

# Acompañamiento docente: una mirada investigativa en el contexto de educación superior

Ivaldo Torres Chávez Ph.D.  
Laura Patricia Villamizar Carrillo Ph.D.  
Diana Janeth Villamizar Carrillo Ph.D.  
Johana Vanessa Posada Valcárcel Ph.D. (c)  
Oscar Albeiro Villamizar Peña Ph.D. (c)

**Acompañamiento docente:**  
una mirada investigativa en el contexto  
de educación superior



# Acompañamiento docente: una mirada investigativa en el contexto de educación superior

Ivaldo Torres Chávez PhD.

Laura Patricia Villamizar Carrillo PhD.

Diana Janeth Villamizar Carrillo PhD.

Johana Vanessa Posada Valcárcel PhD. (c)

Oscar Albeiro Villamizar Peña PhD. (c)



*Acompañamiento docente: una mirada investigativa en el contexto de educación superior* / Ivaldo Torres Chávez, Laura Patricia Villamizar Carrillo, Diana Janeth Villamizar Carrillo, Johana Vanessa Posada Valcárcel y Oscar Albeiro Villamizar Peña -- Pamplona: Universidad de Pamplona. 2024.

190 p. ; 17 cm x 24 cm.

ISBN (digital): 978-628-7656-24-6

© **Universidad de Pamplona**

Sede Principal Pamplona, Km 1 Vía Bucaramanga-Ciudad Universitaria. Norte de Santander, Colombia.

[www.unipamplona.edu.co](http://www.unipamplona.edu.co)

Teléfono: 6075685303

***Acompañamiento docente: una mirada investigativa en el contexto de educación superior***

© Ivaldo Torres Chávez Ph.D.

© Laura Patricia Villamizar Carrillo Ph.D.

© Diana Janeth Villamizar Carrillo Ph.D.

© Johana Vanessa Posada Valcárcel Ph.D. (c)

© Oscar Albeiro Villamizar Peña Ph.D. (c)

ISBN (digital): 978-628-7656-24-6

Primera edición, mayo de 2024

Colección Educación

© Sello Editorial Unipamplona

**Rector:** Ivaldo Torres Chávez Ph.D

**Vicerrectora Académica:** Laura Patricia Villamizar Carrillo Ph.D

**Vicerrector de Investigaciones:** Aldo Pardo García Ph.D

**Jefe Sello Editorial Unipamplona:** Caterine Mojica Acevedo

**Corrección de estilo:** Andrea del Pilar Durán Jaimes

**Diseño y diagramación:** Laura Angelica Buitrago Quintero

Hecho el depósito que establece la ley. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio, sin permiso del editor.

## ***Agradecimientos***

*A la comunidad académica de la Universidad de Pamplona, por su constante disposición al aprendizaje y fortalecimiento de la cultura organizacional de excelencia.*

*A los docentes, quienes, en la entrega permanente, su sentido de pertenencia y visión de excelencia, hacen de la Universidad de Pamplona un lugar de ciencia y desarrollo humano.*

*A cada una de las personas que integran los equipos de trabajo interdisciplinar y han hecho posible día a día el Programa Desarrollo Humano Profesoral.*

*Al recurso humano de la Universidad de Pamplona, quienes, desde la visión y misión institucional y la prospectiva planteada por esta, facilita el acompañamiento docente, encaminado a la excelencia académica y a la consolidación institucional.*



## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesional, como aporte a los estándares de alta calidad liderados por la Rectoría y Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona. Deriva de una investigación de tipo cualitativa- descriptiva con técnicas propias de dicha metodología (cuestionario abierto, análisis visual y análisis documental) utilizando una triangulación población (docentes, decanos, directivos y administrativos). En este estudio investigativo se realiza una compilación de los procesos de formación y cualificación profesoral, lo cual aporta como insumo para la sistematización de los impactos, logros y avances en los procesos formativos, contando con todos los estándares éticos (consentimientos informados, validez y confiabilidad del instrumento.) Los resultados evidencian que tanto las temáticas, los expertos participantes y la modalidad en que se ha realizado los diferentes encuentros de formación y cualificación profesoral son consecuentes con el fortalecimiento de las competencias del profesor universitario. De manera general se estipula que existe actualmente una cultura de desarrollo profesoral impregnada en docentes, decanos y directivos la cual se ha venido acrecentado desde el año 2017, con una prospectiva de mejora.

**Palabras clave:** desarrollo profesoral, docentes, capacitaciones, acompañamiento, dinámicas de formación.

# TABLA *de* CONTENIDO

13	<b>Introducción</b>
17	<b>Planteamiento y descripción del problema</b>
19	<b>Formulación del problema</b>
20	<b>Justificación</b>
23	<b>Objetivo general</b>
23	Objetivos específicos
24	<b>Estado del arte</b>
26	Ámbito internacional
26	Ámbito nacional
31	<b>Marco teórico</b>
31	La docencia y el Desarrollo Humano Profesorado
35	Dinámicas de acompañamiento docente
41	<b>Metodología</b>
41	Tipo de investigación
41	Diseño de investigación
42	Población
42	Muestra

<u>43</u>	<b>Técnicas de recolección de información</b>
<u>43</u>	Cuestionario abierto
<u>44</u>	Análisis visual
<u>44</u>	Análisis documental
<u>45</u>	<b>Categorías de análisis</b>
<u>46</u>	<b>Validez y confiabilidad y aspectos éticos</b>
<u>46</u>	<b>Triangulación</b>
<u>47</u>	<b>Análisis de resultados</b>
<u>47</u>	Análisis de resultados del cuestionario abierto
<u>77</u>	Análisis visual
<u>122</u>	Análisis documental
<u>139</u>	Análisis general por categoría
<u>154</u>	<b>Discusión</b>
<u>167</u>	<b>Conclusiones</b>
<u>173</u>	<b>Recomendaciones</b>
<u>175</u>	<b>Bibliografía</b>
<u>181</u>	<b>Anexos</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1. Datos visuales de la categoría uno: pertinencia .....	81
Tabla 2. Datos visuales de la categoría uno: labor docente .....	84
Tabla 3. Datos visuales de la categoría uno: desarrollo personal .....	88
Tabla 4. Datos visuales de la categoría dos: participación .....	91
Tabla 5. Datos visuales de la categoría dos: modalidad .....	94
Tabla 6. Datos visuales de la categoría dos: conveniencia .....	96
Tabla 7. Datos visuales de la categoría tres: idoneidad .....	98
Tabla 8. Datos visuales de la categoría tres: accesibilidad .....	100
Tabla 9. Datos visuales de la categoría cuatro: cualidades del facilitador .....	103
Tabla 10. Datos visuales de la categoría cuatro: experticia .....	106
Tabla 11. Datos visuales de la categoría cuatro: capacitadores externos .....	108
Tabla 12. Datos visuales de la categoría cinco: impactos .....	112
Tabla 13. Datos visuales de la categoría cinco: resultados .....	114
Tabla 14. Datos visuales de la categoría seis: logros y contribuciones .....	117
Tabla 15. Datos visuales de la categoría seis: competencias del docente .....	119



## Introducción

El presente trabajo se realiza de acuerdo a las diferentes estrategias académicas de actualización y formación de los profesores de la Universidad de Pamplona que se han realizado desde el 2017 hasta la fecha en los periodos intersemestrales y semestrales. El estudio investigativo, parte con el interés de analizar las dinámicas de acompañamiento a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesional, mediante un estudio de corte cualitativo, sistematizando los procesos de formación y cualificación profesoral, como aporte a los estándares de alta calidad liderados por la Rectoría y Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona.

El proyecto de investigación cuenta con una aproximación teórica. Con relación al fenómeno de estudio, se estipularon dos capítulos: Docencia en Educación Superior y Cualificación Profesoral. Lo anterior permitió a los investigadores tener una visión clara sobre el problema a investigar y, por ende, tener un sustento epistemológico para el desarrollo investigativo.

Como consecuencia al rigor y complejidad de la metodología cualitativa, para el desarrollo de la presente investigación se plantearon diferentes categorías de análisis tales como: “Temas de capacitación”, con la cual se pretendió comprender la percepción frente a las temáticas en las que evolutivamente se ha capacitado a los profesores de la universidad y la importancia de estas como estrategia para la actualización, cualificación profesoral y el fortalecimiento de las competencias en el profesor universitario. De igual manera, se planteó la categoría de análisis “Modalidad de capacitación”; esta hace alusión a los modos o formas en las que el Programa Desarrollo Humano Profesional de la Vicerrectoría Académica lleva a cabo los espacios académicos para la actualización y capacitación de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra (Presencial, virtual e híbrida).

Así mismo, se aborda la categoría denominada “Convocatoria”. Dicha categoría connota la forma en que el Programa Desarrollo Humano Profesional realiza la divulgación o comunicación a la comunidad docente de las actividades de formación profesoral. De la misma forma, la categoría “Capacitadores expertos” hace referencia a los profesionales tanto internos como externos que han participado en calidad de capacitadores o facilitadores dentro de los espacios de cualificación profesoral de la Universidad de Pamplona. Con el desarrollo teórico y metodológico de la investigación se abordó la categoría “Cultura de Desarrollo Humano Profesional”, la cual connota la apropiación y receptividad de los docentes en los espacios ejecutados por el Programa Desarrollo Humano Profesional. Finalmente, se encuentra la categoría “Docente” haciendo referencia a los elementos que deben caracterizar a un docente de la Universidad de Pamplona como Institución de Educación Superior.

Las categorías de análisis diseñadas para el estudio investigativo, se abordaron mediante técnicas de la investigación cualitativa; es por ello que para lograr el cumplimiento del objetivo general y los específicos se emplearon técnicas cualitativas para la recolección de datos. Por lo tanto, se diseñó un cuestionario el cual contó con criterios de validación por juicio de expertos.

Sumado a la técnica anterior, se realizó el análisis visual en el cual se consideraron como referencias: imágenes y fotografías correspondientes a las acciones realizadas desde el 2017 hasta el 2023-1 por el Programa Desarrollo Humano Profesional de la Vicerrectoría Académica.

Para poder dar cumplimiento a los criterios de la metodología y enfoque seleccionado para el desarrollo investigativo, en cuanto a la triangulación por técnicas, también se realizó un análisis documental en que se revisó el Plan de Desarrollo 2021-2030 de la Universidad de Pamplona, el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona, el Plan de Actualización y Capacitación Profesoral 2021-2024 de la Universidad de Pamplona y el Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación Nacional. Con la información obtenida a través de los respectivos análisis - visual y documental- se contó con la percepción de directivos, decanos, docentes y administrativos, quienes dieron respuesta al cuestionario diseñado.

Finalmente, es importante mencionar que, con el desarrollo teórico, metodológico y los resultados obtenidos, los investigadores logran cumplir con las expectativas investigativas llegando a resaltar y exaltar la labor de los profesores de la universidad, quienes son el eje fundamental de la formación de profesionales con altas capacidades cognitivas, profesionales y humanas, siendo estos claros indicadores de la educación de alta calidad y la excelencia académica de la Universidad de Pamplona.



## Planteamiento y descripción del problema

El docente como pilar de la formación universitaria, es un agente mediador que forma a estudiantes en saberes, competencias, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, las cuales van a permitir que adquieran capacidades en aspectos relacionados con la academia, investigación, desarrollo, innovación e interacción social; teniendo en cuenta la responsabilidad se hace indispensable que el profesor participe constantemente en espacios que le permitan especializarse y capacitarse de manera permanente.

Ahora bien, para formar profesionales que se van desempeñar en diversos contextos laborales y que aportan significativamente al desarrollo social, se requiere que el docente cuente con conocimientos y habilidades integrales que le permitan dar cumplimiento a las funciones o especificaciones que demanda su profesión.

Las estadísticas oficiales del Ministerio de Educación Nacional señalan que, de la totalidad de profesores universitarios en el departamento de Norte de Santander, 6 tienen formación técnica profesional; 6, formación tecnológica, título universitario 572 profesores, 1,190 tienen título de especialistas; 1,320, título de maestría, y 294 tienen título de doctorado (SNIES, 2021).

Adicionalmente, la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Pamplona reporta que en la vigencia 2023-1, de 1.483 profesores vinculados (Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Cátedra), 236 tienen estudios de pregrado, 495 estudios de especialización, 555 título de maestría, y 194 estudios de doctorado.

La información mencionada anteriormente, permite inferir que la mayoría de los profesores cuentan con múltiples estudios de formación posgradual, no obstante, se considera necesario que se desarrollen procesos constantes de actualización en temáticas relacionadas con el área pedagógica y didáctica, habilidades blandas, resolución de conflictos, uso de herramientas tecnológicas, competencias investigativas, entre otros. Para ello se hace necesario la sistematización de la información que desde el año 2017 tiene Desarrollo Humano Profesoral.

De acuerdo con Mondragón (2005) citado por Parra, C. et al. (2010), el docente del siglo XXI debe asumir múltiples roles, es decir, no solo ser transmisor de conocimientos, sino que debe intentar generarlos a través de procesos investigativos y de interacción social. También lo que es más difícil todavía, propiciar en los estudiantes el aprendizaje autónomo, desempeñándose como mediador o facilitador entre el conocimiento y los educandos.

En ese sentido, el docente tiene la responsabilidad de formar a los estudiantes en diversas esferas; en el caso que este no cuente con los saberes necesarios, será difícil que pueda aportar elementos esenciales para su desarrollo integral. Es por ello, que no solo requiere tener el conocimiento y dominio de contenidos propios en el área de enseñanza, también debe poseer estrategias pertinentes y didácticas para favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es importante resaltar que, continuamente se presentan retos y desafíos en el ejercicio de la docencia por lo que es preciso que el docente pueda afrontarlos de manera eficaz. Para esto, la capacitación profesoral es parte fundamental dentro de la educación en el contexto universitario, ya que se estima relevante tener en cuenta las aportaciones y opiniones de los docentes, para conocer las realidades y necesidades de formación.

En esa misma línea se considera significativo conocer desde las apreciaciones de la comunidad docente, la percepción que tienen frente a ¿cómo son las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona? Interrogante, que apunta a realizar un análisis detallado acerca de las dinámicas de acompañamiento y capacitación profesoral, desde

las consideraciones propias de profesores y directivos pertenecientes a las siete facultades de la institución, con el fin de sistematizar la experiencia investigativa y los procesos de formación y cualificación profesoral.

### **Formulación del problema**

¿Cómo son las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona?

## Justificación

El docente universitario de acuerdo al rol ejercido tiene diversas implicaciones en los procesos formativos, investigativos y de interacción social. Dichas implicaciones se relacionan directamente con los procesos formativos de los estudiantes. De esta manera, es pertinente que las instituciones educativas generen espacios significativos para la constante cualificación y capacitación profesoral, debido a que en estos se puede estimular o potencializar el desarrollo de habilidades, competencias, así como la actualización constante. Esta última radica en las necesidades particulares y actuales de la comunidad y del sistema educativo.

Según Espinosa (2012) citado en Rodríguez (2022), la capacitación es definida como la “acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal”. Partiendo de lo expuesto por el autor, se deduce que las universidades como estructuras organizacionales deben garantizar espacios constantes para el desarrollo profesoral, toda vez que estos interfieren de manera positiva en los procesos formativos de los docentes.

En concordancia a lo anterior Duque, L. (2020):

La cualificación docente es uno de los estímulos a sus profesores y contribuye a la creación de un clima de excelencia académica, conceptos de vital importancia en los proyectos institucionales. Para ello se requiere consolidar los procesos académicos de la institución y sostener la coherencia entre el apoyo, las tareas de formación y el perfil definido para los profesores. (p. 1)

Los espacios ofertados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica y las diversas estrategias implementadas en los periodos intersemestrales y semestrales contribuyen en el abordaje de adqui-

sición de la cultura de la excelencia académica y la consolidación institucional, lo cual puede estar sujeto al trabajo en equipo, relaciones interpersonales significativas y clima organizacional, partiendo de los procesos comunicacionales, el sentido de pertenencia colectivo y el arraigo educativo.

Según Ibarra, Martínez y Vargas, 2000 citado por Duque, L. (2020)):

La formación del profesorado universitario de la educación superior, además de ser una condición para el mejoramiento de la calidad, es una manera de potenciarlos para hacer efectiva su participación en el cambio de la actual base formativa de las profesiones, de la institución y del sistema educativo en su conjunto. (p2)

Bajo esta lógica, las acciones desarrolladas en pro de la cualificación docente pueden llegar a tomar una connotación prioritaria, con una relevancia significativa dentro de los procesos institucionales. En la educación superior es necesario y oportuno que se desarrollen procesos académicos y pedagógicos, los cuales estén directamente relacionados con la cualificación y capacitación de la planta docente (Acuerdo 02 de 2020, CNA).

De acuerdo a lo planteado en la característica 3 “Profesores” planteadas por el Consejo Nacional de Acreditación, la Universidad de Pamplona en el Plan de Desarrollo 2021-2030, y el Plan de Desarrollo 2021-2030 en el primer pilar misional “Docencia y Excelencia Académica”, se encuentra establecido el programa de cualificación y capacitación docente, denominado Programa Desarrollo Humano Profesor. Por lo tanto, la universidad está en constante capacitación y actualización profesoral por facultades en áreas pedagógicas y disciplinares.

Dentro de los procesos formativos a docentes, se hace necesario sean capacitados en áreas asociadas al bienestar personal y salud; esto debido a la complejidad de las implicaciones del rol docente, por lo tanto, el abordar procesos formativos de profesores en aspectos personales, contribuyen en el mejoramiento de los hábitos, estilos y calidad de vida.

Por otra parte, el desarrollo de la investigación mediante el enfoque cualitativo y técnicas propias a dicha metodología, permite reconocer y analizar las diferentes dinámicas desarrolladas en los procesos de acompañamiento y capacitación del docente de la Universidad de Pamplona, lo cual es insumo para la sistematización de los impactos, logros y alcances en los procesos formativos y en la relación de estos, con los procesos académicos, investigativos y de interacción social.

A su vez, con los resultados obtenidos se puede innovar desde el Programa Desarrollo Humano Profesorial en las capacitaciones a docentes, en donde se siga promoviendo la excelencia académica, la consolidación institucional y el bienestar integral de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra de las diversas facultades y programas académicos en las modalidades presencial, distancia y posgrados.

## ***Objetivo general***

Analizar las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesional, mediante un estudio de corte cualitativo, sistematizando los procesos de formación y cualificación profesoral, como aporte a los estándares de alta calidad liderados por la Rectoría y Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona.

## ***Objetivos específicos***

Develar las percepciones de docentes, directivos y administrativos sobre las dinámicas de acompañamiento y capacitación del Programa Desarrollo Humano Profesional, mediante un cuestionario y su aporte a los procesos de alta calidad de la Universidad de Pamplona.

Describir las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes a través de un análisis visual de los registros fotográficos del subportal de Desarrollo Humano Profesional de la Vicerrectoría Académica, en su aporte a los estándares de calidad de la Universidad de Pamplona.

Realizar un análisis documental relacionado con la sistematización de las dinámicas de acompañamiento y capacitación del Programa Desarrollo Humano Profesional por medio de un análisis de contenido.

Aportar a los estándares de calidad de la Universidad de Pamplona a través de la sistematización de experiencias del Programa Desarrollo Humano Profesional hacia el sostenimiento de la alta calidad.

## Estado del arte

Los estudios e investigaciones relacionados con capacitación y cualificación docente se han abordado desde diferentes disciplinas, por lo tanto, en el apartado que se presenta a continuación, se mencionan algunas investigaciones de corte internacional y nacional relacionadas con el fenómeno de estudio de este proyecto investigativo. En este sentido, las investigaciones previamente revisadas aportan significativamente en la formulación y desarrollo del área metodológica y epistémica.

### Ámbito Internacional

En primer lugar, la investigación denominada: Estrategia de capacitación profesoral activa y formación profesional pedagógica. Autor: Rivera, P. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador (2022), se interesó en socializar una estrategia sobre la capacitación, desde la aplicación de pedagogías activas en la formación profesional pedagógica de los estudiantes de Educación. La aproximación metodológica que sustentó a la investigación fue cualitativa, se produjo el acercamiento a la capacitación docente desde el estudio de caso en un grupo de docentes. A partir de los resultados, se percibió que el programa de capacitación permitió profundizar en contenidos de trascendencia relacionados con la formación profesional de los docentes y las estrategias educativas y docentes a utilizar para su ejecución con efectividad.

La investigación a la que se hace referencia, fue titulada “Formación continua de los docentes universitarios: Formación investigativa, Formación continua de los docentes universitarios” se realizó en el 2014 por Marcillo, E y Vásquez, A. Tuvo como objeto de estudio la formación continua del docente, cuyo objetivo pretendió profundizar en los “sustentos que sirvieron de base en la fundamentación de las categorías analizadas”. Para el cumplimiento del propósito investigativo, los investigadores emplearon como técnica de recolección de datos el análisis documental, siendo los profesores de la Universidad Estatal del Sur de Manabí la población objeto de estudio. Dentro

de los resultados, los investigadores concluyeron que el proceso de formación de los docentes se basa en diversos documentos, en las cuales se prioriza los procesos de formación docente en áreas de actualización, innovación, producción y transformación, desarrollo personal, el desarrollo social y el desempeño profesional.

Se cita la investigación realizada por Salazar, A en el 2021, la cual fue titulada “La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior”. La investigación plantea dos variables de estudio; la relación entre la capacitación y el desarrollo académico en las Instituciones de Educación Superior. Fue implementada en la Universidad Técnica de Ambato. Dicho estudio investigativo tuvo como objetivo general, buscar la incidencia de las variables mencionadas con su fundamentación teórica, el diagnóstico actual de la institución e identificación de procesos que permitan mejorar la problemática.

Los autores emplearon la revisión bibliográfica documental para la construcción de los apartados teóricos; la investigación tuvo un enfoque mixto. Como resultados, identificaron que la capacitación incide en el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato, ya que esta se hace necesaria para que los profesores adquieran conocimientos en áreas asociadas a los procesos de enseñanza, manejo de herramientas virtuales y tecnológicas, investigación y vinculación; estos procesos interfieren de manera directa en el mejoramiento de las habilidades y destrezas que se ven reflejadas en el desarrollo de las actividades laborales.

Continuando con la revisión de antecedentes investigativos, se trae a colación el proyecto investigativo denominado “Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador” siendo Andrade, C; Siguenza, J y Chitacapa, los autores de la investigación realizada en el 2020. La investigación planteó como objetivo, elaborar un modelo sistémico de capacitación y formación para el docente en el contexto socio histórico de la educación superior ecuatoriana. La propuesta parte de un enfoque cualitativo con alcance descriptivo exploratorio, mediante el análisis bibliográfico y documental de diferentes fuentes.

Con el desarrollo de la investigación, los resultados establecieron las dimensiones, componentes y elementos que articulan de manera holística e integral al modelo propuesto, el cual permitirá la operatividad de los planes de capacitación y formación en instituciones educativas.

### **Ámbito nacional**

En lo que respecta al ámbito nacional, se presenta el artículo de investigación titulado: La formación de maestros en Colombia: Alcances y limitaciones. Autores: Montes, A.; Ramos, D y Casarrubía, J. (2017). El cual expone los resultados de un estudio investigativo cuyo propósito fue analizar los aportes de las políticas de formación docente desarrolladas a nivel nacional en el período 1994 a 2015 en las prácticas pedagógicas. La metodología que se empleó fue cualitativa basada en el análisis de contenido. En los principales resultados se destaca la inexistencia de un sistema de formación de docentes, la discontinuidad normativa, y la falta de un proceso de seguimiento a la implementación.

Desde aquí el acompañamiento docente ha sido de interés investigativo en los diversos contextos académicos, aportando a la formación integral de la comunidad académica.

El Acuerdo 02 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional sobre Acreditación en Alta Calidad en Colombia, en la característica 11 del factor “Profesores” hace referencia al desarrollo profesoral en las universidades, manifiesta que:

En relación con las políticas de la institución, las necesidades y los objetivos de formación del programa académico, se demuestran los resultados del desarrollo profesoral, de acuerdo con el nivel de formación y la modalidad del programa académico. El desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes. (p23)

En este sentido las Instituciones de Educación Superior, deben implementar programas de cualificación y actualización permanente de la planta de profesores, en donde empleen diversas estrategias para abordar las diferentes necesidades de la población estudiantil y de la planta docente. Esto, a partir de las características de los programas académicos ofertados por cada universidad. De tal manera que, los programas de desarrollo profesoral deben aportar a comprender la diversidad y pluralidad tanto de los estudiantes como de los profesores, desde los diferentes lineamientos institucionales, nacionales e internacionales.

Algunos antecedentes de la aplicación de la normativa en educación superior se dan en la Universidad Minuto de Dios, la Universidad de Antioquia y la Universidad Industrial de Santander.

### **Universidad Minuto de Dios**

De acuerdo a las políticas institucionales y a la visión académica, la Universidad Minuto de Dios establece el Plan de Desarrollo Profesoral “Un proyecto de vida en UNIMINUTO”. Este programa básicamente tiene como principio, ofertar estrategias permanentes de cualificación de los profesores, en las que se puedan abordar o promover estrategias para la comprensión e intervención de los contextos sociales en los que dicha Universidad tiene injerencia. Se precisa necesario mencionar el objetivo general del Plan de Desarrollo Profesoral establecido por la institución “Contribuir a que el profesor, a través de un proceso de desarrollo integral y cualificación permanente a lo largo de su trayectoria en UNIMINUTO, trascienda y haga de su quehacer un ejemplo de vida para nuestros estudiantes”. Por lo tanto, se asocia el objetivo del programa de esta institución con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional.

A su vez, la Universidad Minuto de Dios busca con las continuas estrategias de formación de los profesores, fortalecer las capacidades y habilidades de los mismos para el ejercicio académico, de acuerdo a las actividades propias de la labor docente en lo concerniente a la investigación, proyección social y el bienestar. Por lo tanto, consideran necesario implementar estrategias formativas en pedagogía, didáctica y evaluación, permitiendo la actualización de los profesores y el mejoramiento de la práctica docente.

## Universidad Industrial de Santander

*En la revisión de antecedentes de desarrollo profesoral, se considera mencionar a la Universidad Industrial de Santander (UIS), ya que cuentan con el Centro para el Desarrollo de la Docencia (CCEDEDUIS), el cual se denomina como “ una unidad académica y administrativa dependiente de la Vicerrectoría Académica, cuyas funciones principales son dirigir y evaluar el proceso permanente de análisis y renovación curricular y responder por el mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos mediante el fomento, la promoción, el fortalecimiento y la ejecución de programas de capacitación docente” (p. 1). Por lo tanto, es evidente que la universidad mencionada cuenta con espacios de capacitación de los docentes, con los cuales buscan las estrategias para cualificarlos de acuerdo a las necesidades del plantel educativo y de los estudiantes.*

De tal manera la Universidad Industrial de Santander (2020) expone que: Desde su creación, la responsabilidad de revisar las nuevas tendencias en la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de los docentes universitarios, así como el compromiso de acompañar el diseño y la implementación de reformas curriculares y de procesos de investigación en el aula. Se puede afirmar que las razones que motivaron la creación del Centro en 1982, concuerdan con las tendencias actuales que han revaluado la perspectiva de una concepción tradicionalista, que consideraba al profesor como un transmisor de contenidos y evaluador de resultados, para favorecer la figura del docente mediador que responde a la problemática de la vida en el aula, a la necesaria atención a la diversidad, al diseño de experiencias que aprovechen las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación y, en general, a los retos de la formación integral.(p1)

Lo anterior, connota la importancia visualizada por las universidades en Colombia de generar diversas estrategias y mecanismos para actualización y capacitación de los profesores, las cuales se desarrollan de forma constante e interdisciplinar al interior de los centros educativos; resaltando que en los espacios académicos con profesores se abordan temáticas en áreas pedagógicas, investigativas, de interacción social y de desarrollo humano e integral.

## Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia (2020) cuenta con el Programa de Desarrollo Docente (PDD). El Programa de Desarrollo Docente (PDD) en esta institución educativa surge de acuerdo al fundamento de revalorización y fortalecimiento de la labor docente en el entorno universitario. Desde su instauración en 1996, el PDD se ha percibido como un eje de excelencia, ya que permite el acompañamiento continuo a los profesores de la Universidad para la construcción de la calidad educativa. Los espacios de formación que ofrece la Vicerrectoría de Docencia, a través del PDD, no solo se centran en enriquecer las prácticas de enseñanza, sino que también fomentan la investigación y la extensión nutriendo así, el espíritu académico y la contribución social de los docentes universitarios.

De tal manera que el PDD se caracteriza por el enfoque inclusivo y diversificado, ya que ha logrado el diseño de actividades estratégicas para la cualificación de los docentes, dentro de ellas se destacan: Diplomados, cursos, talleres y charlas. Dichas actividades han sido ejecutadas en modalidades presenciales virtuales y mixta, abordando temáticas convergentes a la pedagogía, la didáctica, el currículo, la evaluación, la innovación educativa, la integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), la atención a la diversidad, la resolución de conflictos y la promoción de la paz en el contexto de la educación superior.

Según Ibarra, Martínez y Vargas, 2000 citado por Duque, L. (2020):

La formación del profesorado universitario de la educación superior, además de ser una condición para el mejoramiento de la calidad, es una manera de potenciarlos para hacer efectiva su participación en el cambio de la actual base formativa de las profesiones, de la institución y del sistema educativo en su conjunto. (p2)



## **Marco teórico**

En el constructo teórico del trabajo investigativo en curso, se tienen en cuenta las posturas planteadas por diferentes autores en temáticas afines al fenómeno de estudio en dos líneas: la docencia y el desarrollo humano profesoral y dinámicas de acompañamiento docente.

### **La docencia y el Desarrollo Humano Profesoral**

El desarrollo humano en el ámbito profesional docente es un tema amplio que abarca el crecimiento y la evolución de los profesores en su carrera educativa. La educación superior de calidad, es fundamental para disminuir las diferencias sociales y los altos márgenes de pobreza, que afectan a los países en vía de desarrollo (Gil-León, Casas-Herrera y Lemus-Vergara, 2020). Como estrategia fundamental, las instituciones educativas y universidades deben idear estrategias significativas para eliminar brechas sociales y por consiguiente, promover la equidad e igualdad, esto debe ser producto de la labor ejercida por el docente en los espacios académicos.

Clavijo, D. y Balaguera, A. (2020), en cuanto al rol del docente afirman que “la función del docente es multifacética, pues debe desarrollar las capacidades de sus estudiantes, orientar la construcción de conocimientos, asegurar el desarrollo de habilidades, valores y fomentar actitudes, dentro del marco de respeto por el medio ambiente y las personas” (p.130).

Por lo tanto, se debe concebir al profesor universitario como un agente integral el cual posee competencias, habilidades, actitudes y aptitudes realmente significativas para el desarrollo formativo de la comunidad estudiantil. De tal manera, que al estudiante se le ofrezca un servicio educativo de calidad, en donde la formación no se limite a la adquisición de saberes o conocimiento teórico, si no que se implementen acciones encaminadas a la formación integral.

El docente universitario desde el rol ejercido en los procesos de formación de los estudiantes, interviene de manera directa e indirecta en los procesos de aprendizaje, ya que es quien tiene el liderazgo dentro de los contextos académicos para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales de los aprendices. En ese sentido el autor Mas, O. (2022) menciona que:

La universidad, lugar donde el profesor universitario desarrolla su trabajo, está en uno de los mayores momentos de transformación de su historia; algunos de estos procesos han sido provocados directamente por los cambios sociales que se están sucediendo, otros por la tendencia al “rendimiento de cuentas” que se está instaurando en el sector público y otros, concretamente, por la convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación. (p1)

De esta manera, el ejercicio de la docencia en educación superior es un proceso complejo y progresivo el cual debe estar en constante transformación. Es decir, que los procesos formativos deben ser consecuentes con la evolución y transformación global, nacional y local, llevando a cabo procesos educativos que no disten de la realidad internacional o nacional y de esta manera, la formación profesional este acorde a las necesidades y características actuales del contexto.

Las Instituciones de Educación Superior, en su planta docente deben tener docentes que incentiven y aporten en el cumplimiento de los objetivos y procesos internos, lo cual repercutirá en el desarrollo de la institución y del contexto social, en consecuencia, el perfil del docente universitario debe tener una correlación entre los saberes y habilidades profesionales con la formación humana (Fernández-Guerrero y González-Ferro, 2017, citado por Clavijo, D. y Balaguera, A. 2020).

Piña-Loyola et al., (2019) por Clavijo, D. y Balaguera, A. (2020), en cuanto a la dimensión humana mencionan que “Se refiere a las condiciones éticas y humanísticas del docente, porque antes de ser docente se trata de un ser humano formando a otros seres humanos, a fin de crear condiciones de vida favorables a nivel personal y social”.

Por lo tanto, el profesor en el mundo actual como eje central en la formación de seres humanos integrales, debe tener la capacidad de interpretar los acontecimientos y fenómenos que se presentan a nivel internacional, nacional y local. A su vez, debe tener los conocimientos suficientes sobre el área de formación o de enseñanza, lo cual lo llevara a implementar estrategias metodológicas y dinámicas que sean acordes a las características del entorno y de los estudiantes. (Ministerio de Educación Nacional 2005).

Mora, Y. (2020) señala que:

Los avances en el ámbito educativo, específicamente el cómo enseñar y cómo se aprende, han potenciado el desarrollo de requerimientos de calidad del sistema educativo, los que apuntan principalmente a los actores que participan en los procesos formativos. En el ámbito concreto de la educación superior, la docencia universitaria ha sido foco de fuertes críticas que cuestionan la labor de los docentes. (p3)

Ahora bien, la importancia del desarrollo humano profesoral ha sido abordada por diversos autores a lo largo del tiempo, y uno de los estudios relevantes en este campo es el de Darling-Hammond y Richardson (2009). En su libro "Teacher Learning: What Matters?", destacan la relevancia del desarrollo profesional continuo para mejorar la calidad de la enseñanza y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes.

Este trabajo resalta la importancia de que los docentes participen en actividades de desarrollo profesional que vayan más allá de la mera adquisición de conocimientos técnicos, incidiendo en aspectos como la reflexión sobre la práctica, el trabajo colaborativo con otros profesionales y la atención a las necesidades específicas de los estudiantes.

Por otra parte, Day, C., y Sachs, J. (2008) en su libro "El Desarrollo Profesional de los Profesores: Hacia una Teoría de la Formación Reflexiva en el Oficio de Enseñar" ofrece una exploración detallada del desarrollo profesional de los profesores, centrándose en cómo los maestros pueden reflexionar sobre su práctica, aprender de sus experiencias y continuar creciendo como educadores a lo largo de sus carreras. Es una referencia valiosa para comprender la importancia del desarrollo humano en el ámbito docente.

En la misma línea, Crable y Marilyn J. (2010) examinan la importancia del desarrollo profesional de los profesores universitarios para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes adultos en la educación superior. Ofrece una perspectiva sobre cómo los programas de desarrollo docente pueden adaptarse para atender las características y demandas únicas de los estudiantes adultos en el ámbito universitario.

Bajo esta lógica, el sistema de educación superior, las competencias y habilidades del docente universitario deben estar en constante actualización, ya que las exigencias del contexto están en constante transformación y por ende, los procesos de enseñanza y de formación estudiantil deben estar sujetos a dichas transformaciones y a las necesidades actuales.

En conclusión, el desarrollo humano profesoral en el contexto de la educación superior desempeña un papel fundamental en la mejora continua de la calidad educativa y el éxito estudiantil. A medida que las Instituciones de Educación Superior enfrentan desafíos cada vez más complejos y diversificados, es crucial que los profesores se comprometan con su propio crecimiento profesional. El desarrollo humano profesoral no solo enriquece las habilidades pedagógicas y el conocimiento disciplinario de los educadores, sino que también promueve una cultura de reflexión, colaboración y adaptabilidad en el ámbito académico.

Además, al atender las necesidades específicas de los estudiantes, el desarrollo profesional de los profesores en la educación superior contribuye significativamente a la inclusión, la equidad y la excelencia educativa. En resumen, invertir en el desarrollo humano de los profesores universitarios no solo beneficia a los educadores individualmente, sino que también impacta positivamente en la experiencia educativa y el logro de los estudiantes, fortaleciendo así el papel vital de la educación superior en la sociedad.

## Dinámicas de acompañamiento docente

Las dinámicas de acompañamiento docente son fundamentales para comprender cómo este enfoque puede transformar la práctica educativa y promover el desarrollo profesional de los maestros. En un contexto donde la enseñanza efectiva es crucial para el éxito estudiantil, el acompañamiento docente emerge como una estrategia poderosa para mejorar la calidad de la educación. Estas dinámicas van más allá de simples supervisión o evaluación, implicando un proceso colaborativo y reflexivo entre el mentor y el docente, donde se comparten experiencias, se exploran estrategias pedagógicas innovadoras y se abordan desafíos específicos del aula.

El acompañamiento docente reconoce la importancia de la retroalimentación constructiva y el apoyo individualizado para el crecimiento profesional de los maestros, fomentando así una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante en las instituciones educativas. En este sentido, explorar las diversas facetas y beneficios del acompañamiento docente en la introducción nos brinda una visión inicial de su potencial para fortalecer la enseñanza y, en última instancia, elevar los estándares educativos.

Por otro lado, el estudio de Cohen, Hill y Cumpston (2003) ofrece una contribución significativa al campo del desarrollo profesional docente al examinar el impacto de distintos tipos de *coaching* en las percepciones y prácticas de los maestros. Este trabajo proporciona una visión más profunda de cómo el acompañamiento docente puede influir en el desarrollo profesional de los educadores y, por ende, en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Uno de los aportes importantes de este estudio es su enfoque en los diferentes tipos de *coaching* y cómo cada uno puede afectar de manera única las percepciones y prácticas de los maestros. Al comprender cómo el *coaching* puede variar en su enfoque y estrategias, los responsables de la formación docente pueden diseñar programas de acompañamiento más efectivos y personalizados para satisfacer las necesidades específicas de los educadores.

Además, el estudio resalta la importancia de considerar tanto las percepciones como las prácticas de los maestros al evaluar el impacto del *coaching*. Al hacerlo, ofrece una imagen más completa de cómo el acompañamiento docente puede influir en el cambio profesional y la mejora de la enseñanza en el aula.

De la misma manera, el trabajo de Helen Timperley, "Teacher Professional Learning and Development" (2011), ofrece una contribución significativa al campo del desarrollo profesional docente al destacar la importancia del acompañamiento profesoral en el crecimiento profesional de los educadores. Timperley proporciona una visión integral de cómo el acompañamiento puede influir en el desarrollo humano profesoral, destacando la necesidad de un enfoque reflexivo y colaborativo en estas prácticas.

Un aporte clave de este trabajo es su énfasis en la reflexión como parte integral del acompañamiento docente. Timperley sostiene que los maestros pueden beneficiarse enormemente al reflexionar sobre su propia práctica, identificar áreas de fortaleza y de mejora y desarrollar estrategias para abordar desafíos específicos en el aula. Este enfoque reflexivo no solo promueve el autoconocimiento y la autoevaluación, sino que también fomenta un sentido de responsabilidad profesional y un compromiso continuo con el aprendizaje y el crecimiento.

Además, Timperley destaca la importancia del acompañamiento colaborativo en el desarrollo profesional de los maestros. Al trabajar junto a colegas y mentores, los educadores tienen la oportunidad de compartir experiencias, explorar nuevas ideas y estrategias y recibir retroalimentación constructiva. Esta colaboración no solo enriquece la práctica docente, sino que también fortalece la comunidad educativa y promueve una cultura de aprendizaje compartido. Sus ideas ofrecen orientación valiosa para diseñar e implementar programas efectivos de desarrollo profesional que promuevan el aprendizaje continuo y la mejora de la enseñanza.

Por su parte, Lipka, R (2002) proporciona una perspectiva valiosa sobre la relación entre el desarrollo humano profesoral y las dinámicas de acompañamiento docente. En su libro "Mentoring: A Synthesis of Pupil Services and

Clinical Approaches" (2002), Lipka destaca la importancia del acompañamiento como una herramienta efectiva para promover el crecimiento personal y profesional de los educadores en el contexto educativo.

Un aporte clave de este trabajo se orienta en la síntesis de enfoques de servicios para alumnos y enfoques clínicos en el acompañamiento docente. Al reconocer la complejidad de las necesidades de los profesores y la diversidad de los contextos educativos, Lipka aboga por un enfoque integral que combine elementos de ambas áreas para ofrecer un acompañamiento efectivo y significativo.

Además, Lipka subraya la importancia del aspecto humano en el proceso de acompañamiento. Destaca que este no se trata simplemente de transferir conocimientos o habilidades, sino de establecer relaciones de confianza y apoyo que fomenten el crecimiento personal y profesional. Este enfoque centrado en la persona reconoce la importancia de atender las necesidades emocionales y sociales de los profesores, así como sus necesidades profesionales.

En conformidad con Mondragón (2005) citado por Parra, C. et al. (2010), el profesor del siglo XXI debe desempeñarse en diferentes tareas. Para cumplir con este propósito debe intentar -además de transmitir los conocimientos- poder generarlos a través de procesos investigativos y de interacción social; también es necesario que propicie en los estudiantes el aprendizaje autónomo desde el rol como mediador o facilitador entre el conocimiento y los educandos.

Según Merellano-Navarro et al., 2016; Ventura, 2016 citado por Mora, Y. (2020):

Una docencia de calidad en el ámbito universitario, entonces, implica que el docente esté constantemente reflexionando y reconstruyendo sus estrategias de enseñanza, alejándose de un rol ligado a la transmisión acrítica de conocimientos y acercándose a un trabajo orientado hacia la guía y generación de ambientes formativos donde los alumnos sean capaces de crear y construir sus propios aprendizajes, diversificando las estrategias metodológicas e individualizando la docencia en función de las particularidades de sus estudiantes (p4).

En tal sentido, el profesor tiene el cometido de formar a los estudiantes en diversos ámbitos que fomenten el desarrollo integral; es por ello, que no solo requiere tener el saber y dominio de los contenidos respectivos a las áreas del conocimiento, sino que debe adquirir herramientas oportunas para favorecer el proceso de aprendizaje en los estudiantes.

La revisión de bibliografía constata que la capacitación docente establece una necesidad actual para el desarrollo de los sistemas y el cambio educativo (Hernández, Aroche y Fernández, 2022). De forma específica, las diversas dinámicas de acompañamiento y capacitación profesoral en educación superior se deben presentar como un elemento propicio para alcanzar los objetivos trazados en los modelos universitarios y esencial el desarrollo de competencias en los docentes, a través del acompañamiento constante.

Con relación a las cualidades que en un profesional garantizan una docencia de calidad, SanzBlas, Ruiz-Mafé y Pérez-Pérez (2014) citado por Clavijo, D. y Balaguera (2020), destacan:

Adecuada formación profesional que garantice el abordaje de los contenidos programáticos, con solvencia y responsabilidad; creatividad como innovación, para mantener el interés por la disciplina, generando en el estudiante afán por aprender y desarrollar conciencia crítica; buen manejo de las relaciones interpersonales, empatía, tolerancia, flexibilidad, ecuanimidad, alto sentido de la ética, elementos necesarios para establecer una adecuada interacción en el aula. Estos autores también destacan la idoneidad pedagógica, que implica: conocer de la didáctica, de los diferentes modelos pedagógicos, y estar en capacidad de reconocer el modelo pedagógico de la institución, para ponerlo en práctica. (p.131)

Por otra parte, Moreno y Leyva (2022) señalan que la práctica pedagógica se entiende como el proceso que ejecuta una persona por medio de las relaciones de carácter social, las cuales establecen la aplicación de metodologías y técnicas para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en relación con los propósitos de la actividad pedagógica profesional. En ese orden de ideas, resulta un proceso imprescindible el desarrollo de las habilidades pedagógicas de docentes como profesionales que dirigen las acciones educativas de manera directa con los estudiantes.

Del mismo modo, la actividad pedagógica profesional en el ámbito universitario posibilita el direccionamiento de los procesos formativos de manera integral con los estudiantes, teniendo en cuenta las diversas dimensiones del currículo (Castro, Vega, Verano y Camaño, 2022). Lo anterior permite evidenciar la importancia que tiene la implementación de la pedagogía y didáctica en los procesos formativos desarrollados dentro y fuera del aula de clase.

En esa misma línea, López, Gutiérrez y Pérez (2021), indican que los sustentos de la didáctica adquieren una clasificación particular en función de los requerimientos que se exponen en el modelo educativo de las diversas instituciones educativas. En lo que respecta al ámbito universitario, las particularidades de la didáctica deben fomentar la formación de profesionales competentes y cualificados. En concordancia a lo mencionado anteriormente, se puede inferir que la apropiación de estrategias y herramientas pedagógicas y didácticas contribuye en la adquisición de la cultura de la excelencia académica y la consolidación institucional.



# Metodología

## Tipo de investigación

El estudio investigativo se abordó bajo el enfoque cualitativo- descriptivo. Este busca conocer la realidad en un contexto cotidiano y así poder comprender el fenómeno objeto de estudio. Es de tipo descriptivo, toda vez que se realizó para recolectar información sobre diversos conceptos, acciones, comportamientos, actitudes que rodean el fenómeno a investigar. Hernández; Fernández y Baptista (2006), afirman que conocer los pre saberes de un fenómeno es importante para establecer cómo éstos van a interactuar con la nueva información que se recibe.

Conviene subrayar que, el enfoque cualitativo es fundamental para comprender los fenómenos desde la perspectiva de quienes lo viven, con el propósito de identificar patrones o diferencias en estas experiencias. Por lo tanto, los elementos esenciales de este enfoque enfatizan que el investigador plantee un problema sin seguir una línea preestablecida con claridad. Por otra parte, predomina el razonamiento inductivo, es decir, va de lo particular a lo general, explorando y/o describiendo individualidades para luego generalizar.

## Diseño de investigación

El diseño de investigación es transversal en la medida que se busca la recolección de datos en un momento único de modo que permita describir el fenómeno, para luego analizarlo en un espacio y tiempo determinado. Según Vera, P. (2021):

El estudio transversal se limita a un solo momento para cada muestra, ahora bien, al hablar de un momento para cada muestra y a pesar de usar instrumentos de recolección de datos en ocasiones y lugares diferentes para ambos grupos, se debe considerar un único momento (pág. 66).

Igualmente, es un estudio de caso en la medida que recoge las experiencias de un programa de acompañamiento a docentes.

## **Población**

Para la caracterización de la población se tuvieron en cuenta tres fuentes de información. Para la elección de las mismas se partió de acuerdo a la participación que estos hayan tenido en los encuentros del Programa Desarrollo Humano Profesorado, como elemento de inclusión.

### ***Población 1:***

#### ***Directivos y administrativos de la Universidad de Pamplona***

Los directivos son los representantes de las diferentes dependencias y oficinas de la Universidad de Pamplona. Por otra parte, los administrativos corresponden a los funcionarios que acompañan los diferentes procesos operativos de estas dependencias.

### ***Población 2:***

#### ***Decanos de facultades de la Universidad de Pamplona***

Los decanos de la Universidad de Pamplona pertenecen a las siete facultades (F. de Salud, F. de Artes y Humanidades, F. Ciencias Agrarias, F. de Ciencias Básicas, F. de Ciencias de la Educación, F. de Ingenierías y Arquitectura, F. de Ciencias Económicas y Empresariales).

### ***Población 3:***

#### ***Docentes Universidad de Pamplona***

De acuerdo con la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Pamplona, se reporta para la vigencia 2023-1: 1.483 profesores vinculados, de los cuales 236 tienen estudios de pregrado, 495 estudios de especialización, 555 título de maestría y 194 estudios de doctorado.

## **Muestra**

De acuerdo con Sampieri y Mendoza (2018), la muestra consiste en aquellos individuos de los cuales se obtiene la información del fenómeno a estudiar, que son a su vez un subconjunto de la población estudiada. El tipo

de muestreo que se realizó en esta investigación es intencional voluntaria. Dentro de los criterios de inclusión para la selección de la muestra se tuvo en cuenta los registros de asistencia de los docentes a los encuentros de actualización y capacitación profesoral.

### ***Muestra 1.***

Este grupo poblacional estuvo conformado por los directivos de la Universidad: vicerrectora, secretaria académica, directora División Administrativa de Posgrados, coordinadora nacional modalidad distancia y secretaria administrativa general. De tal manera, que la muestra número estuvo conformada por 5 participantes.

### ***Muestra 2.***

El grupo poblacional 2 está conformado por los decanos de las Facultades de Salud, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingenierías y Arquitectura, Artes y Humanidades, Ciencias Básicas y Ciencias de la Educación, es decir, 7 participantes.

### ***Muestra 3.***

Docentes de Carrera adscritos a las diferentes facultades, fueron quienes conformaron el grupo poblacional 3 para el desarrollo del estudio investigativo, de esta manera 7 profesores hicieron parte de la muestra poblacional; un docente por cada facultad.

## **Técnicas de recolección de información**

Se realiza una triangulación de técnicas como lo sugerido en la investigación cualitativa.

### ***Cuestionario abierto***

García, M (2018) en el artículo publicado, hace referencia al cuestionario abierto como:

Un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en qué para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica. (p.2)

En esta técnica se empleó la validación por juicio de expertos, en donde se revisó la pertinencia de las preguntas elaboradas. Las mismas estuvieron diseñadas a partir de seis categorías de análisis. Cada una de las preguntas estuvo orientada a conocer las percepciones sobre las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes implementadas en el Programa Desarrollo Humano Profesional. Este instrumento de recolección fue aplicado a 5 directivos, 7 docentes y 7 decanos de la Universidad de Pamplona.

### ***Análisis visual***

Banks (2010) en cuanto al análisis visual o métodos visuales en investigación, afirma que estos “radican en descubrir dimensiones habitualmente desconocidas o difíciles de obtener de otra manera, sorprendentes a veces, por lo que se recomienda al investigador estar preparado para lo imprevisto. Además, pueden aprender ambos conjuntamente, el investigador y los investigados” (p. 235). Para el abordaje de esta técnica se tuvo en cuenta el material visual (fotografías y videos que se encuentran en el subportal del Programa Desarrollo Humano Profesional, así como el archivo histórico digital de DHP, SPEI).

### ***Análisis documental***

Peña y Pirela (2007) en cuanto al análisis documental refieren que:

Constituye un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos, cuyo índice de producción excede sus posibilidades de lectura y captura. La acción de este proceso se centra en el análisis y síntesis de los datos plasmados en

dichos soportes mediante la aplicación de lineamientos o normativas de tipo lingüístico; a través de las cuales se extrae el contenido sustantivo que puede corresponder a un término concreto o a conjuntos de ellos tomados aisladamente, o reunidos en construcciones discursivas. Por consiguiente, su finalidad es facilitar la aproximación cognitiva del sujeto al contenido de las fuentes de información. (p.59)

De este modo, para el presente estudio investigativo retoma el análisis documental como técnica para el desarrollo metodológico, en el que se tuvo en cuenta documentos tales como el Plan de Actualización y Capacitación Profesoral, los planes de desarrollo y gestión vigentes para la Universidad de Pamplona y documentos emanados por el Ministerio de Educación en el marco del Consejo Nacional de Acreditación.

### **Categorías de análisis**

Dentro del análisis de contenido se realizó una clasificación axial por categorías que a continuación se enuncian:

#### ***Categoría 1. Temas de capacitación***

Comprende las áreas y contenidos compartidos en los encuentros de formación programados por la Vicerrectoría Académica en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesoral, para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra adscritos a las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.

#### ***Categoría 2. Modalidad de capacitación***

Hace relación a los modos en que desarrollan los encuentros de capacitación y formación profesoral para dar cubrimiento y facilitar el acceso a toda la comunidad docente de la Universidad de Pamplona (Presencial, virtual e híbrida).

#### ***Categoría 3. Convocatoria***

Hace referencia a la manera en que el equipo del Programa Desarrollo Humano Profesoral establece los procesos de comunicación o los canales para informar y citar a los docentes de las diferentes facultades en el desa-

rollo de las actividades académicas, en donde se notifica la fecha, lugar y horario del encuentro de capacitación profesoral.

#### ***Categoría 4. Capacitadores expertos***

Profesionales pertenecientes a instituciones externas o recurso humano perteneciente a la Universidad de Pamplona, que han participado como ponentes o capacitadores en las diferentes estrategias del Programa Desarrollo Humano Profesoral.

#### ***Categoría 5. Cultura de Desarrollo Humano Profesoral***

Connota la apropiación y receptividad de los docentes en los espacios ejecutados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral, viéndose reflejado por medio de la asistencia y participación activa en todas las estrategias implementadas.

#### ***Categoría 6. Docente***

Hace referencia a los elementos que deben caracterizar a un docente de la Universidad de Pamplona, como Institución de Educación Superior.

### **Validez, confiabilidad y aspectos éticos**

Partiendo de la rigurosidad del enfoque cualitativo dentro del proceso metodológico, se realizó la validación por juicio de expertos (tres), quienes revisaron los respectivos ítems que conforman el cuestionario abierto. De esta manera, se estableció la validación y confiabilidad de la técnica empleada.

### **Consentimiento informado**

Como principio ético para el desarrollo investigativo, cada uno de los participantes (directivos, decanos, docentes), diligenció el formato del consentimiento informado, el cual fue previamente socializado por los investigadores.

### **Triangulación**

El análisis de resultados se ejecutó de acuerdo a la triangulación poblacional y triangulación por técnicas. Es decir que, la información recolectada a través del cuestionario abierto fue analizada de acuerdo a las percepciones e

información suministrada por los participantes (directivos, decanos, docentes). Posteriormente se realizó la triangulación por técnicas, para ello se tuvo en cuenta el análisis visual, análisis documental y cuestionario abierto.

## **Análisis de resultados**

En este apartado se presenta en primera instancia los resultados y análisis de las técnicas utilizadas para el estudio de investigación a través de análisis de contenido. Seguidamente, se expone el análisis general de cada una de las categorías de análisis.

### **Análisis de resultados del cuestionario abierto**

A continuación, se presenta el análisis de resultados del cuestionario abierto aplicado a los participantes de la investigación. El mismo se realizó teniendo en cuenta las respuestas dadas por la población objeto. De esta manera, se realizó una codificación: (P1, P2, P4, P5) correspondiente a directivos y administrativos; (P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12) a decanos, finalmente (P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19) a docentes.

#### **Categoría 1. Temas de capacitación**

Pregunta: ¿Cuál es su apreciación acerca de los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

Respuestas

**P1:** *“Los temas se buscan de acuerdo a las necesidades del personal docente y me parecen actualizados y pertinentes. Se busca llenar las expectativas de desarrollo y formación de cada profesor”.*

**P2:** *“Las temáticas abordadas en el Programa Desarrollo Humano Profesorado me gustan, son acordes con las necesidades de los docentes y ayudan a desarrollar las capacidades que cada uno tiene para desenvolverse en diferentes entornos académicos universitarios”.*

**P3:** *“Siempre se plantean temas de interés general que, llevan a los profesores, a interesarse por aspectos que pueden parecer obvios pero que requieren análisis, conocimiento y reconocimiento. Dejar espacios para que por facul-*

*tades se traten temas más específicos fue un acierto grande y considero que hace falta darle, al menos una vez al mes, un espacio para cada programa”.*

**P4:** *“Los temas de capacitación han sido de alto impacto en nuestra modalidad a distancia en atención a la profundización de los diversos lineamientos académicos que nos rigen desde el quehacer docente. A nivel nacional los docentes están involucrados enriqueciendo su labor y aplicando las temáticas recibidas para el mejoramiento de los procesos en cada región del país”.*

**P5:** *“Son apropiados para fortalecer el quehacer diario del docente en el aula y fuera de ella, empoderándolos en temas relevantes para el programa y como persona integral”.*

**P6:** *“Son pertinentes y orientados por conferencistas y ponentes con un excelente nivel académico. Las temáticas desarrolladas resultan de interés general para la comunidad académica”.*

**P7:** *“Hay temas que han sido apropiados, pero generalmente hay capacitaciones en las que no se aprovecha muy bien el tiempo, porque no son de interés de todos los docentes”.*

**P8:** *“Considero que son muy pertinentes tanto para el desarrollo de la profesión docente como para el desarrollo como persona”.*

**P9:** *“Interesantes”.*

**P10:** *“En relación a la apreciación sobre los temas, considero que están acordes con las necesidades de los docentes, se ajustan a las dinámicas actuales en el contexto de formación profesoral”.*

**P11:** *“Son ampliamente diversos, tiene una ventaja que permite un espacio de intereses. Tiene una desventaja, que en la amplitud de intereses no se alcanza la profundidad necesaria, particularmente a lo que se registra en los programas en los planes de mejoramiento en función a la capacitación docente”.*

**P12:** *“Los temas desarrollados en el Programa de Desarrollo Humano Profesoral han sido pertinentes, y como su nombre lo indica, tienden a formar o desarrollar la parte humana del docente frente a su rol como educador, y de esta manera mejorar las relaciones socio-afectivas en el vínculo docente – estudiante”.*

**P13:** *“Considero que los temas abarcan diferentes áreas importantes en el desempeño de los profesores. Sin embargo, reflexiono que se debe dar mayor énfasis en aspectos pedagógicos, pues la mayoría de los profesores, con excepción a los de educación, no tenemos formación en pedagogía. Por lo*

*anterior, sería importante que en cada periodo intersemestral montaran un curso que aborde este asunto. Un tema que debería ser abordado, en la distribución de las horas en los contenidos programáticos de acuerdo a los créditos académicos de las asignaturas, podrá parecer algo básico, pero existen muchos profesores que aún no tienen claro esto”.*

**P14:** *“Que es muy buena, porque esto posibilita un acercamiento más a la vida laboral, a la academia, a la investigación, a la interacción ya la formación como docente. Esos temas son de vital importancia y no se habían hecho esos procesos de desarrollo profesoral, que son tan importantes para todas las misionales de cualquier institución”.*

**P15:** *“Han sido pertinentes y acordes a las necesidades que los docentes de la Universidad requieren en sus vidas profesionales, laboral y personal”.*

**P16:** *“Son temas muy buenos y necesarios para nuestra labor docente”.*

**P17:** *“Todos los temas que se han tratado tienen relación con nuestro quehacer como docentes universitarios, son pertinentes”.*

**P18:** *“Los temas que aborda el programa de Desarrollo Humano Profesoral son diversos en cada cronograma organizado”.*

**P19:** *“Los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, los considero pertinentes, actualizados y nos empoderan en nuestra labor educativa”.*

### **Palabras clave**

**P1:** Necesidades del personal docente, actualizados, pertinentes, desarrollo y formación.

**P2:** Acordes con las necesidades de los docentes, desarrollar capacidades.

**P3:** Temas de interés, análisis, conocimiento y reconocimiento.

**P4:** Alto impacto, enriqueciendo su labor.

**P5:** Apropriados, fortalecer el quehacer diario del docente, relevantes, persona integral.

**P6:** Pertinentes, de interés, excelente.

**P7:** Apropriados.

**P8:** Pertinentes, desarrollo como persona, desarrollo de la profesión docente.

**P9:** Interesantes.

**P10:** Acordes con las necesidades de los docentes, dinámicas actuales.

**P11:** Ampliamente diversos, espacio de intereses, capacitación docente.

**P12:** Pertinentes, desarrollar la parte humana del docente, vínculo docente – estudiante.

**P13:** Áreas importantes, desempeño de los profesores.

**P14:** Muy buena, acercamiento más a la vida laboral, formación como docente, vital importancia, importantes para todas las misionales.

**P15:** Pertinentes, acordes a las necesidades que los docentes, vidas profesionales, laboral y personal.

**P16:** Buenos y necesarios, labor docente.

**P17:** Nuestro quehacer como docentes, pertinentes.

**P18:** Son diversos, cada cronograma organizado.

**P19:** Pertinentes, actualizados, empoderan en nuestra labor educativa.

## **Unidad de análisis**

### **Unidad de análisis uno**

Pertinencia. (p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p18, p19).

### **Unidad de análisis dos**

Labor docente (p1, p2, p3, p4, p5, p8, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17).

### **Unidad de análisis tres**

Desarrollo personal (p3, p5, p8, p12, p16).

**Nota:** las siguientes respuestas de los participantes, fueron clasificadas en más de una unidad de análisis (p1, p2, p3, p4, p5, p8, p10, p12, p14, p15, p16, p17).

## **Análisis**

En cuanto a las respuestas relacionadas con la apreciación que tienen los participantes acerca de los temas de capacitación y formación a docentes, las respuestas obtenidas se clasificaron en tres unidades de análisis.

En la unidad de análisis uno: **Pertinencia**, se resalta que, las capacitaciones son acordes con las necesidades de los docentes, abordan temas de interés, son de alto impacto, relevantes, pertinentes, interesantes, apropiados,

ampliamente diversos, actualizados. Sin embargo, la percepción de uno de los participantes, denota que algunas de los temas abordados en las capacitaciones no son de interés general para todos los participantes. Esta última percepción se contempla como una estrategia de mejoramiento para el programa de cualificación docente.

Respecto a la unidad de análisis dos: **Labor docente**; los decanos, directivos, administrativos y docentes precisaron que los temas de capacitación y formación, permiten el desarrollo y formación de capacidades, el análisis y conocimiento, el enriquecimiento de la labor profesoral, la apropiación de dinámicas actuales generando espacios de intereses en donde se promueve el vínculo del profesor y el estudiante. También el acercamiento a la vida laboral favoreciendo los objetivos misionales. De igual manera, fortalecen áreas importantes del desempeño en el ejercicio de la docencia.

Por otra parte, la información recolectada indica que el **desarrollo personal**, se relaciona con la apreciación sobre los temas de capacitación y formación a docentes. Esto fue clasificado en la unidad de análisis tres: Desarrollo personal. Dentro de las respuestas se rescata la integralidad como persona, el reconocimiento, que los encuentros educativos permiten el desarrollo como persona y la interacción del docente con una perspectiva acertada, generando un impacto acorde y significativo, así como espacios de reflexión.

A su vez, la población objeto manifiesta que los temas de capacitación y formación a docentes abordados en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, son necesarios y deben seguirse utilizando, puesto que lo consideran como un avance interesante y coherente. Lo anterior permite inferir que la apreciación acerca de las temáticas abordadas en los encuentros educativos del Programa Desarrollo Humano Profesoral tienen una connotación positiva y de alto impacto en la comunidad docente de la Universidad de Pamplona, lo cual repercute de manera significativa en los estándares de alta calidad de la institución educativa y la implementación de procesos de mejora que permitan centrar los intereses y atención de los docentes, abordando temáticas relacionadas a la dimensión pedagógica.

## **Categoría 2. Modalidad de capacitación**

**Pregunta:** ¿Cuál es su percepción frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesional?

Respuestas

**P1:** *“Es buena respecto a la posibilidad de usar la presencialidad, los medios de comunicación remotos y una combinación híbrida de ellos porque facilita la participación”.*

**P2:** *“Las capacitaciones presenciales considero que son la mejor forma de ofrecerlas porque permiten la interacción con los demás docentes”.*

**P3:** *“Positiva, siempre la presencialidad hace que haya más oportunidad de estar atentos a lo que se nos quiere brindar. Acabo de enterarme que existe el apoyo virtual y me parece acertado especialmente para los docentes que, a nivel de posgrado, no forman parte de la Universidad y pudieran estar interesados en las temáticas”.*

**P4:** *“La modalidad remota como proceso híbrido para impartir las capacitaciones a nivel nacional, fortalece e involucra al cuerpo profesoral con impacto significativo en nuestra institución, llegando a las diferentes regiones del país donde hacemos presencia 11 centros de educación a distancia”.*

**P5:** *“Acordes a los espacios, temáticas, ubicación de los docentes”.*

**P6:** *“Resulta acertada la modalidad de capacitación porque contempla a los docentes que pueden asistir en forma presencial y a los que sólo pueden de manera virtual”.*

**P7:** *“Pienso que debiera ser por facultades y que sean talleres prácticos”.*

**P8:** *“Aunque la modalidad es muy buena, se deberían propiciar más espacios de reflexión y ser más interactivos”.*

**P9:** *“Permite una alta participación”.*

**P10:** *“Considero que la apertura del desarrollo profesoral, en relación a la modalidad, presencial virtual o híbrida, es muy necesaria y debe seguirse utilizando. Los espacios han sido suficientes y de esta manera, estas capacitaciones llegan a un número mayor de docentes”.*

**P11:** *“Como usuario, particularmente me gustan más las virtuales, a los profes hay temas que les gustan más presenciales hay otros temas que prefieren virtuales, haber llegado a la modalidad híbrida me parece un avance interesante”.*

**P12:** *“El uso de modelos alternos de capacitación (presencial y virtual) brinda mayores oportunidades de participación, especialmente, para los docentes vinculados en modalidad de Hora Cátedra”.*

**P13:** *“Considero que el Programa Desarrollo Humano Profesorado debe utilizar más las plataformas digitales para realizar las capacitaciones. Los profesores tenemos una alta carga académica y administrativa, por ello, no siempre podemos participar en los horarios en que se realizan estas charlas o capacitaciones. Así mismo, considero que no es conveniente que las charlas durante el semestre académico sean obligatorias. Una alternativa es dejar las charlas en alguna plataforma para que el profesor pueda acceder a ella cuando tenga tiempo”.*

**P14:** *“Coherentes, dentro de esas capacitaciones, coherentes, en cuanto a las vivencias que tenemos como maestros, en cuanto por ejemplo a lo referente acreditación, en cuanto la parte de comunicación en coherencia dentro de lo virtual, coherencia con el tiempo, posibilidad de tener híbrido”.*

**P15:** *“Estoy más conforme con las capacitaciones presenciales pues los docentes están más prestos y atentos a la participación, son activos en el proceso, no me molesta cuando se ha empleado la presencialidad apoyados en TIC, pero si permiten menos atención e interés en las temáticas”.*

**P16:** *“Buenas. Me gustaron mucho los coloquios intersemestrales pues nos dieron la oportunidad de expresarnos y compartir con otros docentes que casi nunca tenemos la oportunidad de vernos”.*

**P17:** *“Frente a la virtualidad, se puede decir que es buena alternativa, siempre y cuando las tecnologías funcionen en su totalidad; sin embargo, la presencialidad es mucho mejor”.*

**P18:** *“Las modalidades permiten la asistencia a las diferentes capacitaciones”.*

**P19:** *“Las modalidades son alternativas entre presencial y remota. Las dos son cumplen con el propósito establecido, pero aprovecho para solicitar que siempre a los docentes de planta nos brinden la posibilidad de participar de la modalidad remota, no solo a los hora cátedra”.*

### **Palabras clave**

**P1:** *Facilita la participación, combinación híbrida.*

**P2:** *Interacción docente.*

**P3:** *Positiva, oportunidad, apoyo virtual, acertado.*

- P4:** Proceso híbrido, fortalece e involucra, impacto significativo, educación a distancia.
- P5:** Acordes.
- P6:** Acertada, presencial, virtual.
- P7:** Que sean talleres prácticos.
- P8:** Espacios de reflexión, interactivos.
- P9:** Alta participación.
- P10:** Necesaria, seguirse utilizando, llegan a un número mayor de docentes.
- P11:** Modalidad híbrida, avance interesante.
- P12:** Modelos alternos, oportunidades de participación.
- P13:** Plataformas digitales, podemos participar.
- P14:** Coherentes, híbrido.
- P15:** Más prestos y atentos, activos en el proceso.
- P16:** Oportunidad de expresarnos, compartir, oportunidad de vernos.
- P17:** Virtualidad, presencialidad.
- P18:** Permiten la asistencia.
- P19:** Alternativas, presencial y remota, posibilidad de participar.

### **Unidad de análisis**

#### ***Unidad de análisis uno***

Participación (p1, p4, p9, p10, p12, p13, p15, p16, p18, p19).

#### ***Unidad de análisis dos***

Modalidad (p1, p3, p4, p6, p11, p12, p13, p14, p17, p19).

#### ***Unidad de análisis tres***

Conveniencia (p2, p3, p4, p5, p7, p8, p10, p11, p14).

**Nota:** Las siguientes respuestas de los participantes, fueron clasificadas en más de una unidad de análisis (p1, p3, p4, p10, p11, p12, p13, p14, p17).

### **Análisis**

De acuerdo a las respuestas relacionadas con la percepción, frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desa-

rollo Humano Profesor, las respuestas clasificaron en tres grandes unidades de análisis.

La unidad de análisis uno: **Participación**, estipula que las modalidades implementadas facilitan la participación, fortalece e involucra a todos los docentes incluso a los pertenecientes a la modalidad distancia. De esta manera, las modalidades propician la participación llegando a un número mayor de docentes asistentes, quienes se perciben prestos, atentos y activos en el proceso, permitiendo oportunidades para que los profesores se expresen y compartan.

En lo relacionado a la unidad de análisis dos: **Modalidad**, los participantes indicaron que los encuentros educativos se realizan de manera virtual, presencial e híbrida, siendo estos unos modelos alternos que están sujetos a las plataformas digitales. Por otra parte, en la unidad de análisis tres, denominada: **Conveniencia**, los participantes manifestaron que las modalidades implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesor, facilitan la interacción del docente, generan un impacto significativo y acorde, promueve espacios de reflexión, son necesarios y constituyen un avance interesante y coherente. No obstante, dentro de la información suministrada por uno de los participantes, se estima que los encuentros de capacitación profesoral deberían realizarse por facultades y que las temáticas se aborden por medio de talleres prácticos. Adicionalmente, se encontró una percepción frente a la obligatoriedad a la asistencia de los encuentros formativos. Lo anterior servirá como aporte en la implementación de estrategias de prospectiva dentro del Programa Desarrollo Humano Profesor.

En la información recolectada se evidencia la concordancia de la percepción que tienen los directivos, administrativos, decanos y docentes frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesor. De esta manera se concluye que, la percepción de los participantes es favorable, permitiendo las oportunidades de participación activa por parte de la comunidad docente.

### **Categoría 3. Convocatoria**

**Pregunta:** ¿Qué opinión tiene con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesional para convocar a las actividades y encuentros realizados?

#### **Respuestas**

**P1:** *“Eficiente”.*

**P2:** *“Se utilizan los medios necesarios para la difusión de las actividades planteadas por el Programa Desarrollo Humano Profesional, son medios institucionales que todos los docentes tienen acceso a ellos y facilidad de encontrar la información”.*

**P3:** *“Es suficiente y amplia, sin embargo, debería poder extenderse a toda la población; no solo académica sino administrativa, pues al final, varios de los temas presentados son generales y de valioso aporte para la formación personal y profesional”.*

**P4:** *“Los medios usados para convocar las actividades de desarrollo profesoral cumplen a cabalidad, sin embargo, se sugiere para el mejoramiento del proceso ante la modalidad a distancia a nivel nacional que la citación se realice de forma efectiva desde las facultades, lo anterior, teniendo en cuenta que a la fecha se realiza desde la coordinación nacional junto con los directores de los Cread para garantizar la participación activa”.*

**P5:** *“Su difusión es asertiva”.*

**P6:** *“Los medios utilizados son acertados y permiten el desarrollo de las capacitaciones para toda la comunidad académica. La forma de convocatoria es amigable y llega a todos los docentes”.*

**P7:** *“Me parece que son adecuados, porque hay una programación, se hacen en el inicio del semestre”.*

**P8:** *“Hasta el día de hoy me han parecido adecuados”.*

**P9:** *“Pertinentes”.*

**P10:** *“En relación a los medios utilizados, considero que han sido adecuados, suficientes y más en este último periodo intersemestral. Me gustó la organización y ubicación de los escenarios. En relación a los medios para convocar, se ha trabajado bajo invitaciones y así mismo, se podría masificar un programa de medios para darle mayor cobertura a las actividades”*

**P11:** *“Página web y correo electrónico, son los medios institucionales, es lo que corresponde”.*

**P12:** *“Si bien es cierto que se emplea medios electrónicos para convocar a estas actividades, podría usarse otros medios de difusión como los radiales, impresos y audiovisuales que puedan generar una mayor acogida en los docentes que aún se muestran escépticos frente al Programa”.*

**P13:** *“Los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesional para convocar a las actividades y encuentros son los adecuados, siempre hemos sido notificados de los eventos. Sin embargo, no estoy de acuerdo con el texto con el cual realizan la invitación, es impositiva la forma como comunican la obligatoriedad de la asistencia, tanto para profesores en carrera como para los ocasionales y catedráticos. Reitero, la asistencia a estas actividades durante el semestre académico debe ser opcional, pues considero que cada profesor debe decidir si la charla o actividades de su agrado o interés”.*

**P14:** *“Antes realmente sentía que era desorganizado, no envían cronograma, pero después de años atrás se hace él envió de agendas con tiempo. Se gestionan los tiempos de manera fabulosa. Antes desorganizado, con el tiempo se ha venido organizando de la mejor manera”.*

**P15:** *“Son adecuados, estoy de acuerdo en continuar con su utilización”.*

**P16:** *“Bien, aunque es bueno avisar con más tiempo cuando se modifiquen fechas”.*

**P17:** *“Cumplen con el objetivo, se han utilizado diversos mecanismos de convocatoria”.*

**P18:** *“Los medios usados para convocar son diversos y se recibe la información por varios de estos”.*

**P19:** *“Los medios usados por el programa de desarrollo humano para convocar a las actividades son eficaces. No obstante, debería haber un recordatorio de los encuentros permanentes, porque a veces a través de las secretarías de los Departamentos no se hace, entonces terminamos dejando pasar la capacitación”.*

### **Palabras clave**

**P1:** Eficiente.

**P2:** Acceso a ellos, medios institucionales, facilidad de encontrar la información.

- P3:** Suficiente y amplia.  
**P4:** Cumplen a cabalidad.  
**P5:** Su difusión es asertiva.  
**P6:** Acertados, la forma es amigable, llega a todos los docentes.  
**P7:** Adecuados.  
**P8:** Adecuados.  
**P9:** Pertinentes.  
**P10:** Adecuados, suficientes.  
**P11:** Medios institucionales, lo que corresponde.  
**P12:** Medios electrónicos.  
**P13:** Adecuados.  
**P14:** Organizando de la mejor manera.  
**P15:** Adecuados.  
**P16:** Bien.  
**P17:** Cumplen con el objetivo.  
**P18:** Diversos.  
**P19:** Eficaces.

### **Unidad de análisis**

#### ***Unidad de análisis uno***

Idoneidad (p1, p3, p4, p5, p6, p7, p8 p9, p10, p11, p13, p14, p15, p16, p17, p18, p19).

#### ***Unidad de análisis dos***

Accesibilidad (p2, p6, p11, p12).

### **Análisis**

Para realizar el análisis del interrogante sobre la opinión de los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesorado, para convocar a las actividades y encuentros ejecutados, se clasificó la información en dos unidades de análisis.

La primera, denominada: **Idoneidad**. En esta unidad de análisis los directivos, administrativos, decanos y docentes concertaron que, los medios usados para convocar a las actividades y encuentros son eficientes, suficientes, con una difusión asertiva y amigable. También refieren que son pertinentes y que en la actualidad se han ido organizando de la mejor manera, facilitando el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, dentro de los resultados obtenidos se sugiere que las convocatorias a los profesores de la modalidad distancia se realicen desde las respectivas facultades. Lo anterior, será tenido en cuenta para orientar a los directivos; garantizando la participación de los docentes en dicha modalidad.

Por otro lado, en lo que corresponde a la unidad de análisis dos: **Accesibilidad**, sobresalen respuestas que indican que los medios usados para convocar a las actividades y encuentros realizados son medios institucionales digitales, los cuales permiten que todos los docentes tengan el acceso y facilidad a la información. No obstante, en la percepción de uno de los participantes, se sugiere la implementación de medios radiales e impresos para realizar las convocatorias a los encuentros de formación profesoral. Lo anterior, permite tener en cuenta diversas estrategias de convocatoria para el desarrollo de las capacitaciones.

Por consiguiente, con las respuestas obtenidas y posteriormente clasificadas en las unidades de análisis, se determina que los medios utilizados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral, se ajustan a las necesidades y características del cuerpo docente, toda vez que pueden acceder a la información de forma precisa, oportuna y actualizada.

#### **Categoría 4. Capacitadores expertos**

**Pregunta:** ¿Cuál es su opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?

#### **Respuestas**

**P1:** *“Son profesionales capaces, excelentes en sus áreas de desempeño que con mucha entrega han aceptado e incluso ofrecido su participación”.*

**P2:** *“Todas son personas competentes que se seleccionan teniendo en cuenta las temáticas a tratar”.*

**P3:** *“Excelente, se ha ido avanzando en el personal que se busca como apoyo para dichas charlas y hemos contrato propuestas pedagógicas diferentes que hacen que se tenga mucho interés en ellas”.*

**P4:** *“Los expertos cuentan con un tallaje alto para impartir conocimiento en nuestra institución, compartiendo sus saberes con toda la comunidad universitaria”.*

**P5:** *“Los docentes facilitadores son expertos en los temas escogidos para las capacitaciones y para las conferencias magistrales”.*

**P6:** *“Son profesionales de altas cualidades académicas y con una capacidad muy alta para dar a conocer las experiencias o temáticas desarrolladas”.*

**P7:** *“Las personas que han participado han sido en su mayoría adecuados”.*

**P8:** *“Hasta el día de hoy me han parecido adecuados”.*

**P9:** *“Idóneos”.*

**P10:** *“En relación a los profesionales, considero que la selección ha sido excelente. Se debe mantener estas dinámicas y personal. Y de ser posible que sea apoyado en algunos casos con personas externas invitadas”.*

**P11:** *“Coinciden con los temas, divertidos, otros no tanto, la selección de personal en principio es bastante buena, cuando se traen divas hay mayor interés por parte de los profes”.*

**P12:** *“Todos los facilitadores y capacitadores han sido idóneos y han mostrado un amplio conocimiento en los temas tratados, así mismo la capacidad de explicar y hacer llegar el mensaje a los docentes ha sido excelente”.*

**P13:** *“Los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesional han estado a la altura de las actividades”.*

**P14:** *“Muy asertivos, cada uno desde su formación, desde lo que puede generar como maestro. También es bueno los externos, porque es bueno escuchar gente de afuera, ya que las experiencias generan en nosotros percepciones de lo que se genera en investigación, docencia, y los cambios de paradigmas que la universidad y la academia ha venido transformando”.*

**P15:** *“Han sido profesionales idóneos conforme a las temáticas, han tenido el dominio propio del tema así, como la pedagogía y las herramientas al desarrollarlo, más cuando es un proceso de formadores formando formadores”.*

**P16:** *“Como todo, hay unos excelentes, otros para mejorar”.*

**P17:** *“Todos tiene la suficiencia disciplinar y las calidades para orientar dichas charlas”.*

**P18:** *“Hay diversidad de facilitándoles tan diversos como sus personalidades”.*

**P19:** *“Con respecto a los profesionales que participan como capacitadores opino que son personas muy bien escogidas desde dos aspectos dominio del tema a tratar y comprometidas con el encargo que le asigna la Institución”.*

### **Palabras clave**

**P1:** Profesionales capaces, excelentes.

**P2:** Competentes, seleccionan teniendo en cuenta las temáticas a tratar.

**P3:** Excelente, propuestas pedagógicas, interés.

**P4:** Expertos, conocimiento, compartiendo sus saberes.

**P5:** Expertos en los temas escogidos.

**P6:** Altas cualidades académicas, capacidad muy alta, experiencias.

**P7:** Adecuados.

**P8:** Adecuados.

**P9:** Idóneos.

**P10:** Excelente, externas invitadas.

**P11:** Coinciden con los temas, divertidos.

**P12:** Idóneos, amplio conocimiento, capacidad de explicar, hacer llegar el mensaje a los docentes ha sido excelente.

**P13:** Han estado a la altura de las actividades.

**P14:** Asertivos, también es bueno los externos, porque es bueno escuchar gente de afuera, percepciones de lo que se genera en investigación, docencia y los cambios de paradigmas que la universidad y la academia ha venido transformando.

**P15:** Profesionales idóneos, dominio propio del tema, la pedagogía, proceso de formadores formando formadores.

**P16:** Hay unos excelentes.

**P17:** Suficiencia disciplinar, calidades para orientar dichas charlas.

**P18:** Diversidad, personalidades.

**P19:** Muy bien escogidas, dominio del tema, comprometidas.

## **Unidad de análisis**

### ***Unidad de análisis uno***

Cualidades del facilitador o capacitador

(p1,p2,p3,p4,p5,p6,p7,p8,p9,p10,p11,p12,p14,p15,p16,p17,p18,p19).

### ***Unidad de análisis dos***

Experticia. (p2,p3,p4,p6,p11,p12,p13,p15,p17,p19).

### ***Unidad de análisis tres***

Capacitadores externos. (p10, p14).

**Nota:** Las respuestas de los siguientes participantes fueron clasificadas en más de una categoría de acuerdo al contenido.

(p2,p3,p4,p6,p11,p12,p15,p17,p19).

## **Análisis**

A partir de las respuestas obtenidas acerca de la opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesor, se estructuraron tres unidades de análisis.

En la unidad de análisis uno nominada: **Cualidades del facilitador o capacitador**, se destaca la similitud entre las opiniones de los directivos, administrativos, decanos y docentes, quienes indicaron que los facilitadores y/o capacitadores son profesionales capaces, excelentes, competentes, expertos, idóneos, divertidos, asertivos, comprometidos, con conocimiento significativos, altas cualidades académicas y con experiencias múltiples; lo cual fomenta la suficiencia disciplinar y la diversidad.

En cuanto a la unidad de análisis dos, la cual abarca la: **Experticia** de los facilitadores y/o capacitadores, se distinguen respuestas que enmarcan, que se seleccionan teniendo en cuenta las temáticas a tratar; estableciendo propuestas pedagógicas a través del compartir de saberes ya que tienen una alta capacidad de explicar y hacer llegar el mensaje a los docentes.

Los capacitadores y facilitadores según la opinión de los participantes del estudio investigativo poseen un dominio propio del tema y de la pedagogía, lo cual se representa en un proceso de formadores formando formadores.

Por lo que se refiere a la unidad de análisis tres: **Capacitadores externos**, dos participantes mencionaron que es bueno escuchar personas de afuera debido a que tienen percepciones diferentes en cuanto a la investigación, docencia y los cambios de paradigmas que la universidad y la academia han venido transformando.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que el Programa Desarrollo Humano Profesorado en los diferentes procesos adelantados ha contado con la participación de expertos internos y externos con múltiples cualidades y capacidades, los cuales han aportado significativamente en los espacios de cualificación profesoral.

### **Categoría 5. Cultura de Desarrollo Humano Profesorado**

**Pregunta:** ¿Cómo cree que se ha ido fomentando la cultura organizacional en las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

#### **Respuestas**

**P1:** *“Es el logro más grande el programa, ya que hoy es parte de la cultura organizacional”.*

**P2:** *“Por la calidad de las capacitaciones, esto ha permitido que los docentes fomenten esa cultura de querer y tener gusto por la asistencia y participación de las mimas”.*

**P3:** *“Se ha ido forjando un equipo sólido y un cronograma que permite visualizar una cultura organizacional acorde al proceso. Precisamente, sobre este tema deberían ampliarse las charlas, porque a veces no nos sentimos parte y arte de una institución o incluso, de un proceso y aunque suene reiterativo, hablar del respeto, el trabajo en equipo, la solidaridad y la convivencia son importantes”.*

**P4:** *“La cultura organizacional está logrando impacto al interior de los programas garantizando la plena participación y el interés del cuerpo docente”.*

**P5:** *“Desde sus inicios en el 2017 con el pasar de cada semestre las actividades han sido receptivas en los docentes haciendo que ellos mismos soliciten estos espacios y haciendo observaciones positivas al proceso en sí”.*

**P6:** *“Ha ido creciendo y ya la comunidad académica conoce y participa de las jornadas convocadas”.*

**P7:** *“La programación que se presenta se cumple en el semestre”.*

**P8:** *“Son muy buenos profesionales, altamente capacitados y especializados en cada una de las temáticas”.*

**P9:** *“Alta en relación a los temas”.*

**P10:** *“El fomento y el crecimiento de la cultura organizacional se ha reflejado en una visión positiva, es decir que el proceso ha crecido de manera importante. Organización más actualizaciones más fomento, demuestra que la institución ve con mucha importancia y necesidad el desarrollo continuo de estas actividades”.*

**P11:** *“Porque es obligatorio, en la facultad tenemos un cuadro de comando donde cruzamos la participación y la asistencia con la calificación que obtienen en la evaluación docente.*

*Los docentes que tienen menos participación en el Programa Desarrollo Humano Profesorado son los que menor tienen calificación en la evaluación docente, eso ha hecho que los programas tengan un interés en particular en la asistencia de sus profesores”.*

**P12:** *“Se ha notado el cambio y el interés en el docente cada día por participar en estos ciclos de capacitación, y el rol del maestro se ha transformado poco a poco lo que ha generado una mejor relación docente – docente; docente – estudiante; docente – administrativo. No obstante, persiste un reto interesante frente a aquellos docentes que aún muestran cierta resistencia a participar en este programa y su percepción de utilidad para su desarrollo social más que profesional, especialmente este reto se observa con los docentes de planta”.*

**P13:** *“Considero que el objetivo del Programa Desarrollo Humano Profesorado es bueno, muestra interés y compromiso por la capacitación continua de los profesores de la universidad, ha creado espacios que han posibilitado que profesores de diferentes programas se conozcan e interactúen. Sin*

*embargo, pienso que, si algunas actividades se continúan ejecutando con asistencia de forma obligatoria, puede generar un efecto adverso al deseado, al crear no una cultura de fortalecimiento constante de las competencias docentes, sino que sea visto como un programa de asistencias a actividades obligatorias”.*

**P14:** *“Si, siento que se organiza de forma muy efectiva, de forma clara y precisa. Y lo que se está abordando, siento que se está generando una cultura de desarrollo profesoral que no la había en la universidad”.*

**P15:** *“La cultura organizacional que la Universidad experimenta hoy en día en mayor grado, parte de un Plan bien definido, con responsables claros y empoderados, así como, con la debida divulgación que se ha tenido y el seguimiento al mismo. De igual forma, influye la participación de la comunidad en general. En lo particular, al Programa Desarrollo Humano Profesoral también puede ser atribuible a la divulgación, participación activa de todos los docentes (que las temáticas sean desarrolladas en su mayoría por nuestros propios docentes, ha sido de buena acogida sin restar peso a los expertos invitados, es bueno esta combinación) y la calidad de las temáticas desarrolladas, también la planeación y estrategias surgidas del liderazgo del equipo a cargo”.*

**P16:** *“Bien, lo vemos como una necesidad”.*

**P17:** *“Cada vez es más tenido en cuenta por los docentes, esto se nota en la participación”.*

**P18:** *“Gracias a la constancia de las actividades se ha fomentado la cultura”.*

**P19:** *“La cultura organizacional del programa de desarrollo humano profesoral, creo que se ha ido fomentando por que genera conocimiento actualizado sobre lo que necesita el docente universitario, para facilitar o realizar su trabajo en todos sus ejes misionales. Además, le está recordando siempre al docente que la perfección a nivel de conocimiento no se agota, sino al contrario es un proceso de nunca se detiene”.*

## Palabras clave

**P1:** Logro más grande, parte de la cultura organizacional.

**P2:** Por la calidad de las capacitaciones, tener gusto por la asistencia y participación de las mismas.

**P3:** Cultura, cronograma, organizacional acorde al proceso.

**P4:** Logrando impacto al interior de los programas, plena participación y el interés del cuerpo docente.

**P5:** Actividades han sido receptivas en los docentes, observaciones positivas al proceso.

**P6:** Creciendo, participa de las jornadas convocadas.

**P7:** Programación que se presenta se cumple en el semestre.

**P8:** Contribuido de una manera muy positiva, han propiciado espacios de análisis, reflexión y poder conocernos como docentes.

**P9:** Alta.

**P10:** Reflejado en una visión positiva, crecido de manera importante, organización, más actualizaciones más fomento, que la institución ve con mucha importancia y necesidad el desarrollo continuo de estas actividades.

**P11:** Porque es obligatorio. Los docentes que tienen menos participación en Desarrollo Humano Profesional son los que tienen menor calificación en la evaluación docente.

**P12:** Cambio y el interés en el docente cada día por participar en estos ciclos de capacitación, el rol del maestro se ha transformado, generado una mejor relación docente; docente – estudiante; docente – administrativo.

**P13:** Interés y compromiso por la capacitación continua de los profesores, espacios que han posibilitado que profesores de diferentes programas se conozcan e interactúen.

**P14:** Efectiva, se está generando una cultura de desarrollo profesoral que no la había en la universidad.

**P15:** Parte de un plan bien definido, la cultura organizacional que la Universidad experimenta hoy en día en mayor grado, parte de un plan bien definido, participación activa de todos los docentes.

**P16:** Necesidad.

**P17:** Es más tenido en cuenta, participación.

**P18:** Constancia de las actividades.

**P19:** Fomentando por que genera conocimiento actualizado, perfección.

## **Unidad de análisis**

### ***Unidad de análisis uno***

Impacto

(p1,p2,p3,p4,p5,p6,p7,p8,p9,p10,p11,p12,p13,p14,p15,p16,p17,p18).

### ***Unidad de análisis dos***

Resultados (p2,p3,p4,p5,p6,p8,p10,p11,p12,p13,p15,p17,p19).

**Nota:** Las respuestas de los siguientes participantes fueron clasificadas en más de una categoría de acuerdo al contenido.

(p2,p3,p4,p5,p6,p8,p10,p11,p12,p13,p15,p17).

## **Análisis**

Partiendo de las respuestas suministradas por los participantes en relación a la forma como se ha ido fomentando la cultura organizacional dentro de las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesoral, se realizó la clasificación en dos importantes unidades de análisis.

Desde la unidad de análisis denominada: **Impacto**; los directivos, administrativos, decanos y docentes concuerdan en que la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesoral se contempla como un logro grande, debido a la calidad de las capacitaciones. A su vez, la cultura ha logrado un impacto al interior de los programas ya que las actividades han sido receptivas en los docentes y han contribuido de manera muy positiva. También se evidencia el interés en el docente, por participar de los espacios continuos de capacitación, puesto que las acciones ejecutadas por el programa Desarrollo Humano Profesoral parte de un plan bien definido con una programación que se presenta y se cumple en el semestre. Igualmente, se resalta el impacto de contar con docentes de la misma universidad, así como con capacitadores externos.

Se toma como referencia los resultados de un participante, quien sugiere que el abordar temáticas asociadas al respeto, trabajo en equipo, solidaridad y la convivencia, se pueden generar mayor participación de los profesores, repercutiendo de manera positiva en la cultura organizacional del Programa

## Desarrollo Humano Profesoral.

Por otro lado, la percepción de un participante menciona que existe cierta resistencia por parte de algunos docentes para participar en los encuentros de formación y cualificación profesoral, esto conlleva al equipo de trabajo a proyectar diversas alternativas para transformar dichas posturas, incentivando la participación e interés de los profesores.

Con relación a la unidad de análisis dos titulada: **Resultados**, la población objeto de estudio refiere que la cultura organizacional ha generado gusto por la asistencia y participación debido a la estructura de un cronograma de actividades, garantizando la plena participación y el interés del cuerpo docente, quienes tienen observaciones positivas del proceso.

Del mismo modo, las respuestas indican que se han propiciado espacios de análisis y reflexión. También se resalta que los profesores con menos participación en el Programa Desarrollo Humano Profesoral son los que menor calificación tienen en la evaluación docente. En ese sentido, el rol del maestro se ha transformado generando una mejor relación entre la comunidad educativa. Al respecto, un participante propone incluir temáticas de cultura organizacional en las experiencias de acompañamiento docente desde la perspectiva de mejora.

Lo mencionado anteriormente, permite deducir que la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesoral se ha venido acrecentando de manera progresiva, generando un interés particular por parte de los docentes. Esto contribuye de manera importante en los procesos de alta calidad de la universidad, así como en la consolidación institucional.

### **Categoría 6. Docente**

**Pregunta:** ¿Cómo considera que el Programa Desarrollo Humano Profesoral, ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente Unipamplona?

## **Respuestas**

**P1:** *“El sello del docente Unipamplona se ha fortalecido respecto a su formación integral, ética e incluyente con las jornadas organizadas para el desarrollo personal y profesional”.*

**P2:** *“El Programa Desarrollo Humano Profesorado ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que caracterizan a los docentes de la Universidad de Pamplona porque les permite fortalecer las que se tienen y conocerse mejor con nuevas habilidades que pueden tener”.*

**P3:** *“De forma positiva, porque a veces creemos obvias algunas cosas, pero cuando nos hacen énfasis en ellas, entendemos y comprendemos más”.*

**P4:** *“El Programa de Desarrollo Profesorado ha tenido impacto en atención que contribuye en la profundización de las capacidades académicas, asegurando el bienestar y mejoramiento de los procesos desde la investigación, interacción y social”.*

**P5:** *“Los temas escogidos cada semestre han sido pensados en el bienestar, empoderamiento, necesidades del docente en su quehacer diario y fuera de la institución, que le genera un valor agregado a su profesión en específico”.*

**P6:** *“A través de la presentación de las temáticas y experiencia de los conferencistas se viene ahondando en el desarrollo de competencias que favorecen la labor docente. Todas las temáticas vinculadas al ciclo de conferencias están vinculadas al quehacer institucional y a los procesos misionales que se desarrollan al interior de la Universidad”.*

**P7:** *“Hay temas que han sido relevantes, como los temas generales y estos temas aportan, pero no es tan enriquecedor por la forma masiva en que se hace”.*

**P8:** *“Ha contribuido de una manera muy positiva, ya que se han propiciado espacios de análisis, reflexión y poder conocernos como docentes”.*

**P9:** *“Con la participación desde el interrogante del profesor en las conferencias de los facilitadores”.*

**P10:** *“Este programa, considero que ha logrado fomentar y ha contribuido de manera fuerte al proceso de formación humano profesoral de los docentes de la Facultad de Ingenierías y Arquitectura. Se ha percibido una adopción y una receptividad muy positiva de las actividades y organización. Y así mismo se ha evidenciado que estas capacitaciones influyen en el quehacer docente”.*

**P11:** *“Tenemos el control; los docentes que menos asistencia tienen a Desa-*

*rrollo Humano Profesor, estadísticamente tienen mayor tendencia a obtener calificaciones por debajo de la media de referencia de cada programa. De hecho, la asistencia a Desarrollo Humano Profesor y el nivel de titulación de los profesores se relacionan directamente o tienen relación estadísticamente positiva con la calificación y lo curioso es que eso se da con la calificación que dan los estudiantes, no necesariamente la calificación que dan las pares calificaciones por debajo de la media de cada programa”.*

**P12:** *“Como se ha comentado anteriormente, el Programa de Desarrollo Humano ha generado un cambio cultural y socio-afectivo en el rol del maestro frente al estudiante, generando un docente más humano y con interés en que el estudiante aprenda y no solo un docente que se dedica a transmitir información”.*

**P13:** *“Creo que han acertado con algunas actividades y encuentros, lo que sin lugar a dudas ha ayudado a fortalecer competencias de los profesores de la Universidad que han sentido interés por algunas de las actividades que se han realizado”.*

**P14:** *“Ha contribuido a generar un sello, un sello único teniendo presente esa filosofía, misión y visión de la universidad, es decir los elementos propios de la Universidad. El compartir las experiencias propias de los profes han generado expectativas diferentes, ya que se tiene en cuenta la perspectiva interdisciplinar”.*

**P15:** *“La multidisciplinaria y el abordar temas del día a día, han enriquecido el discurso docente en las aulas, así como las prácticas y la diversidad en el pensamiento”.*

**P16:** *“¡Mucho! Hemos obtenido herramientas fundamentales para nuestra labor docente”.*

**P17:** *“Sí, ha aportado en la capacitación docente, siempre pensando en la mejora continua”.*

**P18:** *“Varias charlas y cursos han despertado la iniciativa de indagar en temas que fortalecen el desarrollo profesional”.*

**P19:** *“El Programa de Desarrollo Humano Profesor, ha contribuido en el fortalecimiento de las siguientes competencias en el docente; la capacidad de escucha, la inclusión, el pensamiento y la lectura crítica, trabajo en equipo, la humanización, responsabilidad, comprensión y cariño a la labor docente. También, respeto a las diferencias”.*

## **Palabras clave**

- P1:** Fortalecido respecto a su formación integral, ética e incluyente.
- P2:** Fortalecimiento de las competencias, permite fortalecer las que se tienen y conocerse mejor con nuevas habilidades que pueden tener.
- P3:** De forma positiva, entendemos y comprendemos más.
- P4:** Profundización de las capacidades académicas, el bienestar y mejoramiento de los procesos desde la investigación, interacción y social.
- P5:** Bienestar, empoderamiento, necesidades del docente.
- P6:** Competencias que favorecen la labor docente, procesos misionales.
- P7:** Temas que han sido relevantes.
- P8:** Positiva, espacios de análisis, reflexión.
- P9:** Participación.
- P10:** Fomentar, de formación humano, adopción y una receptividad muy positiva, el quehacer docente.
- P11:** Relación estadísticamente positiva con la calificación, estudiantes.
- P12:** Cambio cultural, socio-afectivo, docente más humano, estudiante aprenda.
- P13:** Fortalecer competencias, interés.
- P14:** Un sello único, filosofía, misión y visión. expectativas diferentes, interdisciplinar.
- P15:** Multidisciplinariedad, enriquecido el discurso docente en las aulas, diversidad en el pensamiento.
- P16:** Herramientas fundamentales, labor docente.
- P17:** Mejora continua.
- P18:** Fortalecen el desarrollo profesional.
- P19:** La capacidad de escucha, la inclusión, el pensamiento y la lectura crítica, trabajo en equipo, la humanización, responsabilidad, comprensión y cariño a la labor docente, respeto a las diferencias.

## **Unidad de análisis**

### ***Unidad de análisis uno***

Logros y contribuciones.

(p1,p2,p3,p4,p5,p6,p7,p8,p9,p10,p11,p12,p13,p14,p15,p17,p18,p19).

### ***Unidad de análisis dos***

Competencias del docente. (p2,p4,p10,p12,p14,p15,p16).

**Nota:** Las respuestas de los siguientes participantes fueron clasificadas en más de una categoría de acuerdo al contenido. (p2,p4,,p10,p12,p14,p15,p17).

### **Análisis**

Con relación a la apreciación sobre las contribuciones del Programa Desarrollo Humano Profesional en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente Unipamplona, se estipularon dos unidades de análisis.

La primera de estas, denominada **logros y contribuciones**, destacando que el Programa Desarrollo Humano Profesional ha fortalecido la formación integral, ética e incluyente, el trabajo en equipo, la responsabilidad, comprensión, humanización y el cariño a la labor docente. También en el fortalecimiento de las competencias y el mejoramiento de procesos asociados con la investigación y la interacción social, repercutiendo positivamente en el empoderamiento y bienestar del docente, así como en los procesos misionales, a través de los espacios de análisis y reflexión.

Sumado a lo anterior, se ha propiciado la formación humana del docente trascendiendo a una relación estadísticamente positiva con la cualificación docente y el cambio cultural, tanto en la generación de expectativas como también en la multidisciplinariedad.

Adicionalmente, para el análisis de las percepciones sobre las contribuciones del Programa Desarrollo Humano Profesional en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente Unipamplona, se estipuló la unidad de análisis dos titulada: **Competencias del docente**, donde se resalta que las acciones implementadas fortalecen sus competencias, además de aportar en la profundización de capacidades académicas y en el bienestar de los mismos.

El Programa Desarrollo Humano Profesorado ha fortalecido en los docentes aspectos claves para el cumplimiento de su rol, incentivando en la formación integral: la ética, la inclusión, el bienestar, la investigación, la interacción social, el perfil del educador, lo cual genera espacios de análisis y reflexión en cuanto a la práctica docente. Lo anterior se contrasta con la percepción de un participante, quien manifiesta que los procesos de cualificación docente han influido de manera positiva en la evaluación del profesor, por parte de los estudiantes.

A su vez, en la trayectoria del programa de cualificación profesoral se ha generado un cambio cultural y socio-afectivo en el rol del maestro frente al estudiante, donde el docente asume un rol humanístico, centrando el interés en los procesos de aprendizaje de los educandos. Esto como consecuencia de la multidisciplinariedad en los espacios de formación y de la apropiación de diversas posturas del docente, reflejándose en las dinámicas de aula, en las prácticas académicas y en la diversidad de pensamiento.

De manera general y de acuerdo con los resultados obtenidos, los participantes afirman que a través del Programa Desarrollo Humano profesoral, los docentes de la Universidad de Pamplona, han recibido aportes significativos en el fortalecimiento de habilidades y competencias tales como la capacidad de escucha, la inclusión, el pensamiento y la lectura crítica, el trabajo en equipo, la humanización, responsabilidad, comprensión y esencialmente el cariño hacia la labor docente y el respeto hacia las diferencias.

**Pregunta 7** ¿Qué sugerencias tiene para el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

**Respuestas**

**P1:** *“Que se convierta en una unidad formal dentro de la estructura organizacional de la Vicerrectoría Académica”.*

**P2:** *“Realizar aparte de las capacitaciones que se plantean semestre a semestres, otro tipo de capacitaciones como, por ejemplo: Manualidades, uso del tiempo libre, finanzas personales, entre otras que se salgan del ámbito académico”.*

**P3:** *“Sugiero dos cosas; una abordar más temas de cultura organizacional que hace falta acrecentarla en nuestra universidad y otra, que se*

*abran espacios para que cada programa trabaje un tema específico de su programa cada mes”.*

**P4:** *“Realizar seguimiento de participación de la modalidad de distancia y mejorar el conducto de citación desde las facultades”.*

**P5:** *“Rotar actividades que han sugerido los mismos docentes, que puedan ofrecerse en los periodos intersemestrales”.*

**P6:** *“Presentar las memorias de los encuentros”.*

**P7:** *“Revisar los procesos internos de currículo, evaluación, didáctica, las cosas que son generales a la profesión docente y las acciones específicas de las facultades”.*

**P8:** *“Ha propiciado espacios de reflexión muy importantes que anteriormente no existían y han ayudado para que mediante los temas tratados se puedan aplicar a las actividades cotidianas como docentes”.*

**P9:** *“Propender por metodología de acompañamiento en el marco del contexto de lo que se quiere comunicar”.*

**P10:** *“Invitar docentes externos. Ampliar temas como salud mental y motivación personal”*

**P11:** *“Creo que hay algunos temas que se han venido madurando y que podríamos implementar procesos por medio de plataformas digitales y eso nos permitiría manejar el tema de habilidades blandas en el docente. Uso de las plataformas digitales junto con Uetic. Emplear insignias digitales; me parecen muy valiosas ya que ayudan a reconocer espacios de formación y estimulan el espíritu competitivo”.*

**P12:** *“Quizás ver la posibilidad de incorporar capacitaciones que fortalezcan aspectos cognitivos del docente, entendiendo estos aspectos como la capacidad de enseñar, transmitir, orientar conocimiento al estudiante (didáctica)”.*

**P13:** *“No exagerar con el número de encuentros y/o actividades durante el semestre académico, el semestre 2022-2 se desarrollaron alrededor de 4 encuentros. Considero que máximo deberían ser dos (2) por semestre. Como lo he expresado en las respuestas de algunas de las preguntas anteriores, los profesores tenemos una alta carga académica y en algunos casos carga administrativa, así mismo, es importante tener presente que un elevado número de charlas cansa y aburre, en algunos casos se asiste por cumplir, por ejemplo, el semestre pasado asistí a unas charlas porque era obligatorio, lo cual considero que no debería ser así. Valoro mucho el esfuerzo que hace*

*el Programa Desarrollo Humano Profesional, por ello, con todo respeto les sugiero priorizar máximo dos charlas, que sean de alta calidad, que dejen un impacto en los profesores y no hacer charlas por subir indicadores”*

**P14:** *“Que se establezca un horario en donde todos puedan participar, en donde se genere un espacio desde las facultades y desde los programas, que los espacios se respeten. Seguir con los coloquios, con los docentes Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra y los cursos intersemestrales para los Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra, ya que se comparte como profesores y colectivo. Siento que se está excluyendo al 70 % de la planta docente; hacer la mirada para todos ya que genera reconocimiento al profesor que caminemos bajo la misma dirección que es el propósito de desarrollo humano profesional y será más productivo”.*

**P15:** *“Continuar con la focalización de necesidades entre los docentes, de manera general, por facultades y programas, de esta forma se pueden estructurar capacitaciones y entrenamientos acordes a necesidades particulares y en contexto”.*

**P16:** *“No hacerlas en los mismos días, por ejemplo, el semestre pasado hubo capacitación dos martes seguidos y yo perdí esos dos días de clase”.*

**P17:** *“No, de mi parte solo felicitaciones”.*

**P18:** *“Que se establezcan líneas de formación y capacitación y cada una de las actividades apunten a esas líneas de forma más articulada”.*

**P19:** *“Las sugerencias las realicé mientras contestaba las preguntas. Que continúen los éxitos con la existencia del programa de Desarrollo Humano Profesional”.*

### **Palabras clave**

**P1:** Estructura Organizacional.

**P2:** Otro tipo de capacitaciones, uso del tiempo libre, manualidades, finanzas personales.

**P3:** Temas de cultura organizacional.

**P4:** Seguimiento de participación de modalidad distancia.

**P5:** Rotar actividades.

**P6:** Memorias de los encuentros.

**P7:** Evaluación, didáctica.

**P8:** Ha propiciado espacios de reflexión, han ayudado.

**P9:** Metodología de acompañamiento.

- P10:** Invitar docentes externos, ampliar temas, salud mental y motivación personal.
- P11:** Habilidades blandas en el docente, uso de las plataformas digitales.
- P12:** Incorporar capacitaciones de aspectos cognitivos del docente, didáctica.
- P13:** Número de encuentros.
- P14:** Seguir con los coloquios y los cursos intersemestrales.
- P15:** Continuar con la focalización de necesidades.
- P16:** No hacerlas en los mismos días.
- P17:** Felicitaciones.
- P18:** Que se establezcan líneas de formación y capacitación.
- P19:** Que continúen los éxitos con la existencia del programa.

### **Unidad de análisis**

#### ***Unidad de análisis uno***

Temas de capacitación (p2, p3, p5, p7, p9, p10, p11, p12).

#### ***Unidad de análisis dos***

(p1, p4, p6, p8, p13, p14, p15, p16, p17, p18, p19).

### **Análisis**

De acuerdo a las respuestas dadas por los participantes con relación a las sugerencias para el Programa Desarrollo Humano Profesional, se estipularon dos grandes unidades de análisis.

En la unidad de análisis uno denominada: **Temas de capacitación**, los participantes sugieren que se aborden temáticas relacionadas con el uso del tiempo libre, manualidades, finanzas personales, cultura organizacional, evaluación didáctica, salud mental, motivación personal, habilidades blandas, uso de plataformas digitales; así como incorporar capacitaciones de aspectos cognitivos del docente.

En cuanto a la unidad de análisis dos correspondiente a: **Logros/expectativas**, los participantes refieren que las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesional han propiciado espacios de

reflexión; sin embargo, sugieren continuar con los coloquios, cursos intersemestrales y con la focalización de las necesidades de los docentes. También sugieren que el Programa tenga una estructura organizacional dentro de la institución. Lo anteriormente mencionado se puede tomar como un insumo para la implementación de mejoras respecto a las dinámicas propias del Programa Desarrollo Humano Profesoral.

Por otra parte, los resultados obtenidos sugieren que en los periodos semestrales se desarrollen diferentes dinámicas de formación y capacitación, tales como cursos en manualidades, uso del tiempo libre, finanzas personales, aspectos cognitivos, didáctica, entre otras, los cuales promuevan el desarrollo integral del docente. De igual forma, los resultados proponen que los docentes sean capacitados en áreas afines a la cultura organizacional y en temáticas particulares a cada programa académico.

Además, la percepción de uno de los participantes indica que se excluye a los profesores Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra, de las estrategias implementadas en los periodos intersemestrales. Lo anterior ilustra ciertos factores para el diseño e implementación de nuevas estrategias de formación y cualificación profesoral y así continuar los espacios académicos de acuerdo a los intereses de la comunidad docente.

### **Análisis visual**

En el estudio investigativo como técnica para la recolección de la información, en cuanto a las dinámicas de acompañamiento y capacitación docente en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, se empleó la técnica cualitativa: Análisis Visual.

De acuerdo con García, M. (2010):

El uso de la imagen en la investigación permite conseguir evidencias frente a las situaciones o problemáticas estudiadas, obtener distintos puntos de vista frente a un mismo tema, así como observar y comprender comportamientos y hechos a los que de otra manera sería imposible acceder, incluyendo factores ambientales, anímicos y expresivos que pudieran

afectar o intervenir en el desarrollo de la investigación. La imagen también permite documentar procedimientos, rituales y formas de desempeño de los individuos o grupos de personas observadas (p365).

Esta técnica permite dar una perspectiva evolutiva desde las imágenes que dan cuenta investigativamente de las categorías analizadas en la técnica del cuestionario abierto, lo cual permite cruzar información no solo verbal y escrita, sino de imágenes representativas de las realidades sociales vivenciadas en los diferentes espacios formativos de Desarrollo Humano Profesional. Por otra parte, Banks (2007), citado en Rodríguez (2017). En cuanto al análisis visual menciona que:

Los investigadores hoy en día tienen a su disposición un conjunto de datos con soporte visual como – pinturas, fotografías, películas, dibujos, diagramas, etc. que permiten la introducción de nuevos elementos interpretativos que enriquecen el análisis y la comprensión de su objeto de estudio. La imagen informa, aclara, documenta, agrega valor y sentido al fenómeno en sí. (p2)

En este sentido, se puede agregar el hecho de que sólo en la actualidad el enfoque cualitativo ha empleado alternativas diversas para la recolección, interpretación y comprensión de la información generada con los procesos investigativos. Partiendo de la flexibilidad del enfoque y de las necesidades particulares del fenómeno investigado y del investigador. Por consiguiente, para este enfoque metodológico es válido utilizar datos visuales tales como registro fotográficos e imágenes.

A continuación, se presenta el análisis visual de los registros fotográficos que se encuentran en las bases de datos de la página institucional, subportal del Programa Desarrollo Humano Profesional y repositorio digital de la oficina de Comunicación y Prensa. Para dicho ejercicio los autores del texto seleccionaron setenta y dos (72) imágenes representativas y consecuentes con las acciones del Programa Desarrollo Humano Profesional de la Vicerrectoría Académica.

En la categoría uno denominada temas de capacitación, se proyectan diez y ocho (18) imágenes y fotografías las cuales representan capacitaciones y conferencias dirigidas a los docentes de la Universidad de Pamplona en los períodos semestrales e intersemestrales en las diferentes sedes (Pamplona, Villa del Rosario-Cúcuta y modalidad distancia). Con las imágenes se permite visualizar la participación presencial y virtual de los diferentes espacios formativos.

Respecto a la categoría dos, denominada **modalidad de capacitación**, se plasman doce (12) imágenes que representan las diferentes modalidades abordadas en la realización de los encuentros formativos. En estas se evidencia que desde el año 2017 al año 2019 los encuentros del Programa Desarrollo Humano Profesional se realizaron desde la modalidad presencial. Del mismo modo, se evidencia que a partir del 2020 las capacitaciones se abordaron de manera virtual e híbrida. Las diferentes fotografías muestran que independientemente de la modalidad, ha existido una participación activa por parte de los docentes.

Con relación a la categoría tres denominada, **convocatoria**, se reflejan ocho (8) imágenes relacionadas con las formas en que los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional, Hora Cátedra y modalidad distancia son convocados a los encuentros de formación y cualificación profesoral. En este sentido, se presentan evidencias de las diferentes formas de convocatoria.

En la categoría cuatro, denominada **capacitadores expertos**, se proyectan trece (13) imágenes en las cuales se observan fotos de capacitadores y facilitadores expertos tanto internos como externos que han participado en el Programa Desarrollo Humano Profesional. De acuerdo a la categoría cinco, denominada **cultura de desarrollo humano profesoral**, se presentan ocho (8) fotografías sobre la participación activa de docentes adscritos a las diferentes facultades, como también se evidencia la participación de directivos.

En relación a la categoría seis, denominada **docente**, se plasman trece (13) fotografías que muestran diferentes encuentros de cualificación profesoral realizadas en los períodos semestrales e intersemestrales, en los cuales parti-

cipan activamente en encuentros de formación integral, desarrollo de habilidades personales e interpersonales, apropiación y sensibilización en cuanto a la inclusión educativa, así como formación académica para el fortalecimiento del ejercicio de la docencia.

### **Categoría 1. Temas de capacitación**

**Pregunta:** ¿Cuál es su apreciación acerca de los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?

Teniendo en cuenta el cuestionario abierto referente a la pregunta anteriormente mencionada, los directivos, decanos y docentes refirieron en la unidad de análisis: **Pertinencia**, que las capacitaciones son acordes con las necesidades de los docentes, abordan temas de interés, son de alto impacto, relevantes, interesantes, apropiados, ampliamente diversos, actualizados.

Respecto a **labor docente**, los participantes precisaron que los temas de capacitación y formación a los profesores, permiten el desarrollo y formación de capacidades, el análisis y conocimiento, el enriquecimiento de la labor docente y la apropiación de dinámicas actuales generando espacios de interés en donde se promueve el vínculo del docente y el estudiante.

En cuanto a la unidad de análisis tres: **Desarrollo personal**, se rescata la integralidad como persona, además que los encuentros educativos permiten el desarrollo como persona y la interacción del docente con una perspectiva acertada, generando un impacto acorde y significativo, así como espacios de reflexión.

En relación a esta perspectiva se presentan las siguientes diez y ocho (18) fotografías que dan cuenta de las tres unidades de análisis elaboradas para la categoría uno.

**Tabla 1**

*Datos visuales de la categoría uno: pertinencia*

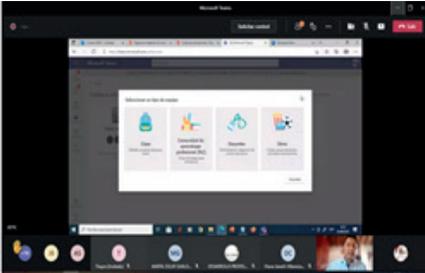
<b>Figura</b>	<b>Descripción</b>
 <p data-bbox="229 695 327 724">Figura 1</p>	<p data-bbox="659 414 1074 629">En figura 1 se aprecia un encuentro de capacitación correspondiente a la inducción de docentes Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra vinculados por primera vez en el semestre académico 2020-II.</p>
 <p data-bbox="229 1041 327 1070">Figura 2</p>	<p data-bbox="659 768 1074 1019">Con relación a la figura 2 se visualiza una capacitación sobre el uso y manejo de la Plataforma de Microsoft Teams Educativo, dirigido por la oficina UETIC, donde participaron los docentes adscritos a las siete facultades.</p>
 <p data-bbox="229 1405 327 1434">Figura 3</p>	<p data-bbox="659 1113 1074 1474">La figura 3 muestra una capacitación sobre aspectos pertenecientes a la oficina de Admisiones, Registro y Control a docentes Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra, en el marco de la jornada de acompañamiento y capacitación a docentes vinculados por primera vez en el semestre académico 2022-2.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 573 332 604">Figura 4</p>	<p data-bbox="656 282 1075 573">La figura 4, corresponde a una capacitación realizada de acuerdo a la temática evaluación formativa y compartida en docencia universitaria. Este encuentro de formación profesoral se realizó con todos los docentes de la universidad en el primer semestre del año 2022.</p>
 <p data-bbox="229 937 332 968">Figura 5</p>	<p data-bbox="656 627 1075 891">En la figura 5, se observa una capacitación a docentes sobre Estrategias y recomendaciones para la bioseguridad y autocuidado en el contexto universitario, la prevención del contagio del Covid 19.</p>
 <p data-bbox="229 1283 332 1314">Figura 6</p>	<p data-bbox="656 1001 1075 1547">La Figura 6 corresponde a la jornada de acompañamiento y capacitación a docentes vinculados por primera vez en el semestre 2022-2, donde se abordaron temáticas relacionadas al quehacer docente desde las diferentes dependencias de la universidad como: Registro de notas, ingreso al campus TI, reglamento académico, recursos bibliográficos, servicios ofrecidos por el Centro de Bienestar Universitario, aspectos generales de la oficina de Gestión del Talento Humano, entre otras.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 607 332 638">Figura 7</p>	<p data-bbox="658 283 1076 651">La figura 7 corresponde a un encuentro pedagógico realizado dentro del Plan de Actualización y Capacitación Docente, en dicho encuentro se abordaron de manera práctica temáticas asociadas al trabajo en equipo, relaciones interpersonales y liderazgo. En la fotografía se observan docentes de diferentes programas académicos.</p>
 <p data-bbox="229 975 332 1006">Figura 8</p>	<p data-bbox="658 689 1076 1051">La figura 8 ilustra la participación de profesores en talleres didácticos del Programa Desarrollo Humano Profesional, la cual se realizó de forma presencial con profesores de la sede de Pamplona. En el encuentro se capacitó en temáticas relacionadas con el desarrollo personal y profesional de los profesores.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

Para la unidad de análisis: **Pertinencia**, se eligieron ocho (8) imágenes, en las cuales se evidencia que los encuentros realizados son pertinentes porque como se destaca en las figuras 1, 3 y 6 se abordan encuentros de inducción y acompañamiento a docentes Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra vinculados por primera vez; proceso que permite a los profesores conocer aspectos relevantes con el ejercicio de la docencia.

Del mismo modo, las figuras 2 y 5 dan cuenta de que las capacitaciones son acordes a las necesidades de los docentes toda vez que se evidencian

encuentros virtuales, permitiendo la participación activa de los profesores de la sede Pamplona, Villa de Rosario- Cúcuta y modalidad distancia, además abordan temas de apropiación de las herramientas digitales como Microsoft Teams y aspectos de bioseguridad, en el marco de la emergencia sanitaria.

La figura 4 permite evidenciar que los encuentros de cualificación profesoral son de interés y actualizados, toda vez que se proyecta una capacitación sobre evaluación formativa y compartida en docencia universitaria, siendo un tema concerniente para los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto universitario. Por otra parte, las figuras 7 y 8, permiten evidenciar que los encuentros formativos son de alto impacto, apropiados y diversos, debido a que se visualiza un taller en temáticas relacionadas con el trabajo en equipo, relaciones interpersonales y liderazgo, donde participan docentes de diferentes programas académicos propiciando el trabajo colaborativo y la interdisciplinariedad.

**Tabla 2**

*Datos visuales de la categoría uno: labor docente*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 1283 329 1315">Figura 9</p>	<p data-bbox="658 1033 1072 1324">La figura corresponde a una capacitación realizada de acuerdo a la temática evaluación formativa y compartida en docencia universitaria. Este encuentro de formación profesoral se realizó con todos los docentes de la universidad en el primer semestre del año 2022.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="233 629 349 662">Figura 10</p>	<p data-bbox="658 283 1074 724">La figura representa una de las sesiones de clases del curso intersemestral titulado “Acercamiento al lenguaje de señas colombiana (LSC) y manejo de la gestualidad: Vocabulario cotidiano dentro del contexto universitario”. Este curso hizo parte de los cursos de formación integral para el desarrollo humano profesoral dirigido a docentes de carrera en el período intersemestral 2023-I.</p>
 <p data-bbox="233 1075 349 1108">Figura 11</p>	<p data-bbox="658 751 1074 1044">La figura ilustra una conferencia magistral sobre los procesos adaptativos en la vida universitaria, la cual fue dirigida a los docentes de carrera de la sede Pamplona y sede Villa del Rosario- Cúcuta, durante el período intersemestral 2022-I.</p>
 <p data-bbox="233 1476 349 1508">Figura 12</p>	<p data-bbox="658 1121 1074 1526">La figura representa una capacitación orientada por la oficina del SAAI, correspondiente a la dimensión de procesos institucionales en donde se abordó la temática: Resultados de Aprendizaje. En esta capacitación participaron los docentes de la sede Pamplona y sede Villa del Rosario- Cúcuta, así como los profesores de la modalidad distancia.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="233 584 349 615">Figura 13</p>	<p data-bbox="658 283 1072 651">La figura ilustra un encuentro de capacitación y cualificación profesoral realizada en forma de conversatorio, en donde se orientó el tema: Búsqueda del conocimiento: Una mirada desde la docencia-investigación. Este encuentro formativo fue dirigido a la comunidad docente de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p data-bbox="233 960 349 991">Figura 14</p>	<p data-bbox="658 698 1072 1066">La fotografía evidencia la participación de profesores de la sede Villa del Rosario-Cúcuta en los espacios formativos realizados con los docentes de carrera, durante el periodo intersemestral 2023-1. Dicha fotografía corresponde al Curso de Formación Integral para el Desarrollo Profesional “Expresión, voz y cuerpo”.</p>
 <p data-bbox="233 1463 349 1494">Figura 15</p>	<p data-bbox="658 1135 1072 1532">La figura corresponde a la jornada de acompañamiento y capacitación a docentes vinculados por primera vez con la Universidad de Pamplona; dicho encuentro se realizó en el auditorio uno de la sede Villa del Rosario, Cúcuta. En la jornada académica dirigida por el Programa Desarrollo Humano Profesional, participaron diferentes oficinas y dependencias de la</p>

Figura	Descripción
	universidad, quienes impartieron información relevante para el desarrollo adecuado de la docencia en la Universidad de Pamplona.

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

En la unidad de análisis: **Labor docente**, se escogieron siete (7) imágenes. Estas permiten evidenciar que los encuentros formativos permiten el desarrollo y formación de capacidades de los docentes como se visualiza en las figuras 10, 12 y 14, en las cuales se abordan estrategias de inclusión educativa, de fortalecimiento de habilidades para el ejercicio de la docencia tales como el uso de la voz y las expresiones corporales como mediadores en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula de clase. De igual forma, la labor docente se fortalece de acuerdo a espacios formativos en los cuales se abordaron temáticas asociadas a los resultados de aprendizaje, siendo esto una tendencia actual y necesaria dentro de todos los procesos de formación integral del estudiante universitario.

Las figuras 9 y 13, representan que los temas de las capacitaciones y encuentros formativos del Programa Desarrollo Humano Profesorado promueven espacios de análisis y conocimiento; tal como lo proyecta la figura 13, la que corresponde a una conferencia sobre docencia-investigación. Dicha temática interfiere directamente en la apropiación de elementos significativos de fortalecimiento de las implicaciones correspondientes a la labor docente y al perfil de profesor. A su vez, la figura 9 correspondiente al encuentro académico en el que se orientó a los docentes en aspectos consecuentes a la evaluación formativa y a los elementos metodológicos y pedagógicos acordes a los procesos evaluativos de las diferentes jornadas académicas.

Lo referido anteriormente connota que desde el Programa Desarrollo Humano Profesional se ha venido fortaleciendo y potencializando la labor docente por intermedio de diversos espacios de formación y cualificación profesional, a los cuales tienen acceso los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y hora Cátedra pertenecientes a la modalidad presencial y/o distancia de la Universidad de Pamplona.

El enriquecimiento de la labor docente ha centrado el interés en el programa de actualización y formación profesional, esto, se visualiza en las figuras 11 y 15 presentadas en la tabla 2, toda vez que al abordar temas como “procesos adaptativos en la vida universitaria” y la inducción docente, contribuyen transversalmente en la formación integral del profesor universitario, permeando el rol ejercido y por consiguiente el enriquecimiento de la labor, lo cual es significativo para promover el vínculo entre docente y estudiante.

**Tabla 3**

*Datos visuales de la categoría uno: desarrollo personal*

<b>Figura</b>	<b>Descripción</b>
 <p data-bbox="229 1299 347 1332">Figura 16</p>	<p data-bbox="656 968 1074 1335">La figura representa un encuentro formativo de capacitación a docentes. En este encuentro se empleó una metodología práctica y participativa, permitiendo la expresión e integración de los profesores llegando a promover el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva en la comunidad docente.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="233 553 349 584">Figura 17</p>	<p data-bbox="658 287 1075 693">La fotografía corresponde a las pinturas realizadas por los profesores de la sede Villa del Rosario-Cúcuta, producto del Curso de Formación Integral para el Desarrollo Profesional, dicha estrategia se llevó a cabo en el periodo intersemestral 2023-1, en el cual participaron docentes de carrera adscritos a las diferentes facultades y programas académicos.</p>
 <p data-bbox="233 1057 349 1088">Figura 18</p>	<p data-bbox="658 737 1075 1101">El registro fotográfico permite observar la participación de profesores en encuentros formativos realizados de acuerdo a las agendas y programaciones del programa de cualificación profesoral de la Vicerrectoría Académica. En el encuentro realizado, los profesores participaron activamente en un taller de pintura y arte.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

En la unidad de análisis: **desarrollo personal**, se tomaron tres (3) fotos representativas que dan cuenta de que los temas de capacitación permiten la integralidad del docente como persona, generando un impacto significativo. Esto se evidencia en las figuras 17 y 18 correspondiente a los cursos de formación integral para el desarrollo profesoral, donde se visualiza que los profesores se muestran participativos, dispuestos, debido a que en el encuentro se promueve la creatividad, el trabajo colaborativo, las relaciones interpersonales y la motivación a través de la expresión artística.

Por otra parte, la figura 16, representa la interacción de los docentes adscritos a las diferentes facultades y programas académicos, estableciendo vínculos para el trabajo interdisciplinar y espacios de reflexión en cuanto a la articulación del desarrollo personal con la formación y el rol del profesor universitario. Esta imagen evidencia que los profesores realizan actividades lúdico recreativas para favorecer el desarrollo personal y sentido humano, lo cual permea el desarrollo social en los diferentes contextos en los que se encuentra inmerso.

**Nota:** De acuerdo a las tablas 1, 2 y 3 se concluye que el Programa Desarrollo Humano Profesorado dentro de su trayectoria ha propiciado espacios de cualificación y formación profesoral abordando diferentes temas relacionados con el ejercicio de la docencia y el fortalecimiento de las competencias y habilidades del docente en el contexto universitario y a su vez, en el ámbito personal y social. Estas temáticas son consecuentes con las necesidades y particularidades de los docentes y estudiantes. En este sentido, cada uno de los encuentros estuvieron sujetos a las dimensiones del Programa Desarrollo Humano Profesorado: Bienestar organizacional, pedagógica, investigativa y procesos institucionales.

## **Categoría 2. Modalidad de capacitación**

**Pregunta:** ¿Cuál es su percepción frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

*De acuerdo al cuestionario abierto y con relación a la pregunta expuesta anteriormente, los participantes indicaron en la unidad de análisis uno: **Participación** que las modalidades de capacitación facilitan la participación, fortalecen e involucran a todos los docentes incluso a los pertenecientes a la modalidad distancia, llegando a un número mayor de docentes asistentes.*

*Respecto a la unidad de análisis dos: **Modalidad**, los participantes indicaron que los encuentros educativos se realizan de manera virtual, presencial e híbrida, siendo estos unos modelos alternos que están sujetos a las plataformas digitales.*

Por otra parte, en la unidad de análisis tres denominada: **Conveniencia**, los participantes manifestaron que las modalidades implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesional, facilitan la interacción del docente, generan un impacto significativo, promueve espacios de reflexión, son necesarios y constituyen un avance interesante y coherente. También, uno de los participantes estima que los encuentros de capacitación profesoral deberían realizarse por facultades y que las temáticas se aborden por medio de talleres prácticos.

Con relación a las unidades de análisis planteadas en la técnica del cuestionario abierto, se presentan doce (12) imágenes que representan la participación, conveniencia y modalidad de los encuentros de formación profesoral, correspondientes a la categoría dos.

**Tabla 4**

*Datos visuales de la categoría dos: participación*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 1175 345 1206">Figura 19</p>	<p data-bbox="658 917 1072 1135">La figura corresponde a una capacitación desarrollada en el año 2018, en la cual se puede apreciar que participaron docentes adscritos a las siete facultades de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p data-bbox="229 1494 345 1525">Figura 20</p>	<p data-bbox="658 1232 1072 1486">La figura corresponde a una conferencia magistral desarrollada en el año 2018, en las cuales se puede apreciar que participaron directivos y docentes pertenecientes a las siete facultades de la Universidad de Pamplona.</p>

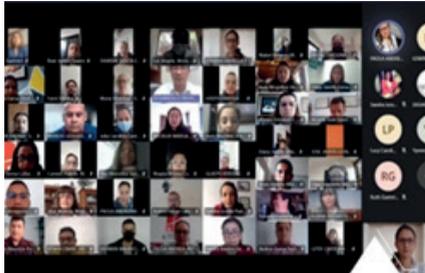
Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 567 345 604">Figura 21</p>	<p data-bbox="659 287 1071 615">En la vigencia 2019, se evidencia la siguiente figura, la cual da cuenta del desarrollo de una capacitación abordada desde la modalidad presencial en distintos campus de la Universidad de Pamplona con la asistencia de docentes Tiempo Completo, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra.</p>
 <p data-bbox="229 950 345 986">Figura 22</p>	<p data-bbox="659 658 1071 1095">La figura representa una conferencia magistral desarrollada desde la modalidad híbrida en el semestre 2022-I. En la misma se contó con la participación presencial de los docentes de la sede Pamplona. De forma simultánea, los docentes de la sede Villa del Rosario Cúcuta y modalidad a distancia participaron a través de la página institucional de YouTube.</p>
 <p data-bbox="229 1412 345 1448">Figura 23</p>	<p data-bbox="659 1139 1071 1430">La figura corresponde a una capacitación abordada a través de la plataforma Microsoft Teams en la cual participaron docentes de las siete facultades de la sede Pamplona, sede Villa del Rosario y los docentes de la modalidad distancia.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="233 551 349 578">Figura 24</p>	<p data-bbox="658 278 1072 684">La figura 24 representa la participación de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra en los espacios formativos presenciales ofertados por la Vicerrectoría Académica. El encuentro se realizó en la sede de Pamplona, capacitando a los profesores en temas de interés para el ejercicio de la docencia universitaria.</p>

Fuente: Elaboración propia.

### Análisis

En la unidad de análisis: **Participación**, se estimaron seis (6) fotografías. A través de las figuras 21 y 23 se evidencia que las modalidades de capacitación propician y facilitan la participación involucrando a los profesores sin discriminar el tipo de vinculación con la universidad (Docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional, Hora Cátedra y modalidad distancia), puesto que en las fotografías se visualizan dos conferencias desde la modalidad presencial y virtual en las que observa la asistencia de docentes de diferentes programas académicos.

Las figuras 19 y 20, representan encuentros de formación profesoral desde la modalidad presencial e híbrida, evidenciando en las dos imágenes la participación de docentes de manera presencial en dos instalaciones físicas de la institución, sin embargo, el encuentro proyectado en la figura 20 se realizó bajo la modalidad híbrida, por medio de trasmisión desde los canales virtuales institucionales e involucrando a todos los docentes de las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.

Dentro de los logros del Programa Desarrollo Humano Profesoral se resalta la asistencia masiva de los profesores en los espacios de formación y

cualificación, tal como se visualiza en las figuras 22 y 24, donde se desarrollan dos conferencias magistrales con un número significativo de docentes participantes; siendo esto un indicador del interés y gusto por parte de los docentes en los encuentros de la Vicerrectoría Académica.

**Tabla 5**

*Datos visuales de la categoría dos: modalidad*

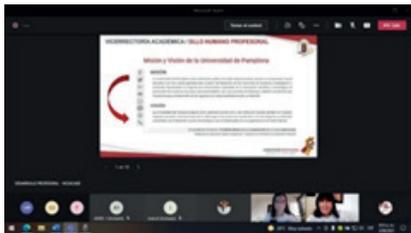
Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 824 345 851">Figura 25</p>	<p data-bbox="658 547 1072 766">La figura representa el desarrollo de una capacitación abordada desde la modalidad presencial, con la asistencia de docentes Tiempo Completo, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra.</p>
 <p data-bbox="229 1124 345 1152">Figura 26</p>	<p data-bbox="658 869 1072 1233">La figura ilustra una capacitación realizada desde la modalidad virtual por medio de la plataforma de Microsoft Teams, donde se vincularon los docentes de la sede Pamplona, sede Villa del Rosario Cúcuta y docentes de la modalidad a distancia. Estos encuentros de formación se desarrollaron en la vigencia 2021-II.</p>
 <p data-bbox="229 1506 345 1534">Figura 27</p>	<p data-bbox="658 1279 1072 1534">La figura representa un encuentro formativo abordado en la vigencia 2021-II, desde la modalidad virtual de la plataforma de Microsoft Teams, en la cual participaron los docentes de la sede Pamplona, sede Villa del Rosario Cúcuta y</p>

Figura	Descripción
	docentes de la modalidad a distancia.
 <p data-bbox="229 669 345 702">Figura 28</p>	<p data-bbox="667 384 1072 784">La fotografía ilustra la capacitación magistral llevada a cabo de forma presencial, dirigida a los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra. En el encuentro llevado a cabo en el Teatro Jáuregui de la ciudad de Pamplona, asistieron profesores de la sede de Pamplona y de la sede Villa del Rosario-Cúcuta.</p>

Fuente: Elaboración propia.

### Análisis

En la unidad de análisis: **Modalidad**, se eligieron cuatro (4) fotografías que dan cuenta de las tres modalidades implementadas en el Programa Desarrollo Humano Profesional para la realización de los encuentros formativos. La figura 25 representa la modalidad presencial con una conferencia magistral dirigida para todos los docentes. Por otra parte, las figuras 26 y 27 corresponden a la implantación de la modalidad virtual a través de capacitaciones orientadas desde la plataforma Microsoft Teams. Con el propósito de facilitar la participación de todos los profesores incluyendo los de la modalidad distancia y programas de postgrados, se implementa la modalidad híbrida en donde los docentes de la sede Pamplona asisten de manera presencial y simultáneamente, los profesores de la sede Villa del Rosario- Cúcuta y modalidad distancia participan desde las plataformas digitales (Youtube Live, Facebook Live) como lo proyecta la figura 28.

**Tabla 6**

*Datos visuales de la categoría dos: conveniencia*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 615 345 644">Figura 29</p>	<p data-bbox="641 371 1075 775">La figura hace alusión al Curso de Formación Integral para el Desarrollo Profesional, el cual se realizó en la sede de Pamplona en periodo intersemestral 2022-2. En la fotografía se puede observar a profesores pertenecientes a diferentes programas académicos, quienes participan de manera activa fortaleciendo habilidades personales que contribuyen al desarrollo integral del profesor.</p>
 <p data-bbox="229 1097 345 1126">Figura 30</p>	<p data-bbox="641 802 1075 1093">En el registro fotográfico, participan los profesores de la sede Villa del Rosario-Cúcuta en la estrategia formativa; en dicho encuentro se capacitó a los profesores sobre el manejo y uso adecuado de la voz, siendo esto una estrategia importante para el ejercicio de la docencia.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## **Análisis**

En la unidad de análisis: **Conveniencia**, se seleccionaron dos (2) fotografías relevantes desde las cuales se puede observar que las diversas estrategias implementadas según el Plan de Actualización y Capacitación Profesional, facilitan la interacción de los docentes de las diferentes facultades, sirviendo esto como eje central para la articulación del trabajo en equipo e interdisciplinar, siendo esto sinónimo del impacto significativo de las estrategias diseñadas en los periodos semestrales intersemestrales para la formación profesoral.

Todo ello constituye una base interesante y coherente de los procesos académicos, toda vez que el docente participa de espacios de reflexión en cuanto al ejercicio de la docencia y el desarrollo integral del profesor. Bajo esta lógica, lo anteriormente narrado se evidencia en las figuras 29 y 30 donde los docentes participan de manera activa en encuentros de expresión corporal y artística, además se visualizan expresiones de agrado y felicidad frente a la actividad desarrollada.

**Nota:** Conforme a las figuras relacionadas con las modalidades de capacitación que se han realizado por el Programa Desarrollo Humano Profesional, se logra evidenciar que desde el año 2018 hasta la fecha se han abordado estrategias y encuentros desde la modalidad presencial, virtual e híbrida. Lo anterior ha permitido que la comunidad docente participe activamente en los encuentros de formación y cualificación. Por otra parte, la implementación de las diversas modalidades usadas para el desarrollo de los encuentros de formación y capacitación, han permitido dar cobertura a los docentes de modalidad distancia y de programas de postgrado, lo cual contribuye de manera significativa para que los profesores reciban acompañamiento desde las dimensiones pedagógica, investigativa, de bienestar organizacional y en cuanto a los procesos institucionales.

### **Categoría 3. Convocatoria**

**Pregunta:** ¿Qué opinión tiene con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesional para convocar a las actividades y encuentros realizados?

A partir de la técnica del cuestionario abierto los directivos, decanos y docentes mencionaron respecto a la unidad de análisis denominada: **Idoneidad**, que los medios usados para convocar a las actividades y encuentros son eficientes, suficientes, con una difusión asertiva y amigable. También refieren que son pertinentes y que en la actualidad se han ido organizando de la mejor manera facilitando el cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, en lo que corresponde a la unidad de análisis dos: **Accesibilidad**, sobresalen respuestas que indican que los medios usados para convocar a las actividades y encuentros realizados, son medios institucionales digita-

les, los cuales permiten que todos los docentes tengan el acceso y facilidad a la información.

De acuerdo a lo anterior, a continuación, se presentan ocho (8) imágenes representativas a cada unidad de análisis de la categoría tres.

**Tabla 7**

*Datos visuales de la categoría tres: idoneidad*

Figura	Descripción
 <p>Figura 31</p>	<p>La figura representa una de las formas de difusión para convocar a una conferencia magistral, a los docentes adscritos en las siete facultades de la Universidad de Pamplona. En la misma se observa la publicación de la tarjeta de invitación de la conferencia en el banner principal de la página institucional, donde se proyecta el nombre de la conferencia, el nombre y perfil del ponente, lugar, fecha y hora del evento académico. Este encuentro de formación fue realizado en el primer semestre del año 2023.</p>
 <p>Figura 32</p>	<p>La figura ilustra la publicación en la página institucional de las agendas de capacitación y formación docente dirigidas por el Programa Desarrollo Humano Profesional para cada una de las facultades de la Universidad de Pamplona en la vigencia 2023-I.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="231 527 347 564">Figura 33</p>	<p data-bbox="624 282 1075 728">La figura corresponde a la publicación de la tarjeta de invitación de las conferencias proyectadas por parte del Programa Desarrollo Humano Profesional dirigidas a los docentes adscritos a las siete facultades de la Universidad de Pamplona. Esta publicación se realizó en el banner principal de la página institucional, donde se visualiza el tema de la conferencia, el nombre y perfil del ponente, lugar, fecha y hora del evento académico.</p>
 <p data-bbox="231 1037 347 1073">Figura 34</p>	<p data-bbox="624 755 1075 1119">La figura da cuenta de la tarjeta de invitación publicada en relación a la conferencia magistral proyectada por parte del Programa Desarrollo Humano Profesional, dirigida a los docentes adscritos en las siete facultades de la Universidad de Pamplona. Esta publicación se realizó en el banner principal de la página institucional.</p>
 <p data-bbox="231 1401 347 1437">Figura 35</p>	<p data-bbox="624 1146 1075 1528">La figura corresponde a uno de los correos enviados desde la Vicerrectoría Académica a las direcciones electrónicas de las siete facultades, por medio del cual se cita a profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional, Hora Cátedra y de la modalidad distancia para la asistencia presencial y virtual según corresponda.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

En la unidad de análisis: **Idoneidad** se eligieron cinco (5) imágenes, las cuales dan cuenta de la forma como se realiza la convocatoria a los docentes para los diferentes encuentros de formación y cualificación profesoral calificándola como eficiente, ya que se emplean los medios institucionales como correo electrónico y página web institucional, lo que se evidencia en la figura 35, donde se visualiza un mail dirigido a las siete facultades, invitando a un encuentro de capacitación profesoral. Por otra parte, la figura 32, corresponde a las agendas de los encuentros formativos a docentes, publicadas en el banner de la página principal de la universidad.

Las figuras 31, 33 y 34 dentro de la unidad de análisis: **Idoneidad**, corresponden a la difusión asertiva, pertinencia y a la organización en la forma de convocar a los procesos de cualificación y actualización profesoral. En las mismas se evidencian tres tarjetas de invitación de encuentros formativos realizados en los años 2022 y 2023, durante los respectivos períodos académicos. Estas imágenes se publicaron en la página principal de la Universidad de Pamplona. Lo anterior, permite que los docentes tengan acceso oportuno y veraz en cuanto a las diferentes acciones académicas desarrolladas por la Vicerrectoría Académica en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesoral.

**Tabla 8**

*Datos visuales de la categoría tres: accesibilidad*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="216 1463 336 1499">Figura 36</p>	La 36 corresponde a la publicación de la programación semestral de los encuentros de formación y cualificación para los docentes. Dicha publicación se realizó en el banner principal de la página de la Universidad de Pamplona desde el inicio del semestre, con el propósito que los profesos-

Figura	Descripción
	res conocieran la agenda del Programa Desarrollo Humano Profesoral.
 <p>Figura 37</p>	La figura representa la publicación realizada en el subportal del Programa Desarrollo Profesoral con relación a las agendas de capacitaciones por cada una de las siete facultades de la Universidad de Pamplona.
 <p>Figura 38</p>	En la figura se evidencia la tarjeta de invitación a conferencia institucional por medio de la página de Facebook de la universidad, en la cual se relaciona el título de la conferencia, el nombre y perfil del ponente, lugar, fecha y hora del evento académico.

Fuente: Elaboración propia.

### Análisis

Para la unidad de análisis: **Accesibilidad**, se seleccionaron tres imágenes las cuales evidencian que las convocatorias se realizan por medios institucionales digitales, permitiendo el fácil acceso a la información por parte de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra de la Universidad de Pamplona, tal como se ilustra en la figura 36, 37 y 38; las cuales presentan información referente a los encuentros formativos en el subportal del Programa Desarrollo Humano Profesoral, la página de Facebook de la universidad y la página institucional. Dichos canales de información permiten el acceso oportuno y fácil a los profesores.

**Nota:** Las figuras presentadas con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesorado para convocar a las actividades y encuentros realizados, muestran que se ha utilizado diversos medios de difusión institucionales, los cuales han permitido que los docentes adscritos a las siete facultades conozcan con antelación las agendas programadas en el semestre académico y a su vez, la participación activa de los mismos.

#### **Categoría 4. Capacitadores expertos**

**Pregunta:** ¿Cuál es su opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

De acuerdo con las unidades de análisis obtenidas a partir de la técnica del cuestionario abierto, se determinaron los siguientes aspectos para la categoría cuatro:

En la unidad de análisis uno: **Cualidades del facilitador o capacitador**, se destaca la similitud entre las opiniones de los directivos, administrativos, decanos y docentes, quienes indicaron que los facilitadores y/o capacitadores son profesionales capaces, excelentes, competentes, expertos, idóneos, divertidos, asertivos, comprometidos, con conocimientos significativos, altas cualidades académicas y con experiencias múltiples.

En cuanto a la unidad de análisis dos denominada: **Experticia** de los facilitadores y/o capacitadores, se distinguen respuestas sobre la alta capacidad de explicar y hacer llegar el mensaje a los docentes, dominio propio del tema y de la pedagogía.

Por lo que se refiere a la unidad de análisis tres: **Capacitadores externos**, dos participantes mencionaron que es bueno escuchar personas de afuera, debido a que tienen percepciones diferentes en cuanto a la investigación, docencia y los cambios de paradigmas que la universidad y la academia han venido transformando.

De acuerdo a lo anterior, se presentan trece (13) fotos que dan cuenta de las unidades de análisis antes mencionadas.

**Tabla 9**

*Datos visuales de la categoría cuatro: cualidades del facilitador*

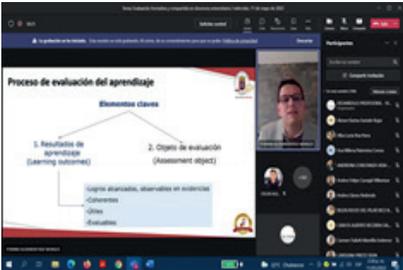
Figura	Descripción
 <p>Figura 39</p>	<p>La figura corresponde a la fotografía del Dr. Yovanni Alexander Ruiz Morales, doctor en calidad, diversidad y evaluación de la Universidad Complutense de Madrid, magíster en e-learning - métodos de formación en red, de la Universidad de Salamanca; magíster y especialista en evaluación educativa, licenciado en educación informática de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Estancia posdoctoral en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga, director de la Maestría en Educación de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p>Figura 40</p>	<p>La figura corresponde a la fotografía de dos docentes Tiempo Completo de la Universidad de Pamplona. En primer lugar, William Javier Mora Espinosa vinculado al Programa de Mecánica, ingeniero mecánico de la Universidad Francisco de Paula Santander, especialista en Gerencia de Mantenimiento de la Escuela Colombiana de Carreras Industriales, magíster en Ingeniería.</p>

Figura	Descripción
	<p>ría Ambiental. Por otra parte, la profesora Blanca Judith Cristancho Pabón, ingeniera electrónica, especialista en Gestión de Proyectos Informáticos, magíster en Controles Industriales, todos sus estudios de la Universidad de Pamplona, además se desempeña como directora de la Oficina de Planeación Institucional desde la vigencia 2023-I.</p>
 <p data-bbox="229 1002 342 1033">Figura 41</p>	<p>La figura corresponde al doctor Hernán Jaramillo Salazar, quien participó como invitado externo en el Programa Desarrollo Humano Profesional. El invitado es miembro honorario de la academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales de Colombia, profesor honorario de la Universidad del Rosario, asesor de fortalecimiento institucional de la alianza EFI de Colombia científica.</p>
 <p data-bbox="229 1439 342 1470">Figura 42</p>	<p>La figura corresponde a la fotografía del profesor de Carrera de la Universidad de Pamplona y director del programa de Contaduría Pública, Farid Rafael Villalba Taborda, quien es contador y especialista en Gestión Pública, orientando el Curso de Gestión Tributaria y Financiera.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 542 345 571">Figura 43</p>	<p data-bbox="607 273 1079 822">En la figura se visualiza a las profesoras Sonia Helena Lizcano Ortega y Raisa Natalia Castillo, pertenecientes al programa de Psicología, participando como ponentes en el ciclo de conferencias realizados durante el 2022-1. Sonia Lizcano es magíster en Psicología Jurídica y Forense especialista en Violencia Intrafamiliar, Niñez y Adolescencia, especialista en Dirección para el desarrollo de las Gestión Pública y Psicóloga. A su vez la profesora Raisa Natalia Castillo es especialista en Psicología Clínica, magíster en Intervención Psicosocial.</p>

Fuente: Elaboración propia.

### Análisis

En la unidad de análisis: **cualidades del facilitador y/o capacitador** se seleccionaron cinco (5) fotografías. En primer lugar, las figuras 39 y 40 evidencian que los capacitadores invitados en el Programa Desarrollo Humano Profesional son profesionales capaces, excelentes, competentes y expertos de acuerdo a la temática abordada en los encuentros formativos. En la figura 39 se visualiza un profesor de la Facultad de Educación de la Universidad de Pamplona orientando una capacitación, desde la modalidad virtual, a docentes de los distintos programas académicos. De igual forma, al detallar la imagen 39 se infieren ciertas habilidades empleadas por el facilitador para impartir la información, lo cual confirma las cualidades anteriormente descritas. Por otra parte, en la figura 40 se ilustra el compromiso e inclusión de docentes de Carrera en la participación de espacios interdisciplinarios y de reflexión para el fortalecimiento del rol docente en las aulas de clase, procesos investigativos y de interacción social.

Dentro de la unidad de análisis: Cualidades del facilitador y/o capacitador, los participantes resaltaron que los capacitadores cuentan con conocimiento significativo en temáticas asociadas al ejercicio de la docencia y con altas cualidades académicas. Lo anterior, se ve reflejado en la figura 41, la cual connota el perfil profesional y experiencia del facilitador de la conferencia.

Las figuras 42 y 43 proyectan que los encuentros formativos son guiados por profesionales asertivos, divertidos, comprometidos y con experiencias múltiples en diferentes campos de acción. Todo ello, permite la dinamización y practicidad de los espacios académicos, generando aprendizaje significativo y el interés por participar en los encuentros de formación y cualificación profesoral.

**Tabla 10**

*Datos visuales de la categoría cuatro: experticia*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="213 1148 329 1179">Figura 44</p>	<p data-bbox="625 853 1079 1142">La figura corresponde al registro fotográfico del Álvaro Mauricio Flórez Escobar, doctor en Biología Molecular, magíster en Microbiología, bacteriólogo y laboratorista clínico, ex coordinador y ex integrante de la Sala de Salud y Bienestar, CONACES del Ministerio de Educación.</p>
 <p data-bbox="213 1488 329 1519">Figura 45</p>	<p data-bbox="625 1199 1079 1525">La figura corresponde a la fotografía del docente de carrera de la Universidad de Pamplona Andrés Llanos Redondo, fonoaudiólogo egresado de la Universidad de Pamplona, especialista en Pedagogía e Investigación en el Aula de la Universidad de La Sabana, magíster en Salud Pública de la Universidad Adventista de Chile.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="230 578 345 607">Figura 46</p>	<p data-bbox="625 274 1072 638">La figura corresponde al Ph.D. Darwin Andrés Díaz Gómez, invitado externo del Programa Desarrollo Humano Profesional, quien es doctor en Psicología de la Educación, magíster en educación, psicólogo, licenciado en Filosofía y Educación Religiosa, decano de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanas y Políticas de la Universidad de Cundinamarca.</p>
 <p data-bbox="230 970 345 999">Figura 47</p>	<p data-bbox="625 666 1072 1106">La figura corresponde a la fotografía de Oscar Javier Cabeza Herrera, docente investigador de la Universidad de Pamplona quien participó como profesor orientador en el Curso de Publicación de Artículos Científicos ofertado por el PDHP para docentes de la universidad en el 2023. El Profesor Oscar Cabeza es magíster en Bioética, magíster en Política, Cultura y Educación y licenciado en Filosofía e Historia.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

En la unidad de análisis: Experticia se eligieron cuatro (4) fotografías, siendo las figuras 44 y 45 las seleccionadas para dar cuenta del dominio propio del tema desarrollado y las estrategias pedagógicas empleadas por los facilitadores para compartir la información con los asistentes. Dichas fotografías son un ejemplo claro de la pericia de los capacitadores tanto internos como externos que han participado en el Programa Desarrollo Humano Profesional.

Dentro del análisis realizado, también se describe la alta capacidad que poseen los facilitadores para explicar las temáticas y por ende, hacer llegar los mensajes de forma clara y pertinente a los docentes participantes; como se ilustra en las figuras 46 y 47.

**Tabla 11**

*Datos visuales de la categoría cuatro: capacitadores externos*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 869 346 899">Figura 48</p>	<p data-bbox="658 551 1072 915">La figura corresponde a la foto del invitado José Alberto Rúa Vásquez, doctor en Ciencias Pedagógicas de la Universidad de la Habana, magíster en Educación de la Pontificia Universidad Javeriana, matemático de la Universidad de Antioquía, decano de la Facultad de Ciencias Básicas de la Universidad de Medellín.</p>
 <p data-bbox="229 1261 346 1290">Figura 49</p>	<p data-bbox="658 942 1072 1532">La figura corresponde a la fotografía del Dr. Luis Eduardo Peláez, doctor en el campo de las Tecnologías de Información, magíster en Ingeniería de Software de la Universidad Politécnica de Madrid, especialista en Propiedad Intelectual: Propiedad Industrial, Derechos de Autor y Nuevas Tecnologías de la Universidad Externado de Colombia, ingeniero de sistemas de la Universidad Antonio Nariño, investigador en el campo del aseguramiento de la calidad, docente Universidad Tecnológica de Pereira.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 578 345 609">Figura 50</p>	<p data-bbox="659 276 1071 864">La figura corresponde a la fotografía del Dr. Giovanni Garzón Gil, profesional especializado de la Subdirección de Apoyo a la gestión de Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, magíster en Educación de la Universidad Santo Tomás, especialista en Gerencia de Proyectos Educativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, administrador de empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, contador público de la Universidad Militar Nueva Granada.</p>
 <p data-bbox="229 1252 345 1283">Figura 51</p>	<p data-bbox="659 913 1071 1164">La figura corresponde a la fotografía de la doctora Natalia Gaviria Gómez, Ph.D. en Ingeniería Eléctrica y de Computación y docente de la Universidad de Antioquia. Invitada en la vigencia 2022 del PDHP.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## **Análisis**

En la unidad de análisis: Capacitadores externos, se seleccionaron cuatro (4) fotografías las que determinan que los invitados externos al Programa Desarrollo Humano Profesoral dentro de la diversidad de temáticas abordadas y las perspectivas interdisciplinarias, promueven las competencias investigativas, el fortalecimiento de las cualidades del docente y por consiguiente ciertos cambios de paradigmas en la educación superior de alta calidad.

**Nota:** De acuerdo a los registros fotográficos relacionados con los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, se concluye que para el desarrollo de las diferentes estrategias diseñadas e implementadas dentro de los procesos de actualización, capacitación y fortalecimiento en las competencias y habilidades de la comunidad docente de la Universidad de Pamplona, se ha contado con diversos profesionales expertos en las dimensiones planteadas en el Plan de Actualización y Capacitación Profesoral tales como: Pedagógica, investigativa, bienestar organizacional y procesos institucionales. Es importante mencionar que, para la articulación y el trabajo colaborativo con otras instituciones, el Programa Desarrollo Humano Profesoral ha contado con recurso humano externo que cumplen con perfiles idóneos, reconocidos y de alta trayectoria y experiencia en los contextos educativos y sociales.

De igual manera, profesores de diferentes programas académicos de la Universidad de Pamplona, se han vinculado como docentes facilitadores en los procesos de formación y cualificación del profesorado, resaltando que los mismos se caracterizan por tener habilidades y competencias significativas para el ejercicio del quehacer docente. Lo anterior, conlleva a que las dinámicas del Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica se aborden de forma multidisciplinar, permitiendo el pluralismo y la percepción de diferentes alternativas y perspectivas teóricas y epistemológicas, en cuanto a los fenómenos y aspectos concernientes a los procesos académicos, institucionales y de bienestar integral de los docentes.

## **Categoría 5. Cultura de Desarrollo Humano Profesor**

**Pregunta:** ¿Cómo cree que se ha ido fomentando la cultura organizacional en las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesor?

De acuerdo a la información obtenida en el cuestionario abierto, los directivos, decanos y docentes mencionaron elementos importantes clasificados en dos unidades de análisis.

Desde la unidad de análisis denominada: **Impacto**, los participantes indicaron que la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesor, se contempla como un logro que además parte de un plan bien definido con una programación que se presenta y se cumple en el semestre. Igualmente, se resalta el impacto de contar con docentes de la misma universidad, así como con capacitadores externos.

Con relación a la unidad de análisis dos titulada: **Resultados**, los participantes refieren que la cultura organizacional ha generado gusto por la asistencia y participación, del mismo modo, las respuestas indican que se han propiciado espacios de análisis y reflexión.

A continuación, se presentan ocho (8) fotografías que representan las dos unidades de análisis de la categoría de Cultura Organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesor.

**Tabla 12**

*Datos visuales de la categoría cinco: impactos*

<b>Figura</b>	<b>Descripción</b>
 <p data-bbox="229 669 345 702">Figura 52</p>	<p data-bbox="658 384 1074 633">La figura corresponde a los periodos académicos del año 2018; en dicha fotografía se evidencia la participación de los docentes de los diferentes programas académicos de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p data-bbox="229 1015 345 1048">Figura 53</p>	<p data-bbox="658 729 1074 951">En la fotografía se refleja la asistencia mayoritaria de los profesores, lo cual indica la existencia de la cultura organizacional en las jornadas de cualificación profesoral de la universidad.</p>
 <p data-bbox="229 1352 345 1385">Figura 54</p>	<p data-bbox="658 1075 1074 1516">En la figura se observa a la vicerrectora académica, Laura Patricia Villamizar Carrillo, quien realizó la apertura al Encuentro Formativo y de Capacitación Profesoral realizado en el Teatro Jáuregui de la Universidad de Pamplona. La imagen representa el compromiso de los directivos con el propósito de acrecentar y fortalecer la cultura de Desarrollo Humano Profesoral.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 551 345 578">Figura 55</p>	<p data-bbox="658 274 1075 715">La figura corresponde a una conferencia magistral realizada en el año 2018, donde se evidencia la participación de los docentes de los diferentes programas académicos en la Universidad de Pamplona; en las fotografías se refleja la asistencia mayoritaria de los profesores, lo cual indica la existencia de la cultura organizacional en las jornadas de cualificación profesoral en la universidad.</p>
 <p data-bbox="229 1039 345 1066">Figura 56</p>	<p data-bbox="658 748 1075 1188">En la imagen se visualiza a los directores de programa y de departamento como asistentes al encuentro de formación y cualificación profesoral realizado en la sede de Pamplona en el año 2022. Dicha participación representa el interés en la participación de los profesores y directivos dentro de las acciones de cualificación profesoral de la Vicerrectoría Académica.</p>
 <p data-bbox="229 1494 345 1521">Figura 57</p>	<p data-bbox="658 1224 1075 1516">La figura representa la participación y compromiso de los profesores de carrera en las actividades programadas para el fortalecimiento del rol docente y de las competencias de los profesores en el marco del Plan de Actualización y Capacitación Profesoral.</p>

## Análisis

En la unidad de análisis: Impactos se seleccionaron seis (6) fotos que muestran como la cultura de participación ha sido un logro significativo dentro del PDHP, ya que en registros fotográficos se evidencia una participación masiva en los encuentros de actualización y capacitación profesoral adelantados en los periodos intersemestrales y semestrales, durante las diferentes vigencias, como se visualiza en las figuras 52, 53, 54, 55, 56 y 57. Lo anterior es consecuente con el Plan y la organización semestral de la programación del Programa Desarrollo Humano Profesional en los períodos académicos, tal como lo manifiestan los participantes en el cuestionario abierto.

**Tabla 13**

*Datos visuales de la categoría cinco: resultados*

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 1124 345 1161">Figura 58</p>	<p data-bbox="656 824 1076 1415">La figura corresponde a la fotografía del Dr. Giovanny Garzón Gil, profesional especializado de la Subdirección de Apoyo a la gestión de Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, magíster en Educación de la Universidad Santo Tomás, especialista en Gerencia de Proyectos Educativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, administrador de empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, contador público de la Universidad Militar Nueva Granada.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="230 555 345 584">Figura 59</p>	<p data-bbox="658 280 1075 571">La figura corresponde a un registro fotográfico de los cursos de formación integral para el desarrollo profesoral realizados en el periodo intersemestral 2022-2, en la cual se observa la participación de docentes de carrera de los diferentes programas.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

En la unidad de análisis: **Resultados** se seleccionaron dos (2) fotografías, las cuales permiten visualizar el gusto por parte de los docentes en la participación de los espacios formativos, toda vez que estos generan espacios de análisis, reflexión y fortalecimiento de las habilidades y competencias características del profesor universitario, siendo esto evidente en las figuras 58 y 59, donde participan docentes y directivos de forma atenta y activa, corroborando el interés de los profesores por actualizarse y formarse integralmente.

**Nota:** Teniendo en cuenta los registros fotográficos proyectados en el análisis visual, se infiere que el programa Desarrollo Humano Profesoral en su trayectoria, ha generado interés en los docentes para asistir a las diferentes actividades programadas durante los periodos intersemestrales y semestrales. Lo anterior se sustenta en la participación activa y masiva que se evidencia en la galería fotográfica, lo cual indica la cultura organizacional del programa de la Vicerrectoría Académica.

### Categoría 6. Docente

**Pregunta:** ¿Cómo considera que el Programa Desarrollo Humano Profesoral, ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que debe

caracterizar al docente Unipamplona?

A partir de los resultados obtenidos en la técnica del cuestionario abierto, respecto a la categoría docente, se resaltan aspectos relevantes en dos unidades de análisis.

En la primera de estas, denominada **Logros y contribuciones**, se destaca que el Programa Desarrollo Humano Profesional ha fortalecido la formación integral, ética e incluyente, el trabajo en equipo, la responsabilidad, comprensión, humanización y el cariño a la labor docente. También en el fortalecimiento de las competencias y el mejoramiento de procesos asociados con la investigación y la interacción social.

En cuanto a la unidad de análisis dos titulada: **competencias del docente**, se resalta que las acciones implementadas aportan en la profundización de capacidades académicas y en el bienestar los mismos. También refieren que los docentes han recibido aportes significativos en el fortalecimiento de habilidades y competencias tales como la capacidad de escucha, la inclusión, el pensamiento, la lectura crítica, la responsabilidad y el respeto hacia las diferencias, influyendo de manera positiva en la evaluación del profesor por parte de los estudiantes.

Conforme a lo anterior se seleccionaron trece (13) fotografías que representan las dos unidades de análisis anteriormente descritas.

**Tabla 14**

*Datos visuales de la categoría seis: logros y contribuciones*

<b>Figura</b>	<b>Descripción</b>
 <p data-bbox="229 698 345 729">Figura 60</p>	<p data-bbox="658 378 1075 669">La figura ilustra un encuentro académico de docentes de carrera de diferentes facultades, en el marco del Coloquio de Buenas Prácticas de la docencia, donde compartieron experiencias y aportes relacionados al quehacer docente.</p>
 <p data-bbox="229 1044 345 1075">Figura 61</p>	<p data-bbox="658 760 1075 1203">La figura corresponde al registro fotográfico de uno de los encuentros del Coloquio de Buenas Prácticas de la Docencia, un camino a la excelencia académica, realizado en la sede de Pamplona durante el periodo intersemestral 2023-1, donde se promovieron diversas estrategias para el fortalecimiento de competencias del docente y el favorecimiento de las relaciones interpersonales.</p>
 <p data-bbox="229 1492 345 1523">Figura 62</p>	<p data-bbox="658 1233 1075 1452">La figura corresponde a una conferencia magistral donde participaron docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra en uno de los recursos físicos de la Universidad de Pamplona.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 551 345 578">Figura 63</p>	<p data-bbox="622 274 1072 857">La figura hace parte del registro fotográfico correspondiente a los coloquios de buenas prácticas de la docencia, un camino a la excelencia académica, realizado en la sede de Pamplona en el periodo intersemestral 2023-1. En dicha foto se evidencian docentes de las diferentes facultades y programas académicos, lo cual indica que el programa Desarrollo Humano Profesional en dicha vigencia promovió el trabajo en equipo como estrategia fundamental para el fortalecimiento de competencias y habilidades comunicativas y las relaciones interpersonales.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis

En la unidad de análisis: **Logros y contribuciones** se eligieron cuatro (4) importantes fotografías, las cuales resaltan el fortalecimiento de competencias y la formación integral, ética, pedagógica e investigativa en el docente Unipamplona, evidenciado en las figuras 60 y 63 la cuales muestran un equipo diverso y pluralista de docentes de diferentes programas académicos participando en un espacio de cualificación, reflexión y perfeccionamiento docente, lo que permite fomentar el trabajo colaborativo e interdisciplinar.

Las figuras 61 y 62 reflejan el interés del Programa DHP por promover en los profesores el trabajo en equipo, el cariño frente a la labor docente, el fortalecimiento de competencias investigativas y de interacción social, viéndose manifestado en la responsabilidad, en la capacidad de comprensión de los diferentes contextos por parte de los profesores y la humanización en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**Tabla 15**

*Datos visuales de la categoría seis: competencias del docente*

<b>Figura</b>	<b>Descripción</b>
 <p data-bbox="229 675 345 706">Figura 64</p>	<p data-bbox="658 378 1075 748">La figura corresponde a uno de los encuentros del Coloquio de Buenas Prácticas de la Docencia, donde participaron los docentes de Carrera en el período intersemestral 2023-1. En la fotografía se evidencian profesores de diferentes programas académicos de las facultades de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p data-bbox="229 1075 345 1106">Figura 65</p>	<p data-bbox="658 784 1075 1002">La figura ilustra un encuentro psicoeducativo sobre aprendizaje colaborativo, donde participaron docentes adscritos a las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p data-bbox="229 1430 345 1461">Figura 66</p>	<p data-bbox="658 1148 1075 1476">La figura corresponde al Curso de Formación Integral Phyton y Arcgis, donde participaron docentes de carrera de diferentes programas académicos de la Universidad de Pamplona. Este curso se desarrolló en el marco de la agenda intersemestral del Programa Desarrollo Humano Profesional.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 551 345 578">Figura 67</p>	<p data-bbox="659 280 1074 644">La figura hace parte de la galería fotográfica de los cursos de formación integral para el desarrollo profesoral realizados en el periodo 2023-1. Específicamente, corresponde al curso denominado “Aprendiendo a Expresarme Corporalmente”, donde participaron los docentes de carrera de las diferentes facultades.</p>
 <p data-bbox="229 975 345 1002">Figura 68</p>	<p data-bbox="659 693 1074 1021">La figura corresponde al curso denominado “Acercamiento al Lenguaje de Señas Colombiana (LSC) y manejo de la gestualidad: Vocabulario cotidiano dentro del contexto universitario”, en el cual participaron profesores de carrera, durante el período intersemestral 2023-1.</p>
 <p data-bbox="229 1330 345 1357">Figura 69</p>	<p data-bbox="659 1057 1074 1532">La figura hace parte de la galería de fotos tomadas en la sede Villa del Rosario-Cúcuta, durante la vigencia 2023 en el marco del Coloquio de buenas prácticas de la docencia, un camino a la excelencia académica. En la fotografía se observa el trabajo interdisciplinar de los docentes de las diferentes facultades, infiriendo el fortalecimiento de habilidades y competencias tales como el trabajo interdisciplinar en la academia.</p>

Figura	Descripción
 <p data-bbox="229 551 345 584">Figura 70</p>	<p data-bbox="658 278 1075 609">En la figura presentada se evidencia la participación de profesores en el Encuentro de Formación y Cualificación Profesional, en la cual se evidencia un número considerable de profesores, indicando el gusto e interés por las acciones del programa de cualificación profesoral de la Universidad de Pamplona.</p>
 <p data-bbox="229 948 345 980">Figura 71</p>	<p data-bbox="658 642 1075 948">En la fotografía se observa a profesores de diferentes programas académicos, quienes participaron en el Coloquio de Buenas Prácticas para el Ejercicio de la Docencia, un camino a la excelencia, realizado en la sede de Pamplona durante el periodo intersemestral 2023-1.</p>
 <p data-bbox="229 1352 345 1385">Figura 72</p>	<p data-bbox="658 1024 1075 1315">La figura representa el interés y participación activa del profesor Bernardo Sánchez en los cursos de formación integral para el desarrollo profesoral, realizado en el periodo intersemestral en la sede Villa del Rosario -Cúcuta en el 2023.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## **Análisis**

En la unidad de análisis: **Competencias del docente**, se seleccionaron nueve (9) fotos representativas que ilustran como las dinámicas de acompañamiento del PDHP, han contribuido de forma significativa en la profundización de capacidades académicas y en el bienestar integral del profesor. En las fotografías 65, 67, 68 y 69 se refleja lo mencionado anteriormente, puesto que los docentes en dichas imágenes se ven dispuestos, activos, alegres y atentos en las diferentes actividades formativas.

Por otro lado, de las figuras 64, 66, 70, 71 y 72 se interpreta que, con los encuentros de Desarrollo Humano Profesorado se fortalecen las capacidades de escucha, inclusión, pensamiento, lectura crítica, siendo esto consecuente con lo expresado por los participantes en el cuestionario abierto implementado para el desarrollo investigativo. En estas imágenes se observan diferentes docentes participando en encuentros de formación integral en los cuales se abordaron diversas temáticas de formación personal, profesional y de desarrollo de habilidades sociales.

**Nota:** De acuerdo a los registros fotográficos presentados se precisa que el Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica dentro de las estrategias implementadas en las diferentes vigencias y periodos intersemestrales y semestrales, ha generado acciones encaminadas al fortalecimiento de las competencias de los profesores de la Universidad de Pamplona de las sedes Pamplona y Villa del Rosario- Cúcuta, toda vez que se han realizado encuentros académicos formativos relacionados con las diferentes dimensiones planteadas en el Plan de Actualización y Capacitación Profesorado, resaltando las dimensiones pedagógica, investigativa, bienestar organizacional y procesos institucionales.

## **Análisis documental**

De acuerdo con Peña, T. (2022) el análisis de la información y los productos derivados de él, representan una valiosa herramienta de trabajo cuando se desea obtener el máximo provecho de los amplios volúmenes de información a los que es posible acceder en la actualidad. Es por ello, que para el desarro-

llo investigativo se emplea dicha técnica ya que se retoman diferentes apartados de los textos seleccionados para dicho proceso, y de tal manera, generar el desarrollo investigativo e interpretativo del fenómeno de estudio.

Peña (2011) citado en Peña, T. (2022), menciona que:

En el análisis de la información se conjugan varias capacidades y destrezas intelectuales, que son las que dan soporte al proceso de identificación de los fragmentos esenciales y, además, permiten la posterior reconstrucción particular de ese contenido en lo que se conoce como síntesis. El análisis de información es pues un proceso que disocia los elementos primordiales de los accesorios presentes en un contenido, y además hace posible que el individuo tenga una comprensión adecuada y sea capaz de usarlo de acuerdo con sus necesidades, para que determine con facilidad su relevancia y reelabore la información en función de la metabolización cognitiva que haga de ella, es decir, la transforme en nuevo conocimiento. (p3)

De tal manera, que se retoman las citas de los textos, las cuales se relacionan de cierta forma con las categorías y unidades establecidas para el análisis e interpretación de la información. Para la lectura e interpretación del análisis documental se debe tener en cuenta que Texto 1 corresponde al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI), Texto 2 corresponde al Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona, el Texto 3 corresponde al Plan de Capacitación y Actualización Profesorado 2021-2024 y el Texto 4 corresponde a Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación. A continuación se presenta la descripción y análisis de los textos con relación a cada una de las categorías empleadas para el estudio investigativo.

### **Categoría 1: Temas de capacitación**

**Pregunta:** ¿Cuál es su apreciación acerca de los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

Teniendo en cuenta las unidades de análisis abordadas en las técnicas del cuestionario abierto y del análisis visual para la categoría temas de capacitación, a continuación, se presentarán las citas que se relacionan con cada unidad de análisis (Pertinencia, labor docente, desarrollo personal).

En la unidad de análisis: Pertinencia se seleccionaron dos (2) citas del Texto 2 denominado Plan de Desarrollo 2021-20230 de la Universidad de Pamplona.

**T2:** "P8. Plan de Capacitación y Actualización Profesoral por facultades en áreas pedagógicas y disciplinares" (p. 37).

**T2:** "Actualización de la metodología de enseñanza aprendizaje alineadas a las tendencias tecnológicas de la educación" (p. 38).

Las dos citas relacionadas, dan cuenta de la pertinencia toda vez que las acciones ejecutadas por el Programa Desarrollo Humano Profesoral están sujetas al Plan de Capacitación y Actualización Profesoral, siendo estas ofertadas a los docentes, con el propósito de fortalecer las competencias pedagógicas, metodológicas y tecnológicas para el ejercicio del rol docente. Por lo tanto, los temas de capacitación se abordan de forma multidisciplinar para de esta manera lograr el interés y participación activa de los docentes adscritos a las diferentes facultades.

Respecto la unidad de análisis: **Labor docente** se escogieron tres citas de los textos 1 y 3, que corresponden al Plan de Desarrollo 2021-20230 de la Universidad de Pamplona y al Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024.

**T1:** "Con el Proyecto Educativo Institucional, la Universidad de Pamplona espera fortalecer y desarrollar un nuevo clima institucional que redimensione su identidad y su imagen, y que haga de sus escenarios de formación espacios flexibles, democráticos y generadores de principios de convivencia y tolerancia" (p. 5).

**T3:** Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024: “Temáticas relacionadas con la construcción de comunidad académica desde valores institucionales” (p. 16).

**T3:** “Espacios colectivos en cuanto a procesos pedagógicos, tecnológicos y de la búsqueda del cumplimiento institucional desde el rol docente y sus funciones misionales” (p. 17).

Las citas referidas son consecuentes a la labor docente puesto que, establecen la importancia de propiciar espacios formativos en los profesores universitarios en cuanto al área pedagógica y tecnológica; tarea que se ha venido desarrollando desde el año 2017 a la fecha en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesoral, desde el cual se diseñan e implementan estrategias formativas en los periodos semestrales e intersemestrales para afianzar competencias y habilidades de los docentes de acuerdo a temáticas que aborden los componentes pedagógicos, investigativos y/o de interacción social, de bienestar organizacional y procesos institucionales. Todo esto interfiere de manera transversal en el cumplimiento eficiente y oportuno de las funciones misionales del profesor.

En la unidad de análisis: **Desarrollo personal**, se seleccionó una cita del Texto 1, correspondiente al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI):

**T1:** “El Proyecto Educativo Institucional consolida, en ese sentido, su misión ligada a su vocación y compromiso educativo en diferentes campos de la formación y su visión constituida por estrategias y acciones posibles para enfrentar las múltiples demandas de desarrollo en todos los ámbitos y niveles sociales” (p. 5).

Esta cita concuerda con las temáticas y acciones realizadas por el PDHP, debido a las diferentes capacitaciones y encuentros formativos que se realizan continuamente con los docentes, con el propósito de potencializar e informar en aspectos relevantes, actualizados y propios del rol que le compete al profesor universitario y así fomentar el interés en los participantes para cualificarse en temas diversos que garanticen una educación de alta calidad y en la promoción del desarrollo personal del docente.

De manera general, en la revisión de las citas señaladas del Proyecto Educativo Institucional se resalta la importancia de desarrollar estrategias de fortalecimiento en diferentes campos y escenarios de formación desde una mirada integral y flexible, que le permita a la comunidad docente cualificarse desde su compromiso e identidad institucional, para desenvolverse de manera oportuna en las distintas demandas del contexto universitario.

En la revisión y análisis de la Línea Estratégica 2 denominada Capacitación y Certificación Profesoral, así como la Línea Estratégica 6 titulada Fomento a la Transformación Digital de la Academia, correspondientes al Texto 2 “ Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024” es evidente que la Universidad de Pamplona proyecta y desarrolla espacios de acompañamiento para la cualificación docente en temáticas relacionadas con la pedagogía y aspectos importantes del quehacer profesoral, así como en temas propios de las disciplinas correspondientes a los programas académicos de las siete facultades.

Respecto al análisis del texto también se evidencia que, dentro del Plan de Capacitación y Actualización Profesoral, se contemplan temas que aporten al fortalecimiento del quehacer docente desde los principios y valores de la Universidad de Pamplona. Adicionalmente, el texto también presenta que los espacios de formación también deben desarrollarse en temáticas relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación y aspectos pedagógicos para favorecer el ejercicio de la docencia.

Teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona, Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona y el Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024, el Programa Desarrollo Humano Profesoral realiza diversas actividades académicas, formativas y de cualificación profesoral, en las que se abordan diferentes temáticas en áreas pedagógicas, de investigación, procesos institucionales y de bienestar organizacional, sujetas a las dimensiones del Plan de Actualización y Capacitación profesoral de la Universidad de Pamplona, con las cuales se pretende fortalecer habilidades y competencias de los docentes que influyan de manera significativa en las dinámicas de clase, en los procesos de investigación y de interacción social y así, fortalecer la académica y la consolidación institucional.

## **Categoría 2. Modalidad de capacitación**

**Pregunta:** ¿Cuál es su percepción frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesional?

Las unidades de análisis abordadas en esta categoría son: Participación, modalidad y conveniencia, las cuales también fueron analizadas en el cuestionario abierto y en el análisis visual. A continuación, se exponen las citas relacionadas con cada unidad de análisis.

En la unidad de análisis: **Participación** se seleccionaron dos (2) citas del Texto 2 y Texto 4, correspondientes al Plan de Desarrollo 2021-20230 de la Universidad de Pamplona y del Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación.

**T2:** “Consolidación y Fortalecimiento de los Centros de Educación a Distancia (CREAD)” (p. 38).

**T4:** “La institución de alta calidad se reconoce porque demuestra que mantiene con responsabilidad y alta cobertura, procesos y mecanismos de comunicación eficientes y actualizados, que promueven y garantizan el derecho de acceso a la información” (p. 31).

Dentro de las citas mencionadas se resalta la importancia de la inclusión de los docentes de modalidad distancia en los procesos de cualificación y capacitación profesoral. Lo que resulta evidente de acuerdo a la participación de los profesores de esta modalidad, de los diferentes Centros Regionales de Educación a Distancia (CREAD), partiendo del interés de la Universidad de Pamplona por vincular a todos los profesores en los procesos académicos y formativos.

Para la unidad de análisis: **Modalidad** se seleccionaron dos citas del Texto 2 y del Texto 3, que corresponden al Plan de Desarrollo 2021-2030 de la Universidad de Pamplona y al Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024.

**T2:** "Otro reto para este pilar va relacionado con la incorporación de los medios digitales en la metodología de enseñanza que tiene la Universidad" (p. 28).

**T3:** “Los encuentros hasta el 2019 se realizaron de forma presencial con la participación de invitados especiales” (p. 2).

Las citas referidas dan cuenta de las diferentes modalidades implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesorado para la realización de los encuentros formativos, resaltando la importancia de las herramientas digitales tales como Youtube, Facebook y Microsoft Teams; medios que han permitido dar cobertura a los profesores de programas académicos de las diferentes sedes de la Universidad de Pamplona. En ese sentido, la modalidad de los encuentros formativos a profesores ha presentado cambios, pasando de la presencialidad a la virtualidad y de esta a la metodología híbrida como efecto de las particularidades que se han presentado a nivel global, tales como la emergencia sanitaria por el COVID-19. Lo anterior ha permitido que las modalidades del PDHP se ajuste a las condiciones y eventualidades del contexto y de los profesores, permitiendo la participación de los mismos.

En la unidad de análisis: **Conveniencia** se eligió una cita del Texto 3 que corresponde al Plan de Capacitación y Actualización Profesorado 2021-2024.

**T3:** “(...) el Programa Desarrollo Humano Profesorado continuó con sus actividades desde la plataforma Microsoft Teams y canales de la Universidad de Pamplona como YouTube Live y Facebook Live con la misma dinámica de desarrollo de las actividades” (p. 2).

El Programa Desarrollo Humano Profesorado se ha caracterizado desde los inicios por la interacción frecuente con los profesores en los períodos semestrales e intersemestrales a través de las conferencias, capacitación y demás espacios de formación profesoral, por lo tanto, para poder seguir abordando estas estrategias en el año 2020 implementó el uso de las plataformas digitales institucionales, como canales suficientes y garantes de la participación de los profesores de la Universidad de Pamplona. Esto se concibe como un avance significativo, puesto que se permite el acceso e inclusión de los docentes de la sede de Pamplona, Villa del Rosario- Cúcuta y modalidad distancia.

A partir del análisis documental de esta categoría, se evidencia la importancia para la Universidad de Pamplona de integrar plataformas digitales en los procesos académicos, es por esto, que también en el Plan de Desarrollo 2021-2030, la Línea Estratégica 5 denominada Fortalecimiento de la Educación a Distancia y Virtual, precisa la consolidación de los CREAD.

Por otra parte, en el análisis del Texto tres “Plan de Capacitación y Actualización Profesorado 2021-2024”, es claro que, en el Programa Desarrollo Humano Profesorado se han desarrollado espacios formativos desde la presencialidad y encuentros académicos mediados por el uso de diferentes plataformas digitales. Respecto al del Texto 4 “Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación”, desde el Factor 2 denominado Gobierno institucional y transparencia; en la Característica 8, correspondiente a procesos comunicacionales, se evidencia que, dentro de los procesos de acreditación institucional es imprescindible que la institución educativa garantice la participación y el acceso a la información de la comunidad académica a partir de herramientas y mecanismos oportunos y actuales.

Por lo anterior, es importante mencionar que, los textos que se tuvieron en cuenta para el análisis documental resaltan la importancia de la implementación de plataformas digitales para el desarrollo de los procesos formativos y académicos. En ese sentido, el Programa Desarrollo Humano Profesorado ha implementado procesos de cualificación profesoral empleando las herramientas ofimáticas dando cobertura a los docentes pertenecientes a las sedes de Pamplona, Villa de Rosario- Cúcuta y profesores de la modalidad distancia de los diferentes CREAD.

### **Categoría 3. Convocatoria**

**Pregunta:** ¿Qué opinión tiene con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesorado para convocar a las actividades y encuentros realizados?

Las unidades de análisis que se abordaron en el cuestionario abierto y en el análisis visual para esta categoría fueron: Idoneidad y accesibilidad. De acuerdo a lo anterior, a continuación, se exponen las citas asociadas a dichas unidades de análisis.

Para la unidad de análisis: **Idoneidad**, se seleccionó una cita del Texto 3 correspondiente al Plan de Capacitación y Actualización Profesorado 2021-2024.

**T3:** “Definir canales de comunicación interna para la efectiva transmisión de mensajes a todos los entes de la organización” (p. 3).

Los medios implementados por el Programa Desarrollo Humano Profesorado para convocar a las actividades formativas son pertinentes, toda vez que permiten la recepción oportuna y veraz de la información por parte de los profesores de las diferentes modalidades; es por ello que para realizar dicha difusión se emplean los medios o canales institucionales tales como página web, correo institucional y redes sociales institucionales. Lo mencionado se ajusta a lo planteado previamente en el texto 3.

En la unidad de análisis: **Accesibilidad** se eligió una cita del Texto 4 que corresponde al Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación.

**T4:** “Estos programas deben incluir a todos los profesores vinculados a la institución por las distintas formas de contratación y en todas las modalidades” (p. 36).

La participación masiva de los docentes a las diferentes actividades de actualización y cualificación profesoral, es el resultado de las alternativas de comunicación empleadas para informar sobre dichos eventos, a su vez el acceso de los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional, Hora Cátedra y modalidad distancia, se relaciona directamente con lo planteado en el Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación, ya que es claro que en el Factor 10 denominado Comunidad de Profesores, específicamente en la Característica 31 titulada Desarrollo profesoral, se hace relevante que los programas de cualificación vinculen a todos los profesores de las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.

Los dos documentos utilizados como fuente de información para el debido análisis documental coinciden en la importancia en que se empleen medios de comunicación eficaces y de esta manera, se garantice la transmisión oportuna

a toda la comunidad docente. Por lo tanto, dentro de las estrategias de convocatoria empleadas por el Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica; la página institucional y correos electrónicos han sido los canales de comunicación más eficientes para informar a todos los profesores de las diferentes facultades, sedes y modalidades sobre los eventos académicos que se realizarán como estrategia de cualificación profesoral.

#### **Categoría 4. Capacitadores expertos**

**Pregunta:** ¿Cuál es su opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesorado?

En las anteriores técnicas empleadas para el proceso investigativo: Cuestionario abierto y en el análisis visual, se abordaron tres unidades ítems para esta categoría. De tal manera, se exponen las citas relacionadas a las unidades de análisis: Cualidades del capacitador, experticia y capacitador externo.

En la unidad de análisis: **Cualidades del capacitador** de seleccionó una cita del Texto dos, que corresponde al Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona.

**T2:** "Potencializar el plan de Desarrollo Humano Profesorado" (p. 38).

Los facilitadores participantes PDHP dentro de sus habilidades y características profesionales, han desarrollado diferentes acciones de formación profesoral en la Universidad de Pamplona desde el año 2017, con el propósito de potencializar el desarrollo humano profesoral a través de las diferentes temáticas abordadas, tal como lo evidencia el texto citado anteriormente.

Para la unidad de análisis: **Experticia** se eligió una cita del Texto tres, que corresponde al Plan de Capacitación y Actualización Profesorado 2021-2024

**T3:** "Los encuentros hasta el 2019 se realizaron de forma presencial con la participación de invitados especiales, el apoyo del Programa de Psicología, sus profesores y sus practicantes, el apoyo de los pasantes de Comunicación Social, junto a profesores expertos en temas de las diferentes facultades" (p. 2).

En las diferentes actividades de formación profesoral han participado profesionales de diferentes áreas y disciplinas, quienes cuentan con conocimiento significativo en ámbitos pedagógicos, de bienestar organizacional, investigativos y de procesos institucionales. Es por ello, que en los diferentes períodos académicos han participado facilitadores internos y externos quienes desde su área de conocimiento han aportado en el fortalecimiento de las competencias y habilidades del docente de la Universidad de Pamplona.

Para la unidad de análisis: **Capacitadores externos** se escogieron dos citas del Texto tres y del Texto cuatro, que corresponden al Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024 y al Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación.

**T3:** “Utilización de diversas estrategias que permitan consolidar la academia en las cuales se encuentran: diplomados, invitación a profesionales expertos, espacios reflexivos, construcción conjunta de procesos” (p. 18).

**T4:** “La institución deberá demostrar que aplica políticas para promover la interacción de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional, en coherencia con su naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología, así como con el nivel y las modalidades de sus programas académicos, para lo cual incluye dentro de su plan de desarrollo profesoral el fortalecimiento de habilidades y competencias necesarias para interactuar y pertenecer a redes de carácter global, local y regional” (p. 36).

De acuerdo a la unidad de análisis **Capacitadores externos**, la Universidad de Pamplona está en constante creación de espacios interactivos y formativos para los profesores. Dichos espacios están enmarcados en el plan de actualización y capacitación profesoral con temáticas alusivas al sector educativo y a sus implicaciones. Tales temáticas han sido expuestas por profesionales externos e invitados de diferentes instituciones educativas y gubernamentales, permitiendo el trabajo interinstitucional y las miradas de ciertos fenómenos educativos, desde la diversidad y multidisciplinar.

De manera general, en la revisión y análisis documental realizada para el desarrollo del proyecto investigativo, se identificó que, dentro del Plan de Desarrollo Institucional, la línea estratégica 7 desarrollo docente permanente, estipula la pertinencia de generar acciones para el fortalecimiento del Programa Desarrollo Humano Profesoral constantemente, lo cual se evidencia, con la participación de expertos tanto internos como externos y la innovación en las diferentes estrategias programadas.

Además, teniendo en cuenta las citas y las acciones realizadas en las diferentes vigenias por el PDHP, es claro que desde la Vicerrectoría Académica se realizan diferentes acciones, en las que se cuenta con la participación de recurso humano calificado, con enfoque interdisciplinarios, provenientes de diferentes instituciones del contexto nacional, y de esta manera permitir la percepción de los docentes de la Universidad de Pamplona de diferentes posturas y perspectivas. A su vez las estrategias ejecutadas por el Programa Desarrollo Humano Profesoral en las diferentes vigenias y periodos académicos ha estructurado acciones para el fortalecimiento de habilidades, competencias para el ejercicio de la docencia y el desarrollo integral de los profesores.

En ese sentido, el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona, Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona y el Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024 manifiestan la importancia que los procesos de cualificación y desarrollo profesoral estén acompañados de recurso humano experto y con trayectoria nacional e internacional. Bajo esta lógica la Universidad de Pamplona en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesoral para el desarrollo de los procesos formativos ha contado con expertos en diferentes áreas del conocimiento. Dichos profesionales cuentan con la particularidad de ser invitados externos o internos, con altas capacidades para el desarrollo de la formación y potencialización de habilidades y competencias de los docentes de la Universidad. Lo anterior permite que los docentes de carrera, tiempo completo ocasional y hora cátedra de la Unipamplona, conozcan diferente postura con relación a los aspectos académicos e integrales asociados con el rol docente.

## **Categoría 5. Cultura de Desarrollo Humano Profesor**

**Pregunta:** ¿Cómo cree que se ha ido fomentando la cultura organizacional en las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesor?

De acuerdo a las técnicas del cuestionario abierto y análisis visual, se abordaron tres unidades de análisis: cultura de desarrollo profesoral, impacto y resultados. A continuación, se presentan las citas relacionadas a cada unidad de análisis.

En la unidad de análisis: **Cultura de Desarrollo Humano Profesor**, se seleccionaron tres citas de los textos uno y cuatro, correspondientes al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI) y al Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación.

**T1:** “En nuestra alma mater, se pretende desarrollar un campus de aprendizaje dinámico y permanente fortaleciendo la educación en todas sus metodologías y el bienestar” (p. 26).

**T4:** “Mostrará cómo promueve la consolidación de una comunidad de profesores, caracterizada por su diversidad, compromiso y participación para el logro de la misión institucional” (p. 35).

**T4:** “La institución deberá demostrar que aplica políticas y adelanta programas de desarrollo profesoral” (p. 36).

Para lograr el acrecentamiento de la cultura organizacional de desarrollo humano profesoral, la Vicerectoría Académica tiene como propósito la implementación de espacios significativos de aprendizaje y actualización profesoral en el los que se abordan diferentes temáticas para el desarrollo integral del profesor. Es por ello que en los períodos semestrales e intersemestrales el PDHP realiza diversas acciones en las que participan los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra. Esto es consecuente con la cita tomada del texto 1.

A su vez, las acciones de cualificación profesoral adelantadas son un claro ejemplo del interés de la Universidad de Pamplona, en formar profesores con altas capacidades y comprometidos con los objetivos institucionales, tal como lo plantea el Acuerdo 02 del 2020 del Ministerio de Educación Nacional.

En la unidad de análisis: **Impactos** se eligió una cita del texto uno, que corresponde al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI).

**T1:** “Diseño, adopción y ejecución de planes y programas, metas y proyectos de mejoramiento continuo de todos los procesos, actividades y servicios de las diferentes dependencias académicas y administrativas, con el propósito de acondicionar la Universidad a las exigencias de la postmodernidad, la competitividad, la calidad, la acreditación y el reconocimiento de la comunidad. “Nuestra única constante será el cambio cualificado y permanente” (p. 19).

Desde el Plan de Actualización y Capacitación Profesoral se ejecutan diversas actividades con los profesores de la Universidad de Pamplona, en aras de promover la excelencia académica y la consolidación institucional, repercutiendo de manera significativa en el desarrollo regional y en los procesos de enseñanza, dentro del contexto universitario. De esta manera el Programa Desarrollo Humano Profesoral se encuentra alienado con el PEI.

Para la unidad de análisis: Resultados se escogieron dos citas del texto dos, que corresponde al Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona Plan de desarrollo.

**T2:** "Todos los actores deben intervenir como parte de un todo, estar integrado a su funcionamiento, sus actividades, ser parte fundamental de los diferentes procesos en forma dinámica, cumpliendo actividades y una función dentro de la universidad y su entorno, cuyos resultados se perciban en beneficio del conjunto" (p. 33).

**T2:** "Este pilar soportará los lineamientos estratégico relacionados con: la consolidación de la acreditación, el fortalecimiento de una cultura de formación docente, el Bienestar estudiantil y docente" (p. 36).

Al realizar una interpretación de lo expuesto en el Plan de Desarrollo de la Universidad de Pamplona, la participación de todos los docentes en los espacios formativos es reflejo del cumplimiento por parte del programa de cualificación profesoral, de los lineamientos del Plan de Desarrollo, debido a que en las diferentes estrategias participan docentes de las diferentes facultades y programas académicos, con el objetivo común de fortalecer como potencializar habilidades para el ejercicio de las acciones que comprenden el rol del docente universitario. A su vez, la cultura organizacional ha permitido que las temáticas aborden áreas asociadas al bienestar estudiantil y del docente, siendo esto un indicador para la excelencia académica.

Teniendo en cuenta lo manifestado en la Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes, el factor 10 comunidad de profesores y el PDHP, se infiere que la Universidad de Pamplona se ajusta a dicho postulado emitido por el ministerio, debido al diseño, realización de actividades de formación profesoral y a la participación constante de los docentes adscritos a las Facultades y Programas Académicos.

La Universidad de Pamplona desde el 2017 ha realizado acciones encaminadas a la cualificación profesoral, generado cierto interés en cada profesor por participar activamente en las estrategias formativas implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesoral.

La participación es significativa en cada una de las sedes de la universidad. Por lo tanto, desde la Vicerrectoría académicas constantemente se realizan acciones para la capacitación ya actualización de los profesores con el fin de promover y mantener la cultura organizacional. Lo anterior es consecuente con los apartados plantados en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona, Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona y el Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024.

### **Categoría 6. Docente**

**Pregunta:** ¿Cómo considera que el Programa Desarrollo Humano Profesoral, ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente unipamplona?

En el cuestionario abierto y análisis visual, se abordaron como unidades de análisis: logros y contribuciones, competencias del docente. A continuación, se presentan las citas relacionadas a cada unidad de análisis.

En la unidad de análisis: Logros y contribuciones se seleccionaron tres citas del texto uno y texto cuatro, correspondientes al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI) y al Acuerdo 02 del 2020 del Ministerio de Educación Nacional.

**T1:** “Bajo este pilar se emprenderán acciones que conlleven a la búsqueda de la calidad de los programas académicos y de la misma institución, mediante herramientas que permitan la convivencia universitaria bajo una cultura de calidad y la construcción del deber ser institucional” (p. 26).

**T4:** “(...) referentes filosóficos, pedagógicos y organizacionales que dan identidad a su comunidad académica, lo cual se evidencia en el nivel académico, la dedicación, el tipo de vinculación, la calidad y pertinencia de los profesores, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico. Asimismo, se hace seguimiento al desarrollo académico y pedagógico, a la permanencia y a la cualificación permanente de los profesores” (p. 22).

**T4:** “El desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes” (p. 23).

Las citas referidas anteriormente, son consecuentes con la calidad de los programas académicos y de la institución desde los procesos de formación y cualificación profesoral, a través de las diferentes estrategias que fomentan la convivencia universitaria bajo una cultura de calidad. También dan cuenta de la importancia de generar acciones acordes a las características, modalidades y necesidades de la comunidad docente. Lo anterior se ve reflejado en las diferentes agendas semestrales e intersemestrales que son diseñadas e implementadas con los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra.

Para la unidad de análisis: **Competencias del docente** se eligieron tres citas del Texto dos, Texto tres y Texto cuatro correspondientes al Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona, al Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024 y al Acuerdo 02 del 2020 del Ministerio de Educación Nacional.

**T2:** "La universidad reconoce la diversidad y la promoción del diálogo, así como la inclusión, el respeto y la tolerancia hacia el otro y hacia su derecho no solo de ser diferente, sino también de expresar su diferencia. Al igual, que la coexistencia pacífica en sociedad de grupos con diferentes intereses, puntos de vista, estilos de vida, orígenes y creencias" (p. 32).

**T3:** "Desarrolla capacidades organizacionales desde el proyecto de vida de los docentes y su quehacer académico inmersos en los procesos de acreditación institucional resaltando la labor docente" (p. 16).

**T4:** "El desarrollo profesoral debe involucrar el desenvolvimiento en habilidades y destrezas pedagógicas necesarias para atender a los estudiantes que ingresan a la institución, de acuerdo con las modalidades de los programas académicos en los cuales participan" (p. 36).

Las citas anteriormente expuestas se relacionan con las competencias del docente, toda vez que a partir de las diferentes estrategias y encuentros de formación y cualificación profesoral, se fortalecen estrategias para el rol docente, reconociendo la diversidad en las aulas de clase y la importancia de generar espacios de diálogo, reflexión, así como la inclusión y habilidades blandas como el respeto, tolerancia y la calidad humana. Por otra parte, desde el Programa Desarrollo Humano Profesoral se favorece el fortalecimiento de habilidades y competencias en la dimensión pedagógica, investigativa y/o de interacción social, de bienestar organizacional y de los procesos corrientes a la institución.

De acuerdo al valor del "pluralismo", implícito en el Plan de Desarrollo de la Universidad, el Programa Desarrollo Humano Profesoral ha generado acciones para abordar de manera transversal y frecuente al docente Unipamplona en valores y elementos asociados a la inclusión educativa, lo cual

repercute de manera significativa en todos los procesos académicos. Por otro lado, lo planteado en el Plan de Actualización y Capacitación Profesoral se ajusta con las acciones de cualificación profesoral que se han realizado en las diferentes vigencias, en las cuales también se orienta a los profesores en temas asociados con la acreditación institucional ya que son procesos relevantes para la consolidación de la universidad y la excelencia académica.

De igual forma, lo planteado en el Acuerdo 02 del 2020 del Ministerio de Educación Nacional, específicamente en el Factor 3 correspondiente a la Característica de Profesores, se hace evidente la necesidad que las instituciones educativas implementen programas para la cualificación profesoral, en este sentido la Universidad de Pamplona establece estrategias formativas para los docentes en aras de contribuir al desarrollo de habilidades para el que hacer docente y de este modo, tener en cuenta la diversidad y características de los estudiantes para promover herramientas pedagógicas.

Es por ello, que los textos citados en este apartado estipulan que los programas de formación profesoral deben estar encaminados con el fortalecimiento de competencias del profesor. En ese sentido, el Programa Desarrollo Humano Profesoral de manera transversal y en toda la trayectoria ha ejecutado diversas estrategias para el fortalecimiento de habilidades y competencias asociadas directamente con el ejercicio de la docencia y de esta manera, promover la importancia en la innovación de los procesos formativos, académicos, de investigación y de interacción social.

### **Análisis general por categoría**

El análisis de datos cualitativo se realizó a través de análisis de contenido a partir del cuestionario abierto, análisis visual y a los documentos utilizados para las mismas categorías. Se utilizaron tablas de doble entrada, las cuales contienen en la parte superior la categoría valorada; de forma vertical se ubicó -en primer lugar- la pregunta correspondiente a cada categoría, posteriormente se presentan las respuestas dadas por los participantes, las imágenes correspondientes al análisis visual o las respectivas citas de los textos empleados para el análisis documental. De la transcripción de las respuestas obtenidas en el cuestionario abierto, se continua con el efecto embudo de las

palabras claves para poder realizar la clasificación por unidades de análisis y llevar a cabo el respectivo análisis general.

Es importante tener en cuenta que se realizó una triangulación por técnicas y triangulación poblacional para el análisis de datos, esto se desarrolló dentro de la metodología cualitativa con su complejidad. En este apartado se abordaron cada de una de las categorías planteadas en el proceso investigativo (Temas de capacitación, Modalidad de capacitación, Convocatoria capacitadores expertos, Cultura de Desarrollo Humano Profesor, Categoría y Docente). De tal manera, se hace la interpretación de la información suministrada por la población participante del estudio investigativo, el análisis visual y análisis documental.

En este apartado se presenta un análisis general por categorías, para esto se tiene en cuenta las respuestas suministradas por los directivos, decanos, administrativos y docentes con relación al cuestionario abierto, a su vez se relaciona el análisis visual (registro fotográfico) y las citas correspondientes a los textos empleados para el respectivo análisis documental (Proyecto Educativo Institucional, Acuerdo 02 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional y Plan de Actualización y Capacitación Profesor de la Universidad de Pamplona 2021-2024 y el Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona).

### **Categoría 1. Temas de capacitación**

Comprende las áreas y contenidos compartidos en los encuentros de formación programados por la Vicerrectoría Académica en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesor, para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra adscritos a las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.

**Pregunta:** ¿Cuál es su apreciación acerca de los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesor?

En cuanto a las respuestas e información obtenida por medio de las técnicas de recolección de información empleadas en el proceso investigativo, se presenta un análisis general de la categoría, en el cual se aborda la apreciación que tienen los participantes acerca de los temas de capacitación y formación a docentes. De esta manera, se manifiesta una percepción favorable de las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesor de la Vicerrectoría Académica, toda vez que los temas impartidos en las capacitaciones y demás procesos de formación profesional son consecuentes con las necesidades e intereses de los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra, puesto que se cualifica a los profesores en áreas relacionadas con el ejercicio de la docencia, los ejes misionales y el desarrollo integral. Lo anterior, genera un impacto significativo dentro de la planta de profesores, repercutiendo de manera transversal en todos los procesos académicos, investigativos, administrativos y de interacción social.

Sumado a lo anterior y dentro de los resultados obtenidos, se enfatiza en la importancia de los temas que son abordados por el Plan de Actualización y Capacitación Profesor de la Universidad de Pamplona, ya que estos permiten que los docentes de manera constante y dinámica fortalezcan las capacidades y habilidades que se requieren para la buena práctica dentro del aula de clase, tales como las competencias pedagógicas, investigativas y comunicativas. En este sentido, dicho fortalecimiento permea los procesos de interacción de los docentes y estudiantes, promoviendo el desarrollo integral y los espacios de reflexión en los profesores para el mejoramiento constante del rol ejercido dentro del ambiente universitario.

De acuerdo a las técnicas de recolección de información empleadas, es pertinente mencionar que, el Programa Desarrollo Humano Profesor evolutivamente ha abordado diferentes temáticas promoviendo espacios de cualificación y formación profesoral. Bajo esta lógica se deduce, que los temas de capacitación y formación a docentes abordados en el Programa Desarrollo Humano Profesor, son necesarios y deben seguirse realizando puesto que la población participante del estudio investigativo, percibe las estrategias de cualificación profesoral como un avance interesante y coherente con todos los procesos académicos e institucionales. Sin embargo, como proceso de mejora es pertinente que en el Plan de Actualización y Capacitación Profes-

ral se promuevan espacios en los que se aborden temáticas asociadas con el desarrollo personal e integral del docente, toda vez que dicha solicitud fue referida en los cuestionarios abiertos aplicados. Para dicha premisa se tiene como ejemplos:

*“Realizar aparte de las capacitaciones que se plantean semestre a semestre, otro tipo de capacitaciones, como, por ejemplo: Manualidades, uso del tiempo libre, finanzas personales, entre otras que se salgan del ámbito académico”.*

*“Sugiero dos cosas; una abordar más temas de cultura organizacional que hace falta acrecentarla en nuestra universidad y otra, que se abran espacios para que cada programa trabaje un tema específico de su programa cada mes”.*

Lo anterior, demuestra el interés de los profesores por participar en los espacios de actualización y capacitación profesoral, toda vez dentro del programa Desarrollo Humano Profesoral se debe seguir innovando en las estrategias y temáticas de capacitación profesoral, las cuales estén acordes a los intereses y necesidades particulares de los profesores de la universidad.

## **Categoría 2. Modalidad de capacitación**

Hace relación a los modos en que desarrollan los encuentros de capacitación y formación profesoral para dar cubrimiento y facilitar el acceso a toda la comunidad docente de la Universidad de Pamplona (Presencial, virtual e híbrida).

**Pregunta:** ¿Cuál es su percepción frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?

Al realizar la revisión de la información obtenida en el cuestionario abierto a los directivos, administrativos, decanos y docentes junto con el análisis visual y documental, se encontró una relación interesante entre las diversas fuentes de información de la cual se presenta a continuación una visión general en cuanto a la modalidad de capacitación de los encuentros formativos del programa de cualificación docente de la universidad.

De acuerdo a las matrices de análisis de datos, se logra estipular que las modalidades que han sido implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesional de la Vicerrectoría Académica en las diferentes vigencias y periodos académicos, facilitan la participación de todo el estamento docente, dado que se han ofertado espacios formativos en los que participan los profesores pertenecientes a la modalidad distancia adscritos a los diferentes CREAD de la universidad. En consecuencia, a lo anterior se puede afirmar que la modalidad del PDHP promueve la participación activa por parte de los profesores.

Es relevante en el presente análisis manifestar que los encuentros educativos se realizan de manera virtual, presencial e híbrida, siendo estos unos modelos alternos y propicios para poder dar cobertura a todos los profesores de la universidad; permitiendo espacios de igualdad en cuanto a la cualificación profesional, es decir, que todos los docentes pueden acceder a los espacios ofertados por la Vicerrectoría Académica para el fortalecimiento de las habilidades y competencias en pro del ejercicio de la docencia y de las demás funciones correspondientes al rol tales como la investigación, la interacción, procesos institucionales y el bienestar organizacional.

Por otra parte, se deduce que las modalidades implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesional facilitan la interacción del docente, llegando a generar un impacto significativo y acorde a las características, condiciones y necesidades de los profesores para poder acceder a los procesos formativos, por ende, se promueven espacios de reflexión que son necesarios y constituyen un avance interesante y coherente con la educación superior.

Es de resaltar la concordancia de la percepción que tienen los directivos, administrativos, decanos y docentes frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesional, quienes manifiestan que las modalidades de capacitación son favorables debido a que permiten diversas oportunidades para que los profesores participen de manera activa, lo cual se ha implementado en las diferentes vigencias y periodos académicos en los que el programa de cualificación profesional ha llevado a cabo estrategias para la formación de los profesores.

Siguiendo el hilo conductor, las imágenes presentadas en el análisis visual son referentes claros que desde el año 2018 hasta la fecha, se han abordado estrategias y encuentros desde la modalidad presencial, virtual e híbrida. Dichas modalidades han variado o se han integrado partiendo de las necesidades de los profesores y de las condiciones del entorno; todo ello ha permitido que la comunidad docente participe activamente en los encuentros de formación y cualificación.

Dentro de los logros y avances significativos que se han dado con la modalidad actual del Programa Desarrollo Humano Profesional, se contempla el poder dar cobertura a los docentes de modalidad distancia y de programas de postgrado, quienes tienen actualmente la posibilidad de recibir acompañamiento desde las dimensiones pedagógica, investigativa, de bienestar organizacional y de procesos institucionales a través de los diversos espacios ofertados para la actualización y capacitación profesoral.

Bajo esta lógica, se debe hacer hincapié en la importancia de la implementación de plataformas digitales para el desarrollo de los procesos formativos y académicos. Lo que repercute en el uso y manejo de las TICS, y así poder estar en función de las nuevas tecnologías y proveer alternativas para el acceso de toda la comunidad docente a todos los espacios formativos. Por tal motivo, se infiere que el Programa Desarrollo Humano Profesional de la Vicerrectoría Académica constantemente genera y desarrolla propuestas de innovación para la actualización y capacitación de los profesores, logrando ajustarse a las condiciones del contexto y así aportar en la consolidación de la universidad y en el desarrollo integral de todos los profesores.

Dentro de análisis de la categoría, es pertinente tomar como insumo algunas de las respuestas emitidas por los participantes de la investigación, tales como:

*“Creo que hay algunos temas que se han venido madurando y que podríamos implementar procesos por medio de plataformas digitales y eso nos permitiría manejar el tema de habilidades blandas en el docente”.*

*“Uso de las plataformas digitales junto con Uetic. Emplear insignias digita-*

*les, me parecen muy valiosas ya que ayuda a reconocer espacios de formación y estimulan el espíritu competitivo”.*

Los verbatims mencionados, dan cuenta de la pertinencia y relevancia de las temáticas abordadas en los diferentes procesos sin embargo, sirven como insumo para ampliar el panorama de temáticas a abordar en los espacios de cualificación profesoral y el desarrollo de las mismas por medio de las plataformas digitales, todo ello conlleva al PDHP a la necesidad de proyectar estrategias apoyadas en las TIC's para los procesos de actualización y capacitación profesoral y de tal manera avanzar dentro de los procesos innovadores.

### **Categoría 3. Convocatoria**

Hace referencia a la manera en que el equipo del Programa Desarrollo Humano Profesoral establece los procesos de comunicación o los canales para informar y citar a los docentes de las diferentes facultades en el desarrollo de las actividades académicas, en donde se notifica la fecha, lugar y horario del encuentro de capacitación profesoral.

**Pregunta:** ¿Qué opinión tiene con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral para convocar a las actividades y encuentros realizados?

Para realizar el análisis de la categoría, previamente se clasificó la información obtenida por medio del cuestionario abierto en unidades de análisis, se tuvieron en cuenta las fotografías e imágenes del análisis visual y los textos correspondientes al análisis documental.

Se encontró relación directa entre las respuestas dadas por los directivos, administrativos, decanos, docentes, análisis visual y análisis documental. De tal manera, se concertó que los medios usados para convocar a las actividades y encuentros son eficientes, suficientes, con una difusión apropiada y efectiva, dado que todos los docentes tienen acceso a la información oportunamente y de fuentes válidas y confiables; lo cual representa organización por el Programa Desarrollo Humano Profesoral.

Dentro de la organización estructural o protocolaria del PDHP para realizar las respectivas invitaciones y convocatorias encaminadas a la participación de los profesores en las capacitaciones, cursos, conferencias y demás estrategias académicas, se emplean los medios institucionales digitales los cuales permiten que todos los docentes tengan el acceso y facilidad a la información. Adicionalmente, se determina que los medios utilizados por el Programa Desarrollo Humano Profesional, se ajustan a las necesidades y características del cuerpo docente toda vez que pueden acceder a la información de forma precisa, oportuna y actualizada.

Las figuras presentadas en la matriz correspondiente al análisis visual evidencian que en la trayectoria del programa de actualización y cualificación profesoral de la Universidad de Pamplona se han utilizado diversos medios de difusión institucionales, los cuales han permitido que los docentes adscritos a las siete facultades y diferentes programas académicos conozcan con antelación las agendas programadas en el semestre académico, y por ende, participen de forma activa.

Las tres fuentes de información utilizadas en el presente proyecto investigativo, apuntaron a la importancia de que se utilicen medios de comunicación eficaces para difundir la información correspondiente al Programa Desarrollo Humano Profesional y las estrategias diseñadas para la actualización y capacitación de todos los profesores. Por lo tanto, de acuerdo a la categoría analizada en este apartado, se estipula que, la página institucional y correos electrónicos han sido los canales de comunicación más eficientes para informar a todos los profesores de las diferentes facultades, sedes y modalidades sobre los eventos académicos que se realizarán como estrategia de cualificación profesoral.

No obstante, uno de los participantes sugiere la implementación de medios radiales e impresos para realizar las convocatorias a los encuentros de formación profesoral. Dicha expresión connota una posible estrategia de convocatoria que se puede emplear dentro del Programa Desarrollo Humano Profesional y de tal manera, aumentar los canales de comunicación para las respectivas convocatorias de los espacios de actualización y capacitación profesoral.

Dentro de los espacios de formación profesoral participan los docentes adscritos a la modalidad distancia en los diferentes CREAD, sin embargo, es pertinente emplear estrategias de convocatoria en las cuales tengan un mayor acceso a la información, tal como se presenta en el verbatim “se sugiere que las convocatorias a los docentes de la modalidad distancia, se realicen desde las respectivas facultades”. Lo anterior será tenido en cuenta para orientar a los directivos, garantizando la participación de los docentes de dicha modalidad y seguir fomentando la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesoral.

#### **Categoría 4. Capacitadores expertos**

Profesionales pertenecientes a instituciones externas o recurso humano adscrito a la Universidad de Pamplona, que han participado como ponentes o capacitadores en las diferentes estrategias del Programa Desarrollo Humano Profesoral.

**Pregunta:** ¿Cuál es su opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?

En la presente categoría se destaca la similitud entre las opiniones de los directivos, administrativos, decanos y docentes, análisis visual y documental. Por lo tanto, se expone que los invitados como facilitadores y/o capacitadores del Programa Desarrollo Humano Profesoral son profesionales capaces, con capacidades excelentes, competentes, expertos, idóneos, divertidos, asertivos, comprometidos, con conocimiento significativos, con altas cualidades académicas y con experiencias múltiples lo cual fomenta la suficiencia disciplinar y la diversidad.

Las características, competencias y habilidades mencionadas anteriormente, corresponden a los expertos en las diferentes áreas y temáticas que se han desarrollado en el marco de la actualización y cualificación profesoral; reflejan los criterios de selección del equipo humano de la Vicerrectoría Académica, es decir que desde el Programa Desarrollo Humano Profesoral se hace una revisión previa del perfil de cada uno de ellos, buscando siempre la idonei-

dad, las capacidades profesionales y la experiencia, con el propósito de generar espacios académicos y formativos de calidad.

Con los resultados obtenidos en el proyecto investigativo se ahonda en la experticia de los facilitadores y/o capacitadores, es decir que dentro de la percepción de los participantes, refieren que estos se seleccionan teniendo en cuenta las temáticas a tratar y con la perspectiva de alternativas pedagógicas que poseen, lo que repercute en el hecho de compartir saberes, puesto que los facilitadores invitados tanto internos como externos tienen una alta capacidad de explicar y compartir el conocimiento a los docentes, de manera clara y precisa. Por lo tanto, se establecen espacios de reflexión y de aprendizaje significativo.

En esta categoría se rescata información concerniente a los capacitadores externos, debido a que diversos participantes mencionaron como pertinente poder escuchar en los espacios de cualificación profesoral a personas o profesionales externos, toda vez que estos poseen percepciones diferentes en cuanto a la investigación, docencia y los cambios de paradigmas que la universidad y la academia han venido presentando. En consecuencia, se aclara que el Programa Desarrollo Humano Profesoral en los diferentes procesos adelantados durante los periodos intersemestrales y semestrales, ha contado con la participación de profesionales expertos externos con múltiples cualidades y capacidades, los cuales han aportado significativamente en los espacios de cualificación profesoral.

No obstante, es imprescindible mencionar que el talento propio de la Universidad de Pamplona, docentes de las diferentes facultades y programas académicos, han participado como facilitadores en diversos momentos y estrategias formativas para la actualización y capacitación de los profesores. Estos profesionales también se identifican por la experticia, el dominio de la temática orientada y la calidad en los procesos que adelantan dentro de la institución, siendo emisores y representantes de las condiciones, características, habilidades, competencias de todos los profesores de la Universidad de Pamplona.

De acuerdo a los registros fotográficos relacionados con los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesor, y al análisis visual como resultados por categoría; se analiza que para el desarrollo de las diferentes estrategias diseñadas e implementadas dentro de los procesos de actualización, capacitación y fortalecimiento de las competencias y habilidades de la comunidad docente de la Universidad de Pamplona, se ha contado con diversos profesionales expertos en las dimensiones planteadas en el Plan de Actualización y Capacitación Profesorales tales como: Pedagógica, investigativas, bienestar organizacional y procesos institucionales. Concluyendo que las dinámicas del Programa Desarrollo Humano Profesor de la Vicerrectoría Académica se abordan de forma multidisciplinar, permitiendo el pluralismo y la percepción de diferentes alternativas y perspectivas teóricas y epistemológicas, en cuanto a los fenómenos y aspectos concernientes a los procesos académicos, institucionales y de bienestar integral de los docentes.

### **Categoría 5. Cultura de Desarrollo Humano Profesor**

Connota la apropiación y receptividad de los docentes en los espacios ejecutados por el Programa Desarrollo Humano Profesor, viéndose reflejado por medio de la asistencia y participación activa en todas las estrategias implementadas.

**Pregunta:** ¿Cómo cree que se ha ido fomentando la cultura organizacional en las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesor?

De acuerdo a la información recolectada, es interesante que los decanos y docentes concuerden en que la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesor, es un avance significativo y relevante en la Universidad de Pamplona. Dicha cultura organizacional en cuanto a la participación en los diferentes eventos académicos de formación profesoral, es el resultado de la calidad y pertinencia de las capacitaciones. Con las técnicas empleadas en la investigación se identifica que el Programa Desarrollo Humano, además de ir acrecentando la cultura de participación de los profesores ha generado un impacto importante al interior de los programas académicos.

El hecho de que las actividades encaminadas a la formación de los profesores han sido receptivas por parte de los docentes, ha contribuido de manera muy positiva en el desarrollo de competencias y la adquisición de saberes. A su vez, hay un interés latente en el profesor por participar en los espacios continuos de capacitación puesto que las acciones ejecutadas por el Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Universidad. También, la cultura organizacional ha proporcionado un gusto en los profesores de los diferentes programas académicos tanto de la modalidad presencial, distancia o posgrados por la asistencia y participación; esto como resultado de la proyección y existencia de los cronogramas correspondientes a las actividades.

Del mismo modo, se resalta una premisa proyectada por un participante, quien manifiesta *“que los docentes que tienen menos participación en el Programa Desarrollo Humano Profesorado son los que menor tienen calificación en la evaluación docente. En ese sentido el rol del maestro se ha transformado, generando una mejor relación entre la comunidad educativa”*. Lo anterior connota que, los procesos formativos de la Vicerrectoría Académica mediados por el PDHP son pertinentes y necesarios, dado que no solamente han acrecentado la cultura de cualificación y actualización de los profesores, si no que permea la práctica docente; fortaleciendo los ejercicios académicos dentro del aula y el desempeño de los profesores.

Lo anteriormente expuesto, se resume en que la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesorado se ha venido fomentando y fortaleciendo de manera progresiva. Esto se evidencia en el interés particular por parte de los docentes en participar de los espacios continuos de formación profesoral y de tal manera, repercute transversalmente en los procesos de alta calidad de la universidad, así como en la consolidación institucional tal como lo manifestaron los participantes durante el desarrollo investigativo: *“Ha propiciado espacios de reflexión muy importantes que anteriormente no existían y han ayudado para que mediante los temas tratados se puedan aplicar a las actividades cotidianas como docentes”*.

No obstante, los resultados obtenidos en relación a la categoría de análisis, permiten plantear alternativas de mejora dentro del Programa Desarrollo Humano Profesorado, esto debido a la postura de uno de los participantes, quien

menciona que: *“Siento que se está excluyendo al 70 % de la planta docente, hacer la mirada para todos, ya que genera reconocimiento al profesor, que caminemos bajo la misma dirección que es el propósito y será más productivo”*.

Lo anterior, connota la participación de los profesores Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra en los espacios de formación profesoral que se desarrollan durante los periodos intersemestrales, no obstante, para la Vicerrectoría Académica y los líderes del programa de cualificación profesoral dichas apreciaciones son valiosas, ya que conllevan a proyectar la posibilidad de ejecutar en los periodos semestrales, réplicas de las estrategias llevadas a cabo en los periodos intersemestrales.

Por otra parte, un participante menciona que *“existe cierta resistencia por parte de algunos docentes para participar en los encuentros de formación y cualificación profesoral”*, esto conlleva al equipo de trabajo a generar estrategias de evaluación permanente de los procesos formativos y de retroalimentación y de tal manera, establecer las áreas de interés de los profesores en cuanto a la cualificación profesoral para consolidar y acrecentar la cultura de participación en los diferentes espacios de formación, actualización y capacitación de los profesores de la Universidad de Pamplona.

## **Categoría 6. Docente**

Hace referencia a los elementos que deben caracterizar a un docente de la Universidad de Pamplona como Institución de Educación Superior.

**Pregunta:** ¿Cómo considera que el Programa Desarrollo Humano Profesoral, ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente Unipamplona?

Para la elaboración del presente análisis categórico, previamente en las respectivas matrices de doble entrada, se establecieron unidades de análisis diseñadas de acuerdo a la información suministrada por los participantes del proceso de investigación. De tal manera que, las contribuciones del Programa Desarrollo Humano Profesoral en el fortalecimiento de las competencias que

debe caracterizar al docente Unipamplona se enmarcan en los logros, es decir, que la cualificación de los profesores de la Universidad de Pamplona ha fortalecido componentes, competencias y habilidades asociadas al desarrollo integral y a los parámetros éticos. Sumado a esto, el programa también ha proporcionado ambientes educativos incluyentes: el trabajo en equipo, responsabilidad, comprensión, humanización y el cariño a la labor docente. Lo anterior describe el impacto del programa dentro de la universidad, empoderándolo como un modelo de formación profesoral actualizado y pertinente.

Teniendo en cuenta la triangulación por técnicas realizada, se infiere que las estrategias implementadas para la actualización y capacitación de los profesores han permeado significativamente en el fortalecimiento de las competencias de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra, mejorando los procesos asociados con la investigación y la interacción social y a su vez repercutiendo en el empoderamiento y bienestar del docente; así como en los procesos misionales a través de los espacios de análisis y reflexión.

Sin embargo, los espacios de cualificación profesoral también han estimulado y promovido la formación humana del docente, esto se ha logrado por medio de los espacios en donde se abordan temáticas asociadas al desarrollo personal, familiar, social e integral del profesor; también se ha fortalecido su componente socio-afectivo, implantando una perspectiva de calidez humana, favoreciendo el proceso de aprendizaje del estudiante; siendo esto un sello único e interdisciplinar acorde a la visión y misión de la universidad.

De acuerdo a los registros fotográficos presentados en la matriz de análisis visual, a la descripción realizada de cada una de estas y el análisis documental, se connota que el Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica dentro de las estrategias implementadas en las diferentes vigencias, durante los periodos intersemestrales y semestrales, ha generado acciones encaminadas al fortalecimiento de las competencias de los profesores de la Universidad de Pamplona de la sede Pamplona y Villa del Rosario- Cúcuta, toda vez que se han realizado encuentros académicos formativos relacionados con las diferentes dimensiones plasmadas en el Plan de Actualización y Capacitación Profesoral.

Dentro del fortalecimiento de las competencias en los profesores se resalta lo referido por un participante *“los docentes que tienen menos participación en el Programa Desarrollo Humano Profesional son los que menor tienen calificación en la evaluación docente”*. En ese sentido, el rol del maestro se ha transformado, generando una mejor relación entre la comunidad educativa. De esta manera, se precisa el impacto del programa de cualificación docente y la importancia de continuar con los procesos formativos en donde se vinculen a todos los profesores de las diferentes sedes y modalidades.

Dentro del análisis de la categoría, se considera pertinente traer a colación las respuestas o percepciones de algunos de los participantes del proceso de investigación, tales como:

*“Revisar los procesos internos de currículo, evaluación, didáctica, las cosas que son generales a la profesión docente y las acciones específicas de las facultades”*.

*“Quizás ver la posibilidad de incorporar capacitaciones que fortalezcan aspectos cognitivos del docente, entendiendo estos aspectos como la capacidad de enseñar, transmitir, orientar conocimiento al estudiante (didáctica)”*.

Dichos ejemplos son ejes centrales para el Programa Desarrollo Humano Profesional, ya que comprenden diversas alternativas de mejoramiento para la creación de nuevos espacios y estrategias para la actualización y capacitación de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra y de tal manera, continuar progresivamente con el fortalecimiento de las competencias pedagógicas, investigativas, de bienestar organizacional y las relacionadas con los procesos institucionales.

En el proceso investigativo y de acuerdo a las características del enfoque cualitativo, se encontraron diversas posturas relacionadas con el número de encuentros de formación profesoral que se desarrollan semestralmente como, por ejemplo:

*“No exagerar con el número de encuentros y/o actividades durante el semestre académico”.*

*Valoro mucho el esfuerzo que hace el Programa Desarrollo Humano Profesor, por ello, con todo respeto les sugiero priorizar máximo dos charlas, que sean de alta calidad, que dejen un impacto en los profesores, y no hacer charlas por subir indicadores”.*

Dichas apreciaciones resaltan la diversidad de pensamiento y de postura de los profesores universitarios en cuanto al Programa Desarrollo Humano Profesor, dejando claro que desde la Vicerrectoría Académica se tienen en cuenta las opiniones de los profesores, debido a que son considerados como eje central dentro de los procesos formativos, académicos e institucionales y como el elemento central en el servicio educativo de alta calidad ofertado a los estudiantes. De tal manera, que el Programa de Actualización y Capacitación Profesor de la Universidad de Pamplona, constantemente desarrolla espacios formativos y académicos sujetos a las características, necesidades de los profesores y a las eventualidades propias del contexto universitario. Finalmente, se cita lo referido por un participante quien connota el impacto, relevancia y pertinencia del proceso adelantado por el Programa Desarrollo Humano Profesor y la importancia de este en los procesos institucionales: *“Que se convierta en una unidad formal dentro de la estructura organizacional de la Vicerrectoría Académica”.*

## **Discusión**

Conforme al objetivo general de la investigación “Analizar las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesor, mediante un estudio de corte cualitativo, sistematizando los procesos de formación y cualificación profesoral, como aporte a los estándares de alta calidad liderados por la Rectoría y Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona”, se presenta la discusión teniendo en cuenta el análisis o interpretación de los datos y los principales postulados teóricos manifiestos en el marco teórico del trabajo investigativo.

La Universidad de Pamplona desde la Vicerrectoría Académica y en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesor, desde el 2017 ha realizado diferentes procesos de formación profesoral, los cuales centran el interés en el acompañamiento y actualización permanente de todos los profesores en cuanto a temas de interés particular y que tienen relación directa con el ejercicio de la docencia y el cumplimiento de los ejes misionales y de las responsabilidades que implica el ser docente sello Unipamplona. En este sentido, se expone lo referido por Mas, O. (2022) quien menciona que:

La universidad, lugar donde el profesor universitario desarrolla su trabajo, está en uno de los mayores momentos de transformación de su historia; algunos de estos procesos han sido provocados directamente por los cambios sociales que se están sucediendo, otros por la tendencia al “rendimiento de cuentas” que se está instaurando en el sector público y otros, concretamente, por la convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación (p. 1).

Desde aquí, la Universidad de Pamplona está en constante transformación y actualización de los procesos académicos, administrativos, investigativos y de interacción social. Esto es acorde con el contexto global, nacional, regional y local generando cambios significativos que permean la labor docente de manera frecuente y la cual está en constante actualización y reconocimiento de las habilidades, competencias y elementos que le permitan leer los contextos instaurar estrategias y tendencias pedagógicas, en función de los procesos formativos de la comunidad académica.

De acuerdo con Mondragón (2005) citado por Parra, et al. (2010), el docente del siglo XXI debe asumir múltiples roles, es decir, no solo ser transmisor de conocimientos, sino que intentar generarlos a través de procesos investigativos y de interacción social. También lo que es más difícil todavía; propiciar en los estudiantes el aprendizaje autónomo, desempeñándose como mediador o facilitador entre el conocimiento y los educandos. La transformación de la educación superior y de la práctica docente, conlleva a que el profesor se desempeñe de manera óptima en diferentes estadios de la educación; por tal motivo dentro de la Universidad de Pamplona, el Programa Desarrollo Humano Profesor, diseña e implementa diversos espacios académicos para

la cualificación y actualización permanente de los profesores en las áreas pedagógicas, investigativas, de interacción social, bienestar organizacional y procesos institucionales. Esto se ejecuta bajo la lógica de que el docente este actualizado y formado en las competencias necesarias para la enseñanza y de acuerdo a la normatividad vigente, tal como lo expone el Acuerdo 02 del 2020 del Ministerio de Educación.

La revisión de bibliografía constata que la capacitación docente establece una necesidad actual para el desarrollo de los sistemas y el cambio educativo. Hernández, Aroche y Fernández, (2022), mencionan que las diversas dinámicas de acompañamiento y capacitación profesoral en educación superior se deben presentar como un elemento propicio para alcanzar los objetivos trazados en los modelos universitarios. Por esta razón, es esencial el desarrollo de competencias en los docentes.

Es claro que dentro de los objetivos o propósitos generales de la universidad se encuentra el ofertar servicios de calidad a los estudiantes y comunidad en general, por ello y bajo la mirada del profesor como actor fundamental en los procesos de enseñanza-aprendizaje, es que se ofertan capacitaciones, talleres, cursos de formación integral para el desarrollo profesoral y de otras estrategias para la promoción del fortalecimiento de habilidades y competencias del profesor universitario, ya que esto repercute de manera inmediata y significativa en las dinámicas de clase, procesos de investigación e interacción social y en la relación docente- estudiante; siendo estos unos indicadores influyentes en el servicio educativo de alta calidad y de la excelencia académica.

Hay que tener cuenta que, el desarrollo profesoral no solo debe ser en temáticas asociadas al desempeño académico, sino que, el profesor debe capacitarse en áreas de desarrollo integral y personal, así como lo mencionan Piña-Loyola et al., (2019) por Clavijo, D. y Balaguera (2020) en cuanto a la dimensión humana “Se refiere a las condiciones éticas y humanísticas del docente. Porque antes de ser docente, se trata de un ser humano formando a otros seres humanos, a fin de crear condiciones de vida favorables a nivel personal y social”.

En este sentido, es importante que el profesor universitario participe activamente en espacios de cualificación profesoral, en temas que fortalezcan el crecimiento como persona; que enriquezca los recursos individuales, estrategias de afrontamiento, competencias comunicativas, estrategias para la gestión de conflictos y otras áreas que se ajustan a los contextos personales, familiares, de pareja e interpersonales del docente, debido a que todo esto le proporciona elementos para el equilibrio y bienestar psicosocial, lo cual se verá reflejado en su labor, siendo un maestro de calidad que brinde espacios formativos a los estudiantes bajo las condiciones de bienestar y profesionalismo.

Bajo esta lógica, se cita a Merellano-Navarro et al., 2016; Ventura, 2016 citado por Mora, Y. (2020), quienes afirman que:

Una docencia de calidad en el ámbito universitario, entonces, implica que el docente esté constantemente reflexionando y reconstruyendo sus estrategias de enseñanza, alejándose de un rol ligado a la transmisión acrítica de conocimientos y acercándose a un trabajo orientado hacia la guía y generación de ambientes formativos donde los alumnos sean capaces de crear y construir sus propios aprendizajes, diversificando las estrategias metodológicas e individualizando la docencia en función de las particularidades de sus estudiantes. (p4)

Consecuentemente, el Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica a través de diversas dinámicas que ha establecido y ofertado en las diferentes vigencias, periodos intersemestrales y semestrales ha generado espacios de reflexión sobre el rol docente y las implicaciones de este, lo cual ha incentivado a que los profesores ajusten las dinámicas de los procesos académicos a las características, condiciones, particularidades y necesidades de los estudiantes bajo perspectivas teóricas y componentes epistemológicos actualizados, válidos y objetivos; todo lo anterior sujeto a los cambios que implica el ofertar el servicio educativo de alta calidad.

Es por ello que, Mora (2020) señala que:

Los avances en el ámbito educativo, específicamente el cómo enseñar y cómo se aprende, han potenciado el desarrollo de requerimientos de calidad del sistema educativo, los que apuntan principalmente a los actores que participan en los procesos formativos. En el ámbito concreto de la educación superior, la docencia universitaria ha sido foco de fuertes críticas que cuestionan la labor de los docentes (p3).

Bajo esta perspectiva y de acuerdo al análisis de resultados que se presentó previamente, el programa de cualificación y actualización de los profesores de la universidad, a través de las actividades de formación profesoral, ha pretendido que los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra potencialicen las competencias pedagógicas, investigativas, competencias del ser humano, y por ende, seguir ofreciendo a toda la comunidad estudiantil estrategias académicas y procesos formativos dentro de los estándares de alta calidad.

Con relación a las cualidades que garantizan una docencia de calidad, SanzBlas, Ruiz-Mafé y Pérez-Pérez (2014) citado por Clavijo y Balaguera (2020), destacan:

Adecuada formación profesional que garantice el abordaje de los contenidos programáticos, con solvencia y responsabilidad; creatividad como innovación, para mantener el interés por la disciplina, generando en el estudiante afán por aprender y desarrollar conciencia crítica; buen manejo de las relaciones interpersonales, empatía, tolerancia, flexibilidad, ecuanimidad, alto sentido de la ética, elementos necesarios para establecer una adecuada interacción en el aula. Estos autores también destacan la idoneidad pedagógica, que implica: conocer de la didáctica, de los diferentes modelos pedagógicos, y estar en capacidad de reconocer el modelo pedagógico de la institución, para ponerlo en práctica (p.131).

Las habilidades, características y competencias referidas por el autor son fundamentales para la buena práctica de la docencia, por ende, los profesores de la Universidad de Pamplona deben ahondar los esfuerzos para capacitarse y tener dominio de las mismas. Sin embargo, dentro del programa de formación profesoral se promueven acciones encaminadas a dicho fortalecimiento

de habilidades y competencias en el profesor, lo cual sirve como un eje motivador para que los docentes realicen procesos de educación formal y no formal en donde puedan seguir afianzándose en dichas competencias y así lograr el empoderamiento del perfil del docente y la práctica pedagógica.

Por otra parte, (Moreno y Leyva 2022,) señala que la práctica pedagógica se entiende como el proceso que ejecuta una persona por medio de las relaciones de carácter social, las cuales establecen la aplicación de metodologías y técnicas para el cumplimiento de su contenido de trabajo en relación con los propósitos de la actividad pedagógica profesional. En ese orden de ideas, resulta un proceso imprescindible el desarrollo de las habilidades pedagógicas tanto de docentes como profesionales que dirigen las acciones educativas de manera directa con los estudiantes.

De acuerdo al proceso de revisión documental, al análisis visual y del cuestionario abierto que se realizó, se deduce que la universidad frecuentemente busca alternativas para la capacitación y cualificación de los profesores; llegando el Programa Desarrollo Humano Profesional a tener una connotación de necesario, prioritario y eficiente. Lo anteriormente expuesto se relaciona de manera directa con lo estipulado en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI): “Con el Proyecto Educativo Institucional, la Universidad de Pamplona espera fortalecer y desarrollar un nuevo clima institucional que redimensione su identidad y su imagen, y que haga de sus escenarios de formación, espacios flexibles, democráticos y generadores de principios de convivencia y tolerancia”. (p. 5)

Lo pretendido por el PEI se encuentra visualizado dentro de los objetivos del PDHP y en el Plan de Actualización y Capacitación Profesional 2021-2024, dentro de las dimensiones de bienestar organizacional, pedagógica, investigativa y procesos institucionales. Todas estas dimensiones centran el interés en el fortalecimiento de la labor docente, el mejoramiento y actualización de dicha práctica y la formación integral del estudiante, lo cual tiene repercusiones a través de los resultados de aprendizaje en los contextos sociales y así poder aportar como profesionales en el desarrollo territorial.

Para la obtención de los avances del programa de cualificación profesoral y para poder seguir afianzándose a partir de las necesidades y particularidades del sistema educativo, se debe seguir implementando alternativas educativas apoyadas por las TIC's, puesto que estas herramientas ofimáticas y plataformas digitales, facilitan la participación de todos los docentes en los espacios formativos, tal como lo establece el Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona, "Actualización de la metodología de enseñanza aprendizaje alineadas a las tendencias tecnológicas de la educación". (p. 38)

Sumando a lo anterior, se considera pertinente traer a colación una cita tomada del Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024, en la cual se plasma que es necesario implementar "Espacios colectivos en cuanto a procesos pedagógicos, tecnológicos y de la búsqueda del cumplimiento institucional desde el rol docente y sus funciones misionales". (p. 17) Se deben implementar estrategias de cualificación profesoral para el fortalecimiento del trabajo colaborativo e interdisciplinar de los profesores, entendiendo que al poder percibir o visualizar un fenómeno desde otra perspectiva se aporta a la comprensión de este, de manera objetiva. Dentro de lo mencionado en la cita expuesta, se reafirma la necesidad de capacitación de los profesores en áreas pedagógicas, tecnológicas y en temáticas acordes a los procesos institucionales, tales como registros calificados de programas, acreditación de programas, acreditación institucional, entre otros.

Lo anterior se sustenta con diversos verbatims, los cuales fueron extraídos de las respuestas del cuestionario abierto que fue diseñado y aplicado para la recolección de información del presente estudio de investigación. P1: *"Los temas se buscan de acuerdo a las necesidades del personal docente y me parecen actualizados y pertinentes. Se busca llenar las expectativas de desarrollo y formación de cada profesor"*; P4: *"Los temas de capacitación han sido de alto impacto en nuestra modalidad a distancia en atención a la profundización de los diversos lineamientos académicos que nos rigen desde el quehacer docente. A nivel nacional los docentes están involucrados enriqueciendo su labor y aplicando las temáticas recibidas para el mejoramiento de los procesos en cada región del país"*; P5: *"Son apropiados para fortalecer el quehacer diario del docente en el aula y fuera de ella, empoderándolos en temas relevantes para el programa y como persona integral"*.

Cada verbatim, indica claramente que los temas de capacitación de los profesores de la Universidad de Pamplona que se han abordado y se deben abordar en los periodos semestrales e intersemestrales, tienen que estar sujetos a las condiciones actuales del modelo educativo, a las características y particularidades de los estudiantes, pero también deben abordarse temáticas que estén centradas en el profesor, es decir, en las que se tengan en cuenta las habilidades, particularidades, intereses y necesidades de la planta docente, con el propósito de fortalecer y consolidar aún más el Programa Desarrollo Humano Profesoral.

La narrativa del párrafo anterior es consecuente con los procesos de alta calidad de la educación ofertada por la Universidad de Pamplona, dado que es claro el objetivo de promover frecuentemente en los docentes, alternativas de capacitación y cualificación del rol y de la integralidad del profesor. Con relación a esto, el Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación: “La institución de alta calidad se reconoce porque demuestra que mantiene, con responsabilidad y alta cobertura, procesos y mecanismos de comunicación eficientes y actualizados, que promueven y garantizan el derecho de acceso a la información” (p31).

Lo anterior se sustenta dentro del Programa Desarrollo Humano Profesoral con la inclusión de todos los docentes en los procesos formativos y de capacitación, ya que todos los profesores pueden asistir a los encuentros formativos sin discriminar el tipo de vinculación, la sede o la modalidad a la que pertenezcan. Por ende, en la actualidad se realizan capacitaciones magistrales desde la metodología híbrida permitiendo que todos los profesores tengan acceso a la información, lo que favorece el ejercicio de la docencia.

De acuerdo a los resultados obtenidos, esto se reafirma con los verbatims P10: *“Considero que la apertura del desarrollo profesoral, en relación a la modalidad, presencial virtual o híbrida, es muy necesaria y debe seguirse utilizando. Los espacios han sido suficientes y de esta manera estas capacitaciones llegan a un número mayor de docentes”*. P12: *“El uso de modelos alternos de capacitación (presencial y virtual) brinda mayores oportunidades de participación, especialmente para los docentes vinculados en modalidad de Hora Cátedra”*.

De acuerdo con los verbatim mencionados anteriormente, dentro de la planta docente de la universidad se reconoce el esfuerzo e interés de la Vicerrectoría Académica para que todos los profesores tengan acceso al Plan de Actualización y Capacitación Profesoral, el cual se gestó en función de la inclusión y la pretensión de la participación activa del colectivo profesoral vinculado a la institución educativa.

El hecho de que todos los docentes tengan acceso y puedan participar de los espacios formativos y académicos, se correlaciona con las estrategias de convocatoria e información a los profesores de estos eventos en el Plan de Capacitación y Actualización Profesoral 2021-2024, donde se estipula que, “-Definir canales de comunicación interna para la efectiva transmisión de mensajes a todos los entes de la organización”. (p. 3) Es decir, que para los procesos comunicativos e informativos se deben emplear canales de comunicación institucionales, a los cuales todos los profesores tengan un acceso fácil y rápido.

Hecha la cita y observación correspondiente, el Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación menciona que “Estos programas deben incluir a todos los profesores vinculados a la institución por las distintas formas de contratación y en todas las modalidades” (p36). De acuerdo con ello, resulta oportuno mencionar nuevamente la participación y vinculación de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra en los procesos formativos. Esto como se mencionó previamente, se ajusta a las formas de convocatoria empleados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral, en lo que se sustentan verbatim como: P2: *“Se utilizan los medios necesarios para la difusión de las actividades planteadas por el Programa Desarrollo Humano Profesoral, son medios institucionales que todos los docentes tienen acceso a ellos y facilidad de encontrar la información”*. P6: *“Los medios utilizados son acertados y permiten el desarrollo de las capacitaciones para toda la comunidad académica. La forma de convocatoria es amigable y llega a todos los docentes”*; P11: *“Página web y correo electrónico, son los medios institucionales, es lo que corresponde”*.

De las consideraciones anteriores, se deduce que directivos, docentes, administrativos y decanos coinciden en que las formas de convocatoria

empleadas por el PDHP son acordes a las características de los profesores ya que se realizan por medio de los medios o canales de comunicación institucionalizados y, por ende, todos los profesores tienen acceso rápido y oportuno a la información.

La participación de los profesores aparte de las formas de convocatoria, también se relaciona con las temáticas abordadas y con el perfil de los profesionales expertos facilitadores de los cursos, conferencias y demás espacios de formación y cualificación profesoral. Es por ello que se cita los siguientes verbatim: P4: *“Los expertos cuentan con un tallaje alto para impartir conocimiento en nuestra institución, compartiendo sus saberes con toda la comunidad universitaria”*; P12: *“Todos los facilitadores y capacitadores han sido idóneos y han mostrado un amplio conocimiento en los temas tratados, así mismo la capacidad de explicar y hacer llegar el mensaje a los docentes ha sido excelente.”*; P17: *“Todos tiene la suficiencia disciplinar y las calidades para orientar dichas charlas”*.

En concordancia a esto, directivos, docentes y profesores consideran que los expertos o facilitadores que han participado en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, son idóneos, con altas capacidades y con experticia en el tema tratado, siendo esto factores claves para que los espacios de cualificación profesoral sean dinámicos, pertinentes y provechosos para los profesores participantes.

De manera que los temas de capacitación, la convocatoria, los expertos que han participado y las temáticas abordadas en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, son elementos generadores de la cultura organizacional en los profesores de la universidad. Para añadir ideas, el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Pamplona (PEI) menciona que, *“En nuestra alma mater, se pretende desarrollar un campus de aprendizaje dinámico y permanente fortaleciendo la educación en todas sus metodologías y el bienestar”*. (p. 26)

No obstante, un campus de aprendizaje dinámico y permanente que se visualiza en el PEI, no solo hace inclusión de la población estudiantil; el campus dinámico de aprendizaje permanente incluye a todos los profesores,

toda vez que la universidad esta comprometida con la cualificacion y actualizacion de los docentes, en donde se promueven las buenas prácticas del que hacer docente y el desarrollo integral del profesor, lo cual repercute significativamente en el aula de clase.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, el Acuerdo 02 de 2020 del Ministerio de Educación indica que la institución educativa “Mostrará cómo promueve la consolidación de una comunidad de profesores, caracterizada por su diversidad, compromiso y participación para el logro de la misión institucional”. (p. 35) Dicha cita, se ajusta al Programa Desarrollo Humano Profesional, debido al compromiso en la cualificación de los profesores, en la cultura organizacional y de participación de los docentes que se está acrecentando de manera progresiva y por ende, se le apuesta a la cualificación profesoral como estrategia para la adquisición de los objetivos insitucionales y propósitos particulares de la educacion superior.

En este orde de ideas, se presentan los verbatims para contrastar lo anteriormente mecionado: P1: *“Es el logro más grande el programa, ya que hoy es parte de la cultura organizacional”*; P4: *“La cultura organizacional está logrando impacto al interior de los programas garantizando la plena participación y el interés del cuerpo docente”*; P19: *“La cultura organizacional del Programa de Desarrollo Humano Profesional, creo que se ha ido fomentando porque genera conocimiento actualizado sobre lo que necesita el docente universitario, para facilitar o realizar su trabajo en todos sus ejes misionales. Además, le está recordando siempre al docente que la perfección a nivel de conocimiento no se agota, sino al contrario es un proceso de nunca se detiene”*.

Para ir cerrando el apartado de discusión de la presente investigación, se cita nuevamente el Acuerdo 02 de 2020 emitido por el Ministerio de Educación donde menciona que “El desarrollo profesoral debe involucrar el desenvolvimiento en habilidades y destrezas pedagógicas necesarias para atender a los estudiantes que ingresan a la institución, de acuerdo con las modalidades de los programas académicos en los cuales participan”. (p. 36)

De esta manera que el programa de cualificación y actualización de los profesores de la Universidad de Pamplona, deberá continuar realizando estrategias y promoviendo espacios de aprendizaje en los profesores, en los que se oriente acerca del fortalecimiento de habilidades y competencias para la buena práctica docente. A su vez, el programa debe indicar o estimular a la planta profesoral en estrategias pedagógicas o alternativas que permitan comprender las eventualidades presentes en los estudiantes, en cuanto a las transformaciones generacionales, las necesidades del entorno, las particularidades del mundo laboral y de la academia.

Es por ello, que dentro del Plan de Desarrollo 2021-2030 Universidad de Pamplona:

“La universidad reconoce la diversidad y la promoción del diálogo, así como la inclusión, el respeto y la tolerancia hacia el otro y hacia su derecho no solo de ser diferente, sino también de expresar su diferencia. Al igual, que la coexistencia pacífica en sociedad de grupos con diferentes intereses, puntos de vista, estilos de vida, orígenes y creencias”. (p. 32)

Lo anterior lo sustentan los siguientes verbatims: P2: *“El Programa Desarrollo Humano Profesoral ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que caracterizan a los docentes de la Universidad de Pamplona porque les permite fortalecer las que se tienen y conocerse mejor con nuevas habilidades que pueden tener”*; P5: *“Los temas escogidos cada semestre han sido pensados en el bienestar, empoderamiento, necesidades del docente en su quehacer diario y fuera de la institución, que le genera un valor agregado a su profesión en específico.”*; P8: *“Ha contribuido de una manera muy positiva, ya que se han propiciado espacios de análisis, reflexión y poder conocernos como docentes”*; P14: *“Ha contribuido a generar un sello, un sello único teniendo presente esa filosofía, misión y visión de la universidad, es decir los elementos propios de la universidad. El compartir las experiencias propias de los profes han generado expectativas diferentes, ya que se tiene en cuenta la perspectiva interdisciplinar”*.

Finalmente, la Universidad de Pamplona a través de la Vicerrectoría Académica, en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesorado ha diseñado estrategias para la interacción de los profesores de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra, a través de las capacitaciones, de la promoción del trabajo en equipo, del fortalecimiento del trabajo interdisciplinar e interinstitucional y el fomento de competencias y habilidades para el desempeño de la docencia, la investigación y la interacción social. Todo lo expuesto en este apartado, obtenido del análisis del cuestionario abierto, del análisis visual y el análisis documental, está directamente relacionado y sujeto al pilar número uno del Plan de Desarrollo 2021-2030 de la Universidad de Pamplona: Docencia y excelencia académica y con el Plan de Actualización y Capacitación Profesorado.

## Conclusiones

Mediante técnicas de la metodología cualitativa se logró analizar las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes, ejecutadas por el Programa Desarrollo Humano. Para ello, se consideraron las perspectivas de los directivos, decanos, docentes y administrativos de la Universidad de Pamplona

Por intermedio del cuestionario abierto para directivos, decanos, administrativos y profesores adscritos a las diferentes facultades, se develan las percepciones sobre las dinámicas de acompañamiento y capacitación y el aporte del Programa Desarrollo Humano Profesorado a los procesos relacionados con la alta calidad en la Universidad de Pamplona.

Al finalizar el desarrollo teórico, metodológico y el respectivo análisis de resultados del presente proyecto de investigación, se describen las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra de la Universidad de Pamplona, identificando el aporte del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica, en el establecimiento y cumplimiento de estándares de calidad de la educación superior en la Universidad de Pamplona. Por otra parte, se sistematizaron las experiencias generadas por Programa Desarrollo Humano Profesorado que aportan significativa y transversalmente en el sostenimiento y acrecentamiento de la alta calidad de la educación de la Universidad de Pamplona.

Teniendo como referencia el Acuerdo 02 del 2020 emanado por el Ministerio de Educación Nacional, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo 2021-2030 y el Plan de Actualización y Capacitación Profesorado

de la Universidad de Pamplona, se realizó el análisis documental relacionado con la sistematización de las dinámicas de acompañamiento y capacitación del Programa Desarrollo Humano Profesor, desde el 2017 hasta el año 2023.

Partiendo de las percepciones de la población participante en cuanto a los temas de capacitación abordados en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesor, junto con el análisis visual y documental realizado, como conclusión, se determina que los temas de capacitación son pertinentes, aportan a la labor docente y al desarrollo personal de los profesores. En cuanto a la pertinencia se concluye que las capacitaciones son acordes con las necesidades de los docentes; abordan temas de interés, son de alto impacto, relevantes, interesantes, apropiados, ampliamente diversos, actualizados. Respecto a labor docente, los temas de capacitación y formación a docentes permiten el desarrollo y formación de capacidades, el análisis y conocimiento, el enriquecimiento de la labor docente, la apropiación de dinámicas actuales, generando espacios de intereses en donde se promueve el vínculo del docente y el estudiante.

En cuanto al desarrollo personal, se rescata la integralidad como persona, además que los encuentros educativos permiten el desarrollo interior y la interacción del docente con una perspectiva acertada, generando un impacto acorde y significativo, así como espacios de reflexión. Del mismo modo, se resalta que el Programa Desarrollo Humano Profesor, en toda la trayectoria ha generado espacios de capacitación y cualificación a los profesores en los periodos intersemestrales y semestrales a través de temáticas asociadas al ejercicio adecuado de la docencia en el contexto universitario, tales como bienestar organizacional, pedagógica, investigación y procesos institucionales. En la misma línea, se concluye que, desde el programa de cualificación docente se deben seguir realizando actividades académicas - formativas con los profesores, en donde se aborden temáticas actualizadas, acordes al rol docente y a los procesos que se adelantan a nivel de los programas académicos, facultades e institucionales, retomando los horarios asignados para cada una de las facultades.

Se determina que las modalidades implementadas en el Programa Desarrollo Humano Profesorado son acordes a las necesidades de los docentes, ya que actualmente al realizarse de manera híbrida (presencial y virtual) se facilita el acceso y la participación de todos los docentes. Además, se concluye que, con la implementación actual de la transmisión de las conferencias por las redes sociales de la universidad, se permite la inclusión de los docentes pertenecientes a la modalidad distancia en los diferentes CREAD de la Universidad de Pamplona. Esto conlleva un avance significativo, toda vez que en vigencias anteriores no se contaba con la asistencia y participación de los profesores de esta modalidad.

De acuerdo a los procesos evolutivos y trayectoria del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica, la metodología empleada en los procesos de formación y cualificación docente han sido pertinentes y acordes a las características de los profesores, no obstante, se concluye que es importante implementar un proceso de evaluación con relación a la metodología abordada en los períodos semestrales e intersemestrales.

En cuanto a la convocatoria de docentes a las conferencias, cursos de formación integral para el desarrollo humano profesoral y demás actividades de formación, actualización y capacitación de los profesores de la Universidad de Pamplona, se concluye que son los idóneos y pertinentes, en el sentido que dicha convocatoria se realiza por medio de los canales institucionales, página web y correo electrónico, esto permite a los profesores el acceso a la información de forma inmediata, fácil y confiable. Desde el componente de idoneidad, los medios usados para convocar a las actividades y encuentros son eficientes, suficientes, con una difusión asertiva y amigable, los cuales en la actualidad se han ido organizando de la mejor manera, facilitando el cumplimiento de los objetivos, permitiendo que los docentes estén informados de los procesos de actualización y capacitación profesoral y que participen en dichas jornadas educativas.

De acuerdo a la información obtenida a través de las técnicas de recolección de la información, dirigidas a docentes, directivos, administrativos y decanos de la Universidad de Pamplona, se logra determinar que los expertos

que han participado como ponentes o facilitadores en las estrategias de formación profesoral implementadas por la institución, son profesionales capaces, excelentes, competentes, expertos, idóneos, asertivos, comprometidos, con conocimientos significativos, altas cualidades académicas y experiencias múltiples. Así mismo, se concluye que dichos ponentes presentan alta capacidad de explicar y hacer llegar el mensaje a los docentes, dominio propio del tema y de la pedagogía. Por lo que se refiere a los capacitadores externos, se concluye que debido a las diversas percepciones que tienen en cuanto a la investigación, docencia y a los cambios de paradigmas, han aportado de manera significativa en la excelencia académica y en la consolidación institucional.

Se logra determinar que, desde la trayectoria del Plan de Actualización y Capacitación Profesoral de la Universidad de Pamplona, se ha contado con profesionales internos y externos, quienes han aportado significativamente en los procesos de formación profesoral. En este sentido, en el trabajo investigativo realizado se concluye que, el haber contado con profesionales expertos externos, ha promovido el trabajo interinstitucional propiciando distintas miradas de ciertos fenómenos educativos, desde la diversidad y multidisciplinariedad. En ese sentido, el perfil de los expertos que han participado en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, permitió que los profesores de la universidad perciban visiones y puntos de vista desde otras áreas e instituciones en cuanto a los fenómenos concernientes al ejercicio de la docencia.

La cultura de Desarrollo Humano Profesoral en la Universidad de Pamplona ha sido un proceso continuo, constante y progresivo, es decir, que la participación de los profesores de los diferentes programas académicos ha venido acrecentándose de forma paulatina. En relación a ello, se concluye que la cultura de participación en el Programa Desarrollo Humano Profesoral, es resultado de factores tales como las formas de convocatoria, las modalidades de capacitación, los profesionales capacitadores o facilitadores y las temáticas abordadas. Por otra parte, con la implementación virtual e híbrida de los procesos de capacitación profesoral se ha permitido que los docentes de la modalidad distancia, puedan participar en las actividades de cualificación docente; siendo esto un factor generador de la cultura del programa.

Con el desarrollo investigativo realizado, se concluye que el docente de la Universidad de Pamplona en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesorado fortalece competencias y habilidades tales como la capacidad de escucha, la inclusión, el pensamiento, la lectura crítica, la responsabilidad y el respeto hacia las diferencias. Lo anterior, permite el mejoramiento de las dinámicas de clase y de los procesos investigativos y de interacción social y del ámbito académico-administrativo. También se destaca que el Programa Desarrollo Humano Profesorado ha fortalecido la formación integral, ética e incluyente, el trabajo en equipo, la responsabilidad, comprensión, humanización y el cariño a la labor docente, por lo cual se concluye que las acciones implementadas aportan en la profundización de capacidades académicas y en el bienestar de los mismos; influyendo de manera positiva en la evaluación del docente, resaltando la dimensión pedagógica, investigativa, bienestar organizacional y procesos institucionales.



## Recomendaciones

Tomando como punto de partida el análisis del cuestionario, el análisis visual y documental realizado, se concluye que es necesario que desde la Vicerrectoría Académica se sigan promoviendo y ejecutando acciones encaminadas a la actualización y capacitación de los profesores, retomando los horarios previamente asignados para cada una de las facultades.

Se recomienda continuar con la implementación de estrategias significativas para la cualificación de los profesores de Hora Cátedra, Tiempo Completo Ocasional y de Carrera, que contribuyan al fortalecimiento de las competencias pedagógicas, de bienestar organizacional, investigativa y de procesos institucionales, en temáticas tales como respeto, trabajo en equipo, solidaridad, convivencia, manualidades, uso del tiempo libre, finanzas personales, procesos internos de currículo, evaluación y didáctica.

Se sugiere continuar con capacitaciones que fortalezcan aspectos cognitivos del docente; entendiendo estos aspectos como la capacidad de enseñar, transmitir, orientar al estudiante. A su vez fortalecer el abordaje de temáticas relacionadas con la cultura organizacional en las experiencias de acompañamiento docente, desde la perspectiva de mejora.

De acuerdo al desarrollo investigativo y a los resultados obtenidos, se recomienda continuar con los procesos de capacitación desde la metodología híbrida, debido a que esto permite la inclusión y participación de todos los docentes de la universidad sin discriminar el tipo de vinculación o a la modalidad a la cual pertenecen.

Es recomendable continuar con el trabajo interdisciplinar e interinstitucional en los procesos de actualización y capacitación de los profesores de la

Universidad de Pamplona, toda vez que esto fortalece los procesos académicos y contribuye en la consolidación institucional y la excelencia académica.

Promover estrategias a través del Programa Desarrollo Humano Profesor, en las cuales se fortalezcan las habilidades blandas en el docente, tales como inteligencia emocional, pensamiento crítico, liderazgo, comunicación asertiva, adaptabilidad y manejo de tareas múltiples.

Se sugiere la implementación de medios radiales e impresos para realizar las convocatorias a los encuentros de formación profesoral, con el propósito de ampliar los canales de comunicación empleados en las diferentes convocatorias para los espacios de actualización y capacitación profesoral.

Se recomienda implementar continuamente un proceso de evaluación y retroalimentación de las estrategias abordadas en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesor, con el fin de realizar planes de mejora y de innovación.

## Bibliografía

- Andrade, C; Siguenza, J y Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. Tomado de <https://www.revistaespacios.com/a20-v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Banks, M. (2010). Los datos visuales en investigación cualitativa. Tomado de [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131075/-BANKS,\\_M%ABLos\\_datos\\_visuales\\_en\\_investiga.pdf;jsessionid=97C84B0DCB01D428904569F52DBA02D2?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131075/-BANKS,_M%ABLos_datos_visuales_en_investiga.pdf;jsessionid=97C84B0DCB01D428904569F52DBA02D2?sequence=1)
- Castro Sánchez, F. J., Verano Gómez, NC, & Camaño Carballo, L. (2021). Epistemología de producción científica en campos específicos del conocimiento: los casos de educación y derecho. *Revista Conrado*,17(81), 187-195
- Clavijo-Cáceres, D., y Balaguera-Rodríguez, A. Y. (2020). La calidad y la docencia universitaria: algunos criterios para su valoración. *Rev.investig.desarro.innov.*, 11 (1), 127-139 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n1/2389-9417-ridi-11-01-127.pdf>
- Cohen, D. K., Hill, H. C., y Cumpston, C. M. (2003). The Impact of Different Types of Coaching on Teachers' Perceptions and Practices. *Peabody Journal of Education*, 78(4), 207-232. [https://doi.org/10.1207/S15327930PJE7804\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327930PJE7804_1)
- Crable, E. B., y Amey, M. J. (2010). Faculty Development and the Needs of Adult Learners in Higher Education. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2010(125), 5-15.

- Darling-Hammond, L., y Richardson, N. (2009). Teacher Learning: What Matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46-53.
- Day, C., y Sachs, J. (2008). El Desarrollo Profesional de los Profesores: Hacia una Teoría de la Formación Reflexiva en el Oficio de Enseñar. Paidós.
- Duque, L. (2020). Cualificación de los docentes. Recuperado de [https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/inter-na!/ut/p/z0/fY7BCsIwEES\\_pseSWKTYykilJ4UpM1Flk3U1TRpTSJ-vmnAgxdPu8O-mVkmWM-EgRddwZM1oKMeRHmutk2xqte82x\\_ahdtlU82x1NXVAVrmfgPxAS6z7OomUBrvHp71k\\_26UEHqSDj4H7VzY7qu5NxnnzA9EvGgyEJUrkcMI6RENxCXQCD9ssh46OShGSSO9VFi02UJhcZm3E1A8ISmScYcmlRGSTII1o2PcTwARPWLFk!/](https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/inter-na!/ut/p/z0/fY7BCsIwEES_pseSWKTYykilJ4UpM1Flk3U1TRpTSJ-vmnAgxdPu8O-mVkmWM-EgRddwZM1oKMeRHmutk2xqte82x_ahdtlU82x1NXVAVrmfgPxAS6z7OomUBrvHp71k_26UEHqSDj4H7VzY7qu5NxnnzA9EvGgyEJUrkcMI6RENxCXQCD9ssh46OShGSSO9VFi02UJhcZm3E1A8ISmScYcmlRGSTII1o2PcTwARPWLFk!/)
- García, M. (2010) El uso de la imagen como herramienta de investigación. *Revista Campos en Ciencias Sociales*. Recuperado de file:///C:/Users/Vanessa%20Posada/Downloads/cangulomuz,+Gestor\_a+de+la+revista,+7-El+uso+de+la+imagen+como+herramienta+de+investigaci-%C3%B3n.pdf
- García, M. (2018). El Cuestionario Como Instrumento de Investigación/Evaluación. Tomado de [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Gil-León, J. M., Casas-Herrera, J. A., y Lemus-Vergara, A. Y. (2020). ¿Es rentable la formación universitaria en Colombia?: una estimación. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10 (2), 249-265. doi: <https://dx.doi.org/10.19053/20278306.v10.n2.2020.10723>
- González, P. (2022) Estrategia de capacitación profesoral activa y formación profesional pedagógica.pp.1109-1122 Disponible en: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3091>
- Helen, T. (2011). Teacher Professional Learning and Development. Recuperado de [https://eklavya.org/edu-practices\\_18\\_eng.pdf](https://eklavya.org/edu-practices_18_eng.pdf)

Hernández S, Fernández, C. y Baptista L. (2006). *Metodología de la investigación. 4º Edición. México*. Recuperado el 24 de febrero de [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)

Hernández Martínez, D., Aroche Carvajal., A., y Fernández Palenzuela, R. (2022). Consideraciones teóricas sobre la capacitación docente en el contexto internacional y nacional (Revisión). *Roca. Revista científico Educativa de la Provincia Granma*, 18(2), 147-162. Cuba <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/3008>

López-Gutiérrez, J. C., y Pérez Ones, I. (2021). Docencia universitaria y transposición didáctica. Estudio de percepción. En *SciELO Preprints*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Quito, Ecuador. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2198>

Lipka, R. P. (2002). *Mentoring: A Synthesis of Pupil Services and Clinical Approaches*. Eye on Education.

Marcillo, E y Vásquez, A. (2014) *Formación continua de los docentes universitarios: formación investigativa Formación continua de los docentes universitarios*. Recuperado de <file:///D:/descargas/Dialnet-FormacionContinuaDeLosDocentesUniversitarios-8280807.pdf>

Mas, O. (2022) El profesor universitario: sus competencias y formación profesorado. *revista de currículum y formación de profesorado*, vol. 15, núm. 3, 2011, pp. 195-211. Tomado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2005). *Revolución educativa*. Tomado de [https://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232\\_tablero\\_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (2020) *Acuerdo 0. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad*. Disponible

<https://www.mineduacion.gov.co/portal/EducacionSuperior/CE-SU/399567:Acuerdo-02-del-1-de-julio-de-2020>

Montes, A.; Ramos, D y Casarrubía, J. (2017). La formación de maestros en Colombia: alcances y limitaciones. *Revista Espacios*. Recuperado el 2 de marzo de 2023 de <https://www.revistaespacios.co/a18v39n10/a18v39n10p21.pdf>

Mora, Y. (2020). La eficacia de la docencia en la educación universitaria desde la perspectiva del pensamiento del pensamiento complejo. *Consideraciones epistémicas*. vol. 4, núm. 1. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Ecuador. Recuperado de <http://portal.ameli-co.org/ameli/journal/384/3841574015/html/>

Moreno Alcaraz, F., y Leyva Cruz, M. G. (2022). Las competencias pedagógicas en la formación profesional de Ciencias de la Educación. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 9(17). Universidad Autónoma de Sinaloa <http://www.cagi.org.mx/index.php /CAGI/article/view/258>

Parra-Moreno, C., Ecima-Sánchez, I., Gómez-Becerra, M. P., y Almenárez-Moreno, F. (2010). La formación de los profesores universitarios: una asignatura pendiente de la universidad colombiana. *Educación Y Educadores*, 13(3). Recuperado a partir de <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1733>

Peña, T. (2022). Etapas del análisis de la información documental. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45(3), e340545. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545>

Peña, T; Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas, núm. 16, enero-junio, 2007, pp. 55-81. tomado de <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263019682004.pdf>

Rivera, P. (2022) Estrategia de capacitación profesoral activa y formación profesional pedagógica. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8730163>

Rodríguez, H. (2022). *Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas*, tomado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n9/e2.html#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20para%20el%20docente,alumnos%20en%20todos%20sus%20aspectos>

Rodríguez, A. (2017). *Análisis de datos visuales: Nuevos contextos de interpretación para la investigación cualitativa*. Tomado de <https://www.webqda.net/analisis-de-datos-visuales-nuevos-contextos-de-interpretacion-para-la-investigacion-cualitativa/?lang=es>

Sampieri, H., R. y Mendoza, T., C. (2018). *Metodología de la investigación. Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw- Hill *Interamericana*. Recuperado el 24 de marzo de 2023 de <https://www-ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatose-zproxy.com/?il=6443>

Salazar, A. (2021). *La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. Tomada de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33003>

SNIES (2021) Información estadística. Recuperado el 28 de febrero de 2023 de <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/>

Timperley, H. (2011). *Teacher Professional Learning and Development*. Educational Practices Series-18, 19.

Universidad de Pamplona (2021) *Plan de Desarrollo 2021-2030*. Recuperado de [https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_71/recursos/planeacionv2/02022021/plan\\_desarrollo\\_2021\\_2030.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_71/recursos/planeacionv2/02022021/plan_desarrollo_2021_2030.pdf)

Universidad de Pamplona (2021) *Plan de Capacitación y Actualización 2021-2024. Desarrollo Humano Profesoral*.

Universidad de Pamplona (2022) Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de [https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_221/recursos/general/12062022/pei.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_221/recursos/general/12062022/pei.pdf)

Universidad Minuto de Dios. (2018). Plan de Desarrollo Profesorial Un proyecto de vida en UNIMINUTO. Tomado de [https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos\\_digitales/RectoriaGeneral/Profesores/Plan%20de%20Desarrollo%20Profesoral.pdf](https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos_digitales/RectoriaGeneral/Profesores/Plan%20de%20Desarrollo%20Profesoral.pdf)

Universidad Industrial de Santander (2020). *centro para el desarrollo de la docencia*. Tomado de <https://uis.edu.co/uis-cededuis-es/>

Universidad de Antioquia. (2020) *Programa de Desarrollo Docente*. Tomado de <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/-somosudea/profesores/programa-desarrollo-docente/descripcion>

Vera, P. (2021) Manual de introducción a la Metodología de Investigación en Psicología. Editorial Autores y Editores.

## ANEXOS

### Anexo 1. Formato validación por juicio de expertos.

Respetado juez validador a continuación encontrará diversos ítems correspondientes a un cuestionario abierto, la cual hace parte del proceso investigativo adelantado por el equipo del Programa Desarrollo Humano Profesor, en donde se tiene como objetivo: Develar las percepciones de docentes y directivos sobre las dinámicas de acompañamiento y capacitación docente implementadas en el Programa Desarrollo Humano Profesor.

Teniendo en cuenta su criterio, solicitamos muy amablemente indicar la pertinencia, no pertinencia o pertenencia con observaciones en cada una de las preguntas.

<b>Categoría 1. Temas de capacitación:</b> Comprende las áreas y contenidos compartidos en los encuentros de formación programados por la Vicerrectoría Académica en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesor, para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los docentes de Carrera, Tiempo Completo Ocasional y Hora Cátedra adscritos a las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.			
Pregunta 1	Pertinente	No pertinente	Pertinente con observaciones
¿Cuál es su apreciación acerca de los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesor?			

<p><b>Categoría 2. Modalidad de capacitación:</b> Hace relación a los modos en que desarrollan los encuentros de capacitación y formación profesoral para dar cubrimiento y facilitar el acceso a toda la comunidad docente de la Universidad de Pamplona (Presencial, virtual e híbrida).</p>			
<b>Pregunta 2</b>	<b>Pertinente</b>	<b>No pertinente</b>	<b>Pertinente con observaciones</b>
¿Cuál es su percepción frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?			
<p><b>Categoría 3. Convocatoria:</b> Hace referencia a la manera en que el equipo del Programa Desarrollo Humano Profesoral establece los procesos de comunicación o los canales para informar y citar a los docentes de las diferentes facultades en el desarrollo de las actividades académicas, en donde se notifica la fecha, lugar y horario del encuentro de capacitación profesoral.</p>			
<b>Pregunta 3</b>	<b>Pertinente</b>	<b>No pertinente</b>	<b>Pertinente con observaciones</b>
¿Qué opinión tiene con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral para convocar a las actividades y encuentros realizados?			
<p><b>Categoría 4. Capacitadores expertos:</b> Profesionales pertenecientes a instituciones externas o recurso humano perteneciente a la Universidad de Pamplona, que han participado como ponentes o capacitadores en las diferentes estrategias del Programa Desarrollo Humano Profesoral.</p>			

<b>Pregunta 4</b>	<b>Pertinente</b>	<b>No pertinente</b>	<b>Pertinente con observaciones</b>
¿Cuál es su opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?			
<p><b>Categoría 5. Cultura de Desarrollo Humano Profesoral:</b> Connota la apropiación y receptividad de los docentes en los espacios ejecutados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral, viéndose reflejado por medio de la asistencia y participación activa en todas las estrategias implementadas</p>			
<b>Pregunta 5</b>	<b>Pertinente</b>	<b>No pertinente</b>	<b>Pertinente con observaciones</b>
¿Cómo cree que se ha ido fomentando la cultura organizacional en las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesoral?			
<p><b>Categoría 6. Docente:</b> Hace referencia a los elementos que deben caracterizar a un docente de la Universidad de Pamplona, como Institución de Educación Superior.</p>			
<b>Pregunta 6</b>	<b>Pertinente</b>	<b>No pertinente</b>	<b>Pertinente con observaciones</b>
¿Cómo considera que el Programa Desarrollo Humano Profesoral, ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente Unipamplona?			

De acuerdo a la revisión realizada del formato de entrevista semiestructurada es válido para su aplicación:

**Sí**\_\_\_\_ **NO**\_\_\_\_ **Sí, luego de realizar las observaciones sugeridas**\_\_\_\_\_

**Observaciones** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Nombre del Juez evaluador** \_\_\_\_\_

**Firma del juez evaluador** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## **Anexo 2. Técnica cuestionario abierto.**

### **Vicerrectoría Académica Programa Desarrollo Humano Profesoral Cuestionario abierto**

Saludo cordial,

La Vicerrectoría Académica a través del Programa Desarrollo Humano Profesoral solicita a usted muy amablemente diligenciar de acuerdo a su opinión, percepción y apreciación el cuestionario abierto que a continuación se presenta. Esta técnica tiene como objetivo: Develar las percepciones de docentes y directivos sobre las dinámicas de acompañamiento y capacitación docente implementadas en el Programa Desarrollo Humano Profesoral.

Es importante resaltar que la información recolectada será empleada única y exclusivamente con fines investigativos a través de la sistematización de los procesos de la Vicerrectoría Académica.

Agradecemos la sinceridad y la extensión de las respuestas en cada una de las preguntas.

<b>No</b>	<b>Pregunta</b>	
<b>1</b>	¿Cuál es su apreciación acerca de los temas de capacitación y formación a docentes que se abordan en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?	

No	Pregunta	
2	¿Cuál es su percepción frente a las modalidades de capacitación que se han implementado en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?	
3	¿Qué opinión tiene con relación a los medios usados por el Programa Desarrollo Humano Profesoral para convocar a las actividades y encuentros realizados?	
4	¿Cuál es su opinión respecto a los profesionales que participan como facilitadores y capacitadores en el Programa Desarrollo Humano Profesoral?	
5	¿Cómo cree que se ha ido fomentando la cultura organizacional del Programa Desarrollo Humano Profesoral?	
6	¿Cómo considera que el Programa Desarrollo Humano Profesoral, ha contribuido en el fortalecimiento de las competencias que debe caracterizar al docente Unipamplona?	
7	¿Qué sugerencias tiene para el Programa Desarrollo Humano Profesoral?	

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### Anexo 3. Formato consentimiento informado.

	<b>Consentimiento Informado Comité de Ética e Impacto Ambiental de la Universidad de Pamplona</b>	Código	FPI-36 v.00
		Página	1 de 1

En el marco de la ley y de la Constitución Nacional, yo \_\_\_\_\_ como participante, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, hago constar que los líderes del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona me informaron sobre el objetivo principal del proyecto titulado: **“Dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el Programa Desarrollo Humano Profesorado”**, en el cual acepto participar voluntariamente, por lo tanto:

- He recibido la información de las actividades del proyecto de manera clara y precisa, las cuales son:

Aplicación de cuestionario.

Toma de registro fotográfico.

- Que, el uso de los datos recopilados en el proyecto, serán netamente con fines de investigación y académicos y nunca se revelará mi identidad y toda información será confidencial.

- Así mismo, podré hacer todas las preguntas que considere necesarias, a los teléfonos \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ correo electrónico \_\_\_\_\_

dsilo\_profesoral.viceacade@unipamplona.edu.co

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



## *Perfiles autores*

### **Ivaldo Torres Chávez**

Ingeniero electrónico de la Universidad de Pamplona, magíster en Ingeniería Electrónica y doctor en Ingeniería Electrónica de la Universidad Rovira I Virgili, Tarragona España, tiene un doctorado Honoris Causa por la Universidad Tomas Alba Edison de México. Es docente de carrera de la Universidad de Pamplona, adscrito al programa de Ingeniería Electrónica de la Facultad de Ingenierías y Arquitectura. Ha sido director del Grupo de investigación LOGOS, investigador categorizado por MinCiencias. Dentro de su trayectoria profesional ha sido miembro del CESU en representación de las Universidades Públicas, par académico del Ministerio de Educación Nacional, cuenta con múltiples publicaciones de libros y artículos en revistas indexadas y de alto impacto. Líder excepcional en educación superior, marcando una trayectoria impactante que abarca dos periodos como rector de la Universidad de Pamplona (2017-2020 y 2020-2024).

### **Laura Patricia Villamizar Carrillo**

Ingeniera de sistemas y especialista en Evaluación y Gerencia de Proyectos de la Universidad Industrial de Santander. Máster en Tecnología Educativa: E-Learning y Gestión del Conocimiento y doctora en Tecnología Educativa de la Universidad Rovira I Virgili de Tarragona España. Profesora de carrera del programa de Ingeniería de Sistemas de la Universidad de Pamplona desde hace 16 años. Ha sido miembro y líder de grupos de investigación; a su vez ha dirigido trabajos de investigación a nivel de pregrado y posgrado, cuenta con experiencia en proyectos nacionales e internacionales siendo investigadora categorizada por MinCiencias. Dentro de su trayectoria profesional ha tenido diferentes cargos directivos, siendo actualmente la Vicerrectora Académica de la Universidad de Pamplona.

### **Diana Janeth Villamizar Carrillo**

Psicóloga, doctora en Salud, Envejecimiento y Cognición: Una perspectiva Psicológica, Universidad Rovira I Virgili, Tarragona España. Especialista en Orientación Educativa, Familiar y Comunitaria, cuenta con 24 años de experiencia en docencia e investigación Universitaria, Universidad de Pamplona, Facultad de Salud, Programa de Psicología. Experta en Ciclo Vital y Relaciones de Pareja. fue coordinadora del programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona desde el año 2017 hasta el 2022. Ha participado en múltiples congresos, conferencias, a su vez ha publicado artículos nacionales e internacionales en revistas de alto impacto, en temáticas de desarrollo humano, relaciones de pareja y salud pública.

### **Johana Vanessa Posada Valcarcel**

Psicóloga y especialista en Educación: Educación Especial e Inclusión Social de la Universidad de Pamplona, magíster en Psicopedagogía de la Universidad Internacional de La Rioja y Doctoranda en Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Ha ejercido como coordinadora del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona y docente del Programa de Psicología, donde ha sido directora y jurado en proyectos de investigación. Se ha desempeñado como psicorientadora y coordinadora de la Dependencia de Bienestar Institucional del Colegio Bicentenario. Actualmente, docente orientadora en la Institución Educativa Técnica Nacionalizada de Samacá en el departamento de Boyacá.

### **Oscar Albeiro Villamizar Peña**

Psicólogo de la Universidad de Pamplona, magíster en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos de la Universidad de Pamplona, doctorando en Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Docente investigador perteneciente al grupo Psicología y Sociedad, coordinador del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona, par evaluador de la Red Colombiana de Semilleros de Investigación, RED COLSI.



UNIVERSIDAD  
DE PAMPLONA

ISBN (digital): 978-628-7656-24-6