

**Analysis of the substantive teaching function in the initial training for the pedagogical adaptation of the teaching staff in the Institute of Admission and Leveling: a theoretical, critical and innovative look**

**Funciones sustantivas docencia en la formación inicial para la adaptación pedagógica del profesorado en el Instituto de Admisión y Nivelación: una mirada teórica, crítica e innovadora**

**Autores:**

Lic. Mendoza-Ledesma, Néstor Vicente  
Universidad Técnica de Manabí  
Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Administración Educativa, Maestrante del programa Gestión en Talento Humano, Docente Instituto de Admisión y Nivelación Portoviejo - Ecuador



[nestormendozal@gmail.com](mailto:nestormendozal@gmail.com); [nestor.mendoza@utm.edu.ec](mailto:nestor.mendoza@utm.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-7692-0685>

Ph.D. Angélica-Beatriz, Ruíz Cedeño  
Universidad Técnica de Manabí  
Magister Gerencia Educativa, Docente Facultad Ciencias Administrativa y Económicas  
Docente de la Carrera de Administración de Empresas de la FCAE  
Portoviejo - Ecuador.



[angelica.ruiz@utm.edu.ec](mailto:angelica.ruiz@utm.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-29724208>

Fechas de recepción: 15-OCT-2023 aceptación: 12-DIC-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

**Introducción:** Las concepciones, fundamentos y saberes básicos son importantes en la formación inicial de los docentes principalmente en la formación universitaria relacionados a la función sustantiva en la formación inicial para la adaptación pedagógica para fortalecer el accionar competente del profesional y de esta manera pueda responder a las complejas e inciertas necesidades que requiere la sociedad actual. Bajo el análisis de la formación del profesorado se describen aspectos que influyen en su desempeño. Se genera una recaudación de datos para verificar normativas y planes de estudio que pongan en ejecución, para alcanzar a la excelencia académica.

**Objetivo:** Analizar la función sustantiva docente en la formación inicial para la adaptación pedagógica del profesorado en el Instituto de Admisión y Nivelación: una mirada teórica, crítica e innovadora.

**Métodos:** Se realizó una revisión bibliográfica descritas en la literatura y las etapas que se deberían seguir para elaborar el artículo. En el presente artículo se exponen como tipo de investigación revisión bibliográfica descritas en la literatura y las etapas que se deberían seguir para elaborar un artículo de revisión bibliográfica. Las etapas propuestas son definir los objetivos de la revisión, realizar la búsqueda bibliográfica, organizar la información a través de la revisión de distintos trabajos académicos.

**Resultados:** Los resultados revelan la importancia de la preparación, adaptación pedagógica en el docente, Qué es común que profesionales de otras ramas ejerzan docencia, es importante contar con un perfil deseable del profesorado universitario, ya que, a partir de este, deben orientarse los programas y las actividades de formación que impacten directamente en sus tareas y en su desempeño.

**Conclusiones:** Estas funciones sustantivas se presentan con la intención de servir como guía para otras Instituciones de Educación Superior (IES), susceptible de ser adaptada a las distintas normativas y proyectos educativos, necesidades y condiciones institucionales.

**Palabras Clave:** formación inicial de los docentes; formación universitaria; función sustantiva; adaptación pedagógica; Instituciones de Educación Superior; sociedad.



## Abstract

**Introduction:** The conceptions, foundations and basic knowledge are important in the initial training of teachers, mainly in university training, related to the substantive function in the initial training for pedagogical adaptation to strengthen the competent action of the professional and in this way can respond to the complex and uncertain needs required by today's society. Under the analysis of teacher training, aspects that influence their performance are described. A data collection is generated to verify regulations and study plans that are implemented, to achieve academic excellence.

**Objective:** Analyze the substantive teaching function in initial training for the pedagogical adaptation of teachers in the Institute of Admission and Leveling: a theoretical, critical and innovative look.

**Methods:** In this article, bibliographic review described in the literature and the steps that should be followed to prepare a bibliographic review article are presented as a type of research. The proposed stages are to define the objectives of the review, carry out the bibliographic search, organize the information through the review of different academic works.

**Results:** In the same way, a series of criteria are pointed out that can help us to evaluate the quality of a bibliographic review article; the descriptive review provides the reader with an update on useful concepts in constantly evolving areas.

**Conclusions:** to base the theoretical, conceptual and methodological assumptions, on historical sources or documents through different reviews on issues related to the substantive function in the initial training for the pedagogical adaptation of the IAN teachers, to support with the information that can contribute to the investigation.

**Keywords:** initial teacher training; university education; substantive function; pedagogical adaptation; Higher Education Institutions; society.



## Introducción

La internacionalización tiene el concepto como un eje transversal que permea a los valores, a la institución, al liderazgo, profesorado, alumnos, y la gobernabilidad, y aporta con esto, que para implementarla se deben tomar en cuenta las tres funciones sustantivas de las universidades

Es importante distinguir lo que implica la internacionalización y lo que la diferencia de la cooperación universitaria internacional, las diferencias entre ambos procesos quedan establecidas por Beneitone (2018). De acuerdo con el autor, la internacionalización como concepto «implica desarrollar un proceso de incorporación de lo internacional en las acciones que la Universidad realiza» (p. 30). La incorporación de lo internacional debe fecundar todas las funciones sustantivas de la IES, con carácter sistémico, de manera coherente, con relevancia y pertinencia. Implica un proceso de transformación integral cualitativa del currículo de estudios, la formación inicial y la formación continua, la concepción de la investigación y el trabajo de innovación, así como la extensión universitaria y el vínculo sistemático, transformador y responsable hacia la comunidad.

Es importante subrayar que este proceso ocurre en tres grandes niveles: a escala global, a nivel de cada país y hacia lo interno de cada institución. Beneitone (2018), que “la relación con actores internacionales no es suficiente para hacernos internacionales, es necesario llegar a la comunidad universitaria toda para poder alcanzar el status de internacionalizados” (p. 30).

En este orden, aparece la internacionalización de la educación superior como una fuerza que propende a la gestión de la calidad en todas las expresiones de la vida de la comunidad universitaria. Bajo este enfoque, las IES en su conjunto y en sus mutuas interacciones son protagonistas de la transformación. De acuerdo con Domínguez (2020), su finalidad es «mejorar las metas, funciones y entrega de la educación superior, y mejorar así la calidad de esta y de la investigación» (p. 463).

La formación inicial de docentes promueve espacios en el futuro educador apropiando concepciones, fundamentos y saberes básicos, en función del desarrollo de competencias profesionales, que necesiten efectuar su misión como profesional principalmente en la educación universitaria. Es en este nivel académico donde el docente universitario desarrolla su trabajo con mayor transformación

En los últimos años, países europeos confirman reformas educativas sea por necesidad de ajustar el gobierno o por analizar aspectos económicos, laborales, por el influjo de los cambios socioculturales, tecnológicos y científicos. Dichas reformas educativas conllevan siempre un reajuste de la formación en el profesorado porque no es posible cambiar la educación sin modificar las actitudes, la concepción y el modo de ejercer la profesión del profesorado; y esto sólo es viable desde la formación inicial o desde lo indeleble.

En un artículo electrónico publicado en España, (Bajo y Álvarez, 2022) añaden “No obstante, hay que resaltar que han existido y existen múltiples iniciativas: investigaciones, proyectos, jornadas, encuentros, experiencias, dirigidas a educar territorialmente a través del paisaje”

Estos avances que cotidianamente influyen en la sociedad en área de ciencias y tecnología y particularmente en educación ha sido sometida a cambios estructurales frente al problema mundial como es la pandemia. Grandes cambios ameritan grandes decisiones que forjen nuevos medios y métodos de desarrollar la docencia. Este reto de modificar, como lo expresa (García M, 2022, p. 1). En esta razón, tenemos claro que la educación es el pilar esencial del desarrollo en la sociedad, que no tan solo está en dar clases magistrales, si no en aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a vivir y convivir; he aquí el papel preponderante de las Instituciones de Educación Superior (IES), en ser sensibles a cambios y requerimientos del entorno relacionados en la atención a necesidades por parte de un profesional eficaz, permitirá promover recursos humanos en actividades docentes.

En un artículo electrónico publicado en la Universidad Nacional de Educación en el Ecuador indican “los futuros maestros deben ser competentes para responder a las complejas e inciertas necesidades que requiere la sociedad actual, de tal forma que desde su práctica se orienten procesos de aprendizaje pertinentes para las nuevas generaciones” (p. 102). En esta referencia, la educación superior debe comprometerse en el mejoramiento, actualización de procesos de enseñanza-aprendizaje como eje primordial en el desarrollo articulado de las IES. Nuestras universidades descuidaron la función en investigación y se limitaron tan solo a la docencia; es indiscutible que una universidad con atención a la investigación será un referente en los procesos de aseguramiento de la calidad.

En una revista electrónica en la Universidad Técnica de Manabí en la ciudad de Portoviejo de la provincia de Manabí en Ecuador, (Collazo y Ruda, 2021) comentaron “Ha sido y es una preocupación la formación de un ingeniero acorde con las necesidades del entorno en que vive y se desenvuelve y la manera en que debe enfrentar estas, lo que se concreta en formar un profesional que responda a las exigencias del desarrollo contemporáneo, a la vez que alcance cierta preparación para saber enseñar a otros, lo que ya sabe.” (p. 174)

Por lo expuesto, es preciso afirmar que las IES sustentan el éxito de su planificación en el cumplimiento de las funciones sustantivas donde se busca acoplarse a los cambios bruscos que transforman no tan solo a la sociedad que la acoge si no también al perfil de los profesionales, a los contenidos impartidos y recursos didácticos que deberán propiciar el personal docente. Según esto, “la Universidad Técnica de Manabí, cabe destacar que se ha rediseñado y avanzado con un modelo educativo que promueve la investigación científica unida a la innovación tecnológica y al desarrollo de un pensamiento complejo, como ejes centrales de la actividad universitaria” (Molina et al., 2018).



De esta manera, dicha IES provee servicios mediante la ejecución de programas y proyectos de investigación y vinculación con la colectividad manabita, tendientes a contribuir y mejorar la calidad de vida en los mismos actores. El **objetivo** de este artículo es analizar la función sustantiva en la formación inicial para la adaptación pedagógica del profesorado en el Instituto de Admisión y Nivelación: una mirada teórica, crítica e innovadora.

## Materiales y métodos

Análisis y síntesis e inducción-deducción: los que resultaron de gran utilidad en el cumplimiento de todas las tareas de investigación, particularmente para la sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos con su dinámica, que permitirá construir el marco teórico referencial, así como, para la realización del estudio histórico tendencial y el estudio diagnóstico, que posibilitó la caracterización del estado actual del objeto de estudio y campo de acción.

Análisis Histórico-Lógico: que posibilitará caracterizar el objeto de estudio y el campo de acción de la investigación en su evolución histórica, así como, la identificación de las tendencias principales que marcan dicho desarrollo.

Los criterios de inclusión fueron artículos científicos publicados durante el periodo 2017-2023 en idiomas español e inglés. Las etapas propuestas son definir los objetivos de la revisión, realizar la búsqueda bibliográfica, organizar la información a través de la revisión de distintos trabajos académicos, considerando la importancia de las funciones sustantivas para el desempeño del docente consultando base de datos especializada en Latindex, Scielo, Dialnet y Google académico, sin número de artículos, de los cuales se seleccionaron aquellos que tenían como objetivo validar la importancia de la preparación en del perfil profesional acorde al perfil ocupacional en docencia.

El marco legal que norma el funcionamiento de las Universidades y Escuelas Politécnicas en Ecuador plantea de manera sostenida la planificación y ejecución de acciones articuladas entre las funciones sustantivas reconocidas como tales en el entorno de las IES; de acuerdo con lo estipulado en el Art. 117. LOES, inciso 3, las funciones sustantivas son: docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Tanto en los fines, como en las funciones declaradas como relativas a la gestión de los centros de educación superior se prevé que estos tienen como fin (Art.8, LOES) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o vinculación con la sociedad.

De la misma forma se establece como la primera de sus funciones (Art. 13, literal a) LOES) garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia.

La sociedad requiere de la formación de profesionales para la vida laboral, económica y social de Ecuador, con capacidades y habilidades para interpretar adecuadamente la

información y valorar los resultados de las problemáticas existentes, a partir de una red lógica y organizada de conocimientos que les permitan operar de manera rápida y consciente con ellos, en correspondencia con los avances de la ciencia y la técnica para lograr su aplicación a diversas situaciones y ejercer con calidad su profesión.

## Resultados y discusión

En este apartado de resultados se presentan los principales fundamentos investigativos de sistematización teórica, bibliográficas, bases conceptuales y enfoques, realizando una valoración crítica del autor desde los diferentes aportes de autores sobre las funciones sustantivas y su incidencia en los perfiles ocupacionales.

En los lineamientos de las nuevas políticas del Consejo de Educación Superior (CES) se expresa la necesidad de lograr con calidad y rigor académico el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como el fortalecimiento de la labor del profesor frente al estudiante. El docente debe actuar como gestor de cambios para la implementación eficaz y eficiente de la matriz productiva del país, por lo que juega un rol significativo en la preparación técnica y profesional de los estudiantes.

### Funciones sustantivas

El proceso de globalización que vive el mundo de manera acelerada desde mediados del siglo XX es irreversible. En este escenario, la educación es un arma imprescindible para lograr cambios relevantes que permitan la adaptación al contexto. A partir de la consideración de la educación como un derecho humano fundamental y una fuerza para el desarrollo sostenible y la paz para la humanidad, la UNESCO sostiene que es imposible alcanzar la Agenda 2030 sin contar con la dotación de conocimientos, competencias y valores a todas las personas como mecanismo para la construcción de sus vidas, desempeñarse con dignidad y aportar a la construcción de la sociedad.

### Docencia

Uno de los temas dentro del amplio espectro de la educación superior se relaciona con la necesidad de contar con metodologías que promuevan el aprendizaje integral, como vía para disponer de profesionales capacitados. Esta preocupación ocurre en el contexto de un cambio del paradigma educativo que enfatiza el proceso de construcción de conocimientos con participación del estudiante (Gutiérrez, 2019) y que busca dotarlo de un mayor protagonismo (Barberà et al., 2018) y que a su vez demanda del docente universitario nuevas formulaciones didácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este punto cobra relevancia la cuestión en torno a la praxis docente y su relación con las demandas del nuevo paradigma. Por tanto, cabe preguntarse si la praxis desarrollada por el docente universitario en la actualidad responde al mandato sugerido por dicho cambio. Resulta oportuno dejar claro algunos aspectos que entorpecen la comprensión de la praxis, y también sus potencialidades como herramienta



epistemológica, en tanto a través de ella se desarrollan procesos de producción de conocimiento.

Estos desafíos se incrementan cuando se reconoce la subsistencia de un sistema educativo caracterizado por centrarse en el docente, donde en la mayoría de casos se transmiten conocimientos y donde los profesores se limitan a reproducir procesos de aprendizajes en los que ellos se formaron, a veces durante su infancia (Oliveira 2020).

Para (López y Ones, 2022), los docentes tienen conocimientos diferentes, denominados como:

(...) conocimiento disciplinar, que corresponde a los diversos campos del conocimiento, que se ofrecen en las universidades; conocimiento curricular, que los profesores deben aplicar a los programas, objetivos, contenidos y métodos escolares; los conocimientos profesionales, transmitidos en la formación del profesorado, incluida la práctica docente, que es objeto de conocimientos en las ciencias de la educación y la pedagogía; el conocimiento experiencial, referido al trabajo docente en el entorno, es decir, construido en la práctica del docente; y el conocimiento pedagógico del docente, que es el que concierne a la forma de enseñar los diferentes contenidos. (p. 38).

La transposición didáctica constituye un enfoque que puede favorecer una mejor comprensión y desarrollo del rol del docente universitario, en tanto la actividad docente es praxis y la esencia de la actividad (práctica) del profesor, es la enseñanza aprendizaje.

Entre estos requerimientos urgentes del presente se encuentra la previsión respecto de la relación que se debe establecer entre la formación que se brinda en la universidad y la preparación para el trabajo, la que debe facilitar la conversión de los conocimientos adquiridos en saberes y actitudes asociados a calificaciones académicas y profesionales.

En este sentido, (Chacón, 2018) en su estudio sobre las estrategias de enseñanza reflexiva en la formación inicial docente, planteó como objetivo diseñar, ejecutar y evaluar un programa dirigido a suscitar la reflexión sobre la enseñanza en futuros docentes. Su metodología se centra en un estudio de caso bajo la modalidad de la Investigación-Acción, para lo cual, utilizó la observación, la entrevista y los diarios como técnicas e instrumentos de recolección de información. Por ende, toda la información recogida durante el proceso influyó en la mejora de la formación de los futuros docentes y su contribución social y profesional. De este modo, el estudio acerca de las estrategias de enseñanza contribuye de manera significativa al presente proyecto de investigación.

De la misma manera, (Izarra, 2019) en su estudio la responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión tiene como objetivo analizar la integración del comportamiento ético en la identidad profesional docente. Por ello, este trabajo de investigación es de carácter descriptivo, donde se aplicó un cuestionario para analizar las respuestas aportadas por 88 docentes (estudiantes de posgrado de tres universidades de Venezuela) se utilizó como técnica el análisis de contenido a partir del cual, se obtuvo como resultado la necesidad de implementar programas de desarrollo profesional docente y la búsqueda de condiciones de ejercicio que respeten y promuevan



la autonomía del cuerpo docente como una forma de buscar el bienestar en su trabajo cotidiano y al mismo tiempo asegurar la calidad de la labor desempeñada.

La docencia es un proceso creativo a través del cual los sujetos que enseñan y los que aprenden interactúan con el objetivo de aprender nuevos conocimientos. Es así que, el docente es el guía u orientador central en el aula de clase, siendo un factor de gran importancia en la formación académica y personal del estudiante, donde podrá desarrollar habilidades que le permitan un crecimiento personal y profesional dejando a un lado la monotonía de seguir lineamientos tradicionales y así mantenerse en constante actualización.

### **Investigación**

Las universidades han estado asociadas al sentido universal de la enseñanza superior (Educación Superior), en la que se agrupan diferentes ciencias y disciplinas dando validez a los conocimientos obtenidos; sus acciones han estado relacionadas con el hombre, la ciencia y la sociedad, razón por la cual, al hacer referencia a la universidad, se hace alusión a una institución social como centro del saber, transmisión de conocimientos y formación cultural fundamentada en sus propias normas, valores, organización y estructura que responden al contexto socioeconómico, político y social donde realizan su actividad (Pastrano *et al.*, 2022).

Por tanto, esta investigación se enfoca en una revisión bibliográfica para la dinámica del proceso de articulación de las funciones sustantivas: docencia, investigación y vinculación con la sociedad en el entorno sustentada en un modelo didáctico de dinámica, que contribuya a la solución de problemas profesionales de los estudiantes.

La investigación es un proceso organizado y objetivo, cuyo propósito es obtener, mediante observación y experimentación, nuevos conocimientos que se necesitan para ampliar los diversos campos de la ciencia y la tecnología, con el fin de obtener resultados claros y preciso; está muy ligada a los seres humanos y posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada (Hidalgo y Pérez, 2018). La investigación tiene como base el método científico, que es sistemático e incluye las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

Por su parte, (Torres, 2023) afirma que:

"la capacidad académica y formativa de la universidad está en función de su capacidad científica, es decir, en función de su capacidad de construir nuevos conocimientos. Desde esta perspectiva la universidad desarrolla ambos criterios, tanto la investigación básica científica como tal o la investigación aplicada o tecnológica que son productores de conocimiento y la investigación formativa asociada a la estrategia de enseñanza aprendizaje" (p. 24).

Según (Guerra, 2018), existen dos elementos que se deben tener en cuenta en las universidades para desarrollar su función de investigación. Por un lado, la formación para

la investigación; y por el otro, la investigación formativa. Por otra parte, menciona el alcance de la investigación formativa de la mano de la formación para la investigación como una herramienta no solo de aprehensión de conocimiento, sino también como el conjunto de prácticas que le permiten al estudiante desarrollar y generar una competencia investigativa.

De esta manera, las universidades formarán investigadores que el país requiere para desarrollar nuevo conocimiento y no solo ser simples consumidores de información. Se trata de que los estudiantes no solo aprendan, comprendan y apliquen un método, sino que también aprendan a investigar, investigando, para evitar que el método, en nuestro caso, de investigación, sea tomado solo como un contenido curricular (Hernández *et al.*, 2018).

El concepto de investigación formativa ha sido abordado por distintos autores, quienes han coincidido en algunos aspectos de su definición.

Para (López, 2018) menciona:

La investigación formativa se encuadra dentro de la corriente pedagógica del constructivismo, a partir del cual estimula el aprendizaje, fomenta la reflexión frente al proceso y la cultura investigativa, entendida como la generación de un espacio adecuado para la enseñanza y la práctica investigativa, así como las normas, valores y actitudes asociadas a esta (p. 677).

Otros autores como (Espinoza *et al.*, 2016) hablan de la investigación formativa como una manera de formar en investigación a través de la participación de estudiantes en proyectos que logren familiarizarlos con el método científico. Se piensa que el estudiante debe ser el protagonista de su proceso de formación, y que los planes de estudio deben contener además de las competencias específicas del programa académico, competencias que apunten al fortalecimiento de su capacidad investigativa.

También, la investigación formativa se refiere a un conjunto de estrategias de aprendizaje de indagación, exploración de la realidad y construcción del conocimiento; se centra en la acción o en la práctica que busca no solo un abordaje real de la investigación, sino que se realiza bajo estrictos estándares científicos, lo que sugiere la participación de los estudiantes en grupos de investigación ya consolidados. Lo más importante que hay que entender sobre la realización de una investigación formativa en el contexto educativo es que no es unidireccional, sino que proporciona habilidades muy importantes en el desarrollo cognoscitivo de los estudiantes, como el uso de un lenguaje adecuado para promover la comunicación, el pensamiento crítico y la estimación de juicios sobre procesos, decisiones y actitudes (Restrepo, 2022).

En la revisión de (Rojas y Aguirre 2018) se presentan los debates sobre aspectos de la investigación formativa (procesos curriculares y estrategias de formación investigativa, ejecutantes del proceso, condiciones institucionales en lo macro y lo micro), lo cual aporta a la comprensión del campo y formula cuestionamientos para continuar en esta tarea. Además, da cuenta de conceptos esenciales asociados con la investigación formativa, los cuales giran en torno a: competencias investigativas (se enlazan en el eje

del conocer-hacer, entendido como idoneidad, conducta organizada, actuación, interacción, saber hacer y saber ser), las habilidades, las actitudes investigativas y las capacidades investigativas.

### **Vinculación con la sociedad**

Las universidades, como entidades dinámicas, a lo largo de la historia presentan diversas transformaciones, inducidas por la necesidad de adaptarse a las exigencias del entorno, manifestadas frecuentemente como nuevas necesidades sociales (Altbach, 2018). Así, a las misiones ya aceptadas en una tradición de más de un siglo –formación e investigación–, se añadió una “tercera misión”, consistente en la contribución al desarrollo económico y social de su entorno (Rodríguez y Zamora, 2020).

Ahora bien, esta “tercera misión” no sólo incluye el apoyo a empresas y a organizaciones de tipo económico, sino también el compromiso de mejora de las condiciones sociales del entorno. Mientras que las actividades dirigidas a la solución de problemas en las empresas transmiten y aplican conocimiento generado, las acciones dirigidas a la comunidad social de su ámbito más cercano recalcan la postura “cívica comprometida” de la universidad, ratificando su compromiso social (Sánchez y Pérez, 2018).

En Ecuador, la colaboración universidad-empresa-administración-sociedad se canaliza preferentemente a través de las vinculaciones. Estudios como el de (Macías *et al.*, 2018) o el de (Rueda *et al.*, 2020) analizan dichos proyectos y muestran el compromiso de las universidades ecuatorianas al respecto, resaltando la necesidad de establecer un diagnóstico claro de las necesidades que se desea cubrir, así como del proceso a seguir en la realización de los proyectos, y la inexistencia de un modelo para su evaluación integral.

Por ello, uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las universidades respecto de este tipo de actividades es la necesidad de evaluar con precisión su desarrollo y los impactos logrados en contribución a la comunidad. Dicha evaluación es de interés para identificar la eficacia de su ejecución en el desarrollo productivo, la contribución al bienestar social, la relación entre conocimientos transmitidos y nuevos conocimientos generados, o la repercusión sobre el medio ambiente. La Vinculación con la Sociedad es una de las funciones que toda Institución de educación superior en Ecuador debe incorporar como pilar fundamental para alcanzar la calidad (Castro, 2017).

En el Ecuador, la denominación ha transitado desde extensión universitaria, vinculación con la colectividad hasta Vinculación con la Sociedad, a partir de la Ley de Educación Superior (LOES), del 2010. Se precisa que, para esta investigación, Vinculación con la Sociedad como concepto es acogido tal como lo establece el Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (2020) en el Art. 50:

La vinculación con la sociedad hace referencia a la planificación, ejecución y difusión de actividades que garantizan la participación efectiva en la sociedad y la responsabilidad social de las instituciones del Sistema de Educación Superior con el fin

de contribuir a la satisfacción de necesidades y la solución de problemáticas del entorno, desde el ámbito académico e investigativo. (p. 25)

Al entenderse a la vinculación con la sociedad como un elemento sustancial del quehacer universitario, sus enfoques y acciones no se alejan de la visión de desarrollo en la que se encuentra inmersa la institución de educación superior influenciada por el contexto político y social en que se desarrolla. Por ello es importante iniciar con el diálogo diacrónico sobre los modelos organizacionales que las institucionales de la educación superior han asumido para el logro de sus objetivos.

Se comprende también que todo modelo de gestión de las IES, apunta hacia un mejoramiento continuo, y este proceso no es estático ni improvisado, sino que es fundamentalmente estratégico e integral. Es decir, los aspectos inherentes a la docencia, Vinculación con la sociedad, investigación, desarrollo administrativo institucional deberán articularse para favorecer en forma sistémica la consecución de la visión y misión.

### **Las condiciones institucionales**

Cada vez la sociedad exige a las universidades la formación de profesionales que puedan enfrentarse y dar solución a diferentes problemáticas que contribuyan a su desarrollo y bienestar. Esa responsabilidad recae directamente en los docentes, los cuales deben ser especialistas en pedagogía y en los contenidos de sus áreas. (Vallejo, 2020) que también es importante tener conocimiento en investigación y altos niveles de desarrollo interpersonal, para que los estudiantes puedan adquirir las habilidades del siglo XXI y puedan desempeñarse y ser competentes en todos sus accionares.

Ante estas exigencias, los docentes deben asumir nuevos roles que les permitan cumplir con las necesidades de aprendizaje de una sociedad globalizada que cambia constantemente. (Vallejo, 2020) menciona que los docentes deben direccionar sus esfuerzos para que los estudiantes sean excelentes profesionales, protagonistas del cambio social, productivo, económico, cultural y político, que aporten con sus conocimientos y experiencia en la producción y en servicios para el bienestar humano.

Se parte de reconocer que, la calidad en la educación superior se logra desde el interior de las instituciones, gestionando sus procesos y con un enfoque a la satisfacción de las crecientes necesidades de los estudiantes y otros beneficiarios, sobre la base de la excelencia académica, la equidad y la pertinencia social de los programas. Además, el reconocimiento externo de la calidad de una IES se alcanza por la certificación de sus sistemas de gestión de la calidad o mediante la acreditación otorgada por el ente nacional encargado de asegurar la calidad de la educación superior.

Además, en el 2018 fue aprobada por la ISO una nueva norma ISO 21001 (ISO, 2018) que, por primera vez, establece requisitos específicos de los sistemas de gestión para las organizaciones educativas (SGOE). Estos requisitos han sido establecidos mediante el consenso de los organismos nacionales de normalización y otras partes interesadas, y buscan contribuir a “una educación de calidad y la promoción de una

formación para la construcción de sociedades más humanas, equitativas y sostenibles” (Icontec, 2021).

En 2018 el SUPRA fue sustituido por el Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), como único sistema autorizado para acreditar los programas e instituciones de la educación superior, integrado por los cinco Subsistemas ya mencionados (MEN, 2021). El SEAES es un sistema integral para el aseguramiento y la mejora continua de la calidad en las IES, que se sustenta en la autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación. En todos los casos la evaluación externa se realiza a los programas o IES que poseen la condición de autorizados, otorgada por las instancias correspondientes en el país.

La capacidad de ejercer profesionalmente en un oficio que se adapte a nuestros conocimientos y nuestro perfil ocupacional resulta ser más baja de lo pensado, teniendo en cuenta que la oferta laboral resulta ser diferente a la demanda; por ende, resulta primordial entender y analizar dicha brecha.

### **Perfiles ocupacionales**

#### **Perfil ocupacional**

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. De acuerdo a (Barriga, 2021) “el perfil profesional lo constituye conocimientos, habilidades y actitudes y este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades?” (p22). En otras palabras, los egresados deben cumplir con las exigencias de los departamentos de producción en su especialización particular.

Las capacidades profesionales expresan los conocimientos, habilidades y actitudes más características de la profesión, señalando especialmente los que no son directamente observables en la ejecución del trabajo, así como los que tiene que ver con la respuesta a las contingencias, la organización del trabajo, la cooperación, la comunicación y la autonomía.

Se analiza el perfil profesional y ocupacional que presentan las instituciones y la demanda en el mercado que se ve reflejada en las ofertas laborales por las distintas entidades, al igual que el proceso de prácticas que se desarrollan durante la educación, formación de los nuevos profesionales. (Valencia y Vargas, 2022) mencionan la importancia de una práctica pedagógica como estrategia para el desarrollo de competencias profesionales en el área específica. De acuerdo a esto, es que el proceso de práctica durante las acciones educativas, formativas juega un papel relevante en la manera como el profesional afrontará su parte laboral.

La educación es uno de los aspectos básicos de toda sociedad que se debe fortalecer para impulsar el desarrollo económico del país, siendo necesario promover desde las instituciones de educación superior estrategias como la actualización curricular, cursos de fortalecimiento en las áreas fundamentales que permitan enriquecer el perfil

ocupacional en formación y del egresado, además de brindarle oportunidades de inclusión en el mercado laboral en las zonas de influencia de la universidad y con las empresas de la región.

Después de saber que es un perfil ocupacional, debes tener en cuenta en el pensamiento adquirir nuevos objetivos y a la vez seguidamente aprenderás, luego de haber ingresado y formado parte de la organización o empresa como profesional ejerciendo en los diferentes cargos, áreas, como fianzas, administración, tus habilidades y destrezas que es importante dar a conocer. “Y teniendo en cuenta los diferentes perfiles que podrás ver más adelante y que se pueden ejercer con liderazgo y enseñanza hacia las personas que se encuentran en tu alrededor dentro de la organización para así dar a conocer tus conocimientos y más” (Pahí, 2022).

### **Puesto de trabajo**

La fuerza laboral de una organización es uno de los factores definitivos que indican el éxito o fracaso de esta, por ello todas las estrategias establecidas para alcanzar las metas y objetivos de una organización, dependen directamente del conjunto de acciones y decisiones tomadas por los colaboradores. Por esto, según (Iranzo, 2017) “la responsabilidad de las personas encargadas de la toma de decisiones determina en gran parte la eficiencia y efectividad del desarrollo y crecimiento de una organización” (p. 15).

Asimismo, con el objeto de que cada cargo realice las actividades que correspondan sin extralimitarse en los objetivos de los demás cargos y teniendo claridad que la evaluación de desempeño no es realizada de manera periódica a los colaboradores de la organización, lo que resulta en ausencia de control y organización. Para (Alcalá *et al.*, 2018) en este tipo de problemáticas se requiere no solo generar una propuesta que asigne de forma adecuada las labores del personal, sino ya desde el aspecto organizacional mejorar los procesos y diálogo de conocimientos nuevos que deben adquirirse en los colaboradores para capacitarse de forma constante, desde su saber y experiencias. Buscando así, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y los tiempos requeridos para ellos.

Por otro lado, (Páez *et al.*, 2018) en su propuesta de mejora en la asignación de las actividades operativas en la empresa tecniredes soluciones S.A.S. donde para ello, se evaluaron los procesos de planeación, organización, dirección y control, y de esa evaluación se empezará a proponer acciones de mejora para el mencionado caso, donde además se pretende favorecer la formación académica y crecimiento profesional de los autores, que se convierta en una herramienta de progreso para la empresa que colaboró en el desarrollo del mismo, para que intente implementar un cambio en la manera en que ejecutan sus actividades y se sirvan de los beneficios que se generan a partir de una buena organización e implementación de un plan de mejora, logrando como resultados una mejora en la programación y atención de un 50 % a un 60%, semanalmente por cada técnico además se permitió identificar los factores que le generan a la empresa un costo al adoptar esta metodología, o proyecto de investigación, en su proceso productivo, esto con el fin de contribuir en la de toma de decisiones de la organización.





Es acertado señalar que según (Chiavenato, 2015), “los recursos humanos son considerados parte de una empresa y desempeñan funciones dentro de la empresa que están diseñadas para desarrollar adecuadamente los objetivos organizacionales” (p. 18). La población activa existe principalmente en las organizaciones porque desde una perspectiva de globalización en el sector empresarial, a medida que las empresas crecen necesitan más empleados, y desde una perspectiva social, en cualquiera de estas organizaciones tener un trabajo ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas que forman parte de su entorno porque no puede estar sin recursos financieros, recursos materiales o sin recursos humanos, porque por más industrializada que esté, siempre tiene que recurrir a personas para realizar lo que las máquinas no pueden realizar, determinadas operaciones.

Según (Acuña y González, 2017) un puesto de trabajo es una descripción de todas las actividades contenidas en un todo unificado que realiza una persona, por lo tanto, para llevar a cabo estas acciones, el ocupante del puesto debe tener una posición clara en el organigrama. La posición de un trabajo en el organigrama define su jerarquía, subordinado (a quien), subordinado (que ejerce autoridad), departamento en el que se encuentra. Horizontalmente, cada puesto se alinea con otros puestos establecidos al mismo nivel y toma la designación equivalente.

Y de igual manera, verticalmente, cada puesto está contenido dentro de un determinado departamento o área de la organización dentro del alcance, de esta forma se configura el organigrama de los cargos y teniendo en cuenta estos métodos anteriores, se tiene claro que los cargos no se asignan al azar, sino dentro de una cierta racionalidad en un intento específico, diseñado, planificado, delineado y construido de mejorar la eficiencia general de la empresa caso de estudio (Acuña y González, 2017).

### **Concepto de competencia**

(Díaz et. al., 2020) expresa que:

“[...] las definiciones recientes de competencias no distan mucho de los nuevos conceptos y de las nuevas experiencias de trabajo, vida y educación que hoy se expresan complementariamente bajo la forma de educación para la vida, educación para el trabajo, educación para el hacer”.

Es una filosofía de vida que se va construyendo con el tiempo, los conocimientos, las experiencias y las vivencias, las cuales se articulan en los nuevos aprendizajes. La educación para el trabajo está muy bien desarrollada. En particular, la formación especializada con base en la misión, visión, metas y valores de la institución, organización o empresa que requiera las competencias; para obtener ciertos beneficios y acciones específicas en los resultados esperados en situaciones rutinarias, nuevas o inesperadas.

De acuerdo con (Guardián et al., 2020), el perfil involucra “[...] un conjunto de funciones, actividades y tareas que un profesional debe ser capaz de desempeñar, en un contexto social e histórico determinado, y de acuerdo con los principios éticos que orientan la profesión”. Esta definición reconoce la importancia de la situación. Es decir,



los valores y demandas de la sociedad en un momento determinado, y el papel que juegan la política, la economía y la cultura en el desarrollo de las unidades de información.

(Ccahuana, 2022) menciona que: “El concepto de competencia tiene muchas interpretaciones previamente no cuantificables, como tales, las competencias se consideran multidimensionales y están estrechamente vinculadas al desempeño en el mundo laboral que cambia rápidamente y exige el desarrollo de habilidades individuales y colectivas”. La competencia es un concepto que permite a las personas identificar las formas más rápidas de adaptarse a muchos cambios en el conocimiento, la tecnología y la tecnología en una sociedad de economías y culturas igualmente cambiantes.

Las competencias ahora representan conceptualizaciones y enfoques de la gestión de recursos humanos que permiten vínculos más fuertes entre la gestión, el trabajo y la educación. Se considera un enfoque basado en competencias como una herramienta que proporciona un enfoque de desarrollo de recursos humanos y un lenguaje común (Villavicencio y Martínez, 2017). El avance científico-técnico, los nuevos paradigmas de organización del trabajo y la internacionalización de las economías, entre otros factores, constituyen también retos a la formación universitaria, a fin de lograr los graduados necesarios que actuarán en una sociedad donde el conocimiento se convierte en un recurso fundamental del desarrollo económico de nuestros países.

El término de competencias se utiliza frecuentemente para referirse a las nuevas cualidades que debe incorporar el proceso de aprendizaje, nace prácticamente aplicado a la lingüística y se desarrolla en otros campos del saber: “La competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo” (Torrado, 2020).

De acuerdo a (Arévalo et al., 2022) Se indica a la competencia “como suficiencia o mínimos claves para el buen hacer competente y competitivo, acotándose las realizaciones, resultados, experiencias y logros que un titular debe superar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad”. De lo anterior se deriva, la primera síntesis en la que afirma que la competencia concierne a las funciones, tareas y roles de un profesional –incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo –suficiencia- que son resultados y objeto de un proceso de capacitación y calificación.

### **Competencia laboral**

Las competencias son actitudes, valores, conocimientos, capacidad cognoscitiva o de conducta que están asociadas al desempeño excelente de un determinado puesto de trabajo, existen diversos tipos de competencias para lograr el éxito en el trabajo, las competencias son las características de la personalidad (liderazgo, iniciativa, colaboración, trabajo en equipo, etc.) que se dan a conocer en comportamientos dando como resultado un desempeño exitoso en el puesto de trabajo.

(Palmar y Valero, 2019) refieren que las competencias laborales son cualidades de las personas para poder desempeñarse productivamente en un puesto de trabajo, este no solo

depende del aprendizaje básico, sino también de la experiencia en situaciones determinadas de trabajo, (Rivas *et al.*, 2019) menciona que existen competencias actitudinales y cognitivas, en ese sentido, las competencias dentro del entorno laboral en el sector turismo deben ser: Hablar varios idiomas, utiliza el marketing, tiene empatía, trabajo en equipo, integridad y ética. Las habilidades laborales son las cualidades que una persona necesita para trabajar productivamente en un campo en particular. Las habilidades que tienen las personas al trabajar en un campo en particular se traducen en conocimientos técnicos inteligentes que sustentan sus reacciones ante nuevas situaciones, valores humanos practicados y desempeño.

Los empresarios necesitan abordar desde una perspectiva motivacional el cumplimiento de las metas en el desarrollo productivo, porque éstas están mediadas por el componente subjetivo, es decir, lo interno del trabajador. Lo anterior implica las necesidades, los valores, los rasgos de personalidad, la persistencia, la capacidad de resiliencia, el afrontamiento, la toma de decisiones y las creencias que tienen las personas para enfocar sus capacidades hacia el logro (Ferreto *et al.*, 2019). Del mismo modo, en función de este capital intelectual, a nivel laboral en los puestos de trabajo, se deben proporcionar los mecanismos, instrumentos y herramientas necesarias para incrementar la capacidad de las personas, y sistematizar el conocimiento desarrollado que facilite el nivel de eficiencia operativa y administrativa en la organización.

En este sentido, para mantener los factores clave de éxito del negocio, integrando la estrategia de gestión del conocimiento, se requiere realizar inversiones para incrementar y fortalecer la capacidad directiva, competitiva, financiera, tecnológica y de talento humano (Serna, 2019). En este sentido, es evidente que la competitividad de las empresas, requiere de la integración de tres factores clave, como son, las personas, los procesos y la tecnología; siendo el desarrollo de competencias, una de las estrategias principales, para potenciar de manera eficiente esa capacidad humana y técnica del personal.

Desde esta perspectiva, algunas empresas realizan estudios sobre la capacidad de rendimiento del personal, con base en el diagnóstico de funcionamiento en la actividad operativa de las áreas de talento humano. Tal es el caso de una empresa mexicana, que se dedica a evaluar y evidenciar el cumplimiento de las normas oficiales en este país para garantizar la seguridad de los consumidores al ingreso de ese país. Esta empresa tiene más de 20 años de funcionamiento y la constituyen otras organizaciones, entre éstas HP, ASER, IBM de México, Motorola Solutions; y aplica en el sector de las telecomunicaciones (Farfán *et al.*, 2020).

Análisis de descripción de puestos, procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación. indicó que la empresa no cuenta con un diccionario de competencias. Esto dificulta y confunde a los empleados acerca de las acciones específicas de la aplicación en el trabajo. Esto hace que sea difícil identificar qué definiciones y niveles de competencia aplicar también carece de una descripción de la

función del perfil del puesto, un procedimiento para evaluar la competencia de selección de talentos.

### **Persona competente**

Como podemos apreciar, el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes.

Como lo menciona (Barrios, 2018):

“Una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados. La persona que es competente puede proporcionar evidencia, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva” (p. 521).

Sobre las competencias profesionales existe una variada literatura que abarca diferentes criterios. En algunos de ellos se realiza un pormenorizado análisis del término que agrupa y estudia claramente la esencia de la conceptualización de estas competencias y ofrece algunos significados que consideramos con mucho interés.

## **Conclusiones**

El propósito principal de este estudio consistió en realizar un análisis que permitió revisar la literatura relacionado a las funciones sustantivas en la formación inicial para la adaptación pedagógica del profesorado en el IAN, revisando los presupuestos teóricos y críticos que permitan innovar su praxis en sus funciones. Esta mejora permite incrementar las posibilidades de revisar la formación inicial de los maestros en mencionado instituto que se están llevando a cabo en distintos países.

Este análisis examinó la normatividad referida en la formación del profesorado, las iniciativas a conformar una habilidad integral de desarrollo profesional de los maestros y las propuestas curriculares para mejorar la formación docente inicial. A partir de este análisis, fue viable identificar un conjunto de tendencias referidas a la formación inicial de los docentes, pero también diversos aspectos innovadores que se están efectuando en otros países para elevar la calidad de la formación docente.

El profesional competente debe manifestar atributos que lo poseen como conocedor no solo de contenidos, sino del manejo del desempeño laboral, afrontando retos y alcanzando la solución más acorde. Con todo esto afirmamos que conocimientos adquiridos en la preparación de pregrado son solo información, la verdadera preparación se dará en el accionar cotidiano, la generación y recreación de problemas que forjarán al profesional (Nova, 2011, p. 78)

No obstante, las discrepancias que logren observarse en distintos sistemas educativos nacionales producto de las especificidades sociales, culturales, históricas, políticas, económicas, demográficas, etc., es posible dar la razón una serie de elementos respectivamente comunes en este propósito.

### Referencias bibliográficas

- Acuña, G. y Gonzalez, I. (2017). Diseño de puestos de trabajo en la empresa “Soluciones Agropecuarias La Granja S.A.S” . *Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia. Facultad Seccional Chiquinquirá. Administración De Empresas. Chiquinquirá.*
- Alcalá, M., Gómez, D. y Santana, N. (2018). Técnicas para la elaboración de perfiles de puestos de trabajo basados en competencias para orientar el direccionamiento del recurso humano. *Universidad EAN. Programa De Administración De Empresas A Distancia. Bogotá, D.C.*
- Altbach, P. (2018). The complex roles of universities in the period of globalization. . *En Global University Network for Innovation: Higher Education.*
- Arévalo Pablo, y Juanes Giraud, Blas Yoel. (2022). The formation of competences from the Latin American context. *Revista Universidad y Sociedad, , 14(1), 517-523.*
- Bajo, M. J. B., & Álvarez, R. F. (2022). El paisaje en la formación inicial de maestros: un estudio de caso con métodos mixtos. *REIDICS. Revista de Investigación en Didáctica de las Ciencias Sociales(10), 96-121.*
- Barberà, E., Barujel, A. G. y Illera, J. L. R. (2018). Portafolios electrónicos y educación superior en España: . *Situación y tendencias. Revista de Educación, (50).*
- Barriga, D. (2021). Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. *México, D.F. Trillas.*
- Barrios, E. (2018). Gestión de las competencias. *CINTERFOR/OIT.*
- Beneitone, P. (2018). Internacionalización de la educación superior: ¿cambio de paradigma o maquillaje conceptual? (pp. 29-38). En G. Tangelson (Comp.), Desde el sur: miradas sobre la internacionalización. Ediciones de la UNLa.
- Collazo, Z. S. L., & Ruda, N. G. (2021). Orientación educativa para el uso de las TIC en la formación pedagógica de ingenieros. *Revista Cognosis, 6(4), 173-188.*
- Castro, A. (2017). El vínculo universidad-sociedad en el contexto actual del Ecuador. . *Revista Universidad y Sociedad, 9(1), , 165-172.*
- Chacón, M. (2018). Las estategias de enseñanza reflexiva en la formación inicial del docente. . *Educere, 12(41), , 277-288.*
- Chiavenato. (2015). Gestión el talento humano. *Mcgraw-Hill / Interamericana De México.*
- Díaz et. al. (2020). “Nociología de las competencias. Referentes básicos de la noción de competencia”. . *Educación Superior: Horizontes y Valoraciones, Santiago de Cali, Colombia: icfes - Universidad de San Buenaventura, , 45-70.*



- Domínguez-Menéndez, J. J. (2020). La internacionalización de la educación superior: importancia de la participación de los docentes en redes. *Universidad y Sociedad*, 12 (S1), 461-470.
- Espinoza E., Rivera A. y Tinoco N. (2016). Formación de competencias investigativas en los estudiantes universitarios. *Revista Atenas*, , 18-31.
- Farfán, N., Rivera, G., & Ángeles, L. C. (2020). Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal. Caso de una organización mexicana. *Actualidad Contable FACES*, 23(41),, 30-62.
- Ferreto, E., Lafuente, E., y Leiva, J. C. (2019). Capital humano y factores sociológicos como determinantes del emprendimiento. *Tec Empresarial*, 12(3), , 43-49.
- García, M. C. E. (2021). Capítulo vii integración de las funciones sustantivas docencia-investigación-vinculación con la sociedad en la. *Formación del docente de educación superior y el compromiso social*, 159.
- Guardián et al. (2020). Planificación y evaluación curricular. . *San José, C. R.: [s.e.]*,.
- Guerra R. (2018). ¿Formación para la investigación o investigación formativa? La investigación y la formación como pilar común de desarrollo. *Revista Boletín Redipe*, 6(1),, 84-89.
- Gutiérrez, J. (2019). Cuasiexperimento científico y validación empírica de un modelo de gestión. *Res Non Verba*, 6(2), , 41-56.
- Hernández J., Bernal O., Gómez A. y Pérez (2018). Seminario de investigación: Un espacio para la investigación formativa. En investigación formativa y estricta experiencias significativas. *Ediciones Uninúñez*. , 133-158.
- Hidalgo S. y Pérez C. (2018). La investigación formativa y su relación con la empresa y el estado como parte del proceso educativo. *Zona proxima*, (23), 145-158.
- Iranzo, M. (2017). Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones. *Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI. Madrid*.
- ISO (2018). ISO 21001:2018 Organizaciones educativas. Sistemas de gestión para organizaciones educativas. Requisitos con orientación para su uso. *Organización Internacional de Normalización*.
- Izarra. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1).
- López Y. (2018). El semillero de investigación. Una alternativa innovadora en el sistema educativo colombiano. . *Revista Universitaria Ruta*, 31-47.
- Molina N., Lavandero J., & Rabell, L. (2018). El modelo educativo como fundamento del accionar universitario.: Experiencia de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 151-164.
- Macías, A., Vélez, T. G. J. y Loor, M. E. V. (2018). La Participación de la Comunidad Universitaria y su Vinculación con la Sociedad. . *Revista Científica Hallazgos* 21, 2(3).
- MEN (2021). Decreto 1330 de 2019. Bogotá, Colombia. *Recuperado de* <https://bit.ly/3GNCEGX>.

- Páez, K., Villadiego, K., Rodelo, W. . (2018). propuesta de mejora en la asignación de las actividades operativas en la empresa tecniredes soluciones S.A.S. . *Universidad Del Sinú Escuela De Ingeniería Industrial Cartagena De Indias D.T. Y C. .*
- Pahí, B. (2022). Digital Soft Skills: Habilidades necesarias para una buena gestión y liderazgo en los puestos de trabajo. *Profit Editorial*.
- Palmar G., y Valero U., (2019). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del Estado Zulia. *Espacios publicos, 17(39)*, 159-188.
- Pastrano E., Yépez F., y Arévalo P. (2022). Dinámica del proceso de articulación de las funciones sustantivas con la sociedad en el entorno de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. . *Maestro y Sociedad, 19(1)*, , 357-36.
- Restrepo, B. (2022). Investigación formativa e investigación productiva de conocimiento en la universidad. . *Nómadas, 18*, , 195-202.
- Rivas, R., Cardoso, E., y Cortés, J. (2019). Propuesta de competencias profesionales en turismo desde el enfoque empleador. . *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo, 9(18)*.
- Rodríguez A. y Zamora R. (2020). ¿Qué pueden hacer las universidades para remediar la desigualdad socioeconómica *En A. M.Gil-Lafuente (coord.).Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*, 105-134.
- Rojas C., y Aguirre S. (2018). La formación investigativa en la educación superior en América Latina y el Caribe: una aproximación a su estado del arte. *Revista Eleuthera, 12*, 197-222.
- Rueda, I., Acosta, B. y Cueva, F. (2020). Las universidades y sus prácticas de vinculación con la sociedad. *Educação & Sociedade, 41*.
- Sánchez G. y Pérez (2018). La tercera misión de las universidades: innovación, emprendimiento y compromiso social. *Revista Universitaria Digital en Ciencias Sociales (RUDICS), 9(17)*.
- Serna (2019). Gerencia Estratégica (11 edición). *Panamericana Editorial Ltda. Bogotá: Colombia*.
- Torrado M. (2020). El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. *Universidad de Cali*.
- Torres D. (2023). Lineamientos para un modelo de ecosistema de innovación social universitario en la Pontificia Universidad Javeriana (*Doctoral dissertation, Universidad EAFIT*).
- Valencia J., y Vargas M. (2022). Desarrollo sostenible de competencias del docente universitario: tendencia actual para la calidad educativa. *Maestro y Sociedad, 19(1)*, 208-227.
- Vallejo A. (2020). 1 papel del docente universitario en la formación de estudiantes investigadores desde la etapa inicial. *Educación Médica Superior, 34(2)*, 1-20.



Villavicencio A. (2017). Desarrollo de un cuestionario de evaluación de la competencia de supervisión clínica en Medicina. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 8(22).

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

