laborales humanos multihábiles, polivalentes y con un perfil amplio de competencias rectoras.

De este modo, la imagen de una organización se proyecta, fundamentalmente, por el prestigio y calidad de sus integrantes, sus éxitos y fracasos, su desarrollo histórico, su misión y visión de futuro. A ello contribuye, con mayor fuerza en los últimos tiempos, el desempeño profesional de sus recursos humanos y el clima laboral alcanzado por la institución. En consonancia con las ideas anteriores, en el mejoramiento del desempeño profesional se identifican los siguientes elementos:

- La explicación de los problemas que frenan su desempeño.
- Las estrategias de solución, asumidas como propuestas de mejoramiento que pueden variar en correspondencia con las condiciones existentes en el momento de su ejecución.
- La planificación del desempeño pedagógico profesional.
- La evaluación del desempeño pedagógico profesional.

Rasgos que caracterizan el desempeño profesional

A continuación, se presentan aspectos relacionados con la motivación profesional, originalidad, independencia cognoscitiva, flexibilidad y responsabilidad laboral, que se ponen de manifiesto en el desempeño de los profesionales.

Motivación profesional:

- Vínculo afectivo con las tareas.

- Disposición para la solución de tareas.
- Expresiones sobre la pertenencia a la actividad.
- Manifestación de las vivencias afectivas en sus actuaciones profesionales.

Flexibilidad:

- Modo de adaptación a los cambios.
- Posibilidad para utilizar nuevas variantes en el proceso pedagógico.
- Posibilidad para realizar interrogantes que logren el vínculo del contenido objeto de aprendizaje con la práctica social.

Originalidad:

- Capacidad para emitir respuestas novedosas, inesperadas y válidas en la determinación de los objetivos, contenidos, métodos, medios, tareas docentes, actividades evaluativas y estrategias en la planificación de las formas de docencia.
- Novedad y validez de las tareas docentes.
- Uso de nuevas estrategias de enseñanza dirigidas a estimular los procesos intelectuales y afectivos.
- Formulación de preguntas inusitadas, pero lógicas, en función de los estilos de comunicación que favorezcan la interacción de lo individual y lo colectivo en el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- Empleo de novedosas e inesperadas formas que posibiliten vincular el contenido de aprendizaje con la práctica.

Independencia cognoscitiva:

- Posibilidad para actuar con independencia en el cumplimiento de las funciones profesionales.
- Formas de orientarse en situaciones nuevas que provengan de los resultados que obtienen en su desempeño.
- Hallar caminos propios para nuevas tareas en la conformación de estrategias educativas dirigidas a optimizar el proceso de aprendizaje.
- Sostener y defender criterios personales en el debate metodológico con sus colegas y directivos.

Responsabilidad laboral:

- Grado de participación en las actividades colectivas de carácter científico y metodológico.
- Cumplimiento de las normativas establecidas.
- Responder por el resultado de sus actos y su labor profesional.

De esta forma, el contenido de los desempeños está conformado por el sistema de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y otras cualidades, sobre los que se recopilan los datos primarios para producir la información que sustente la emisión de los juicios valorativos acerca de los logros alcanzados. Por tanto, el mejoramiento del desempeño profesional permite un acercamiento a los problemas a resolver y una mayor motivación y satisfacción por los resultados, lo que promueve la formación de una conducta profesional en la vida de los profesionales, así como un mayor crecimiento humano. Todo ello beneficia el desarrollo de la sociedad y los diferentes contextos laborales en los cuales se desenvuelven los egresados.

REFERENCIAS

- Hernández, Y. (2011). *Gestión formativa didáctico-profesional del docente universitario* (tesis doctoral inédita). Universidad "Frank País". Santiago de Cuba. Cuba.
- Honore, B. (1980). *Para una teoría de la formación. Dinámica de la formatividad*. Madrid: Narcea.
- Horruitinier, P. (2010). *La universidad latinoamericana en la época actual. Tendencias, retos y propuestas innovadoras*. Trabajo presentado en 7mo Congreso Internacional de Educación Superior. La Habana. Cuba.
- Larrea, E. (2014). *Modelo de organización del conocimiento por dominios científicos, tecnológicos y humanísticos*. Soporte digital. Ecuador: CES.
- Ochoa, J., Vélez, H. y Mendoza, L. (2018). La formación del profesional de Derecho en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador: Una mirada desde el desempeño profesional ambientalista. *Opuntia Brava*, 10(1), pp. 57-68. Recuperado a partir de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (1998). *Declaración Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción*. Recuperado de <http://www.unesco.org/education/.../declaration>
- Otero, I., Nieves, Z., Martínez, R. y Pérez, A. (2007). Estrategias de aprendizaje: una perspectiva desarrolladora. *Pedagogía Universitaria*. Cuba.
- Quirola, D. (2010). La universidad ecuatoriana en la transición hacia la sociedad del Buen Vivir basada en el conocimiento. En R. Ramírez, *Transformar la universidad para transformar la sociedad* (pp. 195-216). Quito: SENPLADES.