

Ivaldo Torres Chávez
Laura Patricia Villamizar Carrillo
Diana Janeth Villamizar Carrillo
Oscar Albeiro Villamizar Peña
Leydi Carolina Quintana Suárez

La **labor docente** en **Educación Superior**

**Un proyecto de vida
en construcción**

La labor docente en Educación Superior: un proyecto de vida en construcción/ Ivaldo Torres Chávez, Laura Patricia Villamizar Carrillo, Diana Janeth Villamizar Carrillo, Oscar Albeiro Villamizar Peña, Leydi Carolina Quintana Suárez — Pamplona: Universidad de Pamplona. 2026.

241 p. 17 cm x 24 cm

ISBN (Digital): 978-628-7937-04-8

© Universidad de Pamplona
© Sello Editorial Unipamplona
Sede Principal Pamplona, Km 1 Vía Bucaramanga-
Ciudad Universitaria. Norte de Santander, Colombia.
www.unipamplona.edu.co
Teléfono: 6075685303

***La labor docente en Educación Superior:
un proyecto de vida en construcción***

Ivaldo Torres Chávez
Laura Patricia Villamizar Carrillo
Diana Janeth Villamizar Carrillo
Oscar Albeiro Villamizar Peña
Leydi Carolina Quintana Suárez

ISBN (Digital): 978-628-7937-04-8
DOI: <https://doi.org/10.24054/c5xx7b26>
Primera edición julio de 2026
Colección Educación
© Sello Editorial Unipamplona

Rector: Ivaldo Torres Chávez Ph.D
Vicerrector de Investigaciones: Aldo Pardo García Ph.D

Jefe del Sello Editorial Unipamplona: Catherine Mojica Acevedo
Corrección de estilo: David Alejandro Ibarra Arévalo
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.



La labor docente en Educación Superior: un proyecto de vida en construcción

Ivaldo Torres Chávez PhD.

Laura Patricia Villamizar Carrillo PhD.

Diana Janeth Villamizar Carrillo PhD.

Oscar Albeiro Villamizar Peña PhD. (c)

Leydi Carolina Quintana Suárez Mg.



Vicerrectoría de
INVESTIGACIONES
UNIPAMPLONA

“Formando nuevas generaciones con
sello de excelencia comprometidos
con la transformación social de las
regiones y un país en paz”

Gratitud y reconocimientos

A Dios por encima de todo, a nuestras familias y al programa Desarrollo Humano Profesional que desde el 2017 nos ha permitido conocer, construir, añorar y hacer cultura de excelencia docente que se entrelaza en proyectos de vida desde la labor docente.

A cada uno de los docentes de la Universidad de Pamplona quienes, desde su vida cotidiana, su proyecto de vida y su ser, construyen comunidad académica y su vida en el alma mater y nos enseñan la perseverancia y el amor a la academia.



Resumen

El presente libro de investigación tiene como objetivo general comprender la dinámica interaccional entre el proyecto de vida y la labor docente, teniendo en cuenta el autocuidado, el uso de tecnologías, la familia, la pareja, la ética, las finanzas, la diversidad y el cuidado del medio ambiente desde la contribución que hace el Programa de Desarrollo Humano Profesoral a los docentes de la Universidad de Pamplona. Se adopta un enfoque metodológico cualitativo, descriptivo, transversal y se usa como técnica para la recolección de información la entrevista semiestructurada, con una muestra intencional voluntaria de profesores, directivos y docentes facilitadores, para triangular la información. Los resultados principales se centran en la relación favorable y directa existente entre el proyecto de vida y el rol docente en una Universidad Pública.

Palabras claves: Labor docente, Programa Desarrollo Humano Profesoral, Proyecto de vida.



Abstract

The overall objective of this research book is to understand the interactional dynamics between life plans and teaching work, taking into account self-care, the use of technology, family, relationships, ethics, finances, diversity, and environmental stewardship, as reflected in the contributions made by the Faculty Human Development Program to the faculty at the University of Pamplona. A qualitative, descriptive, and cross-sectional methodological approach is adopted, and semi-structured interviews are used as the data collection technique, with a voluntary, purposive sample of professors, administrators, and teaching facilitators to triangulate the information. The main findings focus on the favorable and direct relationship between life plans and the teaching role at a public university.

Keywords: Teaching work, Faculty Human Development Program, Life project.

Contenido

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	13

17 CAPÍTULO I **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Planteamiento y descripción del problema	19
Formulación del problema	25
Justificación.....	25
Objetivos	29
Objetivo general	29
Objetivos específicos	29

31 CAPÍTULO II **MARCOS DE REFERENCIA**

Marcos de referencia.....	33
Labor docente	42
Uso de tecnologías	47
Ética	53
Diversidad	56
Medio ambiente.....	59
Proyecto de vida y Programa Desarrollo Humano Profesorado	61
Autocuidado	67
Familia	75
Tipos de familia	77
Familia mixta.....	79
Familia y educación superior.....	81
Pareja.....	82
Manejo de finanzas	83
Finanzas y rol docente.....	85
Referente legal.....	86

89 CAPÍTULO III **METODOLOGÍA**

Enfoque	91
Tipo de investigación	92
Diseño	92

Población	93
Muestra	93
<i>Muestra convencional- Voluntaria</i>	94
Técnicas para la recolección de datos	95
<i>Entrevista semiestructurada</i>	95
Validez y juicio de expertos	97
Consideraciones éticas	98
<i>Consentimiento informado</i>	99
<i>Confidencialidad</i>	99
<i>Principio de no maleficencia</i>	99

101 CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

Detalle Operativo y Ruta de Análisis	103
Categoría 1: Docente y Desarrollo Humano Profesor al	106
Categoría 2: Proyecto de vida y Programa de Desarrollo Humano Profesor al	139
Análisis General de categorías	162
Categoría Docente y Desarrollo Humano Profesor al	162
Categoría proyecto de vida y desarrollo humano profesoral.....	175
 DISCUSIONES Y CONCLUSIONES	185
REFLEXIONES ESTRATÉGICAS	211
CONCLUSIONES	217
RECOMENDACIONES.....	223
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	225
PERFILES AUTORES	239

ÍNDICE DE TABLAS y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización de los informantes.....	94
Tabla 2. Categorías de análisis.....	98
Tabla 3. Análisis Subcategoría Labor docente-A	107
Tabla 4. Análisis Subcategoría labor docente-B	110
Tabla 5. Análisis Subcategoría labor docente-C	113
Tabla 6. Análisis Subcategoría labor docente-E.....	118
Tabla 7. Análisis Subcategoría Uso de tecnologías -A	121
Tabla 8. Análisis Subcategoría Uso de tecnologías-B.....	124
Tabla 9. Análisis Subcategoría Ética.....	126
Tabla 10. Análisis Subcategoría Diversidad.....	130
Tabla 11. Análisis Subcategoría Cuidado del medio ambiente- A	133
Tabla 12. Análisis Subcategoría Cuidado del medio ambiente-B	137
Tabla 13. Análisis Subcategoría proyecto de vida-A	140
Tabla 14. Análisis Subcategoría proyecto de vida-B	142
Tabla 15. Análisis Subcategoría proyecto de vida-C.....	145
Tabla 16. Análisis Subcategoría autocuidado-A.....	147
Tabla 17. Análisis Subcategoría autocuidado-B	149
Tabla 18. Análisis Subcategoría Familia y Pareja-A	152
Tabla 19. Análisis Subcategoría Familia y Pareja.....	155
Tabla 20. Análisis Subcategoría Manejo de Finanzas-A	159
Tabla 21. Reflexiones estratégicas Categoría Docente y Programa Desarrollo Humano Profesoral	211
Tabla 22. Reflexiones estratégicas Categoría Proyecto de Vida y Desarrollo Humano Profesoral.....	214

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de articulación del Programa de Desarrollo Humano Profesoral	106
--	-----



Introducción

El presente libro de investigación se realiza desde una postura interdisciplinar en la educación superior, los autores desde perfiles disciplinares diversos, con formación en áreas de las Ingenierías, Salud, Educación y Psicología permitieron tener un abordaje con múltiples perspectivas y visiones respecto al quehacer del profesor universitario y su aporte al proyecto de vida.

El quehacer del profesor universitario actualmente trasciende los elementos que convergen la práctica pedagógica, investigativa, de interacción y actividades académico y administrativas que comprenden procesos dinámicos, que se articulan con aspectos particulares en la cotidianidad del profesor. De tal manera que la práctica docente se relaciona estrechamente con aspectos personales, familiares, sociales y expectativas profesionales. Es por ello que en el presente libro de investigación se aborda la relación entre el proyecto de vida y la labor docente, a partir de los aportes del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona.

En consecuencia, es importante resaltar que el presente texto de connotación investigativa se llevó a cabo en una institución de educación superior, de carácter público con acreditación internacional y acreditación en alta calidad emitida por el Ministerio de Educación Nacional en el 2025. Dicho contexto, se caracteriza por la multiculturalidad de los profesores, dado que en la Universidad de Pamplona laboran docentes que provienen de diferentes regiones del país o del exterior, lo que corresponde a la diversidad de estilos de vida, formas de pensamiento, estilos de enseñanza y aprendizaje, lenguajes, creencias, religiones y demás elementos que se pueden construir en los proyectos de vida universitarios.

En este sentido, el libro permite describir la dinámica relacional entre el quehacer del profesor universitario en la cotidianidad y las implicaciones de esto en las diversas prácticas pedagógicas. Es importante tener en cuenta que el Programa Desarrollo Humano Profesorado genera diferentes espacios de formación, cualificación y actualización en temáticas consecuentes al ejercicio profesional del docente en el contexto de educación superior, de donde se retoman los suministros investigativos con la intención de ir más allá de la academia.

El texto se estructura desde diferentes perspectivas epistemológicas, las cuales aportan elementos que permiten la fundamentación teórica. Asimismo, cuenta con el marco referencial, en donde se retoman los antecedentes investigativos de las Universidades de Cuba y Ecuador, México, Qatar, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Universidad Minuto de Dios- Bogotá, Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia, Universidad de Santander- Cúcuta y Universidad de Pamplona. Dentro de la estructura teórica se constituye el referente legal, dado que permite contextualizar respecto a las diferentes normativas que regulan la educación, educación superior y la labor docente.

Metodológicamente el libro de investigación se sustenta en un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal, que se lleva a cabo desde un estudio de campo. Para dar respuesta a los objetivos y problema de investigación se empleó la entrevista semi estructurada como técnica para la recolección de datos; esta técnica fue previamente sometida a la validación por juicio de expertos y con triangulación poblacional para su análisis.

Las categorías fueron: Docente y Programa Desarrollo Humano Profesorado, constituida por las subcategorías labor docente, uso de las tecnologías, ética, diversidad y cuidado

del medio ambiente, adicionalmente la categoría de análisis proyecto de vida y Programa Desarrollo Humano Profesional, a la que pertenecen las subcategorías proyecto de vida, autocuidado, manejo de fianzas, familia y pareja.

Estos aspectos metodológicos permitieron comprender a partir de los significados y experiencias particulares de los informantes el fenómeno de estudio. El proceso de análisis de la información se llevó a cabo por medio de matrices de doble entrada, en la que inicialmente se expusieron textualmente las apreciaciones, narrativas, experiencias y perspectivas de los informantes claves, lo que permitió el respectivo análisis de contenido desde la clasificación en unidades de análisis.

Las conclusiones más significativas apuntan al significado que se da en el proyecto de vida docente a la construcción permanente desde la labor misma en la academia y la cotidianidad del rol docente que se entrelaza con los temas personales, sociales, familiares, la pareja y las finanzas hacia el bienestar y calidad de vida en el transcurrir de la trayectoria de vida, lo cual requiere de ciertas estrategias que favorezcan el equilibrio, la reflexión crítica y la proyección futura.



CAPÍTULO I

Problema de Investigación

Problema de Investigación

Planteamiento y descripción del problema

Las instituciones de educación superior constantemente deben estar inmersas en procesos de actualización y perfeccionamiento, esto debe estar alineado con aspectos internacionales y nacionales, ya que estos promueven la calidad en los diferentes ejes misionales de la institución educativa. A su vez dichos procesos de actualización deben incluir el trabajo constante y formativo de los profesores, puesto que las universidades están expuestas a enfrentar diversos retos que se relacionan con la labor docente, es decir que estos desafíos son consecuentes con la calidad de vida de los mismos, tanto a nivel profesional como personal. Así como lo expone Rodríguez et al., (2021)

Las nuevas necesidades de la sociedad y la reestructuración de los modelos axiológicos, ha propiciado que la universidad incorpore dentro de su estructura nuevas prioridades y tendencias que conllevan a cambios en la forma de actuación de los docentes de la Educación Superior. (p.14)

La labor docente, dentro de sus elementos debe ser caracterizada por un nivel alto y complejo de exigencia y responsabilidad. Las funciones propias del rol del profesor universitario se desarrollan en un ambiente dinámico y cambiante, lo cual representa demandas laborales y repercusiones en las expectativas de los profesores, sin embargo, también pueden despertar ciertas presiones en los educadores, afectando el desempeño profesional, el bienestar personal y la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida equilibrado.

Se entiende como proyecto de vida, la visión que representa la perspectiva particular con relación al futuro, lo cual es consecuente con las decisiones que se toman a lo largo de la vida, a las características individuales, sociales, culturales, procesos formativos y experiencias profesionales (Díaz y Narváez, 2020). De tal manera que las experiencias vivenciadas por el profesor universitario generan situaciones particulares que motivan a visualizar el rol que comprende ser profesor como elemento fundamental para la construcción del proyecto de vida.

Jiménez et al., (2012, citado por Rubio y Olivo, 2020) afirman que “La praxis docente requiere de un alto compromiso motivacional y al mismo tiempo, señalan que es una profesión donde los docentes deben estar preparados para enfrentar diversas situaciones”(p.8). Una de las situaciones que se pueden presentar en los profesores, es la dificultad para relacionar las diversas funciones ejercidas diariamente en el contexto educativo con las esferas y actividades que comprende la vida personal, generando implicaciones negativas en el desarrollo integral del profesor universitario.

En este sentido, el problema radica en el poco conocimiento de cómo estas dinámicas personales, interpersonales, laborales y profesionales interfieren de manera conjunta en la calidad de vida de los docentes, y cómo la falta de consciencia frente a ello puede promover limitantes que obstruyan el crecimiento personal y profesional.

Rodríguez (2021) resalta que “hay que reconocer que la naturaleza del saber docente se caracteriza por la pluralidad y complejidad, también por una continua evolución y cambio” (p10). Es por ello que si no se tiene un equilibrio entre las dinámicas laborales y los aspectos personales los docentes pueden verse afectados por situaciones de estrés, agotamiento y desmotivación, lo que a su vez repercute en la calidad educativa y en su capacidad de inspirar y guiar a

sus estudiantes y por consiguiente el establecimiento de la docencia como proyecto de vida.

Se debe tener claro que la relación entre el rol ejercido por el profesor universitario y su proyecto de vida es compleja, ya que esta se presenta en un contexto en el que se manifiestan las aspiraciones personales junto con las metas u objetivos profesionales, laborales y académicas.

Uno de los aspectos que pueden generar alteraciones en los profesores, tiene que ver con el autocuidado, puesto que los docentes suelen prescindir de tiempo adecuado para realizar actividades de bienestar físico, emocional y mental, lo cual puede desencadenar síntomas asociados al estrés prolongado; a su vez la falta de tiempo para actividades de descanso y actividad física, lo cual tiene repercusiones directas en la salud y en la capacidad para mantenerse motivados y comprometidos con su trabajo, siendo estos indicadores de la disonancia entre labor docente y la escogencia de esta como proyecto de vida permanente.

La promoción del bienestar y la salud mental de los profesores no es únicamente responsabilidad de ellos mismos, bajo esta lógica, los centros o instituciones educativas y demás entidades de orden social, deben generar articulaciones para promover el bienestar en el colectivo de profesores. Dichos procesos deben incluir estrategias individualizadas, talleres para el manejo de las emociones, manejo de las relaciones interpersonales, bienestar físico, mental y económico. Un profesor que tenga estándares altos de bienestar integral, posee en mayor medida competencias y habilidades para abordar las diferentes actividades que se asocian al quehacer docente, permitiendo la calidad de la educación. (Universidad Javeriana, 2024).

A su vez, el rol del profesor implica la incorporación de herramientas tecnológicas, ya que estas no solo han transformado las metodologías de enseñanza, sino que

también han aumentado la carga laboral, en el sentido que los profesores requieren procesos de capacitación en cuanto al uso de las TICS, lo que puede generar que dediquen tiempo extralaboral para dicho proceso de actualización en el uso de los recursos digitales (Cabero-Almenara et al., 2021, p. 7). El hecho de dedicar tiempo para fortalecer las competencias tecnológicas puede disminuir las actividades personales, físicas, de bienestar y vida social de los profesores, afectando la calidad de vida.

Al respecto, Pérez et al., 2021 indican que:

La creciente presión por la productividad investigadora y la intensificación de las tareas administrativas en la educación superior generan una interferencia negativa entre el trabajo y la familia, donde el agotamiento emocional actúa como un mediador que deteriora la satisfacción vital del docente. (p. 11).

La vida personal y familiar que muchos se ven obligados a aplazar porque les resulta imposible compaginar ambas. Ellos y ellas están en la edad de enamorarse, de consolidar sus relaciones, de tener hijos si lo desean, de disfrutar de esos primeros años de la vida profesional que ya nunca se repetirán. Pero en lugar de eso se encuentran con una presión institucional y una competencia para consolidarse tan fuertes que todo se pone demasiado cuesta arriba. Los primeros años son duros, luego, a medida que se va avanzando en los ciclos de vida las presiones se mantienen, pero con menor intensidad y capacidad de impacto y condicionando menos el propio desarrollo personal.

Lo concerniente a las áreas de ajuste familiar y de pareja también pueden verse afectadas por las demandas requeridas de la labor docente, ya que los profesores pueden presentar dificultades para distribuir el tiempo y los recursos personales, como la energía necesaria para mantener relaciones significativas y funcionales.

La ética profesional es otro factor que puede vincularse con el bienestar del docente, de tal manera que la presión por mantener estándares éticos altos en un contexto de educación superior es cada vez más exigente y puede generar conflictos internos. Los docentes no solo pueden verse expuestos a enfrentar dilemas éticos en el salón de clases, sino que también debe aprender a usar las estrategias o herramientas para poder gestionar las expectativas institucionales y sociales que son consecuentes con su rol profesional como docente, partiendo que estos pueden no estar en convergencia con los principios y valores éticos y morales del profesor.

Dentro de los factores externos a la labor docente dentro de las aulas de clase y demás procesos académicos se hace referencia a lo que compete al manejo y gestión de las finanzas, puesto que los profesores Universitarios enfrentan diversas dificultades relacionadas con la economía, lo que obedece a las condiciones socio-económicas del país. En este sentido Estrada et al., (2023) mencionan que:

La gestión financiera en el profesorado trasciende el simple ahorro; se constituye como una capacidad estratégica que vincula la estabilidad económica con la autonomía para desarrollar un proyecto de vida coherente, reduciendo la ansiedad por el futuro y permitiendo una mayor inversión en capital intelectual y el bienestar familiar (p.142)

Otro aspecto académico que es evidente en el contexto de educación superior al que se debe enfrentar el profesor, tiene que ver con la diversidad. Márquez y Melero (2022) la atención a la diversidad en la educación superior exige que el docente trascienda el modelo de enseñanza estandarizada, adoptando una flexibilidad pedagógica que reconozca las trayectorias heterogéneas de los estudiantes y elimine las barreras que impiden su participación plena y aprendizaje efectivo. En este caso los docentes dentro del aula de clase y todas las prácticas pedagógicas se ven expuestos a grupos

de estudiantes con características, estilos de aprendizaje, necesidades y que provienen de contextos diferentes, todo esto implica procesos de cualificación y actualización constantes

Las Instituciones de Educación Superior deben promover diversas estrategias que permitan a los profesores la adquisición de herramientas y mecanismos para enfrentar de manera adecuada la diversidad educativa y la utilización de elementos para el manejo emocional que las situaciones particulares pueden generar.

En consecuencia, para los profesores universitarios las diferentes actividades de investigación, interacción social y académicas que están estrechamente relacionadas con el rol de educador, están transversalmente ligadas a la vocación y propósito de vida.

Teniendo en cuenta que el ser docente no solo implica la transferencia de conocimiento a los estudiantes, sino que también refleja elementos característicos de la identidad personal. El contexto universitario puede incidir en el proyecto de vida del profesor, ya que el poder transmitir conocimiento y aportar en la formación profesional de los estudiantes puede connotar una interpretación valiosa ya que de tal forma se está en concordancia con la formación de nuevas generaciones de profesionales. Es por ello que poder entender la importancia de establecer un balance equilibrado entre las cargas que demanda el rol de profesor universitario y las actividades propias de la vida cotidiana es fundamental y crucial, en el sentido que esto se convierte en insumo para la implementación de estrategias de formación y cualificación profesoral en las que se fortalezcan habilidades y conocimientos adecuados en pro del desarrollo integral.

Formulación del problema

¿Cuál es la dinámica interaccional entre Proyecto de vida y la labor docente, desde la contribución que hace el Programa Desarrollo Humano Profesional, con una perspectiva propositiva de acompañamiento en el quehacer docente?

Justificación

Ser docente en el contexto universitario implica enfrentar diversos retos, desde los procesos de enseñanza y aprendizaje, diversificación de las didácticas de clase, relación académica con estudiantes y pares, desarrollo de proyectos de investigación, participación en espacios de interacción social, actividades académico administrativas, aportes en la obtención de los registros calificados y acreditación en alta calidad; estos desafíos requieren de profesionales cualificados que tengan las competencias académicas, investigativas y administrativas que les permitan responder de manera efectiva a las exigencias del ámbito universitario.

Se debe mencionar que muchos de estos profesionales en diferentes áreas del conocimiento, con competencias duras o disciplinares no son formados en pedagogía, pero cuentan con experiencia en otros campos profesionales. No obstante, cuando surgen las convocatorias para docentes en la Universidad de Pamplona, se postulan a un proceso riguroso, lo que implica el traslado de estos profesionales a Pamplona, Villa del Rosario o Cúcuta, encontrándose con aspectos culturales, sociales, clima, gastronomía diferente; lo que requiere ciertas habilidades para la adaptación. Sumado a esto, deben asumir cierta responsabilidad académica desde las labores misionales de un profesor universitario, adaptar la labor docente a los valores institucionales de Excelencia y Compromiso, Pluralismo, Respeto, Libertad de pensamiento, Responsabilidad Social, Humanismo y Participación.

El docente también en su quehacer en el contexto universitario se expone a aulas de clases en las que se manifiesta la multiculturalidad estudiantil, estilos de pensamiento y aprendizaje diferentes, diversos tipos de personalidad y demás aspectos que se enmarcan en los entornos educativos multiculturales. Todos estos aspectos descritos, representan desafíos en los profesores. Sin embargo, estos aspectos también transforman el sentir, las expectativas, dinámicas personales, sociales, familiares y el proyecto de vida.

Grassi (2021), afirma que “el ser humano es un ser cuyo interés primordial es encontrar significado en la vida”. (p. 3). De acuerdo a lo expuesto por el autor, se infiere que el ser humano independientemente de sus intereses, características, recursos sociales, identidad, profesión, posturas ideológicas, siempre está en esa constante búsqueda y construcción de situaciones y eventos que aporten significativamente para encontrar el sentido a la vida, de tal manera que los docentes dentro de las diferentes prácticas pedagógicas, las relaciones laborales, procesos de investigación, proyectos de interacción social, relaciones interpersonales y demás actividades que se encuentren alineadas a la docencia pueden establecer estrategias y mecanismos para fortalecer el proyecto y significado de la vida desde las implicaciones del que hacer docente, lo cual rige como factor relevante de la autorrealización siendo la enseñanza el camino.

Las diferentes situaciones que el profesor experimenta en las sesiones de clase no solo estimulan los procesos de aprendizaje, sino que también fortalecen los aspectos sociales del educador, constituyéndose como un reforzador debido al impacto social que genera desde su quehacer profesional. En este sentido, Zabala et al., (2022) refieren que el profesor universitario en el quehacer diario se enfrenta a un aula de clase multidimensional que se caracteriza por la simultaneidad y la inmediatez, lo que requiere

que dentro de su labor no solo gestione lo que concierne a la transferencia de conocimiento, sino que también los conflictos interpersonales, la desmotivación estudiantil, la diversidad de ritmos de aprendizaje y la presión por la innovación constante.

Por esta razón, es indispensable realizar procesos de cualificación y actualización dirigidos a los docentes universitarios, ya que estos espacios permiten el desarrollo de estrategias y habilidades en los docentes para fortalecer su práctica docente, y de tal manera reforzar positivamente al gusto por el ejercicio de la docencia, planteando esta como eje central del proyecto de vida del profesor.

Dentro de los aportes teóricos expuestos por García et al., (2024) se resalta como factor central para que el docente encuentre el sentido a su profesión el compromiso en la búsqueda de alternativas para la cualificación, la actualización y capacitación permanente, ya que esto le permitirá establecer elementos que contribuyan en la identidad profesional y el mejoramiento del desempeño. No obstante, la Universidad de Pamplona, en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica en los períodos intersemestrales y semestrales diseña y ofrece espacios de capacitación, en los que se abordan temáticas asociadas a los componentes pedagógicos, investigativos, de interacción, procesos institucionales y de bienestar.

“Ser docente es una vocación, es una forma de sensibilizarse ante la presencia del otro independientemente de lo que este sienta, piense y haga” (Ochoa et al., 2023, p. 28). Lo anterior, indica que independientemente de la formación profesional del profesor, del área de conocimiento, de la universidad o el programa en el que se encuentre vinculado el docente, el rol del profesor implica una constante actualización y capacitación en donde puedan fortalecer las competencias

para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas de clases con los estudiantes.

Bajo esta lógica, se infiere que el profesor dentro de su labor docente en una institución de educación superior, al desarrollar su profesión y funciones académicas, muchas veces lo hace en concordancia con los intereses personales, valores y principios éticos. Es por ello que el proyecto de vida es consecuente al propósito de generar un impacto duradero en la sociedad a través del conocimiento, la investigación, la interacción social y las relaciones interpersonales que establecen con los estudiantes, pares, directivos y administrativos de la institución en la que se encuentran vinculados, a su vez se evidencia la relación con la contribución a la comunidad académica.

Es por esto que, de acuerdo a las diferentes prácticas pedagógicas, los procesos investigativos, de interacción, las relaciones interpersonales y las oportunidades académicas y de crecimiento profesional que se presentan en el contexto universitario, influyen significativamente en el establecimiento de la labor docente como eje central en la vida de los profesores, es decir que sea percibida como proyecto de vida.

A su vez, la relevancia de este trabajo investigativo se aliena directamente con los ODS, en primera instancia, con el objetivo número 3 denominado Salud y Bienestar, ya que con el desarrollo del estudio se podrán establecer estrategias que puedan ser vinculadas en los procesos de capacitación de los profesores, mediante las cuales puedan fortalecer la salud física y mental siendo esto reflejo del bienestar personal y colectivo de la planta de profesores. En el mismo sentido, el ODS 4, educación de calidad es transversalmente relacionado, ya que los docentes al estar inmersos en programas de cualificación y actualización, con diferentes estrategias y en áreas o temáticas diferentes podrán fortalecer e innovar

en las prácticas pedagógicas, investigativas y de interacción social, siendo estos los ejes misionales en el contexto universitario, por lo tanto, el servicio de educación ofertado consolida elementos de alta calidad.

La Universidad de Pamplona al incluir y promover estrategias de cualificación de los profesores en áreas pedagógicas, investigativas y de bienestar organizacional, fortalecen las competencias profesionales y las habilidades individuales, interpersonales, la salud mental y física de los profesores, lo cual es consecuente con el ODS trabajo decente. Es por ello que el proceso investigativo tiene efectos o repercusiones en el contexto académico, personal, familiar, social y laboral de los profesores, lo que constituye interés en los investigadores por ahondar la temática de manera objetiva, teniendo en cuenta revisiones teóricas, procesos metodológicos y así dar cumplimiento a los objetivos planteados y aportar elementos de mejora constante a los procesos educativos en las universidades.

Objetivos

Objetivo general

Comprender la dinámica interaccional entre el proyecto de vida y la labor docente, teniendo en cuenta el autocuidado, el uso de tecnologías, la familia, la pareja, la ética, las finanzas, la diversidad y el cuidado del medio ambiente desde la contribución que hace el Programa de Desarrollo Humano Profesorado, con una perspectiva propositiva de acompañamiento en la vida cotidiana.

Objetivos específicos

Indagar las percepciones de docentes, participantes, directivos y docentes facilitadores en la relación entre proyecto de vida y la labor docente en una Universidad

Pública desde los aportes que realiza el Programa de Desarrollo Humano Profesional en cuanto el autocuidado, el uso de las tecnologías, la familia, la pareja, la ética, las finanzas, la diversidad y el cuidado del medio ambiente a través de la entrevista semiestructurada.

Analizar los aportes que realiza el Programa de Desarrollo Humano Profesional en una Universidad Pública al proyecto de vida de los docentes.

Reflexionar mejoras en el acompañamiento en la vida cotidiana de los profesores en relación a su proyecto de vida y su labor docente.

Marcos de referencia



Marcos de referencia

Marcos de referencia

Núñez et al. (2023), realizaron un estudio sobre *el perfeccionamiento de la estimulación a docentes en universidades de Cuba y Ecuador*, con el objetivo de diseñar un procedimiento para el fortalecimiento de la motivación docente en las universidades, que a su vez se implementó en la Universidad de Holguín de Cuba (UHO) y la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) de Ecuador, como metodología se aplicaron: encuestas, entrevistas y revisión documental analizando el comportamiento de las dimensiones: trabajo que realiza, grupo de trabajo, directivos, estímulos materiales, estímulos morales, condiciones de trabajo, régimen de trabajo y descanso, servicios prestados, solución de problemas personales, superación y estabilidad laboral.

Como resultados se evidenció la viabilidad del procedimiento, identificando que ambas universidades poseen una adecuada composición de su claustro; en el diagnóstico de satisfacción laboral se encontraron resultados más favorables en la ULEAN que en UHO, no obstante en las dos universidades se evidenciaron elementos susceptibles a mejorar como: el trabajo con los directivos, la estimulación moral y la estimulación material; el presente estudio aporta a la investigación en curso acciones de mejora encaminadas a la satisfacción laboral, niveles de eficacia en el logro de metas individuales y organizacionales, compromiso, disminución de los niveles de fluctuación, promoción en el desarrollo de competencias laborales, además de un ambiente y clima laboral positivo.

Posteriormente, en el estudio de los autores Cota et al. (2023) que lleva por nombre *relación trabajo-familia y*

desempeño laboral en docentes universitarios del Sur de Sonora-México, tiene como objetivo determinar la influencia de la relación trabajo-familia en el desempeño de los docentes de una Universidad del Sur de Sonora, con metodología de investigación no experimental de corte cuantitativo, transversal y correlacional, se tuvieron en cuenta 182 docentes activos del Instituto Tecnológico de Sonora, utilizando la escala SWING y la escala de rendimiento laboral, realizando análisis mediante ecuaciones estructurales en el programa SmarPLS3, se obtuvo como resultado que la dualidad trabajo-familia puede mediar en factores claves del desempeño laboral con el rendimiento de tareas y contexto, así como desencadenar conflictos laborales.

En conclusión, se destaca la importancia de la familia en el contexto laboral, debido a su influencia significativa en la interacción trabajo-familia. En este sentido, el aporte a la presente investigación se enfoca en indicadores a tener en cuenta en la relación de la labor docente y proyecto de vida, además de considerar la formación para fomentar el equilibrio entre familia y trabajo y así propiciar condiciones como el respeto al horario de trabajo, actividades acordes al cargo y jornada laboral, sensibilidad y comprensión a problemáticas familiares, fomentar habilidades y capacidades como organización, gestión del tiempo, manejo de conflictos, comunicación entre otras.

Así mismo en la literatura internacional se encuentran los autores Hammoudi et al. (2023) con el artículo que lleva por nombre *comprensión y fomento de la salud mental y el bienestar del profesorado universitario: una revisión narrativa realizada por la Universidad de Qatar*, el cual busca resumir la evidencia disponible sobre los factores que influyen en la salud mental del profesorado y muestra la prevalencia de la ansiedad, depresión, estrés y agotamiento entre el profesorado de diversos campos académicos, encontrando como resultados que algunos de los factores que influyen en los problemas de

salud mental y bienestar se debe al aumento de las presiones internas y externas provenientes de las estructuras universitarias, número de estudiantes, actitudes, diversidad, carga de investigación; por ende concluyen explorando estrategias que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los académicos y sugiriendo intervenciones efectivas para mejorar la salud mental.

En este sentido el presente artículo aporta a la comprensión de los factores, consecuencias y las implicaciones de los problemas de salud mental entre los académicos describiendo entre ellos los relacionados con la facultad, estudiantes, influencia de la pandemia de COVID-19, cambio de las estructuras de educación superior e investigación; por lo que orienta a retomar el compromiso con la comunidad universitaria considerando los recursos, necesidades y demandas para establecer un contexto sostenible y flexible que oriente a la universidad a un entorno de trabajo mentalmente saludable, estableciendo para ello estrategias de apoyo institucional, liderazgo y de igual manera de forma individual promover los hábitos saludables.

En cuanto al aporte nacional se encontró el artículo, *la calidad y la docencia universitaria: algunos criterios para su valoración*, realizada por los autores Clavijo y Balaguera (2020) de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja-Boyacá-Colombia; el objetivo y metodología de la investigación, se centró en realizar una revisión documental de artículos y documentos del contexto colombiano relacionados con el concepto de calidad en la educación superior, obteniendo como resultados una propuesta de criterios tangibles y objetivos para valorar la calidad del ejercicio docente en la educación superior, basada en tres dimensiones: disciplinar, pedagógica y humana, aspectos que permiten evaluar de forma sistemática y objetiva la labor docente y se sugiere sean incorporados en los modelos de acreditación de las instituciones de educación superior, asimismo se destaca

que la calidad del docente garantiza una educación con impacto significativo en el desarrollo social y formación de líderes.

En consonancia con lo anterior, las conclusiones se orientan hacia la importancia de la calidad docente, las dimensiones clave de la labor profesoral y los criterios tangibles para su valoración. Asimismo, se destaca la necesidad de promover la transformación educativa mediante la cualificación del profesorado, entendiendo que los docentes deben consolidarse como profesionales íntegros, con competencias disciplinares, pedagógicas y humanas. De igual manera, se plantea el reto de adaptarse a las nuevas generaciones, considerando sus características y necesidades, con el propósito de fortalecer un enfoque centrado en el estudiante.

Por lo tanto, el presente estudio aporta significativamente a la investigación por que permite entender cómo el proyecto de vida docente se alinea a los objetivos de un PDHP, proporcionando criterios para valorar la calidad docente en las dimensiones disciplinar, pedagógica y humana sirviendo como insumo para diseñar estrategias que fortalezcan estas dimensiones en los docentes; asimismo propone la adaptación a las nuevas generaciones así como la innovación y la creatividad, como componentes clave para el fortalecimiento del proyecto de vida del docente para fomentar el crecimiento personal y profesional de los mismos.

A continuación, se hace revisión de la investigación *el ser y el hacer docente para trascender: una apuesta reflexiva en el contexto universitario*, por Gutiérrez et al. (2023) que pretende describir la apuesta de cultura institucional “Ser, hacer y trascender”, en el marco de la docencia en el Tecnológico de Antioquia-Institución Universitaria, en Medellín (Colombia). En cuanto a la metodología dicha investigación se desarrolló bajo un estudio de tipo mixto concurrente, en el que

se utilizaron técnicas de rastreos bibliográficos y revisión documental, así como la recolección de datos cuantitativos, derivados de la aplicación de encuestas para explicar la realidad, el contexto y las percepciones de los docentes respecto a su quehacer; se tomó como muestra a 103 docentes vinculados de las Facultades de Ciencias administrativas y económicas, Derecho y Ciencias Forenses, Educación y Ciencias Sociales e Ingeniería, además del Departamento de Ciencias Básicas y áreas comunes de la institución; independiente del tipo de contratación se les envió el instrumento mediante Google Forms, cuestionario estructurado en cuatro secciones: preguntas sociodemográficas, dimensión del ser, hacer y trascender.

Como resultado se identificaron la diversidad del equipo docente, el sentido de pertenencia y el orgullo por el desempeño de la labor. Se encontraron factores susceptibles a mejora, especialmente el ascenso, en la categorización docente, la remuneración, los estímulos y el desarrollo de actividades de cultura, deporte y arte entre otras, por lo que se concluye que deben desarrollarse acciones de mejoramiento en aras de lograr el bienestar integral de los docentes de la institución.

Como aporte al presente estudio, se identificaron siete categorías emergentes o líneas de acción relevantes para el mejoramiento de las condiciones del quehacer docente y la consolidación de la apuesta institucional. Entre estas se destacan una nueva visión del ser y hacer docente; la implementación de estrategias orientadas a atraer y retener a los actores involucrados en el proceso educativo mediante iniciativas asociadas al bienestar y la felicidad; el fortalecimiento de los sistemas de vinculación docente; la promoción de ambientes de aprendizaje saludables, lúdicos, y favorables; la transformación de los modelos tradicionales de evaluación, la articulación de los proyectos y sueños individuales con los objetivos colectivos y finalmente,

la apertura y flexibilidad frente al uso de plataformas tecnológicas pertinentes y eficientes.

Posteriormente se presenta la investigación denominada *la vocación docente: el proyecto de vida que otorga sentido a los docentes en Colombia*, de Fernández et al. (2024), el objetivo principal fue comprender el sentido originario que les permite seguir ejerciendo su profesión a pesar de las dificultades por las cuales transitan en su quehacer cotidiano, por lo que se utilizó una metodología cualitativa con un alcance descriptivo y un diseño fenomenológico, se obtuvo como muestra un total de 108 docentes, para la recolección de la información se implementó la entrevista a profundidad, el cuestionario y la revisión documental como insumo para el ejercicio hermenéutico mediante la triangulación y la codificación axial.

En cuanto a los resultados, estos se organizaron en las categorías de docencia relacionada con el significado de la docencia y profesión docente y sentido de vida vinculada con la labor docente, vivencia de aula y proyecto de vida. Concluyendo que la docencia es percibida como el conjunto de experiencias adquiridas en su diario vivir, las cuales integran los ámbitos de aprendizaje, la construcción personal y el desarrollo profesional. Asimismo, el sentido de vida se asocia la creatividad en la enseñanza, aprendizaje con el otro, amor por educar, proyectar en los estudiantes su transformación y satisfacción del deber cumplido y bien hecho.

En este sentido, el presente estudio aporta una orientación sobre la articulación entre el sentido de vida, la docencia, la vocación y la identidad docente, a partir de la percepción del valor que los profesores otorgan a sus experiencias, la satisfacción con la vida, el sentido de la cotidianidad y la sensación de logro o realización personal. Lo anterior permite comprender la relación existente entre el proyecto

de vida y labor docente, así como la manera en que un PDHP puede contribuir al fortalecimiento del bienestar y desarrollo integral del profesorado.

A nivel local se encuentra la investigación titulada *Propuesta de una metodología que permita la medición del impacto de la ruta de formación “Desarrollo Humano” en los docentes en proceso de mejoramiento de la Universidad de Santander, Campus Cúcuta*, por el autor Acevedo (2023), respecto a la metodología presenta un enfoque mixto, con perspectiva cualitativa predominante, con alcance descriptivo, en donde confluyen procesos cualitativos para describir el fenómeno estudiado y método cuantitativo para el análisis estadístico de la base de datos de la UDES mediante aplicación de rúbrica como herramienta de evaluación.

Como resultado se obtuvo una propuesta para evaluar el impacto del Plan de Desarrollo Profesional en la ruta de formación humana, la cual se enfoca en promover competencias de carácter socioafectivo y el crecimiento integral del profesor universitario UDES, sirviendo como insumo para la aplicación de evaluaciones y para la medición del impacto de las capacitaciones, permitiendo conocer los porcentajes de asistencia de los profesores, rutas de interés y obtención de datos relevantes para dar seguimiento al Plan; el presente estudio realiza un aporte significativo al orientar, a partir del análisis de diversas metodologías, la medición del impacto del PDHP. Asimismo, sirve de guía para establecer un plan de mejora en el rendimiento y desempeño del docente, facilitando la implementación de ajustes en distintas áreas.

Asimismo se presenta la investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, Norte de Santander-Colombia*, realizada por Cardozo (2019), tuvo como propósito conocer la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Programa de Psicología de la

Universidad de Pamplona; metodológicamente se llevó a cabo a través de un estudio de corte cualitativo, de alcance descriptivo y un diseño de tipo transversal; los resultados demostraron una relación positiva y bidireccional entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, factores que confluyen en el fortalecimiento del rendimiento laboral. Asimismo, se concluyó que las variables con mayor incidencia sobre la satisfacción son el tipo de contrato, la remuneración salarial y la motivación. Por último, esta investigación aporta valor mediante el diseño de recomendaciones estrategias orientadas a optimizar el entorno laboral y, en consecuencia, el bienestar de los docentes.

Además, en el estudio *la formación de maestros en Norte de Santander: Realidades y retos*, realizada por Barrera (2025) tuvo por objetivo analizar las necesidades y apuestas de la formación de maestros en la región desde una perspectiva global y emergente para una educación de calidad. Se basó en un enfoque mixto con método descriptivo, dentro de los resultados se evidencian necesidades de formación en evaluación por competencias, currículos flexibles, mediaciones tecnológicas y pedagogía social. Se concluye que la formación de los maestros es importante para generar una educación de calidad, por tanto, la formación inicial, posgradual y continua es primordial para una educación pertinente con impacto social. En esta línea el aporte se basa en la relevancia de la formación y actualización docente recomendado temáticas que aborden las dimensiones pedagógica, curricular y didáctica.

Asimismo, se presentan los hallazgos del libro *acompañamiento docente: una mirada investigativa en el contexto de educación superior*, realizado por Torres, et al. (2024a) en Pamplona, Norte de Santander. Este texto tuvo como propósito analizar las dinámicas de acompañamiento y capacitación a docentes en el PDHP, en aporte a los estándares de alta calidad impulsados por la Rectoría y Vicerrectoría

Académica de la Universidad de Pamplona. La investigación fue de tipo cualitativa-descriptiva, haciendo uso de técnicas como el cuestionario abierto, el análisis visual y el análisis documental, realizando una triangulación poblacional con docentes, decanos, directivos y administrativos. Entre los resultados se obtuvo una compilación de los procesos de formación y cualificación profesoral, los cuales sirvieron como insumo para la sistematización de los logros, avances e impactos en los procesos formativos. Se concluye que existe una cultura de desarrollo profesoral que se ha venido fortaleciendo con una perspectiva de mejora continua.

El aporte de este libro es comprender la percepción de los profesores de la Universidad de Pamplona frente a los procesos de capacitación y evidencia como estas estrategias de actualización y cualificación profesoral han fortalecido las competencias del docente universitario.

De igual forma, se cuenta con el libro *Desarrollo Humano Profesoral: una experiencia propositiva como aporte a la excelencia académica en la educación superior*, desarrollado por Torres, et al. (2024b) en Pamplona, Norte de Santander. Este texto recoge las experiencias generadas y vivenciadas a través de las diferentes estrategias implementadas por el PDHP. En él se hace hincapié en la cultura organizacional de la institución educativa, destacando los elementos más relevantes y los desafíos a los que se enfrenta la universidad como centro de educación superior. Asimismo, se presenta una aproximación a las competencias y habilidades que deben caracterizar al profesor de la Universidad de Pamplona.

Igualmente, el libro *aproximación a componentes para la propuesta de la Universidad Saludable: un marco desde la Universidad de Pamplona*, Villamizar et al. (2019), permite identificar los aportes interdisciplinarios de conocimiento teórico dados desde el enfoque ecológico y sistémico, la salud pública, la psicología de la salud, el modelo de creencias, las

normativas y la selección de experiencias exitosas como marco referencial para abordar los procesos saludables en contextos académicos. En un segundo momento, presenta la situación de la comunidad universitaria desde las dimensiones del modelo de creencias de la psicología de salud. Por último, propone políticas y estrategias hacia la construcción de una universidad saludable.

Este texto aporta, además, la revisión de una guía que plasma el diseño de intervención en una cartilla con talleres psicoeducativos, orientados al abordaje de las dimensiones salud física, mental y sexual para su implementación con estudiantes, docentes y administrativos. Se constituye en un insumo para el objetivo específico tres, que busca discutir posibles estrategias de acompañamiento en la vida cotidiana de los profesores en su proyecto de vida y labor docente.

Finalmente, el libro de Villamizar et al. (2025) denominado *Arraigo, pertenencia y proyecto de vida: cultura organizacional universitaria*, plantean en la comunidad universitaria la conformación de cultura organizacional desde el sentir de estudiantes, docentes y administrativos, que inicia con ser docente y decidir quedarse para arraigarse en Norte de Santander.

El fundamento conceptual de la presente investigación se organiza metodológicamente en dos categorías principales. Cada una de ellas comprende diversas variables y dimensiones teóricas que guían la interpretación de los resultados obtenidos.

Labor docente

En el contexto mundial y latinoamericano, la labor docente en la educación superior adquiere una importancia trascendental debido a la responsabilidad social que asumen las universidades públicas en la formación integral de sus

estudiantes. Esta responsabilidad se enmarca en los valores fundamentales que sustentan la misión histórica de la universidad: la docencia, la investigación y la acción social (Enríquez, 2020). La docencia, concebida desde el currículo como un proyecto formativo, se estructura a partir de planes de estudio que orientan la formación hacia el tipo de persona que se desea formar, considerando además las condiciones esenciales de la disciplina vinculada y los elementos propios del proceso de enseñanza y aprendizaje, tales como recursos didácticos, estrategias pedagógicas, evaluación, estructura curricular y modalidad educativa (Flórez, 2000; Giraldo et al., 2012, citados por Enríquez, 2020).

En la actualidad, la educación superior demanda un rol activo ante los desafíos de un mundo en constante cambio, si bien el propósito pedagógico se sigue centrando en transmitir conocimiento, enfrenta retos como la digitalización, la formación de ciudadanos globales, la sostenibilidad y el cambio climático por mencionar algunos de ellos. En este sentido, las universidades adquieren la responsabilidad de formar a los profesionales en competencias básicas, específicas y transversales que les permitan responder a demandas actuales y contribuir a la construcción de la sociedad (Baker et al., 2021; Vare et al., 2022; Keengwe y Gikandi, 2023; Brauer, 2022, citados por Cejas et al., 2024).

Ante esta realidad, las instituciones de educación superior actualizan sus currículos y los adaptan de acuerdo a las demandas sociales, productivas, políticas, ambientales y culturales. Por lo que la formación se basa en potenciar las habilidades y conocimientos impactando en la identidad personal, profesional y ciudadana del estudiante (Navarro et al., 2020, citados por Cejas et al., 2024). Bajo esta lógica, el rol del docente es imprescindible, teniendo en cuenta el valor que aporta al proceso educativo y la responsabilidad que adquiere en la transformación social, pero a su vez, se requiere de estudiantes que sean protagonistas de su

formación que integren tanto los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales como que articulen la teoría y prácticas desde una postura crítica y reflexiva (Bunge, 2005; Sánchez, 1974; Freire, 2004, citados por Enríquez, 2020).

Por lo tanto, se adquiere el compromiso formativo universitario, que implica desarrollar integralmente a los estudiantes, reconociendo el aporte que realizan a su identidad y desempeño como futuro profesional, lo que impacta no sólo su dimensión personal y académica, sino que influye en el ámbito familiar, comunitario, social, económico e ideológico, trascendiendo en la construcción de la sociedad (Pizzul, 2013, citado por Enríquez, 2020).

En esta línea, la integralidad actualmente se aborda desde la formación basada en competencias, que abarca dimensiones socioculturales, emocionales y éticas, ofreciendo una educación holística (Inamorato dos Santos et al., 2023, citado por Cejas et al., 2024). Este modelo se enfatiza en integrar la teoría con la práctica en contextos laborales reales, favoreciendo altos estándares y la calidad académica (Keengwe y Gikandi, 2023, citado por Cejas et al., 2024). Para ello, el docente debe contar con actitudes y valores que contribuyan al aprendizaje efectivo, adaptándose a las necesidades particulares de los estudiantes. (Yılmaz et al., 2023, citado por Cejas et al., 2024).

De tal manera, que se espera que el docente tenga conocimiento especializado de las asignaturas que imparte, incorpore en el proceso de enseñanza y aprendizaje metodologías didácticas, cuente con competencias digitales, mantenga una formación continua, evalúe las competencias de los estudiantes, fomente la inclusión, gestione y resuelva conflictos, estimule el pensamiento crítico, promueva el compromiso ético y social, adapte el aula a políticas educativas de acuerdo a las demandas sociales y favorezca la

internacionalización en el aula; en efecto, estas habilidades reflejan la complejidad y multidimensionalidad del rol docente para asegurar una formación de calidad e integral (Cejas et al., 2024).

Cabe añadir que la labor docente no se desarrolla solo en el micro contexto del aula, sino que está inmersa en múltiples contextos sociales, económicos, culturales, políticos e institucionales, que se integran a la enseñanza, investigación y gestión (Mas-Torelló, 2011, citado por Clavijo y Balaguera, 2020).

Por lo que, Sanz-Blas, Ruiz-Mafé y Pérez-Pérez (2014, citados por Clavijo y Balaguera, 2020) refieren que un docente de calidad, presenta dominio de los contenidos programáticos, cuenta con habilidades blandas como: innovación, creatividad, fomento de la conciencia crítica, habilidades interpersonales, empatía, tolerancia, flexibilidad y ética; integra enfoques pedagógicos y didácticos e implementa el modelo pedagógico institucional. En coherencia con lo anterior, la investigación de Ken Bain (2007, citado por Clavijo y Balaguera, 2020) refleja la percepción de los estudiantes sobre lo que consideran es un docente cualificado refiriendo el dominio disciplinar, la destreza de simplificar temas complejos, conocimiento en el proceso de enseñanza, compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes, hacen uso de la evaluación como herramienta motivacional, se autoevalúan y ajustan su práctica cuando es necesario y demuestran un alto sentido de pertenencia.

Por consiguiente, el rol docente se compone de tres dimensiones fundamentales: en primer lugar, la pedagógica que se orienta a la planificación, organización y gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje mediante modelos y estrategias didácticas (Fernández-Guerrero y González-Ferro, 2017; Hernández-Maldonado et al., 2019, citados por Clavijo y Balaguera, 2020); la disciplinar que implica el

conocimiento especializado, la permanente actualización e investigación; y la humana, que está conformada por las cualidades éticas y emocionales como la comunicación asertiva, la tolerancia, el sentido del humor, la creatividad y la innovación. De esta manera, los docentes universitarios asumen la responsabilidad de formar personas íntegras, críticas y comprometidas con la realidad local y nacional (Hernández-Gil y Jaramillo-Gaitán, 2020; Navas-Ríos y Romero-González, 2016; Duque y Cervantes-Cervantes, 2019, citados por Clavijo y Balaguera, 2020).

En este sentido, la educación superior enfrenta el reto de formar profesionales integrales en un mundo complejo y cambiante. Para ello, la labor docente debe ser valorada y fortalecida desde múltiples dimensiones, promoviendo el desarrollo de competencias que permitan a los profesores responder eficazmente a las demandas académicas, sociales y éticas. Solo a través de un compromiso conjunto entre instituciones y docentes, basado en la formación continua, la innovación y la reflexión crítica, se podrá garantizar una educación universitaria de calidad, pertinente y transformadora.

En este sentido el estatuto general de las universidades públicas ley 30 1992 (Congreso de la República de Colombia, 1992) que regula la educación superior en Colombia dispone en el capítulo III del personal docente y administrativo artículos 70 al 80 que la labor docente se comprende de la docencia, la investigación y la extensión universitaria, además se articula con el carácter formativo, científico, cultural y social de la universidad, por lo que el docente universitario cumple con el propósito de generación, transmisión, crítica y aplicación del conocimiento.

En coherencia, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad de Pamplona asume la formación integral del estudiante a través del desarrollo intelectual, personal,

social y político. Este enfoque comprende el fortalecimiento de competencias orientadas al aprender a aprender, ser, hacer, a saber, hacer, emprender y convivir, con el propósito de favorecer un actuar racional y afectivo en la vida social y ocupacional. (Universidad de Pamplona, 2018).

De esta manera, la labor docente se fundamenta en los pilares misionales de docencia con excelencia académica, investigación, internacionalización y extensión, liderazgo constructivo con impacto social en la región y eficiente gestión empresarial y presupuestal. Asimismo, se sustenta en principios como la universalidad, integridad, equidad, idoneidad, responsabilidad, coherencia, transparencia, pertinencia, eficacia y eficiencia. A su vez, se orienta por los valores de excelencia y compromiso, pluralismo, respeto, libertad de pensamiento, responsabilidad social, humanismo y participación. (Universidad de Pamplona, 2018).

En concordancia, en el estatuto de profesionalización docente Decreto 1279 de 2002 (Presidencia de la República de Colombia, 2002) refiere que la labor docente implica la realización directa de procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje, que incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evolución de los procesos y sus resultados.

Uso de tecnologías

Actualmente, se experimenta una transformación educativa, la cual está siendo impulsada por la adopción de tecnologías emergentes que están redefiniendo el panorama del aprendizaje y la enseñanza. En este contexto, las competencias digitales son fundamentales para los docentes con el fin de garantizar la calidad educativa y la innovación pedagógica (Rodríguez-Hoyos et al., 2021; Henne et al., 2022; Kim et al., 2017; Tomczyk, 2020 citados por Tumbaco et al., 2024). En consecuencia, en la era digital actual, los educadores son facilitadores del aprendizaje que deben

guiar a los estudiantes en el uso efectivo de las tecnologías, fomentando habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el aprendizaje autónomo (Juárez et al., 2024).

Teniendo en cuenta lo anterior, las competencias digitales permiten movilizar habilidades y capacidades para procesar la información relevante utilizando las tecnologías de la información y comunicación, para ello es relevante hacer uso responsable y ético aprovechando estas herramientas para informar, aprender, resolver problemas y comunicarse en diferentes entornos. (Flores-Lueg et al., 2019 citado por Vázquez et al., 2021).

En línea con lo anterior, la Comisión Europea (2018), citada por Vázquez et al. (2021), considera nueve competencias claves para la participación activa en la sociedad, entre ellas se encuentra: la alfabetización informativa y de datos, la creación de contenido digital, la propiedad intelectual, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la comunicación y colaboración, la alfabetización mediática, la seguridad y la competencia digital, esta última definida como el uso seguro, crítico y responsables de las tecnologías digitales y la interacción para el aprendizaje.

De forma complementaria, Pereda et al. (2024), citado por Cevallos et al. (2025) define las competencias digitales en el contexto educativo como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permite tanto a docentes y estudiantes usar de manera efectiva las tecnologías digitales para el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, estas competencias incluyen el manejo de herramientas tecnológicas, la búsqueda, evaluación y gestión de información, la comunicación en entornos virtuales, la seguridad digital y la capacidad de integrar recursos tecnológicos en estrategias pedagógicas innovadoras.

A su vez, siguiendo esta línea, el Marco Europeo para la Competencia Digital de los Educadores, citado por Ruiz y Vasco, (2025), identifica seis áreas de competencia digital: compromiso profesional, recursos digitales, enseñanza y aprendizaje, evaluación, empoderamiento de los estudiantes y facilitar la competencia digital de los estudiantes. Por su parte, Castaño Muñoz (2014), citado por Torres et al. (2022), propone diferentes concepciones y dimensiones que agrupan competencias digitales, de manera que se pueda medir el nivel de apropiación de estrategias de información, comunicación y colaboración, uso de dispositivos y herramientas digitales, así como la creación de contenidos.

Respecto a la dimensión de información, se identifican competencias asociadas al conocimiento de plataformas de almacenamiento en la nube, así como a la recolección de información digital de internet para uso en actividades académicas. Asimismo, se contempla el conocimiento de herramientas en línea para la búsqueda de información veraz y oportuna, junto con el almacenamiento de información en dispositivos. Además, se incluye el conocimiento para realizar búsquedas estructuradas que permitan localizar información, así como realizar copias de seguridad de documentos e información personal en diferentes dispositivos. Igualmente, se consideran competencias asociadas al manejo de colecciones de revistas científicas y académicas, el uso de motores de búsqueda de información especializados y el reconocimiento de información no verídica (Paz Saavedra y Fierro Marcillo, 2015; Ramírez Martínez et al., 2012, citados en Torres et al., 2022).

En relación con la dimensión de comunicación y colaboración, se hace referencia a las redes sociales y plataformas virtuales que, así como lo expone Rodríguez et al., (2021)

Las nuevas necesidades de la sociedad y la reestructuración de los modelos axiológicos, ha propiciado que la universidad incorpore dentro de su estructura nuevas prioridades y

tendencias que conllevan a cambios en la forma de actuación de los docentes de la Educación Superior. (p.14)

Facilitan la interacción entre materiales y personas por medio del aprendizaje colaborativo, fomentando un aprendizaje interdependiente, de tal manera que se genere un proceso de construcción de conocimiento (Duță y Martínez-Rivera, 2015; Roig-Vila, 2019 citado en Torres et al., 2022).

En cuanto a la dimensión de uso de dispositivos y herramientas digitales, se destaca el uso y disposición de equipos tecnológicos. Junto con la identificación de herramientas para la gestión y administración de carpetas y archivos. De igual manera, se contempla el uso de ambientes de aprendizaje y colaboración en la nube, además del empleo de plataformas digitales para trabajo grupal con mensajería, el uso de gestores bibliográficos y software para análisis estadístico (Torres et al., 2022).

Por otro lado, en la dimensión de creación de contenido, se destaca el uso de herramientas y recursos para generar multimedia. Que puede tener varios usos, por ejemplo, elaboración de material docente, generar nueva información en investigaciones, empleo de software para presentaciones multimedia, creación de recursos audiovisuales para el uso en el aula, además de programas informáticos para visualizar y reproducir archivos en diversos medios (Torres et al., 2022).

Desde esta perspectiva, la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constituyen un conjunto de herramientas y recursos tecnológicos que permiten la gestión, almacenamiento, transmisión y acceso a la información a través de medios digitales, lo que representa un pilar fundamental para la innovación pedagógica y la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Villagómez et al., 2024, citado por Cevallos et al., 2025). En este mismo sentido, en el ámbito educativo,

las TIC promueven la educación interactiva, personalizada y accesible, facilitando el acceso a recursos digitales, fomentando el aprendizaje colaborativo y personalizando la experiencia educativa (Velásquez et al., 2024, citado por Cevallos et al., 2025).

En este mismo sentido, para Erazo (2024), citado por Cevallos et al. (2025), la integración de tecnologías de la información y comunicación en la educación superior ofrece oportunidades para potenciar metodologías activas e interactivas, favoreciendo el aprendizaje basado en proyectos, la gamificación y la clase invertida, estrategias que promueven la participación, motivación y compromiso de los estudiantes. Competencias digitales que a su vez son esenciales en el contexto laboral, debido a que el dominio de herramientas tecnológicas, alfabetización digital y la capacidad de trabajar en entornos virtuales son habilidades clave para el éxito en el mercado laboral.

No obstante, si bien los beneficios de la integración de las TIC son amplios, también enfrentan desafíos como las brechas digitales, barreras institucionales, resistencia al cambio, déficit en la formación docente, siendo relevante abordarlas para garantizar una asimilación exitosa de la tecnología en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En esta línea, de acuerdo a los estudios de Kit et al. (2024), citado por Chuñir (2025), consideran que para integrar la inteligencia artificial (IA) en la educación superior, los docentes deben desarrollar competencias digitales enfocadas en habilidades técnicas, conocimientos pedagógicos y comprensión de las implicaciones éticas inherentes con el fin de optimizar el aprendizaje personalizado, el análisis de datos y la automatización de tareas administrativas. Lo que, a su vez, se traduce en ahorro de tiempo y eficiencia de la enseñanza. Al respecto, Solano (2023), según Chuñir (2025), menciona que hay cinco competencias digitales relacionadas

con la inteligencia artificial que son la alfabetización informacional, el tratamiento de datos, la comunicación y colaboración, la creación de contenido digital, la seguridad y la resolución de problemas a través de medios digitales.

Representando la inteligencia artificial, para Juárez et al., (2024) una tecnología que permite la personalización del aprendizaje, la automatización de tareas administrativas, el análisis predictivo y la creación de recursos digitales interactivos y dinámicos, lo que incide en un aprendizaje adaptativo en tiempo real.

Sin embargo, en las investigaciones de Guillén-Gámez, 2018; Sánchez, 2019; y Esteve-Mon, (2020) citado por Juárez et al. (2024), el diagnóstico actual del uso de herramientas de inteligencia artificial en los docentes universitarios revela una brecha significativa en las competencias requeridas y las habilidades que tienen. Por lo tanto, se hace necesario desarrollar e implementar programas de capacitación y actualización de docentes en el uso pedagógico de la IA y otras tecnologías emergentes.

En este sentido, Juárez et al. (2024) en su investigación concluyen que los docentes universitarios presentan dificultades para implementar enfoques innovadores, debido a la falta de habilidades digitales y pedagógicas adecuadas. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer las competencias digitales y garantizar una transición fluida a modalidades híbridas para aprovechar el potencial de la IA en la educación superior.

Entre los principales factores que dificultan esta transición según Juárez et al. (2024) destaca las limitaciones en la infraestructura suficiente para implementar tecnologías educativas, carencia en el apoyo por parte de las autoridades educativas, baja implementación de programas de capacitación docente, ausencia de estímulos para la formación continua en tendencias educativas y tecnológicas,

por otra parte, se presenta la resistencia al cambio en los métodos de enseñanza además del temor al fracaso y falta de experiencia para adoptar nuevas tecnologías.

Si bien existen estos desafíos, en la investigación de Juárez et al. (2024) también se observa una actitud favorable por parte de los docentes quienes se muestran interesados en aprender y utilizar las tecnologías emergentes con el fin de mejorar la práctica pedagógica, personalizar el aprendizaje, identificar las necesidades individuales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes para proporcionar una retroalimentación efectiva y optimizar la evaluación. Lo que demuestra una postura de apertura para la transformación y mejora significativa de la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

Siguiendo esta lógica, Juárez et al. (2024) en su estudio sugiere la integración de recursos digitales en la práctica docente, mediante el uso de plataformas de aprendizaje en línea, compartir contenido multimedia, asignar tareas interactivas, fomentar la colaboración en línea, implementar interfaces de práctica simulada, juegos educativos, creación de material personalizado y atractivo, además de emplear plataformas de videoconferencia, estas herramientas contribuyen a enriquecer el contenido de las clases. En cuanto a la inteligencia artificial se recomienda ponerla en práctica para el diseño de contenido educativo personalizado, el análisis de datos para la evaluación del aprendizaje y chatbots educativos con el propósito de brindar apoyo y retroalimentación en tiempo real a los estudiantes.

Ética

La ética en la docencia universitaria constituye una competencia compleja que articula la honestidad intelectual, la justicia, la evaluación y el compromiso con la formación de ciudadanos críticos capaces de actuar con

responsabilidad en contextos globales, de tal forma que la ética es el componente de reflexión del ser humano, que a través de esta se evalúan las acciones humanas, desde la perspectiva y principios morales. No obstante, la ética no se limita únicamente a regular la conducta, puesto que también apunta al reconocimiento que toda acción humana tiene connotaciones éticas y morales implícitas que deben ser evaluadas. De tal modo que, las acciones están categorizadas en buenas o malas, correctas o incorrectas, desde la lógica de la moral y los códigos éticos en los contextos sociales. (Martínez et al., 2023, p.12)

Adicionalmente el autor citado refiere que, la ética representa la obligación latente para el ser humano de responder por los comportamientos emitidos, dicha responsabilidad se asocia con la capacidad de reflexión, donde el sujeto puede emitir juicios conscientes sobre los comportamientos. Siendo así, la ética se conceptualiza en un ejercicio continuo de discernimiento sobre la moral, puesto que esta les permite a los seres humanos tomar determinados patrones para regular o regir las conductas.

En el sentido de conceptualizar la ética Tejedor et al. (2024) la definen como aquella que “impacta todos los aspectos de nuestra vida, especialmente en el ámbito familiar, organizacional y profesional. En el mundo en el que vivimos, son los valores que reflejan nuestras decisiones y nos impulsan a actuar de manera justa y positiva” (p.171). La visión del autor enmarca que la ética está inmersa en todas las acciones humanas, a su vez está presente en las decisiones que el sujeto toma, ya que está inmensamente involucrada a los valores, que de cierta forma rigen las conductas en la vida cotidiana. De tal forma que la ética no solo ilustra lo correcto lo incorrecto, sino los elementos para actuar de acuerdo a principios de justicia, equidad y el respeto por los demás.

Bajo estas perspectivas, los valores éticos que están presentes en los contextos sociales, no solo están diseñados para orientar la toma individual de decisiones desde lo que se considera correcto o incorrecto; adicional a esto la ética moldea las relaciones humanas, relaciones interpersonales y la relación sujeto-mundo laboral. Es por esto que poder actuar de manera ética implica la empleabilidad de principios de empatía y responsabilidad, lo cual se adquiere y fortalece desde la infancia, a partir de las interacciones y las experiencias particulares.

Ética y labor docente

El componente ético dentro del ejercicio docente toma relevancia significativa, ya que esta se relaciona transversalmente con la formación de los estudiantes y con la educación de alta calidad. Maldonado et al.(2021) refieren que los docentes universitarios no solo tienen la misión académica de transmitir conocimientos, sino de actuar como modelos éticos, es decir con conductas y determinados criterios éticos, que los estudiantes pueden observar y por consiguiente apropiarse de ellos, puesto que la ética profesional del profesor se relaciona directamente con la interacción cotidiana que se tiene con los estudiantes de acuerdo a las diferentes prácticas pedagógicas o académicas, por lo tanto el docente debe tener coherencia ética entre el discurso y las acciones, lo que facilita los procesos de aprendizaje y dominio de los valores o criterios éticos por parte de los estudiantes.

Sumado a lo anterior Ramírez et al. (2023) manifiestan que la responsabilidad social que obedece al rol del profesor se sustenta en la ética, la cual debe ser transferida desde el aula de clases, implicando la promoción de valores cívicos y éticos en los estudiantes, esto independientemente del área de formación o área disciplinar. Todo esto evidencia la importancia de incluir en todos los procesos formativos

estrategias para la promoción de la ética y los principios éticos, ya que esta será consecuente en las prácticas profesionales y el bienestar social.

Esto connota la importancia de cualificar a los profesores universitarios en aspectos éticos, puesto que la ética también es sensible a presentar cambios relacionados con los eventos o fenómenos sociales, los que se pueden presentar desde las representaciones culturales, globalización, avances tecnológicos o educativos. Por lo tanto, la cualificación del docente y el fortalecimiento de sus competencias éticas le permiten constituirse en un referente fundamental para sus estudiantes, promoviendo así la construcción de ambientes académicos éticos.

Lo anterior es consecuente con lo planteado por Bazurto e Higuera (2021), quienes manifiestan en su narrativa que la formación ética de los docentes es fundamental para así poder ofrecer y garantizar procesos de enseñanza que promuevan la reflexión crítica y la responsabilidad moral de todos los estudiantes, puesto que la postura ética del profesor universitario influye de manera significativa en los aspectos profesionales y en la vida personal del estudiante. De tal manera que la relación entre la formación de los profesores y la ética es transversal y bidireccional, ya que por medio de esta se fortalecen todos los procesos de enseñanza y aprendizaje, logrando fortalecer la humanización de la educación desde los valores sociales y culturales pertinentes.

Diversidad

La educación superior actualmente enfrenta diferentes retos o desafíos los cuales requieren de la implementación de ciertas estrategias para enfrentarlos de manera correcta y efectiva. En este sentido uno de los grandes retos es lo relacionado con la diversidad, de tal manera que las instituciones de educación superior deben acogerse a todas

las normativas correspondientes a la inclusión y diversidad, puesto que dentro de los diferentes programas académicos que sean ofertados pueden haber estudiantes con condiciones o características diferentes, desde las creencias, culturas, religión, personalidad, estilos de pensamiento, estilos de aprendizaje, y demás aspectos personales que hacen al ser humano diferente a los demás. La comprensión de lo anterior, desde la integralidad de la diversidad, enmarca elementos significativos que se asocian a la educación de calidad.

Siendo así Villa (2025), refiere que la diversidad comprende múltiples elementos que configuran las particularidades de las personas como agentes sociales en un contexto determinado. Dichas distinciones suelen estar orientadas hacia el ámbito cultural, manifestándose a través de las tradiciones, costumbres, valores y creencias que los individuos adoptan a partir de la interacción con su entorno de origen.

Por otro lado, la diversidad abarca las capacidades y aptitudes del ser humano, manifestándose en la variabilidad de las condiciones físicas y cognitivas; Dentro de este espectro, se reconoce a las personas con discapacidad, diversidad funcional o necesidades educativas particulares. Asimismo, la edad constituye un factor clave de dicha pluralidad, toda vez que las perspectivas e interpretaciones frente a un determinado fenómeno varían según la etapa del ciclo vital en la que se encuentre el individuo.

Diversidad en educación superior

En el contexto de educación superior, según Ortiz et al. (2025) la diversidad hace referencia a la identificación y reconocimiento de la existencia de variedad de experiencias, identidades, costumbres y contextos entre los docentes, administrativos y estudiantes, por lo que en el contexto universitario se puede observar diferencias en cuanto al género, orientación sexual, capacidades, religión, etnia y

condiciones socioeconómicas. Es por esto que la diversidad en el marco de la inclusión ha ganado protagonismo en el contexto de educación superior; este protagonismo es evidente a nivel global, nacional y regional, conllevando a la aceptación de las diferencias individuales.

Los elementos diferenciadores expuestos representan en gran medida las características que hacen diferentes a los seres humanos, las cuales son evidentes en los contextos universitarios. Es por esto que en las aulas de clase se percibe el pluralismo, en el sentido que el docente dentro de la práctica pedagógica en el aula de clase se relaciona con grupos de estudiantes con múltiples características, las cuales pueden favorecer los procesos académicos, ya que dentro de la construcción de conocimiento esa diversidad puede ser elemento fundamental.

Por consiguiente, en el ámbito de la educación superior, abordar la diversidad es fundamental, ya que implica el reconocimiento de las particularidades y potencialidades de cada estudiante, lo que implica el diseño e implementación de diferentes estrategias para la enseñanza y así poder orientar en cuanto a las necesidades de los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje sujeto a la inclusión y a la equidad.

El diseño e implementación de políticas efectivas de diversidad e inclusión en las instituciones educativas puede dinamizar los procesos formativos de los estudiantes, llegando a mejorar el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes, al generar estas políticas no solo se fortalecen habilidades duras en los estudiantes, sino que se promueven habilidades socioemocionales y desarrollo integral tanto de estudiantes como de profesores, ya que los docentes son claves para el desarrollo de las políticas en las universidades. (Monterrosa, 2023).

En el contexto colombiano, el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2020), ha establecido lineamientos para el establecimiento de una educación superior inclusiva y diversa. Estas orientaciones buscan la promoción en las universidades de múltiples acciones y estrategias que sirvan como puente para que se logren fortalecer las condiciones educativas de calidad, que estén sujetas a un enfoque diferencial. De este modo, su objetivo central radica en la reducción de brechas sociales para avanzar hacia una educación universal. Sin embargo, este marco normativo no garantiza la eficiencia e implementación de los programas, es por ello que se hace importante el compromiso de las IES y de los profesores para poder avanzar de manera significativa y consecuente.

Más allá de las políticas de diversidad que puedan ser implementadas por las universidades, se deben generar procesos de actualización y formación de los profesores en la temática, es por esto que se hace necesario que se diseñen estrategias formativas en donde los profesores puedan participar de manera voluntaria en espacios de reflexión, de apropiación teórica y metodológica sobre diversidad e inclusión y de esta forma poder estar actualizado de acuerdo a las tendencias mundiales y a las necesidades particulares de los estudiantes, permitiendo el afianzamiento de la educación y el fortalecimiento de la diversidad en el contexto educativo.

Medio ambiente

A nivel global, la intensificación del cambio climático ha desencadenado problemáticas ambientales, que se manifiestan en desastres naturales, deterioro de la biodiversidad y degradación múltiple de los ecosistemas, lo que puede ser efecto de los altos niveles de contaminación y el aumento considerable del sector urbano. Para contrarrestar dicha situación, los esfuerzos individuales no son suficientes, es por esto que, desde los entes gubernamentales, el sector

empresarial y las instituciones educativas se deben generar procesos educativos de sensibilización para aportar en la disminución del fenómeno; de tal manera que las universidades deben actuar como agentes de cambio, formando generaciones informadas y preparadas para enfrentar los cambios climáticos. (Plasencia et al., 2024).

En consecuencia, con el planteamiento expuesto, es evidente la necesidad de que las instituciones de educación superior, en los procesos de actualización y capacitación docente generen espacios y estrategias sobre el cuidado del medio ambiente, lo que se puede hacer de manera transversal y dinámica, promoviendo el interés en los profesores por los elementos que se deben tener en cuenta para preservar y cuidar el medio ambiente y la biodiversidad. Al poder educar a la comunidad de profesores en temas ambientales, podrán adoptar un rol protagónico en cuanto a la promoción de conductas para la protección de ambiente, lo que sería transmitido a los estudiantes independientemente del área de formación.

En este sentido, la educación ambiental abordada desde la responsabilidad social, ha adquirido una relevancia fundamental en los contextos sociales, laborales, académicos, entre otros; ya que desde la educación en temas ambientales se proporcionan herramientas significativas para el abordaje de los desafíos e implicaciones tanto sociales como ambientales producto del deterioro ambiental global, cuyas causas principales subyacen en las actividades humanas descontroladas (Sánchez et al., 2023).

Lo anterior destaca la importancia de establecer la educación ambiental en las IES, no solo en la formación de los estudiantes, sino de los docentes y administrativos; es por esto que particularmente en el caso de la Universidad de Pamplona, en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica en los períodos

intersemestrales se han diseñado y ejecutado actividades formativas y de sensibilización del medio ambiente, en donde profesores de las diferentes facultades y programas académicos han participado de manera activa. Es importante mencionar que la Universidad de Pamplona cuenta con el herbario Catatumbo Sarare, un espacio dedicado a la conservación de la flora propia del territorio de Norte de Santander, dicho espacio se alinea con las acciones para el cuidado, y educación en cuanto al medio ambiente.

Finalmente, Borja et al. (2024), mencionan que la implementación de la educación ambiental en los contextos de educación superior se hace necesaria, puesto que permite adquirir herramientas para afrontar las eventualidades que se generan a partir de los cambios ambientales. Esto se sustenta en que la labor del profesor universitarios no debe limitarse a la enseñanza de habilidades duras, vinculadas al dominio técnico de un área de formación, sino que debe trascender al desarrollo de procesos formativos que promuevan la conciencia ecológica. De este modo, se busca que el estudiante adquiera competencias para preservar la sostenibilidad y la biodiversidad, contribuyendo a la mitigación del cambio climático, desde una perspectiva de justicia ambiental.

Proyecto de vida y Programa Desarrollo Humano Profesional

Hablar de la labor docente y del proyecto de vida requiere retomar varios aspectos de su vida cotidiana, como lo son el proyecto de vida, el autocuidado, la familia, la pareja, las finanzas y el aporte que realiza el PDHP.

Desde su esencia, la docencia implica motivación de acompañar al estudiante en su proceso con intención genuina de cuidado y acogida, asumiendo la responsabilidad ética del acto de enseñar en cuanto al impacto en la existencia individual y singular en el estudiante, en este sentido el vínculo pedagógico transforma tanto al docente como al

estudiante, en consecuencia, deja una huella; desde esta perspectiva, se requiere favorecer escenarios reales, significativos, transformadores del aprendizaje y articular saberes con valores. En definitiva, la docencia es un ejercicio de apertura permanente, una práctica viva, relacional y en constante construcción. (Jaramillo, 2017; Bárcena y Mèlich, 2000; Fernández y Orrego, 2020; Alliaud y Antelo, 2011; Zambrano, 1965; Fernández, 2019, citados por Fernández et al., 2024).

A partir de esta comprensión, se busca profundizar en el sentido y proyecto de vida del docente, por lo que se puede decir que todo ser humano de manera explícita o implícita realiza un proyecto de vida, que le da sentido a su vida, que se compone de aspectos vocacionales, laborales, económicos, sociales y afectivos que están en constante cambio en función de la búsqueda del logro, bienestar y satisfacción (Rojas y Suárez, 2015 citados por Suárez et al., 2018). En esta misma línea D'Angelo (1999) citado por Suárez et al. (2018) concibe el proyecto de vida como un proceso esencial que hace parte de la vida, que comprende las dimensiones existenciales y del sentido ideal de sí mismo, definiendo la relación con el mundo, el contexto y la sociedad.

Desde esta lógica el proyecto de vida se lleva a cabo a partir de planes que son producto de procesos intersubjetivos y motivacionales de las personas (Rojas y Hernández, 2011; Rojas y Suárez, 2015 citados por Suárez et al., 2018), los cuales se reconstruyen por situaciones sociales, culturales y políticas que determinan cómo la persona afronta la vida desde las dimensiones del ser y hacer. En consecuencia, a nivel individual y colectivo, el proyecto de vida confluye con el pasado y presente para la proyección a futuro, concretándose en esperanzas y propuestas que requieren determinación, planificación, control y autogestión (Gómez y Royo, 2015, citados por Suárez et al., 2018).

En complemento a la postura anterior, para Casullo (1995) y Mesa (2004) citados por Suárez et al., (2018) el proyecto de vida se da a partir del desarrollo humano individual mediante la maduración intelectual y afectiva, la cual permite definir las realidades importantes para la persona, valores y forma de vida que integran la calidad de vida que quiere el individuo.

En este sentido para lograr la maduración se requiere completar unas tareas básicas, entre las que se encuentran: orientar las acciones en función de determinados valores, actuar con responsabilidad haciéndose cargo de las consecuencias de las decisiones y su influencia en el otro; así como aceptar las diferencias comprendiendo las posibilidades y limitaciones que se pueden dar a nivel individual y grupal. Por último, la construcción del proyecto de vida debe estar basada en el conocimiento de la persona, es decir, sus intereses, aptitudes y recursos económicos, considerando además las posibilidades y expectativas del núcleo familiar de pertenencia, junto con la realidad social económica, cultural y política en la que vive.

Ampliando esta perspectiva individual hacia lo funcional el proyecto de vida se enmarca en la personalidad y al mismo tiempo interactúa con procesos superiores como las funciones ejecutivas, cognitivas y emocionales; de este modo, se interrelacionan aspectos físicos, intelectuales, sociales y espirituales, lo cual exige que la persona opte por una postura crítica, reflexiva y creativa en el actuar en las esferas de la vida (D Angelo, 1998; Ardila y Ostrosky, 2008, citados por Suárez et al., 2018).

De esta manera, el docente es un ser en permanente búsqueda de sentido, que encuentra su vocación en la entrega y sensibilidad hacia el otro Ochoa et al. (2023), citado por Fernández et al. (2024), trascendiendo su rol más allá de las condiciones materiales o formativas. Así, encuentra

sentido de su labor en tres dimensiones: la primera, es la proyección y valoración personal, entendida desde la visión a futuro como profesor y la importancia que otorgan a las experiencias vividas; la segunda a la satisfacción cotidiana, es decir, el bienestar y el propósito que le conceden día a día y por último la sensación de logro, valorada en su trayectoria y en la huella que han dejado en su entorno (Pariona y Pariona, 2019 citados por Fernández et al., 2024). De modo que la labor del educador conlleva un constante reto y exigencia en el aporte y formación de las nuevas generaciones y en la búsqueda del sentido a partir del quehacer pedagógico cotidiano.

En este contexto, la investigación de Fernández et al. (2024) revela que los educadores atribuyen un significado profundo a la docencia, el cual se consolida a partir de la experiencia integral que se compone del aprendizaje continuo de habilidades pedagógicas y humanas; la construcción personal en la relación con los estudiantes, los retos que surgen y la reflexión de las acciones, lo que conlleva a reconfigurar el sentido de ser docente; además del desarrollo profesional que consiste en una constante actualización y formación, lo que permite asumir compromisos éticos y pedagógicos para afrontar los retos sociales vigentes, dejando un legado en la vida de los estudiantes, valorando su trabajo como bien hecho, es decir, implica estar presente emocional, afectiva y humanamente.

En concordancia, el sentido de la vida del docente se ve permeado por sus experiencias diarias, en las cuales se involucran sentimientos y relaciones que se convierten en hitos relevantes en su carrera, mismos que reafirman su vocación. De esta manera, encuentra satisfacción en mejorar su trabajo, recibir reconocimiento, ser creativo, asumir responsabilidades y disfrutar de lo que hace, lo que le brinda crecimiento personal y felicidad. Así, sienten que progresan y son valorados, además, acercarse a los estudiantes les

permite acompañarlos en su camino de vida y generar transformaciones en su realidad, formando en valores y habilidades para la vida, reflexionando sobre su trabajo, aprendiendo de los errores y mejorando constantemente. (Fernández et al., 2024).

Partiendo de esta premisa, el sentido de vida de cada persona es único y se construye a partir de la interpretación de las experiencias personales significativas. A partir de ello, el sentido del docente surge de la relación con los estudiantes, que implica conflictos, logros, dificultades o momentos de conexión que conducen a reflexionar sobre su rol. Dicha reflexión conlleva a procesos de adaptación, mejora y búsqueda de estrategias para enfrentar los retos, dando lugar a experiencias transformadoras que generan sentimientos de seguridad, capacidad y motivación, reafirmando así su vocación. Por tanto, esta profesión no solo implica enseñar, sino que también deriva a un vínculo afectivo, la formación integral y el compromiso por el bienestar del otro. Desde este punto de vista el docente acompaña el proceso hacia el crecimiento y transformación del estudiante, en una labor diaria que contribuye a formar su identidad profesional y personal (Díaz, 2007; Fernández, 2019; Freire en Antelo, 2009, citados por Fernández et al., 2024).

Por lo tanto, el rol del docente actual se orienta a desarrollar habilidades en los estudiantes para su crecimiento personal, orientándoles a descubrir sus fortalezas y aspectos por mejorar. Se trata, entonces, de acompañarlos a encontrar su propósito de vida, fomentar la convivencia en comunidad y favorecer un impacto positivo en la sociedad, así como detectar las necesidades y responder de manera oportuna. (Fernández et al., 2024). Esto implica que la vocación del docente se encuentra en la transformación social positiva, por lo que asume la responsabilidad de mejorar la realidad de sus estudiantes, sintiendo satisfacción al cumplir con la misión que su labor representa. Asimismo, el amor por la

enseñanza da sentido a la docencia, siembra esperanza e influye en el proyecto de vida tanto de estudiantes y docentes (Fernández et al., 2024).

Profundizando esta idea, Fernández et al. (2024) plantean que la vocación de ser docente se descubre progresivamente, ya que es una decisión libre, tomada con conciencia y voluntad, orientada a la autorrealización y al sentido de la existencia; en concordancia con esta visión, la vocación docente según Corts, (2002) citado por Fernández et al. (2024), presenta tres dimensiones a). dimensión del aprendizaje que tiene como imperativo la profundización en la disciplina y constante actualización, b). dimensión metodológica orientada a la didáctica y estrategias utilizadas para la enseñanza y c). dimensión experiencial-espiritual en la cual el profesor vive su labor como expresión de su identidad encontrando sentido, verdad y realización personal.

No obstante, según lo conciben D' Angelo, (1998), Reis, (2009) citados por Suárez et al. (2018) no existe un único proyecto de vida, sino que coexisten múltiples proyectos de vida, orientados a la autorrealización personal, dignidad y plenitud ciudadana, apreciando a la persona desde su contexto histórico y contextual, lo que constituye un proceso constante que se transforma y dinamiza. Por lo tanto, los proyectos de vida se componen de diversas dimensiones del ser humano: personal, emocional, espiritual, socio-política, cultural, recreativa, profesional y familiar y se van constituyendo de acuerdo a influencias externas, hasta llegar a la autonomía de elaborarlos y realizarlos, dando respuesta a las necesidades y tomando decisiones que conlleven al mayor beneficio. (Obujowsky,1976; Bozhovich, 1976; D' Angelo,1999; López,2001, citados por Suárez et al., 2018).

En este sentido, los proyectos de vida pueden clasificarse en individuales y colectivos. los primeros se orientan a la realización integral, creativa y autónoma de las aspiraciones

personales. Los segundos, hacen referencia a aquellos que se desarrollan en grupos, instituciones, comunidades o naciones en las cuales surgen expectativas, metas, aspiraciones y programas compartidos (D' Angelo, 2000; Palomino et al., 1991, citados por Suárez et al., 2018). Por ello los proyectos de vida se construyen en un marco de subsistemas y procesos tanto psicológicos y sociales, sustentados en la coherencia, la autonomía y la ética. Estos deben ser flexibles, abiertos, creativos y críticos, permitiendo su ajuste, adaptación o incluso abandono, según el entorno, las necesidades y las capacidades de cada persona.

A modo de cierre, el o los proyecto(s) de vida se consideran un elemento valioso para el buen vivir, dando sentido a la existencia, razón del ser y estructura a la identidad mediante aspiraciones, ideales, valores y expectativas propias que llevan al desarrollo personal y social, en un curso temporal (Mesa, 2004; Rojas et al., 2018; Fernández, 2016 citados por Suárez et al., 2018).

Autocuidado

En la actualidad, existe un interés importante en los problemas de salud mental, debido a que se ha determinado que son de las principales causas de enfermedad (Mari et al., 2021; Colaboradores del GBD, 2019, citado por Hammoudi et al., 2023). La Salud mental, considerada según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), citada por Hammoudi et al. (2023) como un derecho básico, se caracteriza por un estado de bienestar mental que permite a las personas afrontar los desafíos de la vida, desarrollar sus capacidades, aprender y trabajar de manera competente, lo que a su vez contribuye a la sociedad y al progreso socioeconómico.

Asimismo, el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, los Institutos Nacionales de Salud y el Instituto Nacional de Salud Mental coinciden que la salud

mental comprende el bienestar psicológico, emocional y social, el cual influye en cómo las personas piensan, sienten y actúan. En consecuencia, el estado de salud mental es relevante a lo largo del ciclo de vida, con una importancia igual a la de la salud física (Sharpe, 2020 citado por Hammoudi et al., 2023).

En coherencia, la salud mental se relaciona con el bienestar laboral, influyendo ambos aspectos en el desempeño y satisfacción de los trabajadores (Garfield et al., 2024, citado por Pacheco et al., 2025). Cobrando especial relevancia en el contexto universitario por las características de la labor académica y administrativa de quienes ejercen (Juanas Oliva et al., 2023 citado por Pacheco et al., 2025).

En este sentido, el bienestar laboral se concibe como un estado afectivo que parte de una construcción subjetiva basada en la interpretación del grado de satisfacción que experimenta el trabajador, el nivel de activación emocional y si es una experiencia positiva y agradable (Withey, 1976; Diener, Suh, Lucas y Shmit, 1999; Diener, Oishi y Lucas, 2003; Blanch et al., 2010; Wright y Doherty 1998; Mañas, 2005, citado por Enríquez et al., 2023). Bajo esta lógica, se precisa que el bienestar docente está en constante evolución que se desarrolla a lo largo de la experiencia profesional y se construye a partir de la interacción con el contexto laboral, viéndose influenciado por las diferentes situaciones que enfrenta en su quehacer educativo (Rebolo y Constantino, 2020).

En coherencia, se reconocen dos dimensiones principales que influyen en el bienestar o malestar del docente. Por un lado, la dimensión objetiva se refiere a aspectos externos e inmediatos que impactan directamente al docente, tales como: los factores socioeconómicos (como el salario o la estabilidad laboral); los factores relacionales, entendidos desde la interacción con compañeros, estudiantes y

superiores; los factores laborales, que abarcan el tipo de tareas asignadas y la carga de trabajo; y los aspectos de infraestructura, que incluyen las condiciones físicas del entorno laboral y el acceso a recursos, caracterizándose todos por ser medibles. (Rebolo y Constantino, 2020).

Por otro lado, se encuentra la dimensión subjetiva, compuesta por factores internos o psicológicos del docente. Esta está relacionada con su formación, es decir, los conocimientos y habilidades adquiridas, su proyecto de vida, así como con sus necesidades y expectativas respecto al rol profesional. A diferencia de la dimensión objetiva, esta dimensión es de carácter emocional y personal, pues depende de la percepción individual de cada docente. Lo que implica que el bienestar docente está determinado tanto por las condiciones materiales externas como por la forma en que estas son percibidas y articuladas con sus aspiraciones y necesidades personales (Rebolo y Constantino, 2020).

A partir de lo anterior, la dimensión subjetiva está estrechamente vinculada al bienestar psicológico, el cual, según el modelo propuesto por Ryff y Keyes, (1995) citado por Gast et al., (2022), se compone de seis dimensiones.

En primer lugar, la autoaceptación, relacionada con la identidad del docente, describe la actitud hacia sí mismo mediante la valoración positiva tanto de los atributos favorables o de los desfavorables. En segundo lugar, la dimensión de relaciones positivas, que abarca los vínculos con estudiantes, colegas y personal administrativo. En tercer lugar, la autonomía, evidenciada en la capacidad para tomar decisiones pedagógicas de manera libre, siendo independientes y resistentes a presiones sociales. En cuarto lugar, el dominio del entorno, entendido como el nivel de competencia en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, lo cual favorece una mejor adaptación al contexto educativo. En quinto lugar, el propósito de vida, que en el caso

del docente se manifiesta en su compromiso con el avance de su carrera profesional y el rol formador de los estudiantes. Finalmente, la dimensión de crecimiento personal, que implica una actitud de apertura ante nuevas experiencias y una disposición hacia la innovación en su quehacer docente.

En este sentido, de acuerdo con las investigaciones realizadas por Mainous, (2018), Molero et al., (2019), Barnett et al., (2022), Adrian et al., (2014), Kennedy et al., (2022), Darbishire et al., (2020) citadas por Hammoudi et al., (2023), se identificaron diversos estresores que afectan a los docentes universitarios. Entre ellos se encuentran la carga excesiva de trabajo, los sistemas de evaluación exigentes, la falta de reconocimiento, la percepción de pérdida de control, la autonomía limitada, los recursos insuficientes, el escaso apoyo institucional y la realización de múltiples tareas, los cuales generan un desequilibrio entre la vida laboral y personal. Asimismo, en el estudio de Lemos et al. (2019), citado por Enríquez et al. (2023), se evidenció un alto nivel de estrés percibido, asociado a tareas excesivas, interferencia entre la vida familiar y laboral, así como dificultad de desconectarse durante los fines de semana.

En concordancia, el último informe semestral de características sociodemográficas y de movilidad ocupacional del Magisterio de Nariño (2015), citado por Enríquez et al., (2023), señala que el bienestar docente se ve afectado y se manifiesta en diversas esferas. En el plano físico, se presentan afecciones como hipertensión, trastornos digestivos, insomnio, cefaleas, y desgaste muscular. Desde el plano cognitivo, se presentan distorsiones del pensamiento y disminución del foco atencional. En el ámbito emocional, se experimenta ansiedad, depresión, impotencia, sentimientos de insatisfacción, desesperanza y fatiga emocional. Por último, en el nivel comportamental, se reporta un aumento de hábitos no saludables, entre ellos el consumo excesivo de tabaco y alcohol. Todo lo anterior conlleva a consecuencias

como sentimientos negativos, ausentismo laboral, actitudes cínicas, irritabilidad y deterioro de la autoestima (Anadón, 2005; Bisquerra, 2005, citados por Enríquez et al., 2023).

Como resultado de la evidencia anteriormente mencionada, dentro de los contextos universitarios se crean programas de desarrollo profesional orientados a aumentar el bienestar de los docentes en el trabajo. Dichos programas se centran en el fortalecimiento de habilidades, conocimientos y actitudes mediante estrategias como capacitaciones formales o talleres, aprendizaje informal en el trabajo, comunidades de aprendizaje, así como procesos de reflexión o experimentación individual (Gast et al., 2022). En consecuencia, las universidades están llamadas a adoptar planes que optimicen el apoyo al profesorado, abordando aspectos como la reevaluación del flujo de trabajo, la asignación razonable de responsabilidades, el desarrollo de capacidades del personal y la inversión en programas de bienestar (Kennedy et al., 2022, citado por Hammoudi et al., 2023). Por consiguiente, resulta fundamental conocer la postura de los docentes sobre las estrategias de salud mental implementadas, con el fin de que mejore el grado de aceptación y participación (Reavley et al., 2010, citado por Hammoudi et al., 2023).

Asimismo, se recomienda que estas estrategias de salud mental se alineen con los objetivos organizacionales de la institución y se implementen de forma progresiva, bajo un proceso de observación, evaluación y reflexión que involucre a las partes con el fin de obtener un impacto positivo y significativo (Von et al., 2021, citado por Hammoudi et al., 2023).

En este sentido, es relevante que los enfoques institucionales estén orientados al apoyo de los docentes tanto en recursos para el desarrollo profesional e investigativo, como en el reconocimiento y estímulo del valor del docente, además se

requiere la distribución equilibrada de tareas, transparencia en los procesos, implementación de recompensas equitativas y el fortalecimiento de la comunicación tanto oportuna como eficaz; en consecuencia un contexto laboral en el cual prevalece la tranquilidad, gratitud y las oportunidades de crecimiento minimiza las emociones negativas, disminuye el agotamiento y se convierte en un espacio agradable y productivo (Deselle et al., 2020; Di Fabio et al., 2017; Sawyer et al., 2022 citado por Hammoudi et al., 2023).

Además, se proponen estrategias para la prevención de problemas de salud mental y promoción de la calidad de vida docente. Entre ellas se destaca la retroalimentación del proceso realizado, apoyo en desarrollo en competencias tecnológicas, pedagógicas y didácticas, lo que contribuye a la productividad, favorece la satisfacción profesional y promueve la retención del talento humano (Schrubbe, 2004; Abdollahi y Heshmati, 2023 citado por Hammoudi et al., 2023); Por otra parte, es relevante la flexibilidad laboral con el fin de equilibrar la vida personal y profesional del docente, lo que ayuda a mitigar el estrés. Del mismo modo, se sugiere realizar reuniones efectivas para evitar el desgaste y agotamiento (Lee et al., 2022; Kennedy et al., 2022, citado por Hammoudi et al., 2023).

En este sentido, al momento de elaborar políticas institucionales, los líderes académicos de todos los niveles deben reflexionar sobre el impacto que estas pueden tener en el profesorado. En consecuencia, al asignar tareas y responsabilidades, es fundamental considerar no solo las prioridades profesionales actuales, sino las circunstancias personales y el bienestar integral del docente. Por tal motivo, se debe mantener una comunicación efectiva, transmitiendo que tanto los logros como el bienestar personal son igualmente importantes (Lashuel, 2020, citado por Hammoudi et al., 2023).

A su vez Reyes y Kalacas, (2024), en su investigación, diseñaron un programa de bienestar con el propósito de abordar integralmente las necesidades del profesorado y fomentar tanto el desarrollo profesional como personal en diversas áreas. En este marco, recomiendan intervenir en cinco dimensiones claves, proponiendo las siguientes buenas prácticas:

En el aspecto social, sugieren realizar encuentros informales y el uso de redes sociales para coordinar actividades que permitan disponer de tiempo libre. En el ámbito físico, resaltan la incorporación de pausas activas con el fin de favorecer la salud física y la interacción interpersonal. En lo emocional se propone formación para la gestión emocional y el manejo del estrés, promoviendo recursos personales para afrontar situaciones complejas. A nivel cognitivo, plantean la realización de capacitaciones para fortalecer las habilidades cognitivas y mentales. Finalmente, en el aspecto espiritual, es relevante ofrecer reuniones o retiros que fomenten la fe y la resiliencia.

En esta misma línea, además de los enfoques institucionales propuestos, es fundamental que el docente asuma un compromiso y responsabilidad por su bienestar, en este sentido es relevante que adopte hábitos que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, es clave tomar consciencia de su estado de salud mental y solicitar apoyo a tiempo, estas acciones propenden hacia una cultura académica saludable, construyendo entornos de trabajo humanos y sostenibles (Kennedy y Porter, 2022, citado por Hammoudi et al., 2023).

Por ello, resulta importante que las personas se empoderen mediante conocimientos y prácticas que les permitan asumir la responsabilidad de su propia salud. De este modo, es posible implementar estrategias de autocuidado activo que contribuyan a la construcción de su estado de bienestar.

Desde esta perspectiva, el rol del autocuidado facilita que las personas incrementen el control sobre su salud, a través de conductas voluntarias y conscientes orientadas a la regulación de variables cognitivas, emocionales y físicas asociadas al estrés (Aimaretti et al., 2019).

Siguiendo esta lógica, se recomienda a los docentes adoptar estilos de vida saludables que promuevan el bienestar integral. Entre los hábitos que se espera que incorporen son: tener una dieta saludable, realizar ejercicio físico, hidratarse de forma adecuada, dormir lo suficiente, conservar un peso adecuado y evitar el consumo de tabaco (Dyer, 2023, citado por Hammoudi et al., 2023), asimismo la Organización Mundial de la Salud, (2022) citado por Hammoudi et al., (2023) propone un enfoque holístico para el bienestar cotidiano, basado en recomendaciones soportadas en la evidencia y buenas prácticas. Estas orientaciones, además, pueden personalizarse y adaptarse de acuerdo a las necesidades particulares como sus prioridades individuales.

Bajo este enfoque, dentro de las recomendaciones establecidas se prioriza la gestión del tiempo, que permita equilibrar la vida personal y profesional, para ello se requiere renunciar a responsabilidades u oportunidades adicionales, en favor de dedicar tiempo para sí mismo y la familia (Lashuel, 2020, citado por Hammoudi et al., 2023). Además, establecer límites y horarios de atención con los estudiantes, delegar tareas y distribuir adecuadamente la carga laboral. Estas prácticas permiten generar espacios para la relajación, el descanso y la desconexión del trabajo (Kushlev et al., 2015, citado por Hammoudi et al., 2023).

Por otra parte, a nivel psicológico se recomienda contar con redes de apoyo para combatir la soledad del trayecto académico, resultando vitales y eficaces, además de buscar ayuda oportuna profesional cuando se presenten

sentimientos de depresión y ansiedad (Ahmed et al., 2023 citado por Hammoudi et al., 2023).

Familia

La conceptualización de familia históricamente se ha tratado de comprender desde diferentes áreas o disciplinas, el concepto ha tenido diversas interpretaciones, así que desde áreas como la economía, la pedagogía, la psicología, la historia, la antropología, la ecología o la medicina se han hecho diversos acercamientos al concepto de familia; un punto en común en la definición radica en que las familias han generado diferentes transformaciones en la estructura, dichos cambios están relacionados a las representaciones sociales, dinámicas culturales y fenómenos sociales, por lo tanto, se reafirma la relevancia que tiene la familia en el contexto social.

De acuerdo a García et al., (2022) el entorno familiar actúa como un pilar fundamental en el desarrollo profesional, donde la cohesión y el apoyo emocional de los familiares no solo mitigan el estrés laboral, sino que potencian la capacidad de resiliencia del docente ante los desafíos del aula, permitiendo una integración más armoniosa entre las aspiraciones personales y las exigencias de la vida académica. Lo expuesto por los autores determina que conceptualmente la familia ha sido definida desde diferentes perspectivas, cada área propone una definición de acuerdo al campo de conocimiento, procesos investigativos y demás factores que sean determinísticos según la disciplina.

No obstante, dentro de las diferentes definiciones se pueden establecer puntos en común, dentro de los que se rescata que la familia obedece a constructos sociales, por lo tanto, dentro de la estructura se han presentado diferentes transformaciones, como resultado de ciertos fenómenos sociales y culturales en los que el ser humano ha estado

inmerso. De tal forma, se precisa que no hay una teoría general que logre definir a la familia en su totalidad.

Continuando con esta conceptualización, Valdivia et al., (2023) refieren que la familia tiene una connotación esencial para el ser humano, ya que es donde el sujeto se desarrolla social y culturalmente. Entonces, de lo planteado por los autores se deduce que el ser humano genera procesos de aprendizajes en cuanto a los aspectos sociales y culturales. Siendo el contexto familiar el principal promotor de valores, costumbres y tradiciones, lo que puede determinar de cierta manera los patrones comportamentales del sujeto. La conformación social y el desarrollo de las relaciones interpersonales del ser humano han estado directamente relacionadas con los procesos de supervivencia, a su vez la familia es un ente generador de sociedades, que están organizadas desde patrones culturales, políticos y económicos, lo que da sustento y sostenibilidad a dicha estructura.

“La familia contemporánea trasciende su función biológica para consolidarse como el núcleo primario de resiliencia, proporcionando el soporte emocional y los recursos necesarios para que el individuo desarrolle una identidad sólida y una capacidad de respuesta eficaz ante las crisis estructurales”. (Hernández y Rivera, 2023, p.204). Siendo así, se deduce que el eje central de la sociedad está demarcado por la familia, puesto que esta determina elementos particulares para el ser humano como: conocimientos, habilidades y demás herramientas para poder enfrentar las diferentes eventualidades y situaciones en las que el sujeto esté inmerso.

Desde otra perspectiva, Gutiérrez, et al (2017, como se citó en Lares y Rodríguez, 2021) se considera que la familia es donde los seres humanos pueden caer, recrear, aprender y transmitir ciertos aspectos, tales como las simbologías,

tradiciones, valores y las formas de comportarse. De lo expuesto se infiere que la mayor parte de los componentes sociales y culturales que el ser humano tiene estructurados, son resultado de dinámicas familiares. De tal manera que en la familia recae cierta responsabilidad de los repertorios conductuales y formas de afrontar las situaciones o eventualidades de la vida.

En este sentido, Rodríguez et al. (2024) refieren que la familia es un modelo ideal, que tiene repercusiones significativas en los grupos sociales, independientemente de la estructura familiar, costumbres y creencias, esta institución impacta de manera transversal en los sistemas sociales siendo la base de cada uno de estos. Esta premisa permite entender que, de acuerdo a las dinámicas, particularidades y estructuras de las familias, se han identificado diferentes tipos, los que obedecen a ciertos factores característicos en su estructura, hegemonía o composición.

Tipos de familia

Familia nuclear o familia tradicional

Este tipo de familia está constituida por el padre, madre y los hijos biológicos y legalmente reconocidos; para encajar los padres deben estar sujetos a la vida conyugal, vida de pareja, sostenido desde el matrimonio, lo cual requiere de determinado compromiso y responsabilidad. De acuerdo a esta caracterización, la familia nuclear se estructura a partir de la cohabitación de la pareja en un mismo espacio residencial, compartiendo roles parentales específicos cuyas funciones ejercen una influencia directa en las dinámicas del hogar, tal como sostienen Benítez (2017, citado por Plazarte et al., 2022).

En este sentido, Benítez (2017, citado en Plazarte et al., 2022), refiere que el hombre es quien debe tener el rol

de proveedor y de sustento económico, lo cual ha sido establecido, permitido y replicado socialmente. Dicha proposición del autor puede que en la actualidad haya presentado diferentes transformaciones, puesto que el rol de la mujer ha sido reestructurado socialmente, indicando un papel activo dentro del hogar, grupos sociales y economía de la familia; estas transformaciones son consecuentes con los planteamientos iniciales de este apartado, en donde se menciona que las connotaciones de la familia están sujetas a múltiples cambios, los que se pueden dar desde el orden social, cultural o de las interacciones correspondientes a la época cronológica.

Desde una perspectiva psicológica, las familias nucleares tienen un desafío relevante en cuanto a los procesos de socialización de los seres humanos, ya que este tipo de familia a través de las interacciones y convivencia promueven normas, valores y ciertos tipos de comportamientos, lo que es esencial para el desempeño social y emocional en los contextos en los que se esté inmerso. Asimismo, la familia nuclear permite el fortalecimiento de habilidades emocionales y el soporte económico; todo esto facilita los procesos, ya que aporta a la estabilidad y el bienestar de todos los integrantes de la familia, sin embargo, también se pueden presentar dificultades particulares en estos tipos de familia.

Familia extensa

La familia extensa se concibe como aquel sistema familiar que trasciende la estructura tradicional o nuclear, la cual está conformada por los padres y los hijos, puesto que la familia extensa permite la inclusión de familiares con cierto grado de consanguinidad o con determinada afinidad. (Ordoñez et al., 2020). Históricamente este tipo de familia ha estado muy presente en diversas culturas, en ambientes rurales es frecuente que se encuentre este tipo de sistemas familiares,

ya que esto puede ser resultado de la necesidad de mantener el bienestar colectivo y es un indicador de supervivencia. Es por esto que desde la perspectiva psicológica puede proyectar una red de apoyo desde lo socioeconómico hasta lo emocional, permitiendo la transferencia de conocimiento, patrones culturales, valores, creencias y costumbres.

El análisis de esta tipología permite determinar que la familia extensa emerge de dinámicas diferentes a las del modelo nuclear; no obstante, este sistema favorece el desarrollo individual y colectivo, al tiempo que aporta de manera consecuentemente al desarrollo de la identidad. En contraposición, la convivencia ampliada puede generar tensiones y conflictos en torno al establecimiento de normas las pautas de crianza y la asignación de responsabilidades; aspectos que demandan procesos comunicativos asertivos orientados a armonizar las dinámicas de convivencia.

Dentro de la clasificación de familia también se encuentra la Monoparental, esta es definida por Jiménez (2020), como las que el sistema familiar que está conformado únicamente por uno de los progenitores, quien es el responsable de la crianza de los hijos, este tipo de familia puede ser resultado de la elección de tener hijos, y de llevar el proceso de crianza sin el apoyo de la pareja, también puede ser resultado de rupturas o divorcios; este tipo de familia puede presentar ciertas inestabilidades emocionales, afectando de manera directa el desarrollo de los hijos y la dinámica familiar.

Familia mixta

Las familias pueden experimentar ciertas situaciones que las pueden llevar al divorcio y esta es la principal causa para categorizar el tipo de familia mixta, este tipo de familia se caracteriza por tener integrantes de diferentes grupos familiares, es decir hijos de diferentes padres; estadísticamente este tipo de familia en los países

desarrollados tiene un porcentaje de aproximadamente 25 %. (Musarra, 2017).

Bajo esta lógica Iruete et al. (2020), refieren que las familias que son reconstituidas, suelen estar constituidas parejas por cónyuges que tienen uno o más hijos, que provienen de una relación anterior. Este tipo de familias pueden proyectar retos en cuanto a la convivencia, normas, costumbres y dinámicas familiares, sin embargo, también tienen función en el desarrollo social y emocional de los integrantes de la misma.

Familia homoparental

Este tipo de familias según Quaglia (2011, como se citó en Plazarte et al, 2022) están conformadas por una pareja homosexual, dicha pareja dentro de sus intereses optó por ejercer el rol respecto a la maternidad o paternidad, para lo que pueden tomar diferentes alternativas para lograr dicho fin, como la adopción, reproducción asistida o hijos de relaciones anteriores.

Por lo tanto, Jaramillo y Restrepo (2019), refieren que, en Colombia actualmente este tipo de familias han sido más visibles en las últimas décadas, sin embargo, las familias homoparentales están expuestas a diferentes desafíos de orden social y cultural. Ciertas investigaciones refieren que este tipo de familia generan pautas de crianza y ambientes familiares que pueden ser igual de funcionales que los que corresponden a las familias constituidas por heterosexuales, en donde se busca el bienestar integral de los hijos.

Ciertamente los tipos de familia definidos previamente, permiten concluir que la familia es un eje central para la sociedad, que independientemente de la estructura, jerarquía, cultura, costumbre, economía o demás elementos característicos están encaminados en la búsqueda de la búsqueda del bienestar de todos los integrantes de la familia,

ya que esto repercute de manera directa en los procesos de interacción social, adaptación y en el proyecto de vida.

Familia y educación superior

De cierta manera se puede determinar una relación entre la familia y lo que comprende el rol del profesor en el contexto universitario. Henríquez et al. (2023) refieren que la relación entre estas dos categorías es compleja y diversa, ya que está permeada por factores personales asociados a las instituciones educativas y a ciertos elementos sociales. Sin embargo, los profesores enfrentan desafíos relevantes para poder equilibrar sus tareas como docente con las de orden familiar, ya que las cargas laborales pueden generar síntomas de cansancio o estrés, lo que puede repercutir en la disponibilidad de tiempo para ayudar en las labores del hogar, esto puede permear tanto la dinámica familiar como el desempeño laboral.

También es importante precisar que el proceso de interrelación entre el contexto familiar y la labor del docente influye de manera directa en el desarrollo del profesor, puesto que la participación activa de la familia en el proceso educativo aporta en el fortalecimiento de los valores y en el desarrollo socioemocional, facilitando de cierta manera su labor. Es por esto que se hace necesario que las instituciones educativas dentro de los espacios de formación y de bienestar de los profesores diseñen e implementen estrategias que promuevan estrategias para el manejo de dicha situación, distribución del tiempo y empoderamiento de la familia en el contexto universitario, todo esto permitirá fortalecer procesos personales del profesor asociados a su dinámica familiar en particular.

Pareja

Para Zabala y Altamirano (2022), la definición de pareja es la relación entre dos personas, esta relación puede darse entre heterosexuales u homosexuales, quienes están de cierta manera unidos por medio de lazos o vínculos afectivos. Estos vínculos pueden estar caracterizados por la atracción, expectativas, compromisos interpersonales o por los elementos característicos de la convivencia. Es importante mencionar que al hablar de pareja se tiene que mencionar lo concerniente al hecho de compartir proyecto de vida en diferentes espacios o contextos, a su vez a la convivencia en entornos sociales, familiares e íntimos. Esta relación debe estar sujeta a los principios del respeto y responsabilidad mutua, lo que fomenta el sentido en la relación de pareja, sin embargo, dentro de la pareja se debe respetar la individualidad.

Lo expuesto por el autor indica claramente los elementos que caracterizan a las parejas, sin embargo, estas denominaciones están directamente relacionadas con el bienestar integral, es decir que si la relación de pareja se construye bajo los elementos mencionados, se verá reflejado en las interacciones y bienestar individual de las partes involucradas en el vínculo o filiación de pareja.

Salcedo et al. (2021) afirman que, desde la psicología la pareja se define como aquella unión de carácter afectivo entre dos personas, en la que se comparten vínculos emocionales y compromiso mutuo lo que puede llevar a la convivencia, dentro de las dinámicas de pareja debe existir el compromiso, respeto, intimidad y pasión, estos elementos promueven la conexión significativa; las parejas que logren experimentar la inclusión del otro desde las identidades personales, suelen proyectar un mayor grado de satisfacción y bienestar en cuanto a la relación de pareja.

Estas definiciones permiten deducir que la pareja al igual que la familia son importantes en el desarrollo del docente, ya que estos permiten el desarrollo emocional de los profesores, lo cual se refleja en sus prácticas pedagógicas e investigativas que son consecuentes al rol del profesor, es por esto que las universidades deben encaminar diversas estrategias en donde se incluya las parejas y familias de los profesores, y así promover el bienestar colectivo y la comprensión de las implicaciones del rol docente.

Manejo de finanzas

Desde la cualificación integral de los profesores no solo se deben fortalecer competencias pedagógicas, investigativas, de interacción o en temáticas directamente relacionadas con la docencia, las prácticas pedagógicas y/o procesos de enseñanza, sino que el profesor universitario también debe ser cualificado en temas de interés particular, que apunten al desarrollo de competencias o aspectos netamente personales. Esta visión integradora en la formación profesoral permite el desarrollo integral del docente, desde el proyecto de vida y el bienestar particular. Es por ello que se considera pertinente que se implementen estrategias formativas en el manejo de las finanzas, familia y pareja; puesto que esto hace parte de la vida del profesor.

Han existido diferentes conceptos o definiciones con relación a las finanzas personales, dentro de las que se destaca que son el estudio y aplicación de ciertas herramientas o mecanismos para la gestión financiera de cada persona; en el mismo sentido anteriormente se contemplaba que las finanzas personales no contenían modelos conceptuales particulares, que los procesos eran diferentes y que solo se adaptaban a las necesidades de cada quien o de cada inversor, lo que indicaba que no se tuviera claro un concepto en relación. Ante esto Vidal et al., (2024) refieren que:

Las finanzas personales han evolucionado de ser una única aplicación técnica de decisiones individuales a constituirse en un campo científico interdisciplinar, donde la gestión de recursos no depende únicamente de la adaptación a necesidades particulares, sino de modelos teóricos que integran el comportamiento humano, la alfabetización financiera y la planificación estratégica

Para Striseo (2024), las finanzas personales se relacionan con la comprensión consciente de los recursos económicos de un individuo o de una familia, dentro de esto hacen parte los ingresos, gastos, ahorro, inversión y la planificación financiera. La adecuada administración de estos recursos se hace indispensable para poder alcanzar las metas o propósitos financieros y por consiguiente poder mejorar el bienestar individual o de la familia; la gestión financiera eficiente se relaciona con la satisfacción personal y el manejo del estrés, lo cual es consecuente con el bienestar y la calidad de vida.

De tal manera que la educación financiera es esencial para el manejo y fortalecimiento de la economía, puesto que la inclusión de procesos educativos y de formación en este aspecto es vital, ya que hay muchos factores, servicios y productos que impactan la vida cotidiana y por ende el desarrollo, en este caso, la carencia de información o de herramientas para el manejo de las finanzas personales, puede ser un factor relevante para generar crisis financieras. (Vanegas et al., 2021).

Es por esto que a los docentes también se les debe ofertar procesos de educación financiera, puesto que esto repercute en diversos aspectos de la vida, tal como continuar con estudios profesionales de posgrado, adquirir bienes, recreación, vivienda, entre otros. De cierta manera el docente al tener control sobre las finanzas va a gestar estados emocionales estables, lo cual repercute directamente en los procesos acordes a la labor que desempeña.

La educación financiera desempeña un papel crucial en el fortalecimiento de las finanzas personales. Parra y Castro (2024), argumentan que la inclusión de la educación financiera en la formación de profesionales y ciudadanos es vital, dado el creciente número de productos y servicios financieros que impactan la vida diaria y el desarrollo económico. La falta de comprensión en el manejo de las finanzas personales puede llevar a crisis financieras debido a malas decisiones de inversión y endeudamiento.

Adicionalmente se determina la relación existente entre las finanzas personales y el bienestar emocional, es por esto que Striseo, (2024) en su narrativa manifiestan que el adecuado manejo de los estados financieros personales no solo afecta positivamente la estabilidad económica, sino que también aportan en la reducción del estrés y la ansiedad, ya que las finanzas pueden desencadenar este tipo de situaciones de salud mental. Es así que el desarrollo de la inteligencia financiera permite a los individuos poder tomar decisiones acertadas, contribuyendo elementos para enfrentar situaciones complejas con imprevistos económicos y por ende en una mejor calidad de vida.

Finanzas y rol docente

La relación entre finanzas y la labor del profesor es consecuente, puesto que algunos profesores universitarios no cuentan con conocimientos suficientes para el manejo de sus finanzas, lo cual puede afectar de manera directa el bienestar y la capacidad para poder planificar lo financiero a largo plazo. lo anterior es consecuente con una investigación realizada en la Universidad de Guadalajara, en la que se determina que el 69.5% de los docentes encuestados tenía bajo nivel en cuanto al conocimiento sobre el manejo de las finanzas personales, a su vez el 77.3% de los profesores refirió que no había recibido ninguna educación o capacitación financiera. (Reyes y Casillas, 2024)

Estos datos no distan mucho del contexto colombiano, por esto es que se hace necesario poder generar estrategias de formación a los profesores, no solo en las áreas misionales de su rol, sino en aspectos personales, como el manejo de las finanzas, que de cierta manera transversalmente se van a ver reflejados en el desempeño de la labor y en los procesos motivacionales, salud mental y bienestar.

Referente legal

Este libro de investigación, se soporta desde diferentes aspectos normativos que se relacionan específicamente con elementos asociados a la educación en el contexto internacional y en el territorio nacional.

Se retoma lo referente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible por la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2015), quienes sugieren al contexto mundial el camino para orientar acciones educativas hacia la promoción de la salud y el bienestar. De igual manera la investigación aborda elementos asociados a la diversidad e igualdad de género y la reducción de desigualdades. Lo anterior, se relaciona de manera directa con el propósito de estudio y el fenómeno investigado a través de las categorías de análisis que comprenden el libro de investigación.

Desde la perspectiva de educación de calidad, la formación integral de la comunidad estudiantil y bienestar de los docentes, resulta imperativo revisar el marco legal nacional. En primer lugar, se retoma la Constitución Política de Colombia de (1991), cuyo artículo 67 instituye la educación como un derecho fundamental de los colombianos y tiene la connotación de servicio público, que tiene como objetivos la función social, desde la formación en derechos humanos y el respeto de estos, formación en aspectos para alcanzar la paz y el mantenimiento de la democracia.

A su vez en la constitución política se enfatiza en el artículo 68 sobre el derecho a la educación desde el respeto a las diferencias culturales y sociales, determinando que la educación debe ser impartida por instituciones idóneas, con el fin de disminuir el analfabetismo y la atención y educación a personas con limitaciones físicas o mentales, de tal manera que se reconoce la autonomía de las instituciones educativas, lo que permite implementar programas como el de Desarrollo Humano Profesor, que genera acciones educativas con los profesores desde las necesidades institucionales y sociales.

En el contexto particular del presente texto, se retoma lo referente a la normatividad en educación superior, la cual se fundamenta en la Ley 30 (1992), la cual indica que la educación debe estar centrada en la formación integral del estudiante, lo cual debe darse a partir al desarrollo de la investigación y la extensión social.

En cuanto a lo que corresponde al docente, en el marco del libro de investigación se expone el Decreto 1278 (2002), por medio del cual se rige el Estatuto de Profesionalización Docente. Dicha normativa expone y resalta la necesidad significativa de promover estrategias para la formación permanente, la evaluación y el bienestar laboral de los profesores.

Esta normativa es consecuente con las políticas del Ministerio de Educación Nacional (MEN,2003) en torno al Bienestar Universitario, expone que desde allí se reconoce la necesidad de programas dirigidos al cuidado de la salud física y mental de los profesores, con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas y socioemocionales.

Dicha normativa es consecuente con el Programa Desarrollo Humano Profesor de la Universidad de Pamplona, puesto que en el marco de este se generan diversos espacios que buscan la actualización, capacitación y fortalecimiento de competencias del docente; competencias que trascienden

lo profesional, pedagógico, investigativo y de interacción y buscan fomentar elementos para el bienestar integral, desarrollo personal, relaciones interpersonales y familiares desde la visión integradora del rol del profesor.

Finalmente, este marco legal se fundamenta desde los estatutos y reglamentos internos de las instituciones de educación superior, que establecen políticas específicas de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano Profesorado.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

Este texto investigativo desarrolló un enfoque cualitativo-descriptivo. El cual se fundamenta en el entendimiento del fenómeno en todas sus dimensiones, internas, externas, pasadas y presentes, se orienta a aprender de experiencias y punto de vista de los individuos y valorar los procesos, con un diseño 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 (Vera, 2021).

La población corresponde a profesores, directivos y docentes facilitadores de la Universidad de Pamplona, la muestra es de carácter intencional y voluntaria contando de informantes clave a 7 profesores participantes, 3 directivos y 8 docentes facilitadores, quienes se elegirán de acuerdo a criterio de inclusión que corresponde a la participación en los encuentros del Programa de Desarrollo Humano Profesor.

Enfoque

Para la conceptualización del enfoque, se tiene en cuenta lo planteado por Sánchez et al., (2023)

El enfoque cualitativo se define como un proceso de indagación sistemática que busca comprender los fenómenos sociales desde la perspectiva de sus actores, utilizando la interpretación y la descripción densa para capturar la complejidad de los significados, contextos y experiencias humanas en el entorno natural (p.145)

En este sentido, el enfoque cualitativo permite a los investigadores conocer información relevante respecto a un determinado fenómeno de investigación, lo cual se realiza

a partir de la implementación de diversas técnicas para la recolección de información, que se emplean en los entornos naturales o contexto específico del proyecto investigativo. De tal manera que, posteriormente la información obtenida a través de las narrativas será decantada y analizada dando respuesta al problema y objetivos de la investigación.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, ya que este se enmarca transversalmente con el enfoque cualitativo, lo que permite comprender elementos significativos del problema de investigación a partir de las perspectivas de la población o informantes clave en el contexto en particular, permitiendo una visión objetiva y clara sobre el fenómeno que compete al presente estudio investigativo, el cual se sustenta desde la confiabilidad de la información recolectada. Según Guevara et al. (2020) la investigación descriptiva “tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes”. (p.1)

Diseño

La investigación se estructura desde un diseño transversal, puesto que la recolección de información se lleva a cabo en un período de tiempo específico, y de tal manera comprender lo concerniente al problema o fenómeno de investigación, desde la decantación de la información, diseño de unidades de análisis, codificación y análisis de categorías. (Cvetkovic et al., 2021). Se consideró pertinente abordar el libro desde el diseño transversal, ya que este permite conocer la relación de la labor docente, proyecto de vida del docente con las demás categorías desde una perspectiva instantánea, es decir desde

la perspectiva actual de los docentes facilitadores, docentes participantes y directivos.

Población

López y Fachelli, (2021), plantean que la población consiste en un grupo de casos que comparten ciertas especificaciones, y sobre los cuales se pretende generalizar los hallazgos. De tal modo que la población en el caso particular del presente libro investigativo se determina entre docentes de la Universidad de Pamplona que han participado en las actividades de actualización y capacitación en la vigencia 2024 (750), docentes facilitadores de las diferentes estrategias (20) y docentes directivos (60). Dicha población ha cumplido roles diferentes dentro de los procesos de actualización y capacitación por parte del Programa Desarrollo Humano Profesional, sin embargo, presentan características similares y homogéneas.

Muestra

Según Arias et al., (2022) La muestra constituye el subconjunto de unidades de análisis efectivamente seleccionadas para participar en el estudio de investigación, cuya elección debe realizarse bajo criterios de inclusión rigurosos que garanticen la pertinencia de la información recolectada. En los estudios de corte cualitativo, el tamaño de este grupo se determina por la calidad y profundidad de los datos, buscando alcanzar la saturación teórica más que una generalización probabilística. De lo anterior, se comprende que la población es el grupo social en el que se contextualiza el fenómeno de investigación en particular. Siendo así, la muestra de este libro de investigación fue conformada por docentes de la Universidad de Pamplona que han cumplido diversos roles en el Programa Desarrollo Humano Profesional, 8 docentes facilitadores, 7 docentes

participantes y 3 docentes directivos, dicha muestra se selecciona de convencional- voluntaria, con determinados criterios de inclusión y exclusión.

Muestra convencional- Voluntaria

Para los autores Hernández y Carpio (2019):

Lo convencional- voluntario, se caracteriza por buscar con mucha dedicación el conseguir muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir, cumplen con características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra. (p.5).

Los informantes que participaron en el proceso investigativo del libro, presentan características de interés para los investigadores, puesto que son docentes vinculados con la Universidad de Pamplona, que participan de manera frecuente en las diversas actividades de cualificación y actualización de los profesores y que al ser invitados a participar refieren la voluntariedad para apoyar el proceso desde el rol de informantes clave, y por ende comprender el fenómeno investigado a partir de las perspectivas y narrativas propias.

Tabla 1
Caracterización de los informantes

Caracterización	Codificación	Criterios de inclusión	Número
Docentes facilitadores	DF	Docentes que han participado como facilitadores en las estrategias del Programa Desarrollo Humano Profesoral	8

Docentes participantes	DP	Docentes que han participado en las diferentes estrategias del Programa Desarrollo Humano Profesoral	7
Directivos	D	Docentes con cargos directivos, que han participado en los espacios del Programa Desarrollo Humano Profesoral	3

Fuente: Elaboración propia (2025)

Técnicas para la recolección de datos

Entrevista semiestructurada

Se retoma a Troncoso y Amaya (2017), que las entrevistas semiestructuradas constituyen uno de los instrumentos más utilizados en la investigación cualitativa, siendo una herramienta eficaz para comprender emociones, pensamientos, experiencias y manifestaciones subjetivas dentro de un contexto social.

Es por esto que para el desarrollo metodológico y para la recolección de datos se emplea la entrevista semiestructurada a docentes participantes, docentes facilitadores y directivos docentes, quienes desde las experiencias particulares permiten comprender la dinámica interaccional entre el proyecto de vida y la labor docente desde la cotidianidad, teniendo en cuenta el autocuidado, el uso de tecnologías, la familia, la pareja, la ética, las finanzas, la diversidad y el cuidado del medio ambiente desde la contribución que hace el PDHP.

La entrevista usada para la recolección de información contó con un total de 18 ítems y se diseñó a partir de las categorías para el posterior análisis. De tal manera que, la subcategoría labor docente fue abordada mediante las preguntas: ¿Qué significa para usted la labor docente en el contexto de la Universidad de Pamplona?, ¿De qué manera las actividades

de desarrollo humano profesoral impactan su labor docente?
y ¿Qué aspectos considera satisfactorios de su labor como docente en la Universidad? ¿Cuáles aspectos considera desafiantes de su labor como docente en la Universidad?

La subcategoría Proyecto de vida mediante los ítems Mi proyecto de vida y mi labor docente se relaciona en la influencia del Programa de Desarrollo Humano Profesoral en mi proyecto de vida es: y Los retos que enfrento en mi proyecto de vida en cuanto a mi labor docente se enfocan en...

Lo concerniente a la subcategoría de Autocuidado estuvo conformada por los ítems ¿De qué maneras considera que el Programa de Desarrollo Humano Profesoral ha fomentado hábitos de autocuidado en su cotidianidad? y ¿Qué factores considera prioritarios para mantener su salud física, emocional-afectivo y mental en equilibrio con su labor como docente?

Lo relacionado a la subcategoría Uso de tecnologías se conformó por los ítems ¿Cómo integra el uso de tecnologías en su labor docente? y ¿De qué manera considera que los espacios de formación en TIC ofertados por el Programa de Desarrollo Humano profesoral aportan en su experiencia diaria?

La subcategoría Familia y pareja fue abordada con los ítems ¿Cómo impacta su labor docente en la relación con su familia y/o pareja? y ¿De qué manera el Programa de Desarrollo Humano Profesoral le ha brindado herramientas para fortalecer sus relaciones familiares y de pareja?

Por otro lado, los ítems correspondientes a la categoría Ética ¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesoral, la labor docente y la ética?, de la misma manera en la entrevista semi estructurada lo referente a manejo de finanzas se abordó con la pregunta ¿De qué

manera conectan en su labor docente los acompañamientos del desarrollo humano profesoral en su vida financiera?

A su vez, la subcategoría Diversidad se abordó de acuerdo al ítem ¿Qué papel cumple el Programa de Desarrollo Humano Profesoral en la labor docente y la diversidad? Finalmente, la subcategoría Cuidado del medio ambiente por intermedio de los ítems ¿Dentro de la labor docente como se involucra el cuidado del medio ambiente? y ¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesoral, la labor docente y el cuidado del medio ambiente?

La aplicación respectiva de la entrevista semiestructurada se realizó de manera individual, con una duración aproximada de 40 minutos por cada informante clave. Las percepciones en general tuvieron dos formas de abordarse, la pregunta en sí misma abierta y la fase incompleta para dejar que fluya la percepción abierta.

Validez y juicio de expertos

La validez corresponde al hecho de solicitar la revisión de los ítems de una técnica para la recolección de datos por un grupo de expertos, quienes determinan si existe algún vacío conceptual, revisar si se presenta alguna falencia semántica, gramatical, sesgos, aspectos irrelevantes y la coherencia de los ítems con el objeto de investigación y las características particulares a quien va dirigida (Maldonado y Santoyo, 2024).

Bajo esta lógica, la entrevista diseñada fue sometida a validación por juicio de expertos, donde 3 expertos revisaron de manera objetiva la construcción, semántica, gramática y coherencia de los diferentes ítems con los propósitos de la investigación y con las características particulares de los informantes clave. Los expertos validadores, cuentan con determinados perfiles profesionales, con conocimientos

y habilidades en investigación, publicación en revistas científicas de alto impacto, conocimiento y experiencia en docencia universitaria, lo que corresponde a la congruencia y convergencia del juicio de expertos.

Tabla 2
Categorías de análisis

Categorías de análisis	Subcategorías
Docente y Programa desarrollo humano profesoral	Labor docente
	Uso de tecnologías
	Ética
	Diversidad
	Cuidado del medio ambiente
Proyecto de vida Programa desarrollo humano profesoral	Proyecto de vida
	Autocuidado
	Familia y pareja
	Manejo de finanzas

Fuente: Elaboración propia (2025)

Consideraciones éticas

El libro de investigación metodológicamente se desarrolla a partir de los elementos particulares del enfoque cualitativo, es por esto que los aspectos éticos toman una relevancia significativa en los diferentes procesos desarrollados para la construcción del texto. Básicamente, las consideraciones éticas buscaron garantizar la integridad del proceso, desde la dignificación, la voluntariedad, la objetividad y el respeto por las diferentes personas que contribuyeron para el diseño del texto investigativo; a su vez se retomaron ejes éticos internacionales y nacionales, que enmarcan y regulan los procesos de investigación.

Consentimiento informado

La participación de los informantes clave, como se precisó anteriormente fue de carácter voluntario, dado que a cada docente participante se le informó de manera clara, precisa y transparente con relación a los objetivos y alcances del libro de investigación, recalcando en el procedimiento que se realizaría para la recolección de información a través de la entrevista semiestructurada. A su vez, se informó a los informantes clave, docentes facilitadores, docentes participantes y directivos los beneficios y los riesgos mínimos asociados al proceso. Siendo así, el consentimiento se formalizó mediante un documento escrito, en el que se enfatizó que los participantes tuvieran claridad que podían retirarse del estudio en cualquier momento, sin tener ningún tipo de repercusión.

Confidencialidad

De acuerdo al desarrollo del texto y lo concerniente a la ética en la investigación, se protege la identidad de los diferentes docentes participantes. Es por ello que en el proceso de análisis y decantación de la información se le es asignando ciertos códigos (DF1, DF2, DF3, DF4, DF, DF5, DF6, DF7, DF8, P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, D1, D2, D3) y así poder evitar la identificación directa. En el mismo sentido, los datos recolectados por intermedio de las entrevistas semiestructuradas son tratados con criterios estrictos de reserva, únicamente han sido empleados para fines académicos e investigativos.

Principio de no maleficencia

Al tener claridad que el libro de investigación aborda e indaga mediante la técnica para la recolección de información elementos relacionados con la vida personal, familiar, profesional y ética de los docentes que tiene una connotación

sensible, se toman las acciones correspondientes para evitar cualquier afección en aspectos psicológicos, sociales o laborales de cada participante. Se resalta que el proceso de recolección de información fue llevado a cabo desde el principio de respeto a las manifestaciones de las experiencias y narrativas de los participantes.

The background of the entire page is a light beige color with a faint, light gray grid pattern. Scattered across this grid are several small, red, spiky icons that resemble viruses or bacteria. Overlaid on this background are numerous small, stylized illustrations of people in various poses and activities. Some are holding books, some are using tools like a telescope or a microscope, some are holding papers, and one is wearing a graduation cap. The people are depicted in a simple, almost pixelated or cutout style, with various colors for their clothing. The overall composition suggests a theme of learning, research, or a diverse range of human activities.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de contenido se realizó mediante un análisis axial, el cual se ratificó a partir de transcripciones organizadas en forma de embudo que recogieron las diferentes preguntas trianguladas entre profesores participantes, docentes facilitadores y directivos. Este procedimiento permitió identificar similitudes y diferencias entre las distintas poblaciones, otorgando fiabilidad al proceso. Las matrices de doble entrada se estructuraron con una categorización por unidades de análisis, las cuales fueron validadas con mirada de tres expertos, con el propósito de alcanzar homogeneidad en los resultados.

Detalle Operativo y Ruta de Análisis

El proceso correspondiente al análisis de la información obtenida de los informantes clave mediante la entrevista semiestructurada, se llevó a cabo desde los aspectos concernientes al análisis de contenido cualitativo. Se sigue una ruta lógica que garantiza la trazabilidad desde la narrativa del informante clave, hasta la interpretación teórica. En este sentido se describen los componentes operativos de dicha ruta.

Esta investigación partió de una codificación deductiva. Esto significa que el sistema de categorías y subcategorías no surgió de la improvisación, sino que fue preestablecido a partir del marco teórico, problema de investigación y las respectivas categorías y subcategorías de análisis previamente diseñadas. Adicionalmente las Unidades de Análisis se determinaron de acuerdo a la selección de ciertos

segmentos de texto (verbatim) con significado propio que aportaron elementos valiosos de acuerdo a la pregunta, subcategoría, categoría de análisis y comprensión del fenómeno investigado.

En el mismo sentido para la codificación, cada unidad fue etiquetada utilizando los códigos predefinidos, es decir la información se clasificó en las respectivas unidades de análisis teniendo en cuenta las categorías y subcategorías de investigación. El Paso de Unidades a Categorías se realizó mediante una matriz de categorización (doble entrada). Las unidades de registro se agruparon en subcategorías específicas (ej. mediación pedagógica, bienestar docente) las cuales, a su vez, aportaron elementos valiosos a las categorías. Lo anterior permitió organizar el discurso de los participantes dentro de la estructura conceptual de la investigación, sin perder la riqueza de las narrativas de los informantes clave.

En cuanto a la saturación conceptual, es importante precisar que en el proceso de análisis de resultados no se aplicó el criterio de exclusión por repetición. Dado el carácter profundo y subjetivo de las vivencias docentes sobre el proyecto de vida y la mediación del PDHP, se determinó que todos los datos recolectados eran relevantes, lo que es consecuente con el enfoque cualitativo, puesto que permite reconocer la riqueza de las narrativas y experiencias particulares de cada informante clave. Cada testimonio aportó matices únicos a las categorías preestablecidas, por lo que se optó por un análisis exhaustivo asegurando que ninguna dimensión de la práctica docente contemplada en la investigación quedara invisibilizada.

Respecto al proceso de Codificación y Discrepancias, la codificación fue realizada por un equipo de investigadores, lo que permitió la consistencia interna del estudio, sin embargo, el proceso de gestión de desacuerdos surgidos se

llevó a cabo bajo la Codificación Independiente, en donde cada investigador realizó una primera asignación de códigos a las unidades de análisis de forma autónoma, partiendo de las categorías y subcategorías previamente establecidas y que corresponden al fenómeno investigado. Posteriormente se llevó a cabo el juicio de pares y consenso para la codificación inicial de cada investigador, se realizaron sesiones presenciales de triangulación en las que se revisaron de manera detallada la codificación realizada.

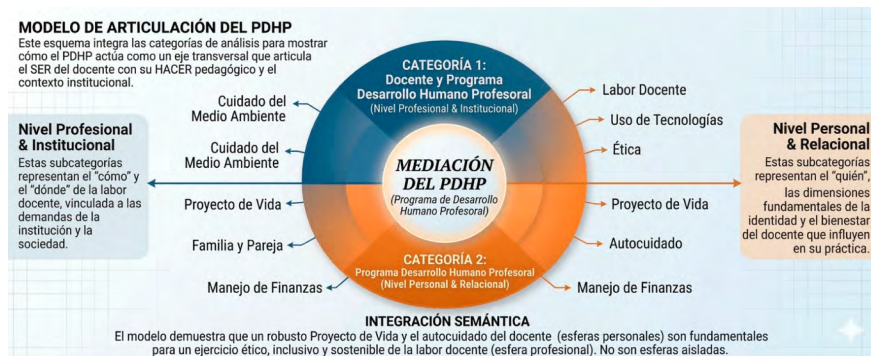
En los casos donde existieron discrepancias sobre la asignación de una unidad de análisis a una subcategoría específica, se procedió a la discusión técnica para lograr el consenso objetivo, asegurando que la interpretación y codificación fuera coherente tanto al testimonio del participante como a la fundamentación teórica del estudio. De tal manera que, para garantizar la conformabilidad y el rigor metodológico de la investigación, el proceso de análisis se rigió por un protocolo de auditoría interna. Este procedimiento permitió mantener un registro exhaustivo y transparente de cada decisión tomada sobre los datos, asegurando que las interpretaciones finales guardaran una relación directa y demostrable con los testimonios originales de los docentes.

A continuación, se presenta el análisis de resultados organizado por categorías, para la elaboración de este se tuvo en cuenta la codificación Docentes facilitadores (DF), Docentes participantes (DP) y Directivos (D).

En la Figura 1 se presenta el modelo de articulación del PDHP, el cual integra de manera sistémica el proyecto de vida, la labor docente y la mediación del programa como eje transversal. Este modelo evidencia la interrelación entre las dimensiones personal, relacional y profesional-institucional, mostrando cómo dichas esferas se articulan para favorecer un ejercicio docente ético, integral y contextualizado.

Figura 1

Modelo de articulación del Programa de Desarrollo Humano Profesional



Fuente: Elaboración propia, apoyado con el uso de IA Gemini (2025)

Categoría 1: Docente y Desarrollo Humano Profesional

Esta categoría comprende diez preguntas que fueron organizadas en una matriz de doble entrada. En dicha matriz, las preguntas se ubican en la parte superior, seguidas de las unidades de análisis, y bajo cada una de ellas se consignan los participantes correspondientes. Es importante señalar que algunos participantes aparecen clasificados en más de una unidad de análisis, lo que responde al respeto del enfoque fenomenológico, permitiendo mantener sus aportes en la forma en que fueron expresados.

A partir de la matriz de doble entrada se desarrolló un análisis axial, el cual permitió contrastar y triangular las respuestas de los diferentes informantes clave. Dada la amplitud y diversas de las respuestas, fue necesario considerar que varios participantes se ubicaran en más de una unidad de análisis. Por ejemplo, en la primera pregunta de la categoría uno ¿qué significa para usted la labor docente en este contexto universitario? los participantes DF4, DF8, P1, P4, P5, P6, P7, D2, Y D3 fueron clasificados en la unidad de análisis uno y también en la unidad de análisis dos.

Este hecho no implica que la categorización se haya realizado de manera simultánea, sino que refleja cómo una misma respuesta podía contener elementos que correspondían a perspectivas diferentes. En este sentido, una parte de la respuesta se asoció a la primera unidad de análisis y la otra parte a la segunda, ya que no podía clasificarse bajo un único criterio.

Tabla 3
Análisis Subcategoría Labor docente-A

Subcategoría: Labor docente		
Unidad de análisis	Construcción de conocimiento ético y en valores, crítico-reflexivo, facilitador, integrativo e innovador	Proyección social, desarrollo integral, vocacional, relaciones interpersonales y habilidades blandas
¿Qué significa para usted la labor docente en este contexto universitario?	DF1	DF4
	DF2	DF7
	DF3	DF8
	DF4	P1
	DF5	P4
	DF6	P5
	DF8	P6
	P1	P7
	P2	D2
	P3	D3
	P4	
	P5	
	P6	
	D1	
	D2	
	D3	

Fuente: Elaboración propia (2025)

La subcategoría labor docente está compuesta por cuatro preguntas. En este apartado se presentará el análisis de cada una de ellas, mediante tabla que integra la subcategoría, las unidades de análisis, las preguntas y los informantes clave. De igual manera, se incluyen respuestas literales seleccionadas y un análisis interpretativo propio de la subcategoría.

En la primera pregunta ¿qué significa para usted la labor docente en este contexto universitario? se obtuvieron dos

unidades de análisis, en primera instancia **construcción de conocimiento ético y en valores, crítico- reflexivo, facilitador, integrativo e innovador** compuesta por los participantes DF1, DF2, DF3, DF4, DF5, DF6, DF8, P1, P2, P3, P4, P5, P6, D1, D2, D3.

Dicha percepción se ilustra en las siguientes respuestas DF1 *“Capacidad de acompañar a estudiantes y colegas en la apropiación, divulgación y generación de conocimiento pertinente; apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas de programas académicos y de la institución; y aportar al fortalecimiento de la calidad de la educación superior”* DF4 *“Práctica pedagógica integral que aborda las funciones pedagógicas, investigativas, extensión y proyección social. La labor docente debe ejercerse de manera ética, responsable y con alto grado de pensamiento crítico”* DF6 *“Es el ejercicio deliberativo que se desarrolla en el contexto universitario, lo cual implica, un acto consciente de esta acción pedagógica-reflexiva, rigurosa con el saber disciplinar, mediada por procesos didácticos para la enseñanza-aprendizaje, con estándares éticos y el reconocimiento de la persona”*.

Lo anterior sugiere que la labor docente en el contexto universitario está arraigada a la formación integral, asumiendo el rol de orientador y facilitador del crecimiento personal y social de sus estudiantes, promoviendo competencias académicas, emocionales y ciudadanas.

En este marco, el rol del profesor se expresa en funciones que abarcan la planeación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos, académicos, administrativos, de investigación y de proyección social.

En segunda instancia la unidad de análisis **Proyección social, desarrollo integral, vocacional, relaciones interpersonales y habilidades blandas** se encuentra conformada por los participantes DF4, DF8, P1, P4, P5, P6, P7, D2 y D3; a continuación, se comparten algunos ejemplos:

P1” Es la oportunidad de compartir los conocimientos adquiridos a través de la experiencia y formación a los futuros profesionales, además de formar individuos con valores y amor por la profesión” P5 “Para mí, la labor docente en nuestra Universidad de Pamplona, significa tener el gusto y la fortuna de ejercer una profesión apasionante y desafiante que implica no solo transmitir conocimientos, sino también apoyar, inspirar y guiar a los estudiantes en su crecimiento integral no solo en un ámbito intelectual sino también personal” y P6” El docente debe ser un facilitador del conocimiento y en el modelo de la universidad también quien permite llegar a la construcción del conocimiento. Adicionalmente, es una labor que debe desarrollarse en el marco de la integridad humana, ser sobre todo pensado en la formación de profesionales que puedan aportar a la sociedad y debe ir más allá del conocimiento técnico, pensando en estrategias para fortalecer habilidades blandas y compromiso ético”.

De ello se infiere que la labor docente se articula al proyecto de vida, en la medida en que responde a un sentido, propósito y vocación de servicio, pasión por enseñar y compromiso ético, aspectos que otorgan sentido al trabajo cotidiano y orientan el quehacer educativo a la proyección social y desarrollo del estudiante en la dimensión académica, personal, ética y emocional.

Por consiguiente, en el contexto universitario, la labor docente asume el rol de orientador, facilitador y mediador que acompaña al desarrollo profesional y personal de los estudiantes, y abarca diversas funciones entre ellas la pedagógica, didáctica, investigativa, de actualización, ética y administrativa que en conjunto propenden por una formación integral.

Asimismo, la labor docente trae consigo desafíos, entre ellos se destaca la innovación pedagógica, la actualización permanente y la adaptación a los cambios sociales, científicos y tecnológicos. Estos retos demandan que el

profesor promueva en sus estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo, así como la autonomía y toma de conciencia para lograr un aprendizaje significativo y sostenible a lo largo de la vida.

De manera complementaria, para ejercer la labor docente se precisa disponer de habilidades blandas en su quehacer pedagógico, tales como el manejo de conflictos, resiliencia, comunicación asertiva y gestión emocional. Estas habilidades permiten al profesor convertirse en un modelo de competencias socioemocionales para sus estudiantes, favoreciendo un aprendizaje inclusivo, participativo y con mayor sentido humano.

Tabla 4
Análisis Subcategoría labor docente-B

Subcategoría: labor docente		
Unidad de análisis	Cualificación profesional actualizada, desarrollo de competencias pedagógicas y disciplinares, el manejo de la diversidad y el enfoque inclusivo	Desarrollo personal y socioemocional, desarrollo de la conciencia y el bienestar integral
¿De qué manera las actividades de Desarrollo Humano Profesor al impactan en su labor docente?	DF1	DF2
	DF2	DF5
	DF3	DF6
	DF4	DF8
	DF5	P1
	DF6	P4
	DF7	P7
	DF8	D1
	P1	D3
	P2	
	P3	
	P4	
	P5	
	P6	
	P7	
	D1	
	D2	
	D3	

Fuente: Elaboración propia (2025)

En cuanto a la pregunta ¿De qué manera las actividades de Desarrollo Humano Profesional impactan en su labor docente? se identifican dos unidades de análisis, la primera relacionada a la **cualificación profesional actualizada, desarrollo de competencias pedagógicas y disciplinares, el manejo de la diversidad y el enfoque inclusivo** compuesta por los participantes DF1, DF2, DF3, DF4, DF5, DF6, DF7, DF8, P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, D1, D2 y D3.

Como ejemplo se retoman las siguientes respuestas DF4 “*De manera personal las actividades de desarrollo humano profesional contribuyen positivamente al brindar la posibilidad de incorporar a nuestras vidas un conjunto de conocimientos y competencias, los cuales contribuyen a la formación integral humana*” P3 “*El programa de desarrollo humano profesional mediante sus diferentes actividades nos permite tener un amplio panorama de temas y conocimiento en diferentes áreas académicas, investigativas, permitiendo una capacitación permanente y actualización de temas que nos ayudan en nuestra labor diaria*” D1 “*Impactarán de manera positiva, facilitando a los docentes conocimiento de relevancia para desarrollar la labor docente, en el contexto de la disciplina, a partir de cursos de temáticas de interés, en el contexto de la enseñanza facilitando estrategias y herramientas que pueden ser utilizadas en el aula de clase y en el contexto humano, poniendo a disposición el acompañamiento desde el programa y capacitando en cómo abordar diversas situaciones en el ámbito laboral – personal*”.

A partir de las respuestas que conforman la unidad de análisis, se interpreta que el PDHP genera un impacto positivo en la labor docente al implementar estrategias de formación, cualificación y actualización que fortalecen el quehacer profesional y las competencias pedagógicas. Asimismo, el programa contribuye a reconocer las fortalezas internas de la institución, facilita el intercambio de experiencias entre colegas y promueve la conformación de redes colaborativas. Todo ello se traduce en una práctica docente más consciente,

pertinente y orientada al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Por otra parte, la unidad de análisis dos correspondiente a el **Desarrollo personal y socioemocional, desarrollo de la conciencia y el bienestar integral** se encuentra integrada por los siguientes participantes DF2, DF5, DF6, DF8, P1, P4, P7, D1 y D3. De acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, se destacan aportes como:

DF8 *“Impactan desde el reconocimiento de los saberes habilidades y competencias que tienen los docentes para poder llegar a ser facilitadores para el desarrollo de otros compañeros docentes, así mismo impactan la labor docente porque hay una amplia gama de cursos enfocados al desarrollo de habilidades pedagógicas, personales, laborales, económicas, de salud, recreación, artes etc. que motivan al docente, lo capacita y le generan espacios de integración y socialización que mejoran su calidad de vida”*.

P4 *“Las actividades de desarrollo humano profesoral impactan considerablemente mi labor docente, ya que fortalecen no solo mis competencias pedagógicas y disciplinares, sino también mi capacidad para comprender y responder a las necesidades emocionales, sociales y éticas de los estudiantes. Estas actividades me permiten reflexionar sobre mi rol como formador, mejorar la comunicación interpersonal, fomentar la empatía y fortalecer el trabajo colaborativo. Además, me inspiran a enseñar con mayor sentido de compromiso y sensibilidad hacia la diversidad y el contexto de cada estudiante, lo cual se traduce en una docencia más humana, inclusiva y significativa”* D3 *“Las actividades de desarrollo humano profesoral tienen un impacto significativo en la labor como docente, ya que fortalecen tanto las competencias académicas como las habilidades socioemocionales de nosotros los docentes universitarios”*.

En este sentido se infiere que las actividades del PDHP impactan positivamente en el bienestar integral del docente, mediante el acompañamiento y la capacitación

para el fortalecimiento de competencias pedagógicas, socioemocionales, personales, laborales, económicas, de salud, recreación y artes entre otras, generando espacios de integración y socialización que contribuyen a mejorar la calidad de vida del profesor.

Asimismo, el PDHP propicia espacios de interacción interpersonal, intercambio de experiencias entre colegas y trabajo colaborativo interdisciplinario que fortalecen la calidad y pertinencia de la docencia, alineándola con las demandas del contexto universitario. Todo ello se realiza con un enfoque inclusivo y de reconocimiento a la diversidad, lo cual contribuye al bienestar y a la salud física y psicológica del profesorado.

Tabla 5
Análisis Subcategoría labor docente-C

Subcategoría: labor docente			
Unidad de análisis	El desarrollo e innovación académica, pedagógica, didáctica e investigativa y la movilidad social	El impacto y responsabilidad social, la proyección comunitaria ética, y la transformación de los estudiantes	El crecimiento personal y profesional, pasión, motivación, autonomía, bienestar, interacción y relaciones interpersonales
¿Qué aspectos considera satisfactorios de su labor como docente en la Universidad?	DF1	DF1	DF1
	DF4	DF2	DF2
	DF6	DF3	DF5
	DF7	DF4	DF6
	DF8	DF5	DF8
	P1	DF8	P2
	P3	P1	P3
	P4	P4	P4
	P6	P5	P5
	P7	P7	P6
	D1		D2
			D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

Seguidamente se presenta la pregunta ¿Qué aspectos considera satisfactorios de su labor como docente en la Universidad? Estableciendo la respuesta en tres unidades de análisis, la primera denominada **el desarrollo e innovación académica, pedagógica, didáctica e investigativa y la movilidad social** que se encuentra conformada por los participantes DF1, DF4, DF6, DF7, DF8, P1, P3, P4, P6, P7 y D1 en este sentido se retoman como ejemplos los participantes:

DF1 *“La posibilidad de compartir experiencias formativas, investigativas y la interacción social; el impacto en la sociedad por medio de los egresados, la investigación aplicada y el relacionamiento con el sector externo; el reconocimiento de los resultados obtenidos”* P1 *“El aporte positivo a la sociedad mediante la entrega de profesionales íntegros y con el impacto de los proyectos de investigación y extensión social”* P3 *“Es satisfactorio poder actualizarme permanentemente en áreas de mi profesión y en actualización pedagógica, también el poder desarrollar trabajos de investigación que fortalecen mi vida profesional”*.

Desde esta perspectiva, puede entenderse que los aspectos que los docentes consideran satisfactorios de su labor están relacionados con el fortalecimiento de la vida profesional y académica. Entre ellos se destacan la actualización pedagógica, la formación de profesionales en el área de desempeño, la participación en programas de posgrado y el desarrollo curricular.

Asimismo, valoran la posibilidad de compartir experiencias formativas, consolidar competencias investigativas y aplicar teorías en la práctica docente. En el ámbito de la proyección social, resaltan el diseño de proyectos con la comunidad, el impacto que logran a través de sus egresados y la movilidad social de los graduados al acceder al mercado laboral. Finalmente, se reconocen como satisfactorios elementos como el relacionamiento con el sector externo,

el reconocimiento institucional y social de los resultados obtenidos, la producción científica y el uso de materiales docentes actualizados.

Por otra parte, la unidad de análisis dos hace alusión a **el impacto y responsabilidad social, la proyección comunitaria ética, y la transformación de los estudiantes** integrada por las respuestas de los participantes DF1, DF2, DF3, DF4, DF5, DF8, P1, P4, P5 y P7 por lo que se retoman los siguientes ejemplos:

DF4 “Darme la posibilidad de contribuir a la formación de personas con un enfoque ético, responsable socialmente e integral para solucionar diversos problemas de la sociedad. Permitirme desarrollar competencias de investigación y corroborar teorías en el componente práctico del ejercicio de la labor docente” DF5 “Lo más significativo es ser testigo del proceso de transformación de los estudiantes: ver cómo llegan con dudas, inquietudes o ideas iniciales, y cómo, a lo largo del tiempo, van construyendo una voz propia, un lenguaje visual auténtico y una postura crítica frente al mundo. Acompañar ese crecimiento creativo, técnico y reflexivo es una experiencia enriquecedora tanto a nivel profesional como personal”.

P4 “Uno de los aspectos más satisfactorios de mi labor como docente en la Universidad de Pamplona es ser testigo del crecimiento académico, investigativo y personal de mis estudiantes. Ver cómo desarrollan pensamiento crítico, habilidades técnicas y compromiso con su entorno; confirmando que mi trabajo tiene un impacto real. También valoro la posibilidad de contribuir a la formación de ciudadanos éticos y responsables, así como la oportunidad de aprender continuamente a través del intercambio con colegas y estudiantes. Además, participar en proyectos de investigación, extensión y desarrollo curricular enriquece mi experiencia docente y me permite mantenerme actualizada y motivada” P7 “Darme la posibilidad de contribuir a la formación de personas con un enfoque ético, responsable

socialmente e integral para solucionar diversos problemas de la sociedad. Permitirme desarrollar competencias de investigación y corroborar teorías en el componente práctico del ejercicio de la labor docente”.

A partir de la información anterior se infiere que, entre los aspectos más satisfactorios de la labor docente, destacan el impacto, la responsabilidad social y la transformación que logran en sus estudiantes. Dicho proceso se concreta mediante la contribución en su formación académica, investigativa y personal, con un enfoque ético, socialmente responsable e integral.

Impacto que se materializa, en ver la transformación de los estudiantes que proyectan seguridad, autonomía, capacidad de expresión propia, pensamiento crítico y reflexivo, potencian su creatividad, fortalecen sus habilidades técnicas, asumiendo un mayor compromiso con su entorno. Estos avances reflejan el crecimiento individual y el aporte significativo que realizan los docentes en el desarrollo social y profesional.

Asimismo, se establece la unidad de análisis número tres correspondiente al **crecimiento personal y profesional, pasión, motivación, autonomía, bienestar, interacción y relaciones interpersonales** representada por los participantes DF1, DF2, DF5, DF6, DF8, P2, P3, P4, P5, P6, D2 y D3 para esta unidad se retoma los siguientes ejemplos de respuestas:

DF6 *“El reto permanente de desarrollar cursos de punta con los estudiantes, es decir, con producción científica global sobre los temas tratados, así como el uso de mis propios productos de investigación, con lo cual, le doy un talante de actualidad a las discusiones, el acceso abierto al conocimiento y el reconocimiento de mi ejercicio docente por parte de quienes interactúan semestre a semestre conmigo”* DF8 *“La formación de nuevos profesionales en el área en la que me desempeño, la posibilidad de participación*

en la formación en estudios de posgrado, la posibilidad de generar proyectos de investigación y de interacción para transformación de conocimientos e impacto en la sociedad, y poder tener una remuneración económica por trabajar en lo que me gusta” P5 “...teniendo la oportunidad de hacer lo que me gusta, esto es, el compartir conocimientos y experiencias, no solo pensando en algo estrictamente académico, sino teniendo presente que también fui ese estudiante y que tuve la fortuna de tener profesores que se preocuparon y esforzaron en formarme de la mejor manera, no solo como profesional sino como persona”.

Dichas expresiones evidencian que los docentes consideran satisfactorio el crecimiento personal y profesional que se articula con ejercer su labor educativa. Este quehacer se desarrolla en un ambiente de aprendizaje dinámico y estimulante, que demanda actualización, adaptación y proactividad.

De igual forma, encuentran motivación en el reconocimiento de su labor, la estabilidad laboral y la remuneración económica. Además, de la interacción con estudiantes y colegas, que propician el intercambio de experiencias y la construcción de comunidades académicas colaborativas.

En resumen y complemento, los docentes también consideran gratificante el aporte a la formación integral de los estudiantes, el desarrollo intelectual, la actualización permanente, la producción y difusión de conocimiento, la aplicación de estrategias y metodologías innovadoras para el aprendizaje, disfrutan de las relaciones significativas, de las oportunidades que se establecen de movilidad social y finalmente resaltan la autonomía, el bienestar, la estabilidad y calidad de vida que se derivan de su ejercicio docente.

Tabla 6
Análisis Subcategoría labor docente-E

Subcategoría: labor docente		
Unidad de análisis	Retos en la relación docente-estudiante, desarrollo de competencias y pensamiento crítico, diversidad y atención a diferencias individuales, condiciones del entorno y pertinencia curricular, factores que afectan la permanencia estudiantil	Actualización e innovación pedagógica y disciplinar, desafíos tecnológicos y uso ético de la tecnología, gestión académica y sobrecarga laboral
¿Cuáles aspectos considera desafiantes de su labor como docente en la Universidad?	DF1	DF1
	DF2	DF3
	DF4	DF6
	DF5	DF8
	DF6	P1
	DF7	P2
	P4	P3
	P5	P4
	P6	P5
	P7	D1
	D2	D2
	D3	D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

En cuanto al ítem, ¿Cuáles aspectos considera desafiantes de su labor como docente en la Universidad? Se presentan dos unidades de análisis, en primera medida los retos en la relación docente- estudiante, desarrollo de competencias y pensamiento crítico, diversidad y atención a diferencias individuales, condiciones del entorno y pertinencia curricular, factores que afectan la permanencia estudiantil constituida por los participantes DF1, DF2, DF4, DF5, DF6, DF7, P4, P5, P6, P7, D2 y D3 para la cual se retoma los siguientes ejemplos:

DF5 “El principal desafío es responder a la diversidad de intereses y niveles de formación con los que los estudiantes llegan al aula. Cada estudiante tiene un proceso único, y lograr diseñar estrategias pedagógicas que atiendan esa diversidad sin descuidar la profundidad y el rigor académico es una tarea compleja”.

P5 *“Dentro de la diversidad de personas que he tenido el gusto de orientar, siempre es un desafío el descubrir cuál es la mejor forma de acompañarlos en su proceso como estudiantes, no solo al enseñar sino también al evaluar conocimientos, pensando en que podemos encontrarnos diferentes inteligencias y habilidades; más en nuestro contexto universitario reconociendo que tenemos una gran variedad de lugares de procedencia de nuestros muchachos, con diferentes formas de aprendizaje y más aún con diferentes expectativas y necesidades. Todas estas variables que ayudan a determinar el otro gran desafío, el seguir preparándonos y actualizándonos en estos contextos y en estos temas de desarrollo humano, dado que si no lo hacemos podríamos ni siquiera ver la diversidad de personas y de formas de enseñanza y de aprendizaje, que en nuestra realidad ya son muy necesarias, para ser y formar personas integrales”* P6 *“La desconexión de muchos estudiantes, la pérdida de empatía como un fenómeno social generalizado, la disminución de herramientas de lectura y métodos matemáticos a pesar de mayor facilidad para el uso de herramientas tecnológicas”*.

Estos hallazgos ponen de manifiesto que la labor docente en el contexto universitario enfrenta diversos desafíos. En primer lugar, se encuentra la interacción intercultural, la cual demanda procesos de adaptación en la relación con estudiantes y docentes. Asimismo, se resalta la necesidad de contribuir al desarrollo de competencias y del pensamiento crítico en los estudiantes, atendiendo a la diversidad y las diferencias individuales en intereses, niveles de formación y estilos de aprendizaje. Esto exige el diseño de estrategias pedagógicas y evaluativas adaptadas sin descuidar la profundidad y el rigor académico.

Otro desafío está relacionado al diseño curricular, que requiere programas académicos orientados a la responsabilidad social en cada disciplina, además de la incorporación de diversos paradigmas de investigación.

A esto se suman las limitaciones en recursos tecnológicos, equipos e infraestructura.

A su vez, se identificaron factores asociados a la permanencia estudiantil, tales como las diversas realidades de los estudiantes, las particularidades de las generaciones actuales, la desconexión con los procesos educativos, la pérdida de empatía, la falta de compromiso, la inseguridad en la elección de la carrera, el bajo interés académico, y la preferencia por formaciones más cortas. Lo que conlleva a implementar estrategias de acompañamiento y estímulo constante para reducir los riesgos de deserción.

En la segunda unidad de análisis del presente ítem se encuentra la actualización e innovación pedagógica y disciplinar, desafíos tecnológicos y uso ético de la tecnología, gestión académica y sobrecarga laboral compuesta por las respuestas de los participantes DF1, DF3, DF6, DF8, P1, P2, P3, P4, P5, D1, D2 y D3 de estas respuestas se retoman como ejemplos:

DF1 *“La complejidad de las transformaciones y necesidades del entorno; los cambios y retos que genera el desarrollo tecnológico; la transversalidad y convergencia del conocimiento”* DF8 *“La constante actualización a nivel pedagógico y disciplina, así como el uso de nuevas herramientas tecnológicas para la formación y por último las dificultades en espacios de formación actualizados con tecnologías que estén a la vanguardia de acuerdo a los avances de la globalización y en algunas oportunidades la falta de tiempo para desarrollar y ejecutar los planes de trabajo docente”.*

P4 *“Entre los aspectos más desafiantes de mi labor como docente en la Universidad de Pamplona se encuentran: la necesidad de adaptarse a cambios en los contextos educativos, tecnológicos y sociales, así como responder a las diversas realidades y estilos de aprendizaje del estudiantado. Otro reto importante es mantener el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académica, sin perder la calidad en ninguna*

de ellas. De igual manera, considero un desafío promover una enseñanza significativa en medio de limitaciones, tecnologías, equipos, entre otros. No obstante, estos desafíos representan oportunidades para innovar, crecer profesionalmente y fortalecer el compromiso con una educación transformadora”.

De acuerdo a las narrativas, se infiere que los desafíos de la labor docente se enfocan en varios aspectos, en el contexto tecnológico se percibe una alta exigencia relacionada con el desarrollo de competencias digitales para el uso de las tecnologías emergentes y la regulación ética y evaluativa, a nivel académico se percibe la demanda de una actualización permanente en el saber pedagógico y disciplinar, además de gestionar las diferencias individuales de los estudiantes, los estilos de aprendizaje y las realidades socioculturales garantizando la inclusión, también se espera una mejora continua en los procesos de investigación e innovación, asimismo en cuanto a la gestión académica refieren tener sobrecarga laboral, que dificulta el equilibrio del ámbito laboral con el personal, lo que repercute en el desgaste emocional y disminuye la energía.

Tabla 7
Análisis Subcategoría Uso de tecnologías -A

Subcategoría: Uso de tecnologías			
Unidad de análisis	Estrategias docentes como la Innovación y el desarrollo tecnológico	Aplicación de las herramientas tecnológicas en los procesos académicos	Impacto e implementación de las herramientas TIC
¿Cómo integra el uso de tecnologías en su labor docente?	DF1	DF1	DF6
	DF4	DF2	DF7
	DF5	DF3	P3
	DF6	DF4	P4
	P2	DF5	P5
	P5	DF6	P6
	P6	DF7	P7
		P1	D1
		P2	
		P4	
		P7	
		D1	
		D2	
		D3	

Fuente: Elaboración propia (2025)

Para la comprensión y análisis de la información obtenida a través de las entrevistas aplicadas a los informantes clave con relación a la categoría de análisis Uso de tecnologías, las respuestas correspondientes a la pregunta, fueron segregadas en unidades de análisis.

La primera de ellas denominada “estrategias docentes como la innovación y el desarrollo tecnológico” muestra cierta concordancia entre los docentes facilitadores, profesores que han participado en dichos encuentros formativos para la actualización y capacitación, siendo los participantes DF1,DF4,DF5,DF6,P2,P5,P6 quienes aportaron información para el diseño de la unidad de análisis tan como lo expresan DF1”*Me instruyo en la apropiación de herramientas digitales, creo recursos educativos propios*” DF4 “*De forma permanente y continua trato de emplear estrategias de autoaprendizaje en el conocimiento*” , P5” *Dada la evolución continua de tecnología siempre intento estar lo más actualizado posible, incorporo este conocimiento en el desarrollo en mis clases, mostrándoles a los estudiantes el cómo las nuevas aplicaciones y las Inteligencias Artificiales potencian el aprendizaje siendo de gran ayuda en su formación*”,P6 “*Todo el tiempo, en la planeación, el acceso a la información, la presentación de resultados y la conexión con los estudiantes y pares*” .Con el proceso de recolección de datos, en esta unidad de análisis se logra conocer que los profesores como estrategias generan diversos procesos en cuanto al uso de las TIC, es decir que participan en espacios de instrucción y formación, lo que les permite el aprendizaje continuo de dichas herramientas tecnológicas.

La unidad de análisis dos, denominada: **Aplicación de las herramientas tecnológicas en los procesos académicos.** En esta unidad de análisis se presenta cierta relación entre las narrativas de los docentes facilitadores de las diversas estrategias, docentes participantes y los directivos que hicieron parte de la investigación DF1, DF2, DF3, DF4, DF5, DF6, DF7, P1, P2, P4, P7, D1, D2.D3. De tal manera se retoma

ciertos fragmentos de las narrativas DF2” *Para facilitar la relación con estudiantes y colegas, así como optimizar procesos”* P1 *“Tanto con el trabajo administrativo como en el aula siempre me apoyo de las herramientas TIC, una de ellas es la gamificación”* D2 *“Está se usan en el desarrollo de clase, en la preparación de las mismas”*. Lo anterior, connota que los profesores integran diversas herramientas tecnológicas su labor docente. De tal manera que el empleo de las TIC favorece la enseñanza, puesto que los recursos digitales y educativos logran integrarlos en el desarrollo de los contenidos programáticos y planes curriculares de las diferentes asignaturas.

En el mismo sentido la Unidad de Análisis tres denominado **Impacto e implementación de las herramientas TIC**, en la que tanto docentes facilitadores, participantes y directivos presentan cierta relación, DF6,DF7,P3,P4,P5,P6,P7,D1, siendo así se retoma a DF7 *“Mediante el desarrollo de clases y talleres de consultas o trabajos; también en evaluaciones”* P3 *“Las TIC nos permiten impactar de una manera diferente en los estudiantes, con herramientas que ayudan en la enseñanza aprendizaje”* D1 *“En gran medida , tanto en la disciplina al ser del área de la ingeniería y a partir de los medios educativos , clases grabadas, entre otros”*.

La unidad de análisis permite concebir que el uso de las herramientas tecnológicas, aplicativos y recursos educativos soportados en las TIC, permiten a los docentes generar procesos de gamificación en el aula de clase, innovar, fortalecer las prácticas pedagógicas, por consiguiente, fortalecer los procesos de enseñanza- aprendizaje. De acuerdo a lo anterior, se precisa que los espacios de formación en los que participan los docentes son promovidos por las necesidades educativas de los estudiantes y por aspectos de autoaprendizaje. Es por ello que, la formación de los docentes con relación al uso de las TIC debe darse de manera constante y permanente, puesto que fortalece la academia desde la investigación, desarrollo de las clases, la

gamificación, el trabajo colaborativo y el afianzamiento de las redes sociales académicas, lo que es convergente con el impacto en la enseñanza y aprendizaje, permitiendo adoptar las tendencias educativas actuales.

Tabla 8
Análisis Subcategoría Uso de tecnologías-B

Subcategoría: Uso de tecnologías		
Unidad de análisis	Labor docente desde el abordaje de los retos académicos e investigativos	Unidad de análisis dos: implementación de las herramientas TIC desde la creatividad e innovación
¿De qué manera considera que los espacios de formación en TIC ofertados por el Programa de Desarrollo Humano profesoral aportan en su experiencia diaria?	DF	DF1
	DF4	DF4
	DF5	DF5
	DF6	DF6
	DF7	DF7
	P2	DF8
	P3	P1
	P4	P4
	P5	P5
	P7	D2
	D1	D3
	D3	

Fuente: Elaboración propia (2025)

Dentro de la comprensión de la información suministrada por los participantes con relación al ítem se generaron tres importantes unidades de análisis que permiten interpretar y examinar los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas.

En lo correspondiente a la Unidad de análisis uno “**labor docente desde el abordaje de los retos académicos e investigativos**” se tuvo en cuenta el discurso emitido por DF1,DF4,DF5,DF6,DF7,P2,P3,P4,P5P7,D1,D3; es por ello que se retoman alguna de las narrativas DF4 “*Contribuyen a utilizar las tecnologías emergentes en los diferentes contextos de la vida de una manera ética, responsable y eficiente*” P4 “*Los espacios de formación en TIC ofertados por el Programa de Desarrollo Humano Profesoral aportan a mi experiencia diaria, ya que*

me permiten actualizarme en el uso de herramientas digitales que optimizan mi práctica docente.” D3” Es importante porque contribuyen a la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje, la innovación pedagógica, facilitan la labor docente”.

A partir de lo anterior, se establece que los espacios de formación ofertados por el Programa Desarrollo Humano Profesorado permiten que los docentes se capaciten constantemente en temáticas que son tendencias actuales en la era digital, es decir que los espacios de formación aportan en la cualificación en el uso de las herramientas tecnológicas, lo que favorece y apoya los elementos correspondientes al rol docente, como la investigación, la interacción y la enseñanza. En esta unidad de análisis se evidencia la relación en los discursos de los docentes facilitadores de las estrategias formativas, docentes participantes y directivos.

Bajo esta lógica, la unidad de análisis dos **Implementación de las herramientas TIC desde la creatividad y la innovación**. La información de esta unidad es convergente entre los directivos, docentes participantes y docentes facilitadores DF1, DF4, DF5, DF6, DF7, DF8, P1, P4, P5, D2, D3, siendo esto algunos de los discursos de los participantes DF7 “Permiten conocer nuevas herramientas acorde a las necesidades docentes de hoy” P5 “Estos espacios han sido fundamentales, dado que en mi experiencia me han mostrado diferentes formas de potenciar el uso de herramientas para diferentes procesos académicos y formativos, encontrando más herramientas de enseñanza y aprendizaje; además de descubrir diferentes formas de evaluar de forma continua y divertida” D3 “Es importante porque contribuyen a la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje, la innovación pedagógica, facilitan la labor docente”.

Lo anterior permite precisar que el uso de las herramientas tecnológicas en la educación superior debe hacerse de manera ética, responsable y eficiente, puesto que facilita

los procesos pedagógicos, la enseñanza y aprendizaje. A su vez la información obtenida representa que el uso de las TIC promueve en la labor docente la creatividad, la innovación, la interacción con los estudiantes y el afianzamiento de los conocimientos. Concluyendo que los espacios ofertados por el Programa Desarrollo Humano Profesor, son consecuentes con las necesidades de actualización de los profesores, aportando de manera representativa en los aspectos asociados a la labor docente. Lo cual indica la necesidad de continuar con dichas estrategias formativas en el uso de las TIC.

Tabla 9
Análisis Subcategoría Ética

Categoría: Ética		
Unidad de análisis	Integralidad del docente desde la labor académica	Impacto de las capacitaciones en la labor docente
¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesor, la labor docente y la ética?	DF3	DF1
	DF4	DF5
	DF5	DF8
	DF6	P1
	DF7	P4
	P2	P5
	P3	P6
	P4	P7
	P5	D1
	D2	D2
	D3	D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

La información obtenida a través de la entrevista semiestructurada con relación a la categoría ética se fragmentó en diferentes unidades de análisis, como resultado del proceso de decantación de la información. Bajo esta lógica, la unidad de análisis uno denominada **Integralidad del docente desde la labor académica** en la que convergen las perspectivas de docentes facilitadores, docentes participantes y directivos DF3, DF4, DF5, DF6, DF7, P2, P3, P4, P5, D2, D3.

Quienes refieren que DF3 “La relación es muy grande ya que las conferencias no ayudan a dar la importancia de la ética profesional” DF4 “En forma focalizada, la relación se podría sustentar en que contribuyen al desarrollo humano integral en diferentes contextos de la vida” DF6 “La reflexión permanente sobre las deliberaciones a las que nos sometemos permanentemente como personas, pues, los dilemas morales están al orden del día desde el manejo ético de lo justo con el trato de los estudiantes, la relación de pares con los colegas, los roles en el ejercicio investigativo, el manejo de los dineros públicos y el alcance de las decisiones y actuaciones como funcionario público” P2 “fortalece las capacidades personales, profesionales y humanas de los docentes. No solamente busca mejorar habilidades académicas, sino también promover el bienestar integral de nosotros”.

Otras narrativas consecuentes con la unidad de análisis determinan, P4 “La relación entre el Programa de Desarrollo Humano Profesorado, la labor docente y la ética radica en que dicho programa promueve valores que son esenciales tanto para el ejercicio profesional como para el desarrollo personal del docente. A través de actividades formativas, se fomentan principios éticos como la responsabilidad, la justicia, la equidad y el respeto, los cuales son clave para crear un ambiente educativo inclusivo, participativo y consciente de las necesidades de todos los estudiantes”, D3 “Existe una relación positiva ya que se propician espacios de formación, bienestar y crecimiento brindando herramientas importantes que facilitan las habilidades para un mejor desempeño. Cuando un docente se forma integralmente no solo forma y propicia en conocimientos propios de su disciplina, sino que también forma en valores y actúa de forma ética en la relación docente- estudiante”.

A partir de lo anterior, se determina que existe una relación significativa entre las acciones y estrategias de formación y actualización implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesorado con la labor docente y la ética, puesto que en los espacios ofertados por el programa de cualificación

docente se resalta y promueve la importancia de la ética profesional; a su vez se fortalecen procesos integrales del docente, permitiendo actuar de manera ética en diferentes situaciones de la vida cotidiana. De tal manera que la relación del Desarrollo Humano Profesoral apunta de manera transversal en la reflexión permanente de los docentes, lo que repercute en las relaciones interpersonales, relaciones con los compañeros de trabajo y todo el equipo humano de la institución educativa.

Por otro lado, la unidad de análisis dos, **impacto de las capacitaciones en la labor docente**, que se encuentra estructurada desde la decantación de información suministrada por DF1, DF5, DF8, P1, P4, P5, P6, P7, D1, D2, D3.

Quienes refieren DF8 *“Hay una relación toda vez que el programa desarrollo profesional desarrolla cursos que abordan el tema de la ética en el ejercicio docente y en la investigación”* P1 *“Se tienen muchos momentos en donde nos recuerdan el componente ético en investigación y la docencia”* P4 *“El Programa promueve la reflexión crítica sobre las implicaciones sociales de la enseñanza, invitando a los docentes a ser agentes de cambio y en la formación ética de sus estudiantes. Así, la ética no solo se convierte en un componente central de la práctica docente, sino también en un pilar para el desarrollo integral de la persona, tanto en su vida profesional como personal”* P7 *“La docencia y la ética siempre deben ir de la mano y con el programa se fortalecen las dos dimensiones en función de los diversos temas tratados”* D2 *“Este siempre busca capacitar en el desarrollo de la labor docente poniendo de presente los principios y valores que rigen nuestra profesión”*.

En consecuencia se permite inferir el impacto del Programa Desarrollo Humano Profesoral en el docente universitario, encontrando que los espacios ofertados para la cualificación de los profesores se llevan a cabo de manera permanente, lo cual permite una articulación significativa entre los roles

del profesor en el contexto universitario, lo que repercute de manera directa en la implementación de procesos educativos responsables, que promueven la transformación en los estudiantes y del contexto social. Asimismo el impacto ético es reflejado en las tareas misionales del profesor, docencia, investigación e interacción social, lo cual es consecuente con las necesidades y características particulares de la comunidad estudiantil. En la presente unidad de análisis se encontró relación entre las respuestas suministradas por los docentes facilitadores, docentes participantes y directivos.

Las narrativas de los participantes en el proyecto investigativo como informantes clave, permiten precisar que también es relevante ejercer la labor docente desde una perspectiva más consciente y planificada, en lo que se tenga en cuenta los valores y principios éticos, lo que conlleva a una educación basada en la responsabilidad, justicia, equidad, respeto y ambientes inclusivos.

Siendo así, se evidencia el impacto y la relación del Programa Desarrollo Humano Profesional en la ética de los docentes, de tal manera que el hecho de fortalecer las competencias éticas en los profesores repercute de manera directa y transversal en las diferentes prácticas pedagógicas, procesos investigativos y de interacción que se adelantan en la academia, lo que favorece los procesos de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, las relaciones sociales académicas de los docentes, aportando en el desarrollo del perfil profesional de docentes y por ende en la consolidación y mantenimiento de la excelencia académica institucional.

Tabla 10
Análisis Subcategoría Diversidad

Subcategoría: Diversidad		
Unidad de análisis	Fortalecimiento de competencias para el desarrollo social, cultural y ético a partir de la diversidad	Afrontamiento retos asociados a la diversidad y pertenencia en la labor docente
¿Qué papel cumple el Programa de Desarrollo Humano Profesoral en la labor docente y la diversidad?	DF1	DF1
	DF2	DF4
	DF5	DF6
	DF4	DF7
	P2	P1
	P3	P4
	P4	P5
	P5	D1
	P7	D3
	D3	

Fuente: Elaboración propia (2025)

Para generar análisis de la información recolectada en cuanto a la subcategoría diversidad surgen dos importantes unidades de análisis, las que permiten comprender el papel del Programa Desarrollo Humano Profesoral en la labor docente y la diversidad.

De tal manera la unidad de análisis uno denominada **Fortalecimiento de competencias para el desarrollo social, cultural y ético a partir de la diversidad**, se construyó desde los discursos de los siguientes participantes DF1, DF2, DF5. DF4, P2, P3, P4, P5, P7, D3, por lo que se retoman ciertos apartados.

DF5 *“Pienso que el papel que cumple es dar una visión humanista, ética e inclusiva de la educación”* P2 *“Promueve formación integral, actualización constante, fortalecimiento de habilidades blandas, fortalecimiento de la Praxis docente”*P4 *“El programa fomenta la comprensión de la diversidad en sus múltiples dimensiones, ya sea cultural, cognitiva, emocional o de habilidades, y enseña a adaptar los enfoques pedagógicos para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características, tengan las mismas oportunidades de aprender*

y desarrollarse” P5 “Nos ayuda como profesores a desarrollar habilidades y competencias que nos permiten abordar la diversidad de manera efectiva, potenciando la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso” D3 “Permite el desarrollo de habilidades socio-emocionales ya que se requiere empatía, herramientas de comunicación con la diversidad que pueda surgir en el aula”.

En cuanto al ítems ¿Qué papel cumple el Programa de Desarrollo Humano Profesorado en la labor docente y la diversidad? desde la unidad de análisis se connota que las estrategias formativas implementadas le han permitido a los docentes establecer una visión integradora en lo relacionado a la diversidad, es decir que se han aportado elementos transversales para la comprensión de los eventos asociados a la multiculturalidad e interculturalidad que se presenta en las aulas de clase, lo cual enmarca la necesidad de los profesores en el manejo de estrategias y herramientas que permitan la comprensión de elementos asociados a la diversidad, siendo esto influyente en los procesos de enseñanza y aprendizaje que está sujeto a las interacciones, y prácticas pedagógicas.

Por otro lado, la unidad de análisis dos **Afrontamiento retos asociados a la diversidad y pertenencia en la labor docente** determina que el Programa Desarrollo Humano Profesorado es consecuente con las necesidades del profesor universitario en cuanto a la diversidad educativa, de tal manera que es pertinente continuar con las estrategias de formación integral en los docentes. Esta unidad de análisis es construida a partir de la información suministrada por docentes facilitadores, docentes participantes y directivos DF1, DF4, DF6, DF7, P1, P4, P5, D1, D3.

En este sentido se retoman ciertos discursos que permitieron dar respuesta al interrogante DF4 “Desde mi punto de vista considero que permite conocer las diferentes personalidades con

las cuales potencialmente vamos a interactuar en el ejercicio de nuestra labor docente” DF6 “Los temas de inclusión, reconocimiento a la diversidad, respeto por lo diferente están encausado a recategorizar modelos de crianza e ideas preconcebidas sobre la sociedad. En este sentido, los temas orientados al reconocimiento son fundamentales en sociedades cada vez más diversas. Por otro tanto, la incorporación y apropiación de estrategias para la inclusión en el aula son fundamentales, pues, la Universidad de Pamplona ha avanzado con modelos inclusivos que retan al docente a prepararse con mayor asertividad ante estos retos” DF7 “De comprensión y aceptación. De respeto”.

P1 “Fundamental para recibir a nuestros estudiantes que además de provenir de diferentes partes del país, también son diversos y es indispensable recibir capacitación” P4 “El Programa de Desarrollo Humano Profesional cumple un papel fundamental en la labor docente y la atención a la diversidad al proporcionar herramientas y estrategias que permiten al docente reconocer y abordar las diferencias individuales de sus estudiantes. El programa fomenta la comprensión de la diversidad en sus múltiples dimensiones, ya sea cultural, cognitiva, emocional o de habilidades, y enseña a adaptar los enfoques pedagógicos para garantizar que todos los estudiantes independientemente de sus características, tengan las mismas oportunidades de aprender y desarrollarse”.

P5 “Cumple un papel fundamental, ya que siempre promueve la inclusión, la equidad y la calidad en la educación. Nos ayuda como profesores a desarrollar habilidades y competencias que nos permiten abordar la diversidad de manera efectiva, potenciando la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso” D3 “Permite el desarrollo de habilidades socio-emocionales ya que se requiere empatía, herramientas de comunicación con la diversidad que pueda surgir en el aula”.

Lo anterior, ilustra que las estrategias formativas que se han implementado en el plan de actualización y capacitación

de los profesores han permitido fortalecer habilidades y competencias en los profesores, puesto que los espacios de formación han promovido en los docentes herramientas o competencias para reconocer la diversidad étnica, social y territorial de los estudiantes que pertenecen a los diferentes programas académicos de la universidad, lo que representa el dominio de ciertas habilidades para afrontar los desafíos que se presentan en el aula de clase.

En el mismo sentido, las competencias fortalecidas en los docentes han permitido la visión humanista, ética y por ende inclusiva en todos los procesos académicos. De tal manera que el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes se relaciona directamente con los elementos asociados al rol del profesor en el aula de clase, brindando herramientas que permitan el reconocimiento de las diferencias culturales, emocionales de los estudiantes, desde la multiculturalidad e interculturalidad.

Tabla 11
Análisis Subcategoría Cuidado del medio ambiente- A

Subcategoría: Cuidado del medio ambiente			
Unidad de análisis	Estrategias formativas y aprendizajes para el cuidado ambiental	Competencias para la investigación científica y cuidado del medio ambiente	Acciones para el cuidado del medio ambiente
¿Dentro de la labor docente como se involucra el cuidado del medio ambiente?	DF1	DF1	DF1
	DF4	DF4	DF3
	P2	P4	DF6
	P4	P6	DF7
	P5		P1
			P2
			P3
			P4
			P5
			P7
			D1
			D2
			D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

La información del ítem ¿Dentro de la labor docente como se involucra el cuidado del medio ambiente? Se divide en tres unidades de análisis. La primera de ellas se denomina **Estrategias formativas y aprendizajes para el cuidado ambiental** en la que DF1, DF4, P2, P4, P5, los que refieren que el Programa Desarrollo Humano Profesional genera diversas estrategias para promover conductas asociadas al cuidado del medio ambiente. A su vez, la sistematización de información permite visibilizar que los profesores, a través de sus prácticas pedagógicas, contenidos curriculares y desarrollo de las clases promueven en los estudiantes el cuidado del medio ambiente.

Siendo así, se puede mencionar que las prácticas pedagógicas tienen una connotación ambientalista, es decir que los profesores desde el interés y necesidades sociales y culturales han logrado incorporar en los planes de estudio, contenidos programáticos, planes de aula y transversalmente elementos para la educación ambiental, lo cual es consecuente con las necesidades particulares del contexto.

Lo anterior se contrasta con ciertas narrativas, DF4 *“Desde mi punto de vista el cuidado del medio ambiente es un tema transversal en todas las disciplinas que se manejan en nuestra universidad y desde nuestra práctica pedagógica debemos formar como principio el cuidado del medio ambiente”* P2 *“Se involucra en la labor docente de manera transversal, de manera ética y pedagógica, no solo como contenido curricular, sino como una responsabilidad formativa que debe permear todas las prácticas educativas en los espacios de formación”*.

P4 *“Dentro de mi labor docente, el cuidado del medio ambiente se involucra de manera activa mediante la integración de metodologías de enseñanza y ejemplo. Fomento la conciencia ambiental en los estudiantes al incluir temas relacionados con la conservación de los recursos naturales, la biodiversidad y el impacto de las actividades humanas sobre el planeta,*

especialmente en áreas como la Microbiología de los recursos agua, suelo y aire, donde el vínculo con el medio ambiente es fundamental” P5 “Me he podido involucrar en la promoción de la conciencia ambiental y la acción sostenible a través de la incorporación de temas ambientales en mis clases y promoviendo que sea parte activa de todo el currículo, con actividades prácticas y proyectos que fomenten la conciencia ambiental. Esto, para que los estudiantes desarrollen habilidades y conocimientos para proteger el medio ambiente y a tomar decisiones efectivas sobre estos temas”.

En el mismo sentido la unidad de análisis dos denominada **Competencias para la investigación científica y cuidado del medio ambiente**, que se construyó desde la información referida por DF1, DF4, P4, P6.

Los participantes refieren: DF4 “Desde mi punto de vista el cuidado del medio ambiente es un tema transversal en todas las disciplinas que se manejan en nuestra universidad y desde nuestra práctica pedagógica debemos formar como principio el cuidado del medio ambiente” P4 “Además, promuevo prácticas educativas que favorezcan el uso responsable de los recursos dentro y fuera del aula, como la reducción de residuos, la reutilización de materiales, el buen uso del agua y el uso eficiente de la energía y el reciclaje A través de proyectos, actividades prácticas y trabajos de investigación, incentivo a los estudiantes a pensar en soluciones innovadoras para problemas ambientales y a comprender su rol en la protección del entorno” P6 “Soy docente de Economía Ambiental y de recursos naturales, interactúa con biología. Participo en investigaciones que contribuyen y transmito a los estudiantes información técnica y mi gusto por el área”.

Desde lo expuesto, se determina que desde el rol del profesor universitario se proyectan y ejecutan diferentes proyectos investigativos que buscan la conservación del medio ambiente. Lo cual indica que el profesor universitario es consciente de las alteraciones que ambientalmente

se presentan, por lo tanto, se involucran desde sus ejes misionales con el fin de ayudar en la mitigación de los daños ambientales. Dicha información es convergente entre directivos facilitadores y docentes participantes.

Finalmente, la unidad de análisis tres a la que se denomina **Acciones para el cuidado del medio ambiente**, que se estructura teniendo en cuenta la participación de DF1, DF3, DF6, DF7, P1, P2, P3, P4, P5, P7, D1, D2, D3. En consecuencia, los informantes clave refieren DF6 *“El cuidado del espacio es prioritario en una mente ordenada, pues, estructurar los pensamientos implican estructurar los espacios que habitamos. Por otro tanto, la conciencia ecológica nos reta al cuidado del medio ambiente, la casa común, la relación con mayor conciencia con las demás especies y reconocer que este planeta es la única casa que tenemos”* P2 *“Se involucra en la labor docente de manera transversal, de manera ética y pedagógica, no solo como contenido curricular, sino como una responsabilidad formativa que debe permear todas las prácticas educativas en los espacios de formación”*.

P4 *“Dentro de mi labor docente, el cuidado del medio ambiente se involucra de manera activa mediante la integración de metodologías de enseñanza y ejemplo. Fomento la conciencia ambiental en los estudiantes al incluir temas relacionados con la conservación de los recursos naturales, la biodiversidad y el impacto de las actividades humanas sobre el planeta, especialmente en áreas como la Microbiología de los recursos agua, suelo y aire, donde el vínculo con el medio ambiente es fundamental”*

P5 *“Me he podido involucrar en la promoción de la conciencia ambiental y la acción sostenible a través de la incorporación de temas ambientales en mis clases y promoviendo que sea parte activa de todo el currículo, con actividades prácticas y proyectos que fomenten la conciencia ambiental. Esto para que los estudiantes desarrollen habilidades y conocimientos para*

proteger el medio ambiente y a tomar decisiones efectivas sobre estos temas” D2 “Es importante generar conciencia del reciclaje. Del ahorro de recursos naturales y cuidado del medio ambiente”.

Bajo esta lógica, se logra inferir que tanto docentes facilitadores, como docentes participantes y directivos dentro de la labor docente y la cotidianidad implementan y promueven acciones para el favorecimiento y conservación del medio ambiente, lo cual se da a partir de la gestión cotidiana, la conciencia, la reflexión sobre el uso de los recursos naturales y la implementación de conductas responsables que fomenten la conservación de la diversidad ambiental. Siendo así, desde la labor docente se aporta transversalmente en el cuidado del medio ambiente, puesto que en las prácticas pedagógicas del docente se promueven estrategias para el cuidado y conservación, dichas estrategias van desde la investigación hasta procesos cognitivos de reflexión y cambios de posturas o perspectivas que van encaminadas al respeto por el medio ambiente.

Tabla 12
Análisis Subcategoría Cuidado del medio ambiente-B

Subcategoría: Cuidado del medio ambiente		
Unidad de análisis	Pertinencia de las estrategias formativas y la labor docente	Necesidad de formación en el cuidado del medio ambiente
¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesoral, la labor docente y el cuidado del medio ambiente?	DF1	DF3
	DF2	P6
	DF4	P7
	DF5	D3
	DF6	
	P2	
	P3	
	P4	
	P5	
	D1	
	D2	

Fuente: Elaboración propia (2025)

La información correspondiente a la pregunta ¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesoral, la labor docente y el cuidado del medio ambiente? que corresponde a la subcategoría medio ambiente se segrega en unidades de análisis para así lograr comprender las narrativas de directivos, docentes participantes y docentes facilitadores.

Por consiguiente la Unidad de análisis denominada **Pertinencia de las estrategias formativas y la labor docente**, en la que corresponden los discursos de DF1,DF2,DF4,DF5,DF6,P2,P3,P4,P5,D1,D2 muestra que el Programa Desarrollo Humano Profesoral genera estrategias formativas que son consecuentes con el cuidado del medio ambiente, es decir que las acciones realizadas a través de los cursos, talleres, conferencias generan procesos de aprendizaje para la conservación del medio ambiente, lo que conlleva a los docentes a adoptar conductas responsables, tener cierto compromiso social y conciencia sobre el medio ambiente. No obstante, el aprendizaje de los profesores sobre la temática es replicado en los diferentes procesos académicos y formativos con los estudiantes.

Tal como se evidencia, DF4 *“La relación o intersección entre los tres conceptos está en que debemos actuar como seres responsables socialmente”* DF5 *“La relación que encuentro es apostar por el bienestar personal, la conciencia ética y la transformación social”* DF6 *“La necesidad de fundamentar con mayor rigor estos temas, pues, como universidad y miembros activos que somos de esta, en un discurso interdisciplinario, las actuaciones han de reflejar la coherencia en el discurso y el cuidado de los espacios con lo que estos contienen”* P2 *“El programa promueve valores éticos, pensamiento crítico y compromiso social, esta formación impulsa una labor docente más consciente, reflexiva e innovadora, capaz de integrar el cuidado del medio ambiente como eje transversal en la práctica educativa”* D2 *“Se genera conciencia sobre el cuidado del medio ambiente”*.

Sin embargo, en la unidad de análisis dos, en la que se estructura la información de DF3,P6,P7,D3 y se denomina **Necesidad de formación en el cuidado del medio ambiente**, se expone la perspectiva que para algunos participantes, el Programa Desarrollo Humano Profesional debe implementar más estrategias en las que se aborde temáticas asociadas al cuidado del medio ambiente, estas perspectivas se toman como oportunidades de mejora para afianzar el cuidado del medio ambiente en los docentes universitarios. DF3 *“Nos falta más charlas sobre este tema”* P6 *“No identifico directamente. Recuerdo una de agregar al currículo los objetivos de desarrollo sostenible”* P7 *“No encuentro la relación”* D3 *“Falta profundizar en esta temática”*.

La información segregada a través de las unidades de análisis permite describir que los docentes dentro de su rol profesional, prácticas pedagógicas y procesos de investigación y de extensión, promueven elementos transversales para el cuidado del medio ambiente, lo cual es relevante en los procesos educativos y sociales, sin embargo se observa la necesidad de generar frecuentemente espacios formativos para incrementar el conocimiento y dominio de habilidades o mecanismos para la conservación del medio ambiente en la comunidad educativa.

Categoría 2: Proyecto de vida y Programa de Desarrollo Humano Profesional

Esta categoría se conforma de ocho preguntas organizadas en una matriz de doble entrada, en la cual las preguntas se ubican en la parte superior, seguidas de las unidades de análisis, y bajo cada una de ellas se consignan los participantes correspondientes.

Tabla 13
 Análisis Subcategoría proyecto de vida-A

Subcategoría: proyecto de vida		
Unidad de análisis	Desarrollo humano integral, realización personal y vocacional	Formación y transmisión de conocimientos y el compromiso ético y social
Mi proyecto de vida y mi labor docente se relaciona en...	DF1	DF2
	DF5	DF3
	DF6	DF4
	DF7	DF8
	P2	P1
	P3	P2
	P4	P6
	P5	D1
	P6	
	P7	
	D2	

Fuente: Elaboración propia (2025)

Continuando con la frase incompleta Mi proyecto de vida y mi labor docente se relaciona en... se da respuesta con dos unidades de análisis, la primera el **desarrollo humano integral, realización personal y vocacional** conformada por los participantes DF1, DF5, DF6, DF7, P2, P3, P4, P5, P6, P7 y D2 como ejemplo se establecen las respuestas:

DF1 “Forma plena y directa, dado que la labor docente me ha permitido lograr muchas de las metas, aspiraciones y sueños planteadas desde hace mucho tiempo y en el transcurso del ejercicio profesional y vida personal” DF6 “la coherencia entre lo que escogí como profesión y desarrollo personal” P4 “Mi proyecto de vida y mi labor docente se relacionan en el propósito de contribuir al crecimiento de los demás, acompañando procesos de transformación personal, académica y social que también enriquecen mi propio camino de vida. A través de la docencia, encuentro una forma de realizarme, de compartir lo que soy y lo que aprendo, y de dejar una huella positiva en las generaciones futuras” P6 “Aprender cosas nuevas cada día, mantenerme activa. Una vida tranquila y segura en un trabajo que me hace feliz”.

En este sentido, los participantes refieren que el proyecto de vida y la labor docente están vinculados, al constituir una elección consciente que impacta de manera transversal los ámbitos personal, profesional, social, familiar y emocional.

En el ámbito personal, la labor docente y el proyecto de vida se asocian en el cumplimiento de metas, aspiraciones y sueños, lo que favorece el bienestar y equilibrio de vida. En el ámbito académico, se resalta la satisfacción de contribuir al crecimiento de los estudiantes, acompañando procesos de transformación personal, académica y social. En cuanto al plano emocional, la docencia se percibe como parte de la autorrealización, al trascender mediante la transmisión de conocimientos y valores, dejando huellas positivas en las generaciones futuras y desarrollando una labor que no solo responde a sus intereses, sino que también les genera felicidad y sentido de vida.

La segunda unidad de análisis corresponde a la **formación y transmisión de conocimientos y el compromiso ético y social** compuesta por las respuestas de los participantes DF2, DF3, DF4, DF8, P1, P2, P6 y D1 a partir de las mismas se retoman los siguientes ejemplos:

DF4 *“Contribuir al desarrollo de la educación en nuestro país con un enfoque de responsabilidad social y prácticas éticas”* DF8 *“Tener la satisfacción de hacer algo que me gusta como lo es ser formador de profesionales en el área de la salud tratando de formar profesionales humanizados”* D1 *“En todo, ya que dentro de mi proyecto de vida planteaba aprender acerca de un área, pero siempre se tuvo un fin importante de transmitir el conocimiento”*.

A partir de las respuestas de los participantes, se puede inferir que la relación entre proyecto de vida y la labor docente adquiere una dimensión profesional, en la medida que se orienta hacia la formación de profesionales íntegros y humanizados, capaces de responder a las demandas sociales con compromiso y sensibilidad.

De este modo la relación del proyecto de vida y la labor docente se expresa en la realización profesional y vocacional, la cual genera satisfacción personal, social y emocional. A su vez, se articula con la formación y transmisión de conocimientos, bajo un compromiso ético y social que orienta el ejercicio docente hacia la responsabilidad y el impacto positivo en la comunidad educativa.

Tabla 14
Análisis Subcategoría proyecto de vida-B

Subcategoría: Proyecto de vida		
Unidad de análisis	Bienestar y equilibrio integral, positiva, de crecimiento personal y desarrollo humano	En la formación académica y actualización, identidad profesional y vocación docente, dimensión relacional y social
La influencia del Programa de Desarrollo Humano Profesor en mi proyecto de vida es...	DF1	DF1
	DF3	DF2
	DF5	DF4
	DF6	DF5
	DF7	DF7
	DF8	DF8
	P1	P2
	P4	P3
	P5	P4
	P7	P5
	D1	P6
	D3	P7
		D1
		D2

Fuente: Elaboración propia (2025)

En cuanto a la frase incompleta la influencia del PDHP en mi proyecto de vida es...se establecieron dos unidades de análisis **el bienestar y equilibrio integral, positiva, de crecimiento personal y desarrollo humano** que se conforma de las respuestas DF1, DF3, DF5, DF6, DF7, DF8, P1, P4, P5, P7, D1 y D3 de las cuales se retoma los siguientes ejemplos:

DF8 “Un espacio de integración socialización reconocimiento de mis compañeros docentes como grupo de trabajo y el hacerme sentir que soy parte de un equipo de docentes orgullosos de lo que

hacemos, además participar en actividades que no solamente lo enfocan al trabajo diario sino también a la formación personal artística cultural y de salud” P4 “La influencia del Programa de Desarrollo Humano Profesional en mi proyecto de vida es significativa, ya que me permite fortalecer mi identidad como educador, mantener habilidades personales y emocionales, y alinear mi labor académica con mis valores y propósito de vida. Este programa me impulsa a crecer de manera integral, no solo como docente, sino como ser humano comprometido con el bienestar propio y el de mi comunidad universitaria” D3 “Es una forma de conocer diferentes formas y aspectos para conocerme, autoevaluarme, que estoy haciendo mal y en qué aspectos debo mejorar, pues a través de las diferentes charlas puede hacer un autoanálisis, autocrítica y autoevaluación de mi labor como docente y como ser humano”.

Por consiguiente, la influencia del PDHP es significativa y enriquecedora, ya que favorece el crecimiento personal y el bienestar integral de los docentes. A través de diversas estrategias, se promueve la formación y la autoevaluación orientada a la mejora continua. De esta manera, el programa contribuye no solo al fortalecimiento de la labor docente, sino también al desarrollo de un ser humano comprometido con su propio bienestar y con el de la comunidad universitaria.

A su vez la **formación académica y actualización, identidad profesional y vocación docente, dimensión relacional y social** unidad de análisis compuesta por las respuestas de los participantes DF1, DF2, DF4, DF5, DF7, DF8, P2, P3, P4, P5, P6, P7, D1 y D2 de las cuales se retoma como ejemplos:

DF1 *“Significativa, en la medida que posibilita ampliar las fronteras del conocimiento, establecer nuevas metas y reconocer las capacidades individuales y grupales de nuestra comunidad académica”* DF5 *“La influencia es profunda y enriquecedora, ya que fortalece la coherencia entre mi vocación como educador*

y mi crecimiento personal” P3 “Es un aprendizaje con espacios maravillosos como los cursos intersemestrales en diferentes áreas que nos llevan a un crecimiento permanente” D1 “Es positivo dado que ayuda a confirmar como la labor docente no es fin sino un medio para seguir aprendiendo y compartiendo experiencias académicas, pero también por el programa facilita herramientas que ayudan en la construcción humana”.

De ahí que, la influencia del PDHP en el proyecto de vida docente esté estrechamente vinculada con la identidad profesional y la vocación, en tanto se alinea con los valores y el propósito de vida de los participantes. Además, se articula a la formación y actualización académica, convirtiéndose en un espacio fundamental para transformar la práctica docente mediante el fortalecimiento de los saberes propios de la labor y la construcción humana en las dimensiones personal, artística, cultural y de la salud. A su vez, contribuye a la dimensión relacional y social, al generar espacios de integración, socialización y reconocimiento con los colegas, lo que fortalece el sentido de pertenencia.

Como resultado se infiere que el PDHP influye en el proyecto de vida docente de forma positiva y significativa, generando estrategias y espacios que aportan al crecimiento personal y desarrollo humano integral, asimismo, a la formación y actualización académica, además de favorecer el componente relacional mediante la integración, socialización y reconocimiento, contribuyendo a fortalecer la identidad profesional y vocación docente.

Tabla 15
 Análisis Subcategoría proyecto de vida-C

Subcategoría: proyecto de vida		
Unidad de análisis	Equilibrio personal, familiar y laboral	Dimensión pedagógica, formación integral, crecimiento profesional y académico, actualización docente y adaptación de cambios contextuales
Los retos que enfrento en mi proyecto de vida en cuanto a mi labor docente se enfocan en...	DF1	DF1
	DF2	DF3
	DF5	DF4
	DF8	DF5
	P1	DF6
	P5	DF7
	D3	P2
		P4
		P6
		P7
		D1
		D2
		D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

Continuando con la frase incompleta Los retos que enfrento en mi proyecto de vida en cuanto a mi labor docente se enfocan en... se identificaron dos unidades de análisis, la primera relacionada a **el equilibrio personal, familiar y laboral** conformada por las respuestas DF1, DF2, DF5, DF8, P1, P5 y D3 estableciendo como ejemplos:

DF8 “En muchas oportunidades es no tener el tiempo suficiente para poder dar respuesta a necesidades personales, familiares y de la misma actualización docente” D3” Lograr un equilibrio entre mi vida personal y laborar. Mejorar cada día de acuerdo a las nuevas tendencias en el conocimiento y la tecnología actual” DF5 “Los retos se enfocan en lograr un equilibrio entre el crecimiento personal, la exigencia profesional y el compromiso ético con la formación de los estudiantes. Además de mantener una práctica docente actualizada, creativa y significativa, en un contexto educativo en constante transformación”.

Esto significa que los retos que enfrentan los docentes en cuanto a su labor están relacionados con el equilibrio

entre la exigencia profesional, el crecimiento personal y el compromiso ético con la formación de estudiantes. A ello se suma la necesidad de gestionar adecuadamente el tiempo dedicado a la familia y el autocuidado, lo que en muchos casos genera episodios de estrés y crisis emocionales que afectan tanto su bienestar como la calidad de su desempeño docente.

La segunda orientada a la **dimensión pedagógica, formación integral, crecimiento profesional y académico, actualización docente y adaptación de cambios contextuales** conformada por las respuestas DF1, DF3, DF4, DF5, DF6, DF7, P2, P4, P6, P7, D1, D2 y D3 de las cuales se retoma los siguientes ejemplos:

DF1 *“Continuar cumpliendo y desarrollando, en condiciones de calidad y pertinencia, las funciones sustantivas de procesos formativos colaborativos. Responder adecuadamente a los cambios sistémicos de orden ambiental, social, cultural, económico, político, tecnológico y ontológico que se dan en el entorno”* DF6 *“Mantener actualizado mi discurso docente y capacidad de impacto con los estudiantes”* P4 *“Los retos que enfrento en mi proyecto de vida en cuanto a mi labor docente se enfocan en lograr un equilibrio entre el crecimiento personal y las demandas académicas e investigativas, mantener la motivación y la creatividad en contextos cambiantes, y responder con sensibilidad a las necesidades diversas del estudiantado. También implica el desafío constante de actualizarme, innovar en mi práctica pedagógica y cuidar mi bienestar emocional sin perder de vista el sentido profundo de educar”*.

Lo anterior evidencia que los retos que enfrentan los docentes entre su proyecto de vida y su labor académica responden a los cambios constantes de orden ambiental, social, cultural, económico, político, tecnológico y ontológico que se dan en el contexto educativo. Dichos cambios exigen mantener una práctica y un discurso actualizado, innova-

dor, creativo y significativo en un entorno de permanente transformación, con el fin de garantizar una formación pertinente y de calidad.

Asimismo, los desafíos se relacionan con la necesidad de asumir una visión holística e integral de los estudiantes, que permita responder con sensibilidad a sus diversas necesidades, al tiempo que se fortalecen las habilidades blandas, las competencias investigativas y el compromiso con la formación continua como parte esencial del quehacer docente.

Como se puede apreciar el proyecto de vida y la labor docente enfrentan varios desafíos, entre los que destacan el equilibrio y armonización de las áreas personal, familiar y laboral. Además, resulta fundamental la actualización y adaptación a los cambios educativos, contextuales, tecnológicos, sociales y pedagógicos que atraviesa la educación superior. Dichos retos demandan una formación permanente en investigación y desarrollo profesional, orientada a promover una educación holística e integral en los estudiantes.

Tabla 16
Análisis Subcategoría autocuidado-A

Subcategoría: autocuidado	
Unidad de análisis	Bienestar integral, desarrollo personal, salud mental, autocuidado físico y apoyo social.
¿De qué manera considera que el Programa de Desarrollo Humano Profesoral ha fomentado hábitos de autocuidado en su cotidianidad?	DF1
	DF2
	DF3
	DF4
	DF5
	DF6
	DF7
	DF8
	P1
	P2
	P3
	P4
	P5
	P6
	P7
	D1
	D2
	D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

En cuanto a la pregunta ¿De qué manera considera que el Programa de Desarrollo Humano Profesional ha fomentado hábitos de autocuidado en su cotidianidad? La respuesta se conforma de una unidad de análisis **el bienestar integral, desarrollo personal, salud mental, autocuidado físico, y apoyo social** conformada por las respuestas DF1, DF2, DF3, DF4, DF5, DF6, DF7, DF8, P1, P2, P3, P4, P5, P6, D1, D2 y D3 retomando como ejemplos:

DF1 *“Técnicas y procedimientos para manejar del estrés, mejorar las relaciones interpersonales, incrementar la creatividad, aumentar la inteligencia financiera”* DF4 *“Manejo de la voz, formación de hábitos en temas relacionados con la salud física, emocional y mental”* “DF6 *“Las orientaciones enfocadas en la salud mental, con lo cual, se busca un equilibrio entre el trabajo, el descanso y el ocio”*”.

El PDHP fomenta hábitos de autocuidado en la cotidianidad mediante espacios de formación integral que abarcan las dimensiones personal, familiar, emocional, física, económica y social. A través de estas estrategias se fortalece el manejo del estrés, mejora las relaciones interpersonales, estimula la creatividad, potencia la gestión financiera y proporciona recursos que favorecen el equilibrio entre el trabajo y el descanso. Todo ello contribuye al bienestar docente, eleva su calidad de vida y refuerza el compromiso profesional.

Tabla 17
Análisis Subcategoría autocuidado-B

Subcategoría: Autocuidado			
Unidad de análisis	Salud emocional, gestión del estrés, relaciones interpersonales y apoyo social	Autocuidado físico y hábitos saludables	Equilibrio, organización y gestión del tiempo personal-profesional, laboral y ético
¿Qué factores considera prioritarios para mantener su salud física, emocional, afectiva y mental en equilibrio con labor como docente?	DF1	DF3	DF1
	DF7	DF8	DF2
	P1	P2	DF4
	P2	P5	DF5
	P5	D2	DF6
	D1	D3	P1
			P2
			P3
			P4
			P6
			P7
			D1
			D2
			D3

Fuente: Elaboración propia (2025)

Por otro lado, en la pregunta ¿Qué factores considera prioritarios para mantener su salud física, emocional, afectivo y mental en equilibrio con labor como docente? Se encuentra tres unidades de análisis en primera instancia la **salud emocional, gestión del estrés, relaciones interpersonales y apoyo social** conformada por las respuestas DF1, DF7, P1, P2, P5 y D1 retomando como ejemplos:

P5 “En el ámbito de salud física consideraría el ejercicio, buena alimentación y un descanso apropiado. En la salud mental-emocional y afectiva consideraría el adecuado manejo del estrés, teniendo relaciones sociales positivas y de apoyo, reconociendo que no siempre se pueden hacer todas las cosas” DF7 “Dar siempre lo mejor, no tomarnos tantas cosas como personal y gestionar las emociones propias” D1 “Principalmente clarificar como persona las diferencias entre los laboral y personal, y conocer estrategias para manejar diversas situaciones” .

Entre los aspectos prioritarios para mantener un adecuado equilibrio en la labor docente se destacan la salud mental, emocional y afectiva. Para ello, resulta relevante cultivar relaciones sociales positivas y de apoyo, promover un clima laboral saludable y organizar de manera eficiente el tiempo destinado a las funciones asignadas. Asimismo, es necesario disponer de espacios de descanso y compartir con la familia, mantener una actitud objetiva frente a las situaciones, gestionar las emociones y manejar el estrés reconociendo aquellos aspectos que escapen del control personal. De esta manera, se favorece el bienestar integral y se fortalece el compromiso con la calidad del ejercicio docente.

En segunda instancia el **autocuidado físico y hábitos saludables** compuesto por las siguientes respuestas DF3, DF8, P2, P5, D2, D3 y DF8.

DF8 *“Tener dentro del plan de trabajo de los docentes espacios con tiempo asignado para el cuidado de la salud física emocional y mental”* D2 *“Primero tener una actividad física constante... procurar por tener buena salud y actualizarme día a día en cuanto a conocimiento”* D3 *“Importante la revisión y exámenes médicos frecuentes, el ejercicio físico, en los periodos de descanso la desconexión total de las actividades laborales”*.

Asimismo, los docentes consideran prioritario para su labor docente el cuidado de la salud física mediante revisión y exámenes médicos frecuentes, ejercicio físico regular, alimentación equilibrada, descanso apropiado y en los periodos de descanso consideran la desconexión total de las actividades laborales.

En tercera instancia la unidad de análisis **equilibrio, organización y gestión del tiempo personal-profesional, laboral y ético** representado por las respuestas DF1, DF4, DF5, DF6, P1, P2, P3, P4, P6, P7, D1, D2 y D3 dentro de las cuales se retoma como ejemplos:

DF1 *“Las relaciones interpersonales y el clima laboral, el reconocimiento e incentivos asociados a los logros obtenidos en el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación e interacción social, la planificación de procesos que permita controlar el tiempo necesario para el desarrollo de las funciones asignadas o asumidas de forma complementaria, la flexibilidad en el manejo responsable de las obligaciones y compromisos”* P1 *“Mantener los espacios de descanso, aprendizaje y la parte social y familiar”* P2 *“Adecuada gestión del tiempo,*

Organización con agendas de trabajo, alimentación equilibrada, ejercicio físico regular, mejora de las relaciones interpersonales”.

Asimismo, un factor prioritario para lograr el equilibrio en la labor docente es la adecuada distribución del tiempo, acompañada de una planificación y organización que permitan desarrollar las funciones asignadas de forma responsable y ética. Este aspecto no solo contribuye a prevenir la sobrecarga laboral, sino que también garantiza la reserva de espacios para el descanso, la creatividad, el aprendizaje y el disfrute de la vida personal. De igual forma, resulta fundamental que los docentes tengan claridad del alcance y las limitaciones de sus responsabilidades, asuman una actitud flexible y crítica frente a los desafíos del contexto y cuenten con una remuneración justa que reconozca el valor de su labor.

En conclusión, los factores que se consideran prioritarios para mantener la salud física, emocional, afectiva y mental en equilibrio con la labor docente se relacionan, en primer lugar, con una adecuada gestión del tiempo y organización laboral que permitan el descanso y el disfrute de la vida personal, social y familiar. En segundo lugar, se destaca el autocuidado físico a través de hábitos saludables, una alimentación equilibrada, el descanso suficiente y el seguimiento médico oportuno. Finalmente, a nivel profesional, se valora la actualización y formación permanente, así como la

responsabilidad social, ética y crítica frente a la comunidad universitaria, acompañadas de condiciones de estabilidad laboral y una remuneración justa.

Tabla 18
Análisis Subcategoría Familia y Pareja-A

Subcategoría: Familia y pareja			
Unidad de análisis	Estabilidad económica en la cotidianidad del docente	Desarrollo personal y bienestar emocional	Impacto negativo
¿Cómo impacta su labor docente en la relación con su familia y/o pareja?	DF1	DF1	DF5
	DF6	DF4	DF6
	P2	DF5	DF8
	D3	P1	P4
		P2	P5
		P4	D3
		P5	
		P7	
		D1	

Fuente: Elaboración propia(2025)

En la comprensión del impacto generado por la labor docente con la familia y la pareja, se estructuran tres grandes unidades de análisis en las que se resalta información valiosa. La unidad de análisis uno, que se establece a partir de la información obtenida se denomina **Estabilidad económica en la cotidianidad del docente** concuerdan las narrativas de directivos y docentes facilitadores. DF1, DF6, P2, D3. Quienes manifiestan que la labor docente representa cierta estabilidad económica, que se da como consecuencia de la estabilidad laboral, permitiendo la satisfacción de las necesidades del núcleo familiar, y un nivel alto de calidad de vida.

Para el diseño de esta unidad se tiene en cuenta la perspectiva de los tres grupos de informantes clave. Tal como precisa DF1 *“Positivamente, dado que aporta social y económicamente al cumplimiento de metas familiares y proyectos de vida de cada*

integrante” DF6 “Siempre el trabajo será considerado desde el elemento necesario para satisfacer las necesidades reales de la familia” P2 “De manera positiva porque da estabilidad laboral, emocional y familiar” DF3 “Pues impacta positivamente en que gracias a la labor docente se pueden existen los recursos para el sostenimiento familiar y poder brindar un buen nivel de vida”.

En el mismo sentido surge la unidad de análisis dos **Desarrollo personal y bienestar emocional**, siendo DF1,DF4,DF5,P1,P2,P4,P5,P7,D1 quienes aportan información importante para la consolidación de la misma, en este sentido se retoma algunas narrativas DF4 “Contribuye en la solución de problemas cotidianos” P2 “De manera positiva porque da estabilidad laboral, emocional y familiar” P4 “Mi labor docente impacta de manera significativa en la relación con mi familia, ya que, si bien representa una fuente de realización personal y profesional” P5 “Por un lado, mi labor docente me ha permitido crecer como persona y como profesional, lo que ha tenido un impacto positivo en mi relación con mi familia, haciéndolos sentir orgullosos de mi trabajo” D1 ““Ciertamente representa tiempo que debe organizarse para poder tener un equilibrio personal – laboral”.

En esta unidad de análisis, se evidencia que la labor docente favorece de manera transversal las metas y el proyecto de vida de los integrantes de los núcleos familiares, en el afrontamiento de situaciones que corresponden a la vida cotidiana como la resolución de problemas. Dentro de los discursos de los informantes se proyectan aspectos relacionados con el manejo emocional de los docentes, siendo esto consecuente con las relaciones interpersonales en los sistemas familiares de los mismos. Para la estructura de la unidad de análisis se tiene en cuenta la información aportada por docentes facilitadores, docentes participantes y directivos.

No obstante, se construye la unidad de análisis tres, en la que hay cierta relación entre la información suministrada por docentes facilitadores, docentes participantes y directivos DF5, DF6, DF8, P4, P5, D3. Esta unidad se estipula como **Impacto negativo**, como se evidencia en los siguientes fragmentos DF5 “El impacto se da en cuanto a la exigencia emocional, el tiempo invertido en la preparación de clases, la evaluación de trabajos o la atención a estudiantes puede generar tensiones con la vida familiar o de pareja” DF6 “Siempre el trabajo será considerado desde el elemento necesario para satisfacer las necesidades reales de la familia, pero esto también puede conllevar a sobre dimensionar lo laboral y descuidar lo familiar. En este sentido, el desarrollo profesoral ha de reflexionar en la importancia de este equilibrio, el lograr ubicar límites entre el espacio laboral y el familiar” DF8 “En muchas oportunidades impacta de manera negativa toda vez que no se cuenta con momentos, horarios y tiempos para compartir como se quisiera por estar enfocados en la labor docente” P4 “Mi labor docente impacta de manera significativa en la relación con mi familia, ya que, si bien representa una fuente de realización personal y profesional, también exige tiempo, energía y compromiso que, en ocasiones, pueden generar tensiones o desequilibrios en la vida familiar. La preparación de clases, la atención a estudiantes, las actividades académicas fuera del aula pueden reducir el tiempo de calidad con mis seres queridos”.

En el mismo sentido P5 refiere que “no se puede negar que hay momentos donde la cantidad de trabajo o el estrés y el agotamiento de algunas situaciones, han llevado a afectar de alguna manera el tiempo de calidad en algunas ocasiones” D3 “cuando no hay gestión del tiempo respecto a las actividades docentes se puede reducir el tiempo para compartir y pueden surgir conflictos”. Lo anterior permite observar que la labor docente puede desencadenar ciertas dificultades en la dinámica familiar, puesto que algunas dinámicas que corresponden a las exigencias laborales del profesor universitario pueden

afectar los espacios para la integración familiar y de pareja y por ende, generar algunas alteraciones en la dinámica de familia y pareja.

Las unidades de análisis generadas a partir de las narrativas de los informantes clave permiten comprender que la labor docente tiene impacto significativo en las dinámicas familiares y de pareja, puesto que la estabilidad laboral del docente y los ingresos económicos aportan al cumplimiento de ciertas metas de los integrantes de los respectivos núcleos familiares, lo que repercute de manera directa en el incremento de la calidad de vida, bienestar y dinámica familia. Sin embargo, es importante afianzar estrategias que sigan promoviendo las estabilidad y equilibrio entre el rol docente y la vida familiar y de pareja, en donde se promuevan estrategias para el desarrollo de las necesidades afectivas y relaciones interpersonales, lo cual puede darse a través del Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica.

Tabla 19
Análisis Subcategoría Familia y Pareja

Subcategoría: Familia y Pareja			
Unidad de análisis	Fortalecimiento de la dinámica familiar	Habilidades para el bienestar en las relaciones interpersonales y familiares	Aspectos por mejorar en los procesos del Programa Desarrollo Profesoral.
¿De qué manera el Programa de Desarrollo Humano Profesoral le ha brindado herramientas para fortalecer sus relaciones familiares y de pareja?	DF1	DF1	DF3
	DF4	DF4	DF8
	DF7	DF5	P6
	P2	DF6	D3
	P4	DF7	
	P5	P1	
		P2	
		P4	
		P5	
		P7	
		D1	

Fuente: Elaboración propia (2025)

Para dar abordaje al ítem a partir de la información obtenida a través de la técnica de recolección de datos, surgieron tres unidades de análisis. La primera de ellas **Fortalecimiento de la dinámica familiar**, en esta unidad están estructuradas las narrativas de DF1, DF4, DF7, P2, P4, P5.

Siendo así se retoman algunos elementos correspondientes a dichos discursos DF1 *“De forma directa, me ha brindado herramientas para manejo del estrés, mejorar las relaciones interpersonales, ser creativo en la gestión de conflictos”* DF4 *“Me ha brindado conocimiento que me permite conocer a los demás y conocerme para mejorar los procesos de comunicación en el ambiente familiar”* DF7 *“Propone a la indagación, escucha y argumentación de las situaciones diarias de familia”* P2 *“La gestión del tiempo, hábitos de vida saludable se desprende de los espacios donde el programa de desarrollo humano permite interactuar con mi entorno familiar”* P4 *“El Programa de Desarrollo Humano Profesorado me ha brindado herramientas para fortalecer mis relaciones familiares al invitarme a reflexionar sobre la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, y al ofrecer espacios que promueven la inteligencia emocional, la comunicación asertiva y la autorregulación”* P5 *“En general, el Programa de Desarrollo Humano Profesorado ha sido una herramienta valiosa para mi crecimiento personal y profesional. Me ha enseñado a comunicarme de manera efectiva, a gestionar el estrés y la ansiedad y a desarrollar habilidades personales que han permitido una mayor armonía y equilibrio en mis relaciones familiares y de pareja”*.

Dicha unidad de análisis describe que desde las estrategias implementadas por el Programa Desarrollo Humano Profesorado se fortalecen habilidades en los docentes para el manejo y afrontamiento del estrés, comunicación asertiva, escucha activa e interacción familiar, lo que es consecuente con el desarrollo integral del profesor y su vida personal, interviniendo de manera positiva en la dinámica familiar del profesor.

En el mismo sentido, se presenta la Unidad de análisis dos Habilidades para el bien estar en las relaciones interpersonales y familiares DF1, DF4, DF5, DF6, DF7, P1, P2, P4, P5, P7, D1 en la que se logra conocer que en cuanto a la familia y pareja el programa Desarrollo Humano Profesional a través de los espacios de formación promueve ciertas estrategias o habilidades para mejorar las relaciones interpersonales, la resolución y gestión de los conflictos, cuidado de la salud mental y manejo de las emociones, lo cual repercute de manera directa en las relaciones familiares y dinámica de pareja.

Dicho análisis se presenta desde la interpretación de las narrativas de los tres grupos de informantes, tal como lo evidencian DF1 *“me ha brindado herramientas para manejo del estrés, mejorar las relaciones interpersonales, ser creativo en la gestión de conflictos”* DF4 *“Me ha brindado conocimiento que me permite conocer a los demás y conocerme para mejorar los procesos de comunicación en el ambiente familiar”* DF5 *“Principalmente a través de espacios de reflexión, formación emocional y desarrollo de habilidades interpersonales que van más allá del ámbito estrictamente académico”* DF6 *“Comprendiendo el equilibrio de no caer en una sociedad de auto explotación, de cansancio exacerbado por lo laboral, de capitalismo cognitivo, del cuidado mental y las relaciones filiales como uno de los ejes emocionales de la persona”* DF7 *“Propone a la indagación, escucha y argumentación de las situaciones diarias de familia”* P1 *“También nos brindan cursos o charlas dedicadas a este aspecto fundamental en nuestra vida y claro tenemos herramientas para ello”* P4 *“.Estos espacios han contribuido a identificar mis emociones, gestionar el estrés académico y establecer límites saludables, lo cual ha impactado positivamente en la forma en que me relaciono con mis seres queridos. Estos aprendizajes me han permitido ser más empático, presente y consciente en mis vínculos afectivos, reconociendo que el cuidado de las relaciones personales también es parte fundamental de mi desarrollo como*

docente y ser humano” D1 “Poniendo en conocimiento estrategias para manejar situaciones en el aula y aspectos humanos”.

Por otro lado, surge la unidad de análisis tres **Aspectos por mejorar en los procesos del Programa Desarrollo Profesor**, donde algunos participantes refieren la necesidad de implementar más estrategias que aporten elementos para fortalecer las relaciones, dinámicas familiares y de pareja y de tal manera seguir aportando en el desarrollo integral y bienestar de los docentes DF3, DF8, P6, D3. En este sentido se expone DF3 *“Muy poco”* DF8 *“no considero que haya brindado herramientas para fortalecer relaciones familiares”* P6 *“No lo he identificado”* D3 *“Falta profundizar en esta área”.*

Con la decantación de las narrativas de los informantes clave, se establece que desde las diferentes estrategias para la cualificación y actualización de los profesores se ha logrado aportar en el desarrollo integral del docente, puesto que las temáticas desarrolladas no solo han sido encaminadas con relación a los procesos propios de la labor docente, sino que desde el Programa Desarrollo Humano Profesor se tiene una visión holística e integradora del docente, comprendiendo la importancia de aportar elementos significativos para el desarrollo integral y bienestar, partiendo de las premisas sociales, familiares y personales del docente.

Tabla 20
Análisis Subcategoría Manejo de Finanzas-A

Subcategoría: Manejo de Finanzas			
Unidad de análisis	Desarrollo de habilidades, como la Inteligencia financiera	Oportunidad de mejora en los procesos de capacitación docente	Pertinencia del acompañamiento del Programa Desarrollo Profesor al en la vida financiera del docente
¿De qué manera conectan en su labor docente los acompañamientos del desarrollo humano profesoral en su vida financiera?	DF1	DF3	DF6
	DF2	DF8	D1
	DF4	P3	D2
	DF5	P6	
	DF6	P7	
	DF7		
	P1		
	P2		
	P4		
	P5		
	D3		

Fuente: Elaboración propia (2025)

La información correspondiente a la categoría de análisis “Finanzas” fue segregada en diferentes unidades de análisis, lo que permite la comprensión de las diferentes perspectivas y narrativas de los informantes clave, docentes facilitadores, docentes participantes y directivos. La unidad de análisis uno **desarrollo de habilidades, como la Inteligencia financiera**, en la que se relacionan las perspectivas de docentes facilitadores, directivos y docentes participantes DF1, DF2, DF4, DF5, DF6, DF7, P1, P2, P4, P5, D3.

Se retoman algunas narrativas de los participantes, como la de DF2 “Probablemente en el aprovechamiento del conocimiento y gestión de nuevos ingresos” DF5 “En tomar conciencia de la importancia del equilibrio y la planificación en todas las dimensiones de la vida, incluida la financiera”DF6 “Los aspectos relacionados con la salud financiera, el manejo emocional de las finanzas, el límite de los recursos, la cualificación para capitalizar de manera eficiente el logro de productos derivados de la docencia universitaria, así como, lo relacionado con la

proyección a la jubilación” P2 “Algunos espacios permiten reflexionar sobre la gestión del dinero, el ahorro, las deudas y la planificación financiera. Reduce el estrés a la hora organizar la economía” P4 “Los acompañamientos del Programa de Desarrollo Humano Profesorado en mi vida financiera se conectan de manera significativa, ya que me han permitido reflexionar sobre la importancia de una gestión consciente y estratégica de mis recursos”.

En el mismo sentido se toman las narrativas de P5 “El acompañamiento del desarrollo humano profesoral ha sido bueno para mi desarrollo financiero. Me ha mostrado nuevas maneras de gestionar de manera efectiva mis finanzas, a tomar decisiones informadas y a invertir en mi futuro. Puedo aplicar estos conocimientos y habilidades en mi labor docente y ayudar a mis estudiantes a desarrollar habilidades financieras que les pueden ser útiles en su vida personal y profesional” D3 “Se brindan habilidades para la gestión financiera, optimización del tiempo y productividad, por ende, la reducción del estrés por factores inherentes a este aspecto”.

En consecuencia, desde el Programa Desarrollo Humano Profesorado se ha logrado orientar a los docentes en estrategias para la adquisición de nuevos ingresos, planificación financiera y control emocional en cuanto al manejo de las finanzas, lo que conlleva al ahorro en los profesores. Por lo tanto lo anterior permite precisar que los espacios de formación han promovido la inteligencia financiera en los profesores, siendo esto un indicador de mejora, que va más allá de la labor docente y connota que la universidad visualiza al educador como eje central de los procesos, es por ello que no solo centra el interés en los procesos profesionales, sino que va más allá, desde la comprensión integral como ser humano con múltiples roles y aspectos desde la cotidianidad y la vida personal

Posteriormente la unidad de análisis dos **Oportunidad de mejora en los procesos de capacitación docente**, en la que convergen DF3, DF8, P3, P6, P7, que responde a la pregunta ¿De qué manera conectan en su labor docente los acompañamientos del desarrollo humano profesoral en su vida financiera? En la que se resalta algunas narrativas DF3 *“Muy poco”* P6 *“No lo he identificado”* P7 *“No encuentro esa conexión”*. Esto permite comprender la perspectiva de ciertos participantes de la investigación, quienes refieren que es necesario implementar más estrategias que permitan encontrar mayor relación entre el programa de calificación docente y el manejo de las finanzas. En esta unidad se encuentran inmersas las perspectivas de algunos directivos, docentes participantes y docentes facilitadores, lo que representa una oportunidad de mejora.

Por otro lado, se establece la unidad de análisis tres **Pertinencia del acompañamiento del Programa Desarrollo Profesoral en la vida financiera del docente**, precisando que las capacitaciones, talleres, conferencias y demás estrategias ofertadas con relación a la temática han generado conocimientos importantes en los profesores en la que se encuentra inmersas los discursos de DF6, D1, D2.

Dichos informantes refieren que, DF6 *“Los aspectos relacionados con la salud financiera, el manejo emocional de las finanzas, el límite de los recursos, la cualificación para capitalizar de manera eficiente el logro de productos derivados de la docencia universitaria, así como, lo relacionado con la proyección a la jubilación”* D1 *“Aclarando inquietudes de situaciones que se puedan presentar”* D2 *“Personalmente la orientación recibida sobre el manejo de finanzas me ha Sido muy útil y de beneficio”*. Esta información describe la importancia de cualificar a los docentes en temáticas financieras, puesto que esto favorece los procesos personales, familiares e interpersonales, permitiendo una formación integral del docente, aportando

de manera transversal en el desarrollo del docente, calidad de vida y bienestar.

Análisis General de categorías

Las narrativas suministradas por los informantes clave, docentes facilitadores, docentes participantes y directivos docentes a través de la entrevista semiestructurada que se empleó para la recolección de información, previamente fue sometida al análisis de contenido, el cual fue realizado por medio de matrices de doble entrada, en donde se realizó la interpretación de las narrativas a partir de la construcción de diferentes unidades de análisis en las que se fragmentaban las respuestas de los informantes clave a partir del diseño de la entrevista semiestructurada que fue implementada.

Dentro del desarrollo metodológico del libro de investigación, en concordancia con el enfoque cualitativo se tuvo en cuenta la categoría de análisis Docente y Programa Desarrollo Humano Profesional, con las subcategorías Labor docente, Uso de las tecnologías, Ética, Diversidad y Cuidado del medio ambiente. A su vez se abordó el fenómeno de investigación desde la Categoría Proyecto de vida y Programa Desarrollo Humano Profesional, con las subcategorías de análisis Proyecto de vida, Autocuidado, Manejo de finanzas, Familia y Pareja. Bajo esta lógica, se presenta el análisis de contenido, a través de las diferentes categorías y subcategorías del libro de investigación.

Categoría Docente y Desarrollo Humano Profesional

Esta categoría de análisis se abordó en la entrevista semiestructurada mediante diferentes ítems que correspondieron a las respectivas subcategorías; en ese sentido las preguntas ¿Qué significa para usted la labor docente en el contexto de la Universidad de Pamplona? ¿De qué manera las actividades de desarrollo humano profesoral

impactan su labor docente? ¿Qué aspectos considera satisfactorios de su labor como docente en la Universidad? ¿Cuáles aspectos considera desafiantes de su labor como docente en la Universidad? Fueron las que constituyeron la subcategoría labor docente.

En el mismo sentido la subcategoría Uso de las tecnologías fue abordada mediante los ítems ¿Cómo integra el uso de tecnologías en su labor docente? ¿De qué manera considera que los espacios de formación en TIC ofertados por el Programa de Desarrollo Humano profesoral aportan en su experiencia diaria? Por otro lado, la subcategoría ética en la entrevista semiestructurada se desarrolló a partir del ítem ¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesoral, la labor docente y la ética?

El ítem ¿Qué papel cumple el Programa de Desarrollo Humano Profesoral en la labor docente y la diversidad?, fue con el que se abordó la subcategoría ética en la entrevista semiestructurada diligenciada por los informantes clave. La subcategoría Diversidad mediante el ítem ¿Qué papel cumple el Programa de Desarrollo Humano Profesoral en la labor docente y la diversidad?, finalmente la subcategoría Cuidado del medio ambiente mediante ¿Dentro de la labor docente como se involucra el cuidado del medio ambiente? ¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano profesoral, la labor docente y el cuidado del medio ambiente? De tal manera se expone la relación entre las diversas subcategorías con el impacto del Programa Desarrollo Humano Profesoral en la labor docente.

En este sentido, se contextualiza sobre el Programa Desarrollo Humano Profesoral de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona, el cual representa el interés de la Institución Educativa para la formación continua de los docentes, independientemente del área disciplinar o el tipo de vinculación. De tal manera, el programa busca promover

en los profesores aspectos relacionados con el ejercicio docente, a partir de las funciones misionales de docencia, investigación e interacción social junto con el fortalecimiento de habilidades para el crecimiento personal, lo cual se lleva a cabo mediante diferentes estrategias formativas, como conferencias, talleres, coloquios, cursos que se desarrollan en los períodos intersemestrales y semestrales en las respectivas vigencias y períodos académicos.

Bajo esta premisa, se analiza la relación entre labor docente y el Programa Desarrollo Humano Profesional a partir de las narrativas de los informantes clave. Sus perspectivas permiten comprender el significado de su labor en el contexto universitario, estableciendo que el rol que ejercen converge con la formación integral. Por consiguiente, se requiere asumir la práctica orientada por un enfoque holístico que favorezca el desarrollo de los estudiantes mediante el fortalecimiento de competencias académicas, emocionales y ciudadanas.

Como consecuencia, el docente universitario dentro de la labor profesional debe generar acciones alternas a las sesiones de clase, como la planeación y evaluación de los diferentes procesos académicos, investigativos y de interacción social, lo cual connota ciertos retos en el ejercicio profesional del profesor, ya que debe participar en espacios para el desarrollo de competencias pedagógicas, que estén encaminadas a las necesidades particulares del contexto y por ende la formación de profesionales con pensamiento crítico, reflexivo, autonomía, creatividad y resolución de conflictos, y demás aspectos que son consecuentes con el mundo laboral.

No obstante, la labor docente requiere del desarrollo de las habilidades blandas, la resolución de conflictos, resiliencia, comunicación asertiva y gestión emocional como ejes principales, ya que dichas competencias les permiten a

los profesores convertirse en modelo ante los estudiantes, favoreciendo el aprendizaje inclusivo, participativo y humanizado.

Lo anterior se precisa desde las narrativas de los informantes clave, en consecuencia, se retoma a DF1 *“Capacidad de acompañar a estudiantes y colegas en la apropiación, divulgación y generación de conocimiento pertinente; apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas de programas académicos y de la institución; y aportar al fortalecimiento de la calidad de la educación superior”*.

Dicha narrativa, permite visualizar el sentir de los profesores en cuanto a la significancia de su rol en la educación superior, es por ello que desde el Programa Desarrollo Humano Profesorado de manera transversal genera espacios de capacitación docente en áreas que favorezcan los diferentes procesos que el docente adelanta en la universidad, lo que se hace consecuente con las prácticas pedagógicas, procesos de enseñanza y relación académica docente- estudiante.

De acuerdo al análisis de contenido realizado con las matrices de doble entrada y con la formulación de unidades de análisis como estrategia para comprender las narrativas obtenidas a través de la entrevista semiestructurada, se precisa que la labor docente no solo se sustenta desde la proyección social, desarrollo integral, vocacional, relaciones interpersonales y habilidades blandas del docente, sino que trasciende a una connotación personal. Es decir que el ejercicio de la docencia es tomado como vocación de servicio en la que los profesores refieren determinada pasión por enseñar, desde el compromiso y la ética, puesto que esto representa en los profesores elementos significativos para generar procesos de enseñanza sujetos a los criterios de calidad, en consecuencia se retoman ciertos fragmentos de las narrativas de los informantes clave DF4 *“Práctica pedagógica integral que aborda las funciones pedagógicas, investigativas,*

extensión y proyección social. La labor docente debe ejercerse de manera ética, responsable y con alto grado de pensamiento crítico” DF6 “Es el ejercicio deliberativo que se desarrolla en el contexto universitario, lo cual implica, un acto consciente de esta acción pedagógica-reflexiva, rigurosa con el saber disciplinar, mediada por procesos didácticos para la enseñanza-aprendizaje, con estándares éticos y el reconocimiento de la persona”.

Continuando con el análisis por categoría se aborda la subcategoría Uso de las tecnologías y la relación de esta con la categoría docente y el Programa Desarrollo Humano Profesorado. Desde las narrativas se identifica que el uso de las herramientas tecnológicas es adoptado por los profesores como estrategia para generar procesos de innovación en las prácticas pedagógicas, con el fin de dinamizar y gamificar los procesos de enseñanza, generando ambientes interactivos.

En el contexto de la educación superior, el rol del docente ha experimentado diversas transformaciones, lo que ha implicado que dentro de las diversas prácticas se incorporen de manera transversal las herramientas tecnológicas, lo que dinamiza el rol tradicional del docente llevando a generar procesos académicos desde las tendencias tecnológicas emergentes. Esto es consecuente con las apreciaciones de DF2” *Para facilitar la relación con estudiantes y colegas, así como optimizar procesos” P1 “Tanto con el trabajo administrativo como en el aula siempre me apoyo de las herramientas TIC, una de ellas es la gamificación” D2 “Está se usan en el desarrollo de clase, en la preparación de las mismas”.*

Es por ello que el docente como eje central de los procesos formativos de los estudiantes, percibe las herramientas tecnológicas como un recurso que fortalece y complementa la capacidad para dirigir los procesos de enseñanza e investigaciones, puesto que se debe comprender que el uso de dichas herramientas además de generar procesos dinámicos en cuanto a la enseñanza- aprendizaje, permite la apertura

de generar experiencias educativas sujetas a criterios como la flexibilidad, innovación y la creatividad.

Siendo así, el análisis de las narrativas precisa que la implementación responsable y ética de las herramientas tecnológicas, permiten en el contexto de la educación superior el acceso a fuentes de información de manera ilimitada, es por ello que el docente desde las prácticas formativas debe motivar a los estudiantes al desarrollo del pensamiento crítico, lo que conlleva a la validación de la información encontrada por medio de herramientas tecnológicas.

Es por ello que se retoma las narrativas de DF1 *“Me instruyo en la apropiación de herramientas digitales, creo recursos educativos propios”* DF4 *“ De forma permanente y continua trato de emplear estrategias de autoaprendizaje en el conocimiento”* , P5 *“ Dada la evolución continua de tecnología siempre intento estar lo más actualizado posible, incorporo este conocimiento en el desarrollo en mis clases, mostrándoles a los estudiantes el cómo las nuevas aplicaciones y las Inteligencias Artificiales potencian el aprendizaje siendo de gran ayuda en su formación”*, P6 *“Todo el tiempo, en la planeación, el acceso a la información, la presentación de resultados y la conexión con los estudiantes y pares”*.

De tal manera que el uso de la tecnología en la docencia, desde las prácticas de enseñanza y formación de la comunidad estudiantil, supone un desafío con relación a los principios éticos, por lo que se deben generar espacios para la actualización, capacitación y formación, y de esta manera el docente fortalezca las habilidades y por consiguiente dinamice los procesos académicos, de investigación e interacción social.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determina la relación entre la labor docente, el uso de las herramientas tecnológicas y el Programa Desarrollo Humano Profesional, puesto que desde

las estrategias de formación que se llevan a cabo, se fomenta en los profesores las competencias digitales o tecnológicas, ya que se tiene claridad del impacto que generan en la enseñanza, en las diferentes sesiones académicas y en los procesos de investigación.

Es en sentido los espacios de formación a los docentes deben promover el dominio de herramientas digitales o tecnológicas que aporten significativamente en los procesos formativos, a partir de la interacción entre los estudiantes y profesores, la participación activa, el trabajo colaborativo y la construcción del conocimiento de acuerdo al área disciplinar y de formación. Es por ello que desde el Programa Desarrollo Humano Profesorado se ofertan espacios para la formación en el uso de diferentes plataformas, herramientas de inteligencia artificial, manejo de Moodle, Microsoft Teams y otras herramientas que permiten al docente el uso e integración de la TICS en todos los procesos formativos.

Dentro de los procesos formativos del Programa Desarrollo Humano Profesorado se promueven espacios para la cualificación de los profesores en diversas áreas que convergen al rol del docente en la educación superior, como lo es el componente ético, es por ello que en el desarrollo metodológico del libro de investigación se abordó lo referente a la ética, por lo que se presenta el análisis e interpretación de las narrativas suministradas por los informantes clave.

Desde la perspectiva de los docentes participantes en el libro de investigación con relación al componente ético y el respectivo análisis de la información obtenida con las entrevistas semiestructuradas se precisa que los elementos que aporta la ética obedecen a la integralidad de la labor docente, de tal manera que, desde las diferentes prácticas profesionales, pedagógicas, investigativas, de formación, enseñanza y aprendizaje la ética es un elemento esencial.

Puesto que el quehacer docente en educación superior tiene ciertas implicaciones sociales, dado que el profesor no solo es un ente trasmisor de conocimientos, sino que tiene como propósito general la formación de futuros profesionales con capacidad, analítica, crítica, de autonomía y comprometidos con el contexto en el que se encuentren inmersos; es por ello que los aspectos que se enmarcan dentro de la ética toman una connotación representativa y transversal para la regulación de los aspectos asociados a la enseñanza. Siendo así, la ética en la educación superior regula las prácticas pedagógicas, desde el actuar del docente en lo concerniente a la enseñanza y formación, en donde se promueve el respeto por la diversidad, la justicia, equidad, y los entornos educativos inclusivos.

Bajo esta lógica, se retoman fragmentos obtenidos en la fase de recolección de información. P4 *“La relación entre el Programa de Desarrollo Humano Profesional, la labor docente y la ética radica en que dicho programa promueve valores que son esenciales tanto para el ejercicio profesional como para el desarrollo personal del docente. A través de actividades formativas, se fomentan principios éticos como la responsabilidad, la justicia, la equidad y el respeto, los cuales son clave para crear un ambiente educativo inclusivo, participativo y consciente de las necesidades de todos los estudiantes”*.

D3 *“Existe una relación positiva ya que se propician espacios de formación, bienestar y crecimiento brindando herramientas importantes que facilitan las habilidades para un mejor desempeño. Cuando un docente se forma integralmente no solo forma y propicia en conocimientos propios de su disciplina, sino que también forma en valores y actúa de forma ética en la relación docente- estudiante”*.

Estas experiencias y perspectivas tienen una relación directa entre el Programa Desarrollo Humano Profesional y la labor docente desde la perspectiva ética, partiendo de la

participación de los profesores en las diferentes actividades que se llevan a cabo para la formación integral; dichos espacios promueven el acrecentamiento de las prácticas éticas en el contexto universitario en las sesiones de clase, proyectos de investigación, extensión social y aspectos administrativos. De tal manera que, al fortalecer competencias en el docente de la universidad, consecuentemente se beneficia a la población estudiantil, ya que el servicio de educación que reciben se da desde la competitividad, la excelencia y la ética.

Con el proceso realizado para el análisis de contenido se evidencia la relación entre la diversidad y la labor docente en la educación superior, lo que se sustenta desde la multiculturalidad de los contextos educativos; esta realidad es especialmente visible en la Universidad de Pamplona, institución donde convergen estudiantes de diferentes regiones del país, lo que aporta una amplia gama de particularidades culturales, lingüísticas, de creencias y comportamientos que desafían y enriquecen la práctica educativa.

En lo relacionado a la diversidad en el contexto universitario el docente tiene un rol protagónico, puesto que debe ser mediador en las aulas de clase y demás procesos académicos, siendo promotor del respeto y comprensión de los valores culturales diversos que corresponden a las características de los estudiantes; de tal manera que dentro de la práctica profesional y formativa con los estudiantes el profesor debe diseñar estrategias pedagógicas que se ajusten a las necesidades y características particulares de los estudiantes, en las que se conserve el objetivo de generar conocimiento en los estudiantes.

Con relación P1 refiere *“Fundamental para recibir a nuestros estudiantes que además de provenir de diferentes partes del país, también son diversos y es indispensable recibir capacitación”* P4 *“El Programa de Desarrollo Humano Profesor al cumple un papel*

fundamental en la labor docente y la atención a la diversidad al proporcionar herramientas y estrategias que permiten al docente reconocer y abordar las diferencias individuales de sus estudiantes. El programa fomenta la comprensión de la diversidad en sus múltiples dimensiones, ya sea cultural, cognitiva, emocional o de habilidades, y enseña a adaptar los enfoques pedagógicos para garantizar que todos los estudiantes independientemente de sus características, tengan las mismas oportunidades de aprender y desarrollarse”.

Es por ello que en el marco de la educación superior se generan espacios integrales de formación, que se dan a partir de la consolidación de las instituciones desde la diversidad, multiculturalidad y la interculturalidad, por lo tanto los profesores de las IES no solo deben centrarse en la transmisión de conocimientos asociados a los contenidos programáticos, currículo y planes de estudio, sino que deben forjar aspectos para la educación de los estudiantes con capacidades para convivir, laborar e interactuar en contextos diversos y por ende aportar a la transformación social desde los ejes de inclusión, ética y respeto por la diversidad.

P5 “Nos ayuda como profesores a desarrollar habilidades y competencias que nos permiten abordar la diversidad de manera efectiva, potenciando la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso” D3 “Permite el desarrollo de habilidades socio-emocionales ya que se requiere empatía, herramientas de comunicación con la diversidad que pueda surgir en el aula”.

Lo anterior, connota la importancia de la formación de los docentes en aspectos transversales a la docencia, como lo es la diversidad; es por ello que la Universidad de Pamplona en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesorado genera acciones formativas dirigidas a los profesores de carrera, tiempo completo ocasional y hora cátedra para el fomento de competencias inclusivas en el aula.

Es por ello que se retoman ciertas narrativas suministradas por los informantes clave. DF5 *“Pienso que el papel que cumple es dar una visión humanista, ética e inclusiva de la educación”* P2 *“Promueve formación integral, actualización constante, fortalecimiento de habilidades blandas, fortalecimiento de la Praxis docente”* P4 *“El programa fomenta la comprensión de la diversidad en sus múltiples dimensiones, ya sea cultural, cognitiva, emocional o de habilidades, y enseña a adaptar los enfoques pedagógicos para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características, tengan las mismas oportunidades de aprender y desarrollarse”*.

Todo esto permite que los profesores dentro de las prácticas pedagógicas generen espacios formativos desde la multiculturalidad, interculturalidad, diferencias culturales e individuales, lo que aporta de manera significativa a enriquecer la dinámica interactiva en las sesiones académicas, las relaciones interpersonales de los estudiantes, el desarrollo socioemocional y por ende la integralidad y calidad de los servicios educativos.

Otro eje que se relaciona con la labor docente y se aborda en el libro de investigación es el cuidado del medio ambiente, lo que enmarca una correlación significativa, dado que desde la educación superior se debe promover el reconocimiento de la responsabilidad ambiental, lo que enmarca los desafíos ambientales que se presentan en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales, por lo que las IES deben generar proceso en pro del desarrollo y sostenibilidad ambiental.

Consecuentemente se citan algunas de las narrativas expuestas por los informantes, DF4 *“Desde mi punto de vista el cuidado del medio ambiente es un tema transversal en todas las disciplinas que se manejan en nuestra universidad y desde nuestra práctica pedagógica debemos formar como principio el cuidado del medio ambiente”* P2 *“Se involucra en la labor*

docente de manera transversal, de manera ética y pedagógica, no solo como contenido curricular, sino como una responsabilidad formativa que debe permear todas las prácticas educativas en los espacios de formación”.

Como consecuencia, el profesor universitario debe ser el enlace entre la academia, la investigación, la extensión social y las prácticas de los estudiantes para el fomento de la cultura ambiental sostenible, ya que desde el rol ejercido debe propiciar espacios para la comprensión del estado del medio ambiente. DF4 *“Desde mi punto de vista el cuidado del medio ambiente es un tema transversal en todas las disciplinas que se manejan en nuestra universidad y desde nuestra práctica pedagógica debemos formar como principio el cuidado del medio ambiente”* P4 *“Además, promuevo prácticas educativas que favorezcan el uso responsable de los recursos dentro y fuera del aula, como la reducción de residuos, la reutilización de materiales, el buen uso del agua y el uso eficiente de la energía y el reciclaje A través de proyectos, actividades prácticas y trabajos de investigación, incentivo a los estudiantes a pensar en soluciones innovadoras para problemas ambientales y a comprender su rol en la protección del entorno”* P6 *“Soy docente de Economía Ambiental y de recursos naturales, interactúa con biología. Participo en investigaciones que contribuyen y transmito a los estudiantes información técnica y mi gusto por el área”.*

Lo anterior enmarca que desde la labor profesional del docente universitario se debe constituir elementos significativos para el cuidado del medio ambiente, desde la formación de estudiantes con competencias transversales y con conciencia ambiental, quienes logren adaptar las prácticas profesionales con estrategias para la conservación y cuidado del medio ambiente, lo que se relaciona estrechamente con aspectos de transformación social y sostenimiento.

Desde la Vicerrectoría Académica y el Programa Desarrollo Humano Profesorado, se promueven diversos espacios de

capacitación y cualificación de los docentes en temáticas asociadas al cuidado y conservación del medio ambiente y de los factores asociados. Siendo así, los espacios formativos buscan que, a partir de las sesiones de clase, asesorías, proyectos de investigación, proyectos de interacción y demás aspectos que corresponden al sector educativo, el profesor establezca competencias con relación al medio ambiente, las cuales las proyecten a sus estudiantes y logren trascenderlas a la vida cotidiana, desde las prácticas familiares, personales y demás dinámicas sociales.

Finalmente el análisis permite establecer una relación estrecha y representativa entre docente, labor docente y el uso de las tecnologías, ética, diversidad y cuidado del medio ambiente; puesto que estas categorías o aspectos representan retos y desafíos en la educación superior, tanto para docentes como para las instituciones educativas, teniendo en cuenta que dichas categorías se enmarcan en un dinamismo, es decir que convergen de manera relativa y consecuente, en donde la práctica docente requiere de dichos aspectos para generar procesos formativos de calidad, que estén sujetos a las necesidades culturales y sociales, lo que apunta a la integralidad de la educación y de la formación de futuros profesionales con competencias para afrontar los desafíos del mundo laboral.

Ciertamente, el docente dentro del quehacer profesional emplea el uso de las herramientas tecnológicas, donde las diferentes aplicaciones digitales son utilizadas para apoyar la formación de los estudiantes, lo cual dinamiza las sesiones de clase, favorece el aprendizaje y aporta a los procesos de investigación formativa de los estudiantes y por ende al crecimiento profesional. Este fenómeno se presenta junto al dominio ético por parte del docente, puesto que los profesores comprenden y manejan diferentes conceptualizaciones éticas, las cuales las entrelazan con todos los procesos en el marco de la educación superior.

No obstante, en la complejidad e integralidad de la labor docente se presenta lo relacionado a la diversidad, es por ello que las instituciones educativas generan ciertos planes en donde se tiene en cuenta dicho enfoque, sumado a la multiculturalidad e interculturalidad que se evidencia en el contexto de educación superior; es por ello que los docentes son capacitados por el Programa Desarrollo Humano Profesorado en estos ejes, lo que permite tener herramientas y competencias transversales necesarias para la educación para el abordaje de dicho aspecto.

En el mismo sentido de la educación integral, el docente genera espacios de formación para el cuidado del medio ambiente, lo cual lo realiza desde la inclusión en los planes de aula, contenidos programáticos y prácticas que promueven la conservación ambiental, lo que representa la formación de profesionales con conciencia ambiental y con la capacidad de replicar las estrategias ambientales.

En conclusión, el Programa Desarrollo Humano Profesorado aporta elementos valiosos y significativos para el rol del docente en la educación superior, puesto que visualiza al profesor como eje central de los procesos educativos y como líder en las aulas de clase, de tal manera que las competencias fortalecidas en los docentes, impactan de manera directa todos los procesos de enseñanza, formación, aprendizaje y relaciones académicas en la comunidad estudiantil.

Categoría proyecto de vida y desarrollo humano profesoral

El proyecto de vida docente se compone de diversas dimensiones: académica, profesional, física, emocional, familiar y social, en las cuales confluyen la vocación, las metas, las motivaciones y las expectativas. Estas dimensiones, al integrarse en la práctica pedagógica, adquieren un sentido transformador orientado a la formación integral de sus estudiantes. En coherencia con lo anterior, el PDHP surge

como una estrategia institucional orientada a promover el desarrollo integral de los docentes. Este programa ofrece recursos y acompañamiento que favorecen la concreción del proyecto de vida, garantizando tanto el crecimiento personal como el fortalecimiento del talento humano universitario.

A partir de ello, se presenta el análisis general de la categoría proyecto de vida y desarrollo humano profesoral, teniendo en cuenta las percepciones de docentes, directivos y docentes facilitadores. Esta categoría está conformada por cuatro subcategorías: proyecto de vida, autocuidado, familia y pareja y manejo de finanzas. De esta manera se relacionan las preguntas específicas utilizadas para profundizar cada una de ellas y, a su vez, evidenciar su articulación, lo cual posibilita reconocer la contribución del PDHP al proyecto de vida docente.

En correspondencia, el análisis se desglosa en cuatro subcategorías que permiten profundizar en los distintos ámbitos del proyecto de vida docente.

En primer lugar, la subcategoría de proyecto de vida busco comprender la relación entre la labor docente y las metas personales. Para ello, se plantearon interrogantes como: mi proyecto de vida y mi labor docente se relaciona en... la influencia del Programa de Desarrollo Humano Profesoral en mis metas personales es... y los retos que enfrento en mi proyecto de vida en cuanto a mi labor docente se enfocan en...

En segundo lugar, la subcategoría autocuidado, se orienta a explorar hábitos y prácticas que favorecen el bienestar integral. Así, se formularon las siguientes preguntas: ¿Cómo el Programa de Desarrollo Humano Profesoral ha fomentado hábitos de autocuidado en su cotidianidad?, ¿qué factores considera prioritarios para mantener su salud física, emocional y mental en equilibrio con su labor como docente?

En tercer lugar, la subcategoría familia y pareja aborda la interacción entre la vida profesional y las relaciones afectivas. En este caso, las preguntas se centraron en ¿Cómo impacta su labor docente en la relación con su familia y/o pareja? y ¿De qué manera el Programa de Desarrollo Humano Profesional le ha brindado herramientas para fortalecer sus relaciones familiares y de pareja?

Finalmente, la subcategoría manejo de finanzas busca indagar la relación entre el ámbito económico, la práctica docente y el apoyo institucional. La pregunta orientadora ¿Qué relación encuentra entre el Programa de Desarrollo Humano Profesional, la labor docente y las finanzas?

El proyecto de vida se entiende como una planificación consciente de objetivos a corto, mediano y largo plazo que orientan la construcción de una vida con sentido. Este proceso abarca diversas dimensiones como la personal, familiar, social, física, académica y laboral y se concreta en acciones cotidianas que buscan la autorrealización y el bienestar integral.

En esta lógica, el proyecto de vida docente se establece a partir de la proyección personal y profesional mediada por la vocación educativa y la intención de generar un impacto social. Sus metas se articulan con los pilares institucionales de la docencia, investigación y proyección social. En este marco, el PDHP ofrece espacios de formación, actualización y acompañamiento para favorecer tanto el bienestar integral como el crecimiento académico de los docentes.

En este sentido, el proyecto de vida docente se expresa en la realización profesional y vocacional, impactando de forma transversal las dimensiones personal, social, familiar y emocional. A nivel personal, se relaciona al cumplimiento de metas, aspiraciones y sueños. En lo académico, con la formación y actualización profesional que fortalecen los saberes y generan al contribuir al crecimiento de los

estudiantes, acompañando procesos de transformación personal y social. En el plano emocional, se refleja en la autorrealización y la transcendencia al dejar una huella positiva en las futuras generaciones, otorgando sentido y propósito a la labor educativa.

En esta línea el docente participante P4 lo expresa así *“Mi proyecto de vida y mi labor docente se relacionan en el propósito de contribuir al crecimiento de los demás, acompañando procesos de transformación personal, académica y social que también enriquecen mi propio camino de vida. A través de la docencia, encuentro una forma de realizarme, de compartir lo que soy y lo que aprendo, y de dejar una huella positiva en las generaciones futuras”*.

No obstante, el impacto de la labor docente en el proyecto de vida enfrenta diversos retos derivados de cambios ambientales, sociales, culturales, económicos y políticos, que se dan en el contexto educativo. Estos desafíos exigen asumir una visión integral del estudiante, y desarrollar prácticas pedagógicas actualizadas, innovadoras y significativas. Al mismo tiempo, demandan un alto nivel de compromiso y responsabilidad que requiere equilibrio entre lo profesional, lo personal, lo familiar y el autocuidado. Cuando esta armonización no se mantiene, se afecta tanto el bienestar como el desempeño docente.

Por lo que el docente facilitador DF5 lo sintetiza de la siguiente manera *“Los retos se enfocan en lograr un equilibrio entre el crecimiento personal, la exigencia profesional y el compromiso ético con la formación de los estudiantes. Además de mantener una práctica docente actualizada, creativa y significativa, en un contexto educativo en constante transformación”*.

Ante estos desafíos, el PDHP se constituye como una estrategia institucional que, promueve el desarrollo integral de los docentes en las áreas personal, artística, cultural, de la salud, relacional y social. A través de espacios de formación,

reflexión y acompañamiento, favorece la consolidación del proyecto de vida docente, aportando al crecimiento humano y profesional de los profesores.

Interpretación que se ve reflejada en el docente participante P4 quien menciona que *“La influencia del Programa de Desarrollo Humano Profesional en mi proyecto de vida es significativa, ya que me permite fortalecer mi identidad como educador, mantener habilidades personales y emocionales, y alinear mi labor académica con mis valores y propósito de vida. Este programa me impulsa a crecer de manera integral, no solo como docente, sino como ser humano comprometido con el bienestar propio y el de mi comunidad universitaria”*.

En tal sentido, el PDHP se vincula al proyecto de vida docente mediante acciones concretas: fomenta el autocuidado y el bienestar integral promoviendo hábitos de vida saludable a nivel físico y emocional; facilita estrategias para equilibrar las demandas laborales con el tiempo en familia, pareja y el entorno social; ofrece asesoría financiera para el manejo de finanzas personales siendo determinantes para la tranquilidad y proyección de vida; y en el ámbito profesional, impulsa la formación continua, la innovación pedagógica y la actualización tecnológica. Esta articulación busca atender a los retos propios de la labor docente y favorecer la sostenibilidad de la vocación con bienestar, motivación y propósito a lo largo de su trayectoria.

Continuando con la subcategoría autocuidado, esta se articula a la labor docente y al PDHP en tanto se comprende como el conjunto de acciones voluntarias orientadas a promover la calidad de vida en sus diferentes dimensiones, preservando el bienestar físico, emocional y espiritual. Dicho autocuidado implica el equilibrio de las exigencias laborales, junto la vida personal, familiar y social, aspecto clave para garantizar la sostenibilidad del ejercicio académico.

En coherencia con ello, los docentes destacan una serie de prácticas y prioridades para mantener su salud integral en equilibrio con la labor educativa. Señalan por ejemplo la importancia de contar con relaciones interpersonales positivas, un clima laboral saludable, la gestión adecuada del tiempo en las funciones asignadas, la disposición de espacios de descanso, la convivencia familiar y la gestión emocional. A esto se suman acciones vinculadas al cuidado de la salud física, como la realización de chequeos médicos, el ejercicio regular, la alimentación equilibrada, el descanso suficiente y durante las vacaciones, la desconexión total de las actividades laborales.

Aspectos que se reafirman a partir del aporte del docente participante P5 quien menciona que *“En el ámbito de salud física consideraría el ejercicio, buena alimentación y un descanso apropiado. En la salud mental-emocional y afectiva consideraría el adecuado manejo del estrés, teniendo relaciones sociales positivas y de apoyo, reconociendo que no siempre se pueden hacer todas las cosas”*. Además, el directivo D2 refiere *“Primero tener una activa física constante... procurar por tener buena salud y actualizarme día a día en cuanto a conocimiento”*.

Finalmente desde la perspectiva del docente facilitador DF1 se resalta el valor de *“Las relaciones interpersonales y el clima laboral, el reconocimiento e incentivos asociados a los logros obtenidos en el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación e interacción social, la planificación de procesos que permita controlar el tiempo necesario para el desarrollo de las funciones asignadas o asumidas de forma complementaria, la flexibilidad en el manejo responsable de las obligaciones y compromisos”*.

En este sentido, el PDHP se constituye en un soporte fundamental, al fomentar hábitos de autocuidado mediante espacios de formación integral que incluyen estrategias para el manejo del estrés, la promoción de la interacción y colegaje

entre pares. De igual manera, ofrece oportunidades de expresión artística, cursos de gestión financiera, actividades físicas y encuentros para equilibrar el trabajo con el descanso. Todo ello contribuye al bienestar docente, eleva la calidad de vida y refuerza el compromiso profesional, consolidando así la articulación entre las experiencias individuales de autocuidado y el respaldo institucional.

En la subcategoría familia y pareja se evidencia que la labor docente impacta, en un primer momento en la estabilidad económica, percibida por directivos, docentes facilitadores y docentes participantes, quienes manifiestan que la seguridad laboral incide directamente en la satisfacción de necesidades del núcleo familiar, favoreciendo la calidad de vida.

Esta afirmación se respalda en la respuesta del docente facilitador DF1, quien refiere que la labor docente impacta en la familia y/o pareja *“dado que aporta social y económicamente al cumplimiento de metas familiares y proyectos de vida de cada integrante”*.

De igual forma, esta relación conlleva a un desarrollo personal y a un bienestar emocional, en la medida en que permite afrontar y resolver problemas cotidianos, generando estabilidad emocional y familiar.

En este sentido, el participante P5 reafirma la información, al señalar *“Por un lado, mi labor docente me ha permitido crecer como persona y como profesional, lo que ha tenido un impacto positivo en mi relación con mi familia, haciéndolos sentir orgullosos de mi trabajo”*.

No obstante, los informantes clave también refieren que existe un impacto negativo entre la labor docente y la familia y/o pareja, debido a las exigencias emocionales, el tiempo invertido en la preparación de clases, la evaluación de trabajos y la atención a los estudiantes. Estos factores generan

estrés, agotamiento y tensiones, afectando la convivencia y la calidad de las relaciones familiares y de pareja. Por esta razón, señalan la importancia de la organización y planificación de las funciones docentes, de manera que se logre un equilibrio entre su ámbito profesional y el familiar.

Esta situación se refleja en la respuesta del docente P4 *“Mi labor docente impacta de manera significativa en la relación con mi familia, ya que, si bien representa una fuente de realización personal y profesional, también exige tiempo, energía y compromiso que, en ocasiones, pueden generar tensiones o desequilibrios en la vida familiar. La preparación de clases, la atención a estudiantes, las actividades académicas fuera del aula pueden reducir el tiempo de calidad con mis seres queridos”*.

Ante estos desafíos, el PDHP se constituye como una estrategia institucional que ofrece herramientas y recursos para el manejo del estrés, la mejora de las relaciones interpersonales, la gestión de conflictos y el fortalecimiento de la inteligencia emocional y la comunicación en el ámbito familiar. De igual manera, fomenta la gestión del tiempo, la adquisición de hábitos de vida saludable, y la conciliación entre el trabajo y descanso, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Este aporte se refleja en el testimonio del participante P5 quien refiere que *“En general, el Programa de Desarrollo Humano Profesorado ha sido una herramienta valiosa para mi crecimiento personal y profesional. Me ha enseñado a comunicarme de manera efectiva, a gestionar el estrés y la ansiedad y a desarrollar habilidades personales que han permitido una mayor armonía y equilibrio en mis relaciones familiares y de pareja”*

Sin embargo, tanto docentes facilitadores, como directivos y docentes participantes coinciden en la relevancia de fortalecer y ampliar los espacios que brinden recursos adicionales orientados al equilibrio entre la labor docente y la vida familiar y de pareja, como un aspecto fundamental

para garantizar el bienestar integral y la sostenibilidad de la vocación educativa.

Finalmente, en la subcategoría de finanzas se evidencia que el PDHP aporta al desarrollo de habilidades relacionadas con la inteligencia financiera. Estas competencias se reflejan en el aprovechamiento del conocimiento y la gestión de nuevos ingresos, la administración responsable de los recursos, la cualificación para capitalizar de manera eficiente los logros derivados de la docencia universitaria, así como en la planificación de la jubilación. De igual forma, el programa orienta en aspectos como la gestión del dinero, el ahorro, el manejo de deudas, la toma de decisiones informadas y la inversión en el futuro, promoviendo una gestión consciente y estratégica de los recursos.

Esto se refleja en la afirmación del participante P2 quien señala *“Algunos espacios permiten reflexionar sobre la gestión del dinero, el ahorro, las deudas y la planificación financiera. Reduce el estrés a la hora organizar la economía”*. Este testimonio muestra cómo las herramientas brindadas permiten a los docentes adquirir mayor control sobre su economía personal, favoreciendo el bienestar y reduciendo las preocupaciones asociadas a la vida financiera.

Si bien los informantes clave reconocen los aportes esta dimensión, también manifiestan la necesidad de implementar más estrategias que fortalezcan la relación entre el PDHP y la gestión financiera. Esto se plantea como una oportunidad de mejora, en tanto podría ayudar a resolver inquietudes recurrentes, y al mismo tiempo, cualificar a los docentes en un aspecto fundamental que impacta de manera directa sus procesos personales, familiares e interpersonales.



Discusiones y conclusiones

Este capítulo está dedicado a la discusión de los hallazgos, un ejercicio que se articula a partir de las narrativas, perspectivas y experiencias suministradas por los informantes clave. La recolección de estos datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas aplicadas a tres actores fundamentales de la Universidad de Pamplona: Docentes facilitadores (DF) de las estrategias formativas del Programa Desarrollo Humano Profesional (PDHP), Docentes participantes (DP) de las estrategias para la cualificación y capacitación implementadas por el PDHP y Directivos (D). Posteriormente, se introduce un análisis correlacional y reflexivo que vincula la información organizada en las matrices de doble entrada con la literatura científica y la postura analítica de los autores dentro del contexto de educación superior.

En primera instancia, se retoma lo concerniente a la categoría de análisis “Docente y Programa Desarrollo Humano Profesional”, dicha categoría compuesta por las subcategorías Labor docente, uso de las tecnologías, ética, diversidad y cuidado del medio ambiente. Dichas categorías y subcategorías se relacionan directamente con los procesos que se enmarcan dentro del quehacer profesional del docente en el contexto de educación superior, quien debe promover en las diferentes prácticas pedagógicas elementos para el desarrollo profesional, habilidades duras o conocimientos específicos de las áreas disciplinares y aspectos que fomenten el desarrollo de competencias blandas en el estudiante, lo cual es consecuente con las necesidades del mundo actual y con los criterios que enmarcan la educación de calidad.

Es por ello que se tiene en cuenta ciertas posturas teóricas que han surgido desde diferentes procesos de investigación

en el contexto educativo, en donde se determina que, en el contexto mundial y latinoamericano, la labor docente en la educación superior adquiere una importancia trascendental debido a la responsabilidad social que asumen las universidades públicas en la formación integral de sus estudiantes. Esta responsabilidad se enmarca en los valores fundamentales que sustentan la misión histórica de la universidad: la docencia, la investigación y la acción social (Enríquez, 2020).

En consecuencia, a lo anterior, se retoma la narrativa de DF1, quien respecto al significado que otorga a la labor docente en educación superior refiere que es *“Capacidad de acompañar a estudiantes y colegas en la apropiación, divulgación y generación de conocimiento pertinente; apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas de programas académicos y de la institución; y aportar al fortalecimiento de la calidad de la educación superior”*. Dicha narrativa es consecuente con lo planteado por (Enríquez, 2020), de tal manera que se determina que la labor docente ha trascendido, puesto que el profesor universitario no solo debe aportar elementos constitutivos de formación de conocimientos en el área de formación del estudiante, sino que debe generar alternativas pedagógicas, investigativas y de interacción social que apunten a la formación integral del estudiante, ya que enmarca aspectos asociados a la educación en alta calidad.

A su vez, se concibe que la labor docente implica un alto grado de complejidad, ya que se lleva a cabo en diversos entornos que abarcan aspectos sociales, económicos, culturales, políticos e institucionales. Estos factores interactúan directamente con las dinámicas de enseñanza, investigación y gestión académica, además de influir en el contexto específico del aula y las experiencias de aprendizaje. Mas-Torelló (2011), citado por Clavijo y Balaguera (2020). Dentro de las narrativas obtenidas en la fase de recolección de información se retoma a DF5 quien refiere *“Mi labor*

docente en el contexto universitario significa mucho más que la simple transmisión de conocimientos técnicos o teóricos. Es una responsabilidad profunda y una oportunidad invaluable para acompañar a los estudiantes en la construcción de su identidad artística, en el desarrollo de un pensamiento crítico y en la exploración de su sensibilidad visual y cultural”.

También se tiene en cuenta la visión de P3 quien manifiesta “La labor docente es una dinámica diaria de aprendizaje y enseñanza que permite la interacción de conocimiento en un aula o un espacio diseñado para tal fin donde el docente tiene la labor de dar a conocer información de temas específicos en los diferentes programas académicos, además de actividades que ayuden a contribuir a la formación integral de profesionales”.

Estas apreciaciones, contrastan con lo expuesto teóricamente, lo cual indica que la información obtenida en el libro de investigación es convergente con diferentes postulados o elementos epistemológicos, logrando demarcar que el rol del profesor en las universidades es un proceso dinámico, el cual se debe ajustar a las necesidades actuales del sector educativo y a las condiciones y características particulares de la comunidad de estudiantes. De tal manera que dentro de la labor docente se debe hacer lectura de los elementos culturales y sociales emergentes, ajustando las dinámicas de clase, para lograr el desarrollo integral del estudiante y fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje y garantizar la educación de calidad.

En la misma contrastación teórica se tiene en cuenta que en la actualidad, la educación superior trasciende la dimensión pedagógica tradicional para asumir un rol activo frente a los desafíos de un mundo globalizado. Su propósito esencial sigue siendo cultivar mentes, fomentar el descubrimiento y enriquecer a la humanidad mediante el conocimiento, enfrentando retos como la digitalización, la formación de ciudadanos globales, la sostenibilidad y el cambio climático.

En este sentido, las universidades se posicionan como centros de pensamiento, innovación y acción, encargados de formar profesionales con competencias básicas, específicas y transversales, capaces de responder a las demandas actuales y contribuir a la construcción de una sociedad comprometida con un futuro sostenible y equitativo (Baker et al., 2021 citado por Cejas et al., 2024).

Dicha postura se relaciona de cierta manera con lo expuesto por P4, quien al respecto refiere que *“La labor docente en el contexto universitario representa mucho más que la simple transmisión de conocimientos. Para mí, significa ser un facilitador en el proceso formativo de los estudiantes, fomentando el pensamiento crítico, la ética profesional y la capacidad de aplicar los saberes en contextos reales. Implica crear un ambiente de aprendizaje inclusivo, participativo y reflexivo, donde se promueva no solo el desarrollo académico, sino también el crecimiento personal y social del estudiante. En este sentido, el docente actúa como mediador entre el conocimiento y la experiencia, adaptándose a los cambios sociales, científicos y tecnológicos, y formando profesionales comprometidos con su entorno”*.

Lo anterior permite comprender que el profesor universitario puede visualizarse como eje fundamental en los procesos de educación superior, debido a que la práctica de la docencia abarca la formación académica, de habilidades duras, competencias disciplinares, desarrollo integral del estudiante a partir del fortalecimiento de las competencias socioemocionales y habilidades blandas; a su vez a los procesos de investigación y de interacción que aportan de manera transversal a la ciencia y al desarrollo social – comunitario y las tareas administrativas de autoevaluación, acreditación de los programas académicos y de las instituciones educativas.

Así mismo D3 refiere que *“mi labor docente en el contexto universitario es fundamental, pues va más allá de transmitir conocimientos: implica formar ciudadanos críticos, investigadores y profesionales con sentido ético y compromiso social. Un docente universitario no solo debe dominar su área de especialización, sino también estimular el pensamiento autónomo y fomentar la creatividad y el aprendizaje continuo en sus estudiantes”*.

De tal manera que las universidades deben apoyar los procesos de formación de los docentes, en las diferentes áreas o aspectos que se asocian a su quehacer, es por ello que la Universidad de Pamplona, con las iniciativas de la Vicerrectoría Académica en el marco del Programa Desarrollo Humano Profesoral diseña, oferta y ejecuta acciones o estrategias encaminadas a la formación, actualización y capacitación de los profesores tiempo completo de carrera, tiempo completo ocasional, hora cátedra y docentes de la modalidad a distancia, con el fin único de fortalecer habilidades en los docentes que favorezcan el perfil profesional.

La apreciación expuesta, es estrechamente relacionada con la perspectiva de los informantes clave, como es el caso de DF5 el cual manifiesta *“Estas instancias no solo me permiten actualizar y fortalecer mis competencias pedagógicas, sino que también me ayudan a cultivar una mayor conciencia sobre mi rol como formador y guía en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y docentes.”* Así mismo DF8 *“Impactan desde el reconocimiento de los saberes habilidades y competencias que tienen los docentes para poder llegar a ser facilitadores para el desarrollo de otros compañeros docentes, así mismo impactan la labor docente porque hay una amplia gama de cursos enfocados al desarrollo de habilidades pedagógicas, personales, laborales, económicas, de salud, recreación, artes etc., que motivan al docente, lo capacita y le generan espacios de integración y socialización que mejoran su calidad de vida”*.

Esto permite entender que los profesores facilitadores, participantes y directivos tienen una concepción muy similar sobre el rol del docente y sobre las repercusiones del Programa Desarrollo Humano Profesorado, concibiendo que el profesor universitario tiene tareas misionales complejas, las que obedecen a las necesidades globales, nacionales y del contexto en particular, por ello se hace necesario los espacios en los que los docentes puedan fortalecer competencias y procesos de actualización en áreas afines al rol en educación superior.

Dentro de la complejidad del rol del docente universitario es importante tener en cuenta el uso de las tecnologías, ya que esto permite que los diferentes espacios académicos, investigativos y de interacción social se dinamicen y favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, las prácticas pedagógicas y la calidad del servicio de educación prestado.

La formación en tecnologías de la información y comunicación (TIC) constituye un elemento esencial para optimizar los procesos de enseñanza. Esta debe ajustarse a las necesidades específicas de los estudiantes, involucrando a los docentes en el desarrollo de competencias técnicas, la selección efectiva de herramientas digitales, la creación de recursos educativos, la integración de las TIC en los contenidos curriculares, y el impulso de la participación y la colaboración a través de estas tecnologías. (Núñez et al., 2023).

Esta postura se relaciona con las narrativas de los participantes de la investigación, por ello se retoman algunos fragmentos como el de P2 *“Para la planeación y ejecución de actividades académicas, creación de comunidades de aprendizaje, trabajo cooperativo y redes académicas”* P3 *“Las TIC nos permiten impactar de una manera diferente en los estudiantes, con herramientas que ayudan en la enseñanza aprendizaje”* P4 *“Integro el uso de tecnologías en mi labor*

docente como una herramienta fundamental para enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. Utilizo plataformas virtuales para compartir contenidos, y gestionar actividades con los estudiantes. También trato de emplear herramientas colaborativas como documentos compartidos, presentaciones interactivas y aplicaciones para trabajo con los estudiantes, lo que permite desarrollar competencias digitales tanto en mí como en los estudiantes”.

Esto lleva a describir que dentro de la labor docente se hace esencial el uso de las herramientas tecnológicas, ya que esto optimiza los procesos realizados; en las aulas de clase permite la gamificación, la participación activa de los estudiantes, favorece las dinámicas formativas y aporta elementos para la interacción entre estudiantes y docentes desde la perspectiva académica.

En lo concerniente a la investigación, el uso de las tecnologías y de las diferentes herramientas que se sustentan en ella, favorece los procesos teóricos, metodológicos, de recolección de información, análisis de datos e información, es decir que el uso e implementación de las herramientas tecnológicas aporta elementos valiosos en la educación superior, como lo refiere P4 *“Integro el uso de tecnologías en mi labor docente como una herramienta fundamental para enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. Utilizo plataformas virtuales para compartir contenidos, y gestionar actividades con los estudiantes. También trato de emplear herramientas colaborativas como documentos compartidos, presentaciones interactivas y aplicaciones para trabajo con los estudiantes, lo que permite desarrollar competencias digitales tanto en mí como en los estudiantes”.*

Actualmente, se experimenta una transformación educativa, la cual está siendo impulsada por la adopción de tecnologías emergentes que están redefiniendo el panorama del aprendizaje y la enseñanza. En este contexto, la digitalización

se ha convertido en un imperativo para garantizar la calidad educativa, particularmente en el ámbito docente. Por consiguiente, las competencias digitales son fundamentales para que los educadores se adapten a las nuevas exigencias tecnológicas y lideren la innovación pedagógica (Rodríguez et al., 2021 citados por Tumbaco et al., 2024).

Esta postura es consecuente con otras apreciaciones obtenidas mediante la fase de recolección de información en donde se aplicaron las diferentes entrevistas semiestructuradas. En ese sentido, P5 expone *“Dada la evolución continua de tecnología siempre intento estar lo más actualizado posible, incorporar este conocimiento en el desarrollo en mis clases, mostrándoles a los estudiantes el cómo las nuevas aplicaciones y las Inteligencias Artificiales potencian el aprendizaje siendo de gran ayuda en su formación”* y DF3 *“Eso es los retos de nosotros y los cumplo con la tecnología”*.

La Comisión Europea citada por Vázquez et al. (2021) considera que la competencia digital es una de las nueve competencias claves que permite a los ciudadanos participar activamente en la sociedad, y la define como el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales y la interacción con ellas para el aprendizaje, en el trabajo y la participación en la sociedad. Por lo tanto, los docentes deben participar en espacios formativos en el que adquieran competencias relacionadas con el uso de la tecnología y diferentes herramientas que ayuden a soportar el desarrollo de tareas dentro de su quehacer.

Es por ello que el Programa Desarrollo Humano Profesional en la Universidad de Pamplona lidera diferentes alternativas de formación de los docentes en aspectos tecnológicos, herramientas de Inteligencia Artificial y otros aspectos que se asocian a estos fenómenos.

Dichos espacios son pensados en cuanto a las necesidades digitales que emergen, son tendencia y que enmarcan los

procesos educativos en la competitividad, dicha postura es contrastada con las narrativas de los informantes quienes respondieron cuando se les preguntó por el aporte del PDHP en el uso de las TIC; DF1 *“Contribuyen a abordar los retos y desafíos relacionados con el reconocimiento y formas de aplicación de las TIC como herramientas de apoyo a la labor docente”* DF4 *“Contribuyen a utilizar las tecnologías emergentes en los diferentes contextos de la vida de una manera ética, responsable y eficiente”* DF6 *“De manera significativa en la medida que se han buscado temas de actualidad y bajo la modalidad de taller práctico, pues, el uso de las tecnologías está en esa relación de fundamento teórico y ejercicio práctico”*.

Todo esto enmarca una congruencia entre la literatura existente y los hallazgos del libro de investigación, lo que permite determinar que en la labor del docente se hace indispensable el uso de diferentes herramientas, plataformas o instrumentos tecnológicos, ya que esto aporta de manera positiva al desarrollo de las sesiones de clase, procesos de enseñanza- aprendizaje, proyectos de investigación, interacción o extensión social y a las actividades administrativas; por lo tanto los profesores deben participar constantemente en espacios de actualización que les permitan afianzar las competencias tecnológicas y otros temas de interés para el profesor, como la ética, diversidad y el cuidado del medio ambiente.

Continuando con la discusión de resultados, se aborda la labor docente junto con la subcategoría de la Ética, ya que desde el libro de investigación y el Programa Desarrollo Humano Profesional se percibe al docente universitario de manera holística, es decir como un profesional que debe tener el dominio de diferentes competencias que favorezcan el rol en el contexto universitario siendo uno de los ejes transversales la ética.

Los aspectos éticos en el rol del docente universitario connotan una importancia sustancial, puesto que la ética está inmersa en todos los procesos educativos, sesiones de clase, dinámicas de clase, prácticas pedagógicas, investigación, e interacción y en las relaciones humanas que surgen a raíz de las relaciones académicas, es por ello que Maldonado et al. (2021) refieren que los educadores en el contexto universitario además de formar a los estudiantes en aspectos disciplinares, conocimientos y habilidades específicas en el campo de acción profesional, deben generar alternativas educativas para que los estudiantes adquieran e incorporen en las prácticas y experiencias los criterios éticos.

Dicha apreciación se relaciona con los análisis realizados en las matrices de doble entrada empleadas en el libro y con las narrativas o discursos de los informantes, quienes al respecto mencionaron DF1 *“Directa y permanente, ya que todos los procesos están orientados a asegurar la correspondencia y articulación de esos tres aspectos”* DF2 *“La ética está impregnada en los roles docente y estudiante, que se presenta durante el curso de desarrollo humano, lo cual se transmite al aula en el semestre regular”* D1 *“Una relación alta que tiene que ver con la forma en la que se desarrolla la labor docente, qué herramientas, estrategias y sobre todo qué debo tener presente como personas y teniendo claridad en que nuestros estudiantes lo son igual y la manera en cómo se maneja las diversas situaciones para no incursionar en una situación no positiva”*.

En consecuencia, se retoma los aportes de Salgado, (2021), quien manifiesta que la formación ética de los docentes es fundamental para así poder ofrecer y garantizar procesos de enseñanza que promuevan la reflexión crítica y la responsabilidad moral de todos los estudiantes, puesto que la postura ética del profesor universitario influye de manera significativa en los aspectos profesionales y en la vida personal del estudiante. Es por esto que, en los espacios ofertados por el Programa Desarrollo Humano Profesional

de la Vicerrectoría Académica, en los períodos semestrales e intersemestrales se llevan a cabo estrategias dirigidas a la formación y reflexión del componente ético en los profesores.

Ante esto P5 *“En mi caso, se puede entender esta relación en el cómo este Programa de Desarrollo Humano Profesorado ha sido pertinente para mi desarrollo profesional y me ha permitido reflexionar sobre mi práctica docente y asegurarme de que estoy actuando de acuerdo con valores fundamentales y principios éticos que siempre se han inculcado en mi formación, recalcando que en estos espacios se refuerzan y se reafirman. Con esto en mente haciendo una retrospectiva estos espacios me han seguido motivando a promover el pensamiento crítico, la sensibilidad social y la responsabilidad social en mi práctica docente”*.

Bajo esta lógica, se precisa que la labor docente debe estar sujeta a los principios y valores éticos, ya que estos permiten regular las prácticas estudiantiles, profesionales, investigativas y de extensión. No obstante, al potencializar competencias transversales en el docente como la ética, impacta de directamente a la comunidad estudiantil, bajo las premisas de la educación integral y de calidad.

En el mismo sentido, la diversidad resulta importante en la labor docente, sabiendo que en los contextos de educación, y en particular en el de la Universidad de Pamplona se presenta la Multiculturalidad e Interculturalidad, puesto que en los campus convergen estudiantes que provienen de diferentes zonas o regiones del país, con formas de lenguaje, pensamiento, costumbres, creencias, mitos, patrones comportamentales y demás elementos implícitos, es por ello que el docente debe tener estrategias significativas asociadas a la diversidad e inclusión educativa, para así poder enfrentarse a los retos en las aulas de clase y en los contextos en los que se encuentre inmerso.

Villa (2025), manifiesta que el concepto diversidad está conformado por diversos elementos, factores o dimensiones,

las que apuntan a comprender las diferencias individuales o culturales existentes; las diferencias se presentan en contextos culturales, desde las creencias, valores y costumbres que han sido históricamente adoptados por las personas, como resultado de las interacciones sociales. Otros ejes que se determinan corresponden a la diversidad de género, diversidad de capacidades, habilidades, discapacidad, necesidades educativas, diferencias de edades.

Por consiguiente, el docente desde la responsabilidad académica desarrolla mecanismos, competencias y adquiere conocimientos para poder enfrentar los retos que surgen desde la complejidad y riqueza de la diversidad. Ante esto los informantes claves del libro refieren que: DF4 *“Desde mi punto de vista considero que permite conocer las diferentes personalidades con las cuales potencialmente vamos a interactuar en el ejercicio de nuestra labor docente”* y DF6 *“Los temas de inclusión, reconocimiento a la diversidad, respeto por lo diferente están encausado a recategorizar modelos de crianza e ideas preconcebidas sobre la sociedad. En este sentido, los temas orientados al reconocimiento son fundamentales en sociedades cada vez más diversas. Por otro tanto, la incorporación y apropiación de estrategias para la inclusión en el aula son fundamentales, pues, la Universidad de Pamplona ha avanzado con modelos inclusivos que retan al docente a prepararse con mayor asertividad ante estos retos”*.

Lo anterior representa la importancia de que los profesores universitarios participen en procesos formativos en los que se oriente a la diversidad, estrategias para el manejo de la inclusión educativos y comprensión de los fenómenos que se asocian a dicho termino. En consecuencia, la Universidad de Pamplona promueve estos espacios dirigidos a los docentes, para que apoyen el ejercicio del rol desde los criterios éticos y manejo de la diversidad, en cuanto a ello se retoman algunas apreciaciones que permiten visualizar la relación entre el Programa Desarrollo Humano Profesional y la diversidad.

DF1 *“Contribuye a reconocer la diversidad étnica, social y territorial, en capacidades institucionales y organizacionales, en capacidades y aspiraciones individuales y colectivas”* DF8 *“El programa desarrollo profesional desarrolla cursos que abordan el tema de la diversidad pero si debería ser un espacio de formación permanente hasta lograr la capacitación o sensibilización frente al tema de la diversidad y la diferencia no solo porque es por norma sino por pensar en una sociedad- universidad incluyente en el marco del respeto”*.

En el mismo orden de ideas P4 *“El Programa de Desarrollo Humano Profesorado cumple un papel fundamental en la labor docente y la atención a la diversidad al proporcionar herramientas y estrategias que permiten al docente reconocer y abordar las diferencias individuales de sus estudiantes. El programa fomenta la comprensión de la diversidad en sus múltiples dimensiones, ya sea cultural, cognitiva, emocional o de habilidades, y enseña a adaptar los enfoques pedagógicos para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características, tengan las mismas oportunidades de aprender y desarrollarse”*. Las percepciones de los informantes clave, permiten determinar que la diversidad es un tema que compete a las universidades y a los docentes, que de tal manera valoran los espacios ofertados en la Universidad de Pamplona, ya que estos facilitan la conceptualización y el manejo de estrategias para el reconocimiento de la diversidad y para ajustar las prácticas pedagógicas.

En última instancia, en la categoría de análisis Docente y Programa Desarrollo Humano Profesorado se retoma la subcategoría Cuidado del medio ambiente, teniendo en cuenta que con el análisis de información se halló relación con la labor docente. Para esto se tiene en cuenta lo referente a la educación ambiental, vista desde una perspectiva sujeta a la responsabilidad social, en la que se especifica que el cuidado del medio ambiente en la actualidad ha ganado importancia en los diferentes entornos, como el social,

laboral, académico, familiar y educativo, lo que implica que en dichos contextos se promuevan y ejecuten alternativas para responder a los retos ambientales (Sánchez et al., 2023)

Siendo así, se establece la relación de la labor docente, cuidado del medio ambiente y el Programa Desarrollo Humano Profesorado, desde las perspectivas de los docentes facilitadores, docentes participantes y directivos de la Universidad de Pamplona. DF4 refiere que *“Desde mi punto de vista el cuidado del medio ambiente es un tema transversal en todas las disciplinas que se manejan en nuestra universidad y desde nuestra práctica pedagógica debemos formar como principio el cuidado del medio ambiente”* y DF6 *“El cuidado del espacio es prioritario en una mente ordenada, pues, estructurar los pensamientos implican estructurar los espacios que habitamos. Por otro tanto, la conciencia ecológica nos reta al cuidado del medio ambiente, la casa común, la relación con mayor conciencia con las demás especies y reconocer que este planeta es la única casa que tenemos”*.

Estas narrativas permiten comprender el compromiso de los profesores universitario con el cuidado y conservación del medio ambiente, quienes desde la cotidianidad implementan en los espacios de formación con los estudiantes alternativas pedagógicas para el cuidado ambiental, lo cual es consecuente con la educación integral y la responsabilidad social y ambiental de las instituciones de educación superior. Lo anterior sustentado desde P2 *“Se involucra en la labor docente de manera transversal, de manera ética y pedagógica, no solo como contenido curricular, sino como una responsabilidad formativa que debe permear todas las prácticas educativas en los espacios de formación”*.

Otra percepción y experiencia que resulta importante para la comprensión de la relación entre la labor docente y cuidado del medio ambiente es la referida por P4 *“Dentro de mi labor docente, el cuidado del medio ambiente se involucra*

de manera activa mediante la integración de metodologías de enseñanza y ejemplo. Fomento la conciencia ambiental en los estudiantes al incluir temas relacionados con la conservación de los recursos naturales, la biodiversidad y el impacto de las actividades humanas sobre el planeta, especialmente en áreas como la Microbiología de los recursos agua, suelo y aire, donde el vínculo con el medio ambiente es fundamental”.

P4“Además, promuevo prácticas educativas que favorezcan el uso responsable de los recursos dentro y fuera del aula, como la reducción de residuos, la reutilización de materiales, el buen uso del agua y el uso eficiente de la energía y el reciclaje a través de proyectos, actividades prácticas y trabajos de investigación, incentivo a los estudiantes a pensar en soluciones innovadoras para problemas ambientales y a comprender su rol en la protección del entorno”.

Con esta dinámica realizada se precisa que el rol del profesor universitario se relaciona con diferentes factores, como el uso de las tecnologías, la ética, la diversidad y el cuidado del medio ambiente, todos estos factores fortalecen el rol del profesor, aportando elementos relevantes para la formación de los estudiantes, que se da desde la responsabilidad social, la competitividad, las buenas prácticas pedagógicas y las relaciones académicas, apuntado a la educación de alta calidad.

A su vez, se resalta la importancia de comprender que el rol del docente universitario va más allá de los procesos académicos, es por ello que dentro de los propósitos del libro de investigación se retoma la relación entre el proyecto de vida y la labor docente.

De acuerdo con lo referido por los informantes clave, el proyecto de vida docente se relaciona con la vocación y la realización personal. En coherencia, Rojas y Suárez, (2015), citados por Suárez et al. (2018), afirman que el proyecto de

vida docente está en constante transformación en función de la búsqueda del bienestar y la satisfacción. De manera complementaria, Gómez y Royo, (2015), citados por Suárez et al. (2018) señalan que su esencia radica en la interacción entre las dimensiones del ser y del hacer.

A su vez, tal como manifestaron los participantes, la labor docente se fundamenta en el compromiso ético y social orientado al desarrollo humano integral. Este aspecto concuerda con lo planteado por Fernández et al. (2024), quienes destacan que el sentido de vida del docente se configura a partir de sus experiencias diarias, en las que se involucran sentimientos y relaciones interpersonales que reafirman su vocación, favoreciendo su crecimiento personal y felicidad.

Además, se evidenció que la relación entre el proyecto de vida y labor docente no se da solo a nivel profesional, sino que adquiere un sentido de autorrealización y trascendencia, expresada en la transmisión de conocimientos y valores que dejan huella en las generaciones futuras. En concordancia, Ochoa et al. (2023) citados por Fernández et al. (2024), señalan que el docente encuentra su vocación en la entrega y sensibilidad hacia el otro. Asimismo, Pariona y Pariona, (2019), citados por Fernández et al. (2024), sostienen que los docentes hallan el sentido en su labor a través de la sensación de logro, reconocida en su trayectoria y en la huella dejada en su entorno. De igual manera para Fernández et al. (2024) la cercanía con los estudiantes le permite acompañarlos en su camino de vida y propiciar transformaciones en su realidad, mediante la formación en valores y habilidades para la vida.

Estos hallazgos sugieren que la labor docente genera satisfacción al contribuir al crecimiento de los estudiantes y su transformación personal, académica y social. Ello permite a los docentes percibir el cumplimiento de sus

metas, aspiraciones y sueños, lo cual favorece su bienestar, felicidad y sentido de vida.

En síntesis, este vínculo puede explicarse porque el proyecto de vida y la labor docente se integran en la realización profesional y vocacional, trascendiendo las dimensiones personal, social y emocional, con un impacto positivo en la comunidad educativa.

Los participantes refieren que la influencia del PDHP en el proyecto de vida docente resulta positiva, pues contribuye a consolidar la identidad y vocación profesional, fortalece la dimensión relacional y social, y de manera simultánea propicia el crecimiento personal y desarrollo humano, favoreciendo así el bienestar y equilibrio integral.

En coherencia, el PDHP de la Universidad de Pamplona tiene como propósito garantizar la satisfacción laboral y mejorar la calidad de vida de los docentes mediante espacios de acompañamiento, seguimiento, desarrollo y cualificación permanente en los aspectos ocupacional, educativo, pedagógico y didáctico, promoviendo el bienestar y el crecimiento personal y profesional (Torres et al., 2024).

En este sentido Gast et al. (2022) concuerdan con que los programas de desarrollo profesional son relevantes en las instituciones de educación superior, en la medida que, mediante diversas estrategias, tales como capacitaciones formales, talleres, aprendizaje informal en el trabajo, comunidades de aprendizaje, así como procesos de reflexión o experimentación individual incrementan el bienestar del profesorado en el ámbito laboral.

En consecuencia, se infiere que el PDHP ejerce una influencia positiva y significativa en el proyecto de vida docente, ya que no solo fortalece la labor educativa, sino que también impacta de manera integral las dimensiones académica,

vocacional, relacional, social y personal, lo que favorece tanto el desarrollo humano integral como el bienestar profesional.

En esta misma línea, Reyes y Kalacas (2024), consideran relevante abordar el bienestar del profesorado de manera integral, por lo cual proponen incorporar buenas prácticas en diferentes dimensiones que resulta pertinente tener en cuenta para continuar fortaleciendo desde el Programa de Desarrollo profesoral.

En dicho marco, recomiendan intervenir en cinco dimensiones clave. En primer lugar, en el aspecto social, sugieren propiciar actividades para la interacción social y uso adecuado del tiempo libre. En segundo lugar, en el ámbito físico, destacan la incorporación de estrategias de actividad física. En tercer lugar, en la dimensión emocional, proponen talleres y seminarios enfocados en el manejo de la tensión y gestión del estrés, con el objetivo de afrontar situaciones complejas y valorar la salud psicológica. En cuarto lugar, en el plano cognitivo, plantean la realización de capacitaciones orientadas a fortalecer las habilidades cognitivas y mentales.

En coherencia, el PDHP capacita a los docentes en temas de interés que promueven el ejercicio académico con excelencia, fomenta estrategias para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y competencias, estimulando así el desarrollo personal e integral, lo cual repercute directamente en el bienestar laboral.

Por otra parte, los informantes clave refieren que los retos que enfrentan en el proyecto de vida, en relación con la labor docente, se enfocan en la dimensión pedagógica, especialmente en aspectos de formación integral, el crecimiento profesional y académico, así como la actualización permanente. En coherencia con lo anterior, Cejas et al. (2024) señalan que los profesores universitarios requieren de una amplia gama de competencias didácticas, metodológicas, socioemocionales

y tecnológicas, consideradas fundamentales para garantizar una formación integral y una educación de calidad.

En este sentido, se reconoce que el rol docente abarca tres dimensiones fundamentales: la pedagógica, que comprende la planificación, organización y gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje mediante modelos y estrategias didácticas (Fernández-Guerrero y González-Ferro, 2017; Hernández-Maldonado et al., 2019, citados por Clavijo y Balaguera, 2020); la disciplinar, que se refiere al conocimiento especializado, la formación continua y la investigación (Clavijo-Cáceres, 2018, citado por Clavijo y Balaguera, 2020); y la humana, que implica cualidades éticas y emocionales como la comunicación asertiva, la tolerancia, el sentido del humor, la creatividad y la innovación.

Por lo tanto, los docentes universitarios asumen la responsabilidad de formar personas íntegras, críticas y comprometidas con la realidad local y nacional (Hernández-Gil y Jaramillo-Gaitán, 2020; Navas-Ríos y Romero-González, 2016; Duque y Cervantes-Cervantes, 2019, citados por Clavijo y Balaguera, 2020).

En esta línea, se identifica que los desafíos que presentan los docentes no solo se relacionan con el ámbito laboral, sino que también con las dimensiones personal y familiar. En el ejercicio de la docencia se presentan cambios contextuales, educativos, tecnológicos, sociales y pedagógicos que demandan un proceso de formación continua en investigación y desarrollo profesional, orientado a promover una educación holística e integral en los estudiantes. En esta lógica, las exigencias académicas y administrativas conllevan a episodios de estrés y crisis emocionales, que afectan tanto al desempeño docente como la convivencia familiar, reduciendo la calidad de las relaciones y limitando el tiempo disponible para el autocuidado.

En este marco, diversas investigaciones han identificado factores estresores asociados al ejercicio docente universitario. Mainous, (2018), Molero et al., (2019), Barnett et al., (2022), Adrian et al., (2014), Kennedy et al., (2022), Darbshire et al., (2020) citados por Hammoudi et al., (2023), destacan que la carga excesiva de trabajo, los sistemas de evaluación exigentes, la falta de reconocimiento, la percepción de pérdida de control, la autonomía limitada, los recursos insuficientes, el escaso apoyo institucional y la multiplicidad de tareas, como elementos que generan un marcado desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Asimismo, en el estudio de Lemos et al. (2019), citado por Enríquez et al. (2023), se evidenció un alto nivel de estrés percibido, relacionado con la sobrecarga de tareas, la interferencia entre la vida familiar y laboral y la dificultad de desconectarse durante los fines de semana.

En este sentido los factores que consideran prioritarios para mantener la salud mental en equilibrio con labor como docente son: la salud emocional, la gestión del estrés, relaciones interpersonales y el apoyo social. En concordancia, el informe semestral de características demográficas y de movilidad ocupacional del Magisterio de Nariño (2015), citado por Enríquez et al. (2023), evidenció que la labor docente en el ámbito emocional se ve afectada, reportándose ansiedad, depresión, impotencia, sentimientos de insatisfacción, desesperanza y fatiga emocional.

Por lo anterior, resulta relevante el apoyo dentro del contexto académico, ya que este contribuye a disminuir los sentimientos de depresión y ansiedad. En consecuencia, la construcción de redes sólidas de colegas o familiares se constituyen como vitales y eficaces, además de las redes profesionales para la búsqueda de apoyo en salud mental. (Ahmed et al., 2023 citado por Hammoudi et al., 2023).

Asimismo, se considera prioritario para mantener una salud física el autocuidado y los hábitos saludables. En la dimensión física, de acuerdo Anadón, (2005); Bisquerra, (2005), citados por Enríquez et al. (2023), se ha identificado que los docentes presentan afecciones como hipertensión, trastornos digestivos, insomnio, cefaleas y desgaste muscular. A nivel comportamental, también se observa un incremento de hábitos no saludables, como el consumo excesivo de tabaco y alcohol. Todo lo anterior conlleva a consecuencias como sentimientos negativos, ausentismo laboral, actitudes cínicas, irritabilidad y deterioro de la autoestima.

Siguiendo esta lógica, los docentes deben adoptar estilos de vida respaldados por la evidencia científica, que promuevan su salud y bienestar integral. Entre las prácticas más relevantes se destacan: mantener una dieta saludable, realizar ejercicio físico de forma regular, asegurar una adecuada hidratación, dormir lo suficiente, conservar un peso adecuado y evitar el consumo de tabaco (Dyer, 2023, citado por Hammoudi et al., 2023).

Además, consideran como prioritario el equilibrio a nivel personal, profesional y laboral. Para ello resulta fundamental desarrollar habilidades de gestión del tiempo y autoorganización. Esto incluye equilibrar la vida personal con la carrera profesional, lo cual implica fomentar una cultura que permita renunciar a responsabilidades u oportunidades adicionales, en favor de dedicar tiempo para sí mismo, la familia y la investigación (Lashuel, 2020, citado por Hammoudi et al., 2023). Asimismo, es importante establecer límites en la relación con los estudiantes, delegar tareas, distribuir adecuadamente la carga laboral, reducir compromisos extras y enfoques inteligentes de gestión del tiempo. Estas prácticas permiten crear espacios para la relajación, el descanso y la desconexión del trabajo (Kushlev et al., 2015, citado por Hammoudi et al., 2023).

De esta manera, el autocuidado se entiende como las acciones o estrategias que realizan las personas para incrementar el control sobre su salud mediante conductas voluntarias y conscientes, orientadas a la regulación de variables cognitivas, emocionales y físicas asociadas al estrés (Aimaretti et al., 2019).

Bajo esta lógica Kennedy et al. (2022), citado por Hammoudi et al. (2023) refieren que las universidades deben adoptar planes o programas de apoyo al profesorado, además de formación para el desarrollo de capacidades personales e inversión en programas de bienestar. Resultando esencial incluir la perspectiva del profesorado en la planificación e implementación de las estrategias de salud mental, ya que mejora el grado de aceptación y participación.

En este sentido, se infiere, de acuerdo con lo señalado por los informantes clave, que el PDHP fomenta hábitos de autocuidado en la cotidianidad, mediante espacios de formación integral que abarcan las dimensiones personal, familiar, emocional, física, económica y social. A través de estas acciones, se promueve el manejo adecuado del estrés, se fortalecen las relaciones interpersonales, se estimula la creatividad, potencia la gestión financiera y ofrecen recursos que favorecen el equilibrio entre el trabajo y el descanso. Todo ello contribuye al bienestar docente, aumenta la calidad de vida y refuerza el compromiso profesional.

En coherencia, Schrubbe, (2004) y Abdollahi y Heshmati, (2023), citados por Hammoudi et al., (2023), sostienen que es relevante proponer diversas estrategias orientadas a la prevención de problemas de salud mental y a la promoción de la calidad de vida del profesorado. Entre estas, se destaca la mentoría y generar apoyo en áreas como las nuevas tecnologías, la pedagogía y la formación académica, lo cual contribuye a mejorar la productividad, favorece la satisfacción profesional y promueve la retención del talento,

fortaleciendo así los procesos individuales dentro de la institución.

Siguiendo esta lógica, Lee et al., 2022; Kennedy et al., 2022, citados por Hammoudi et al., (2023) refieren de igual manera esquemas de flexibilidad laboral como la semana laboral reducida, horarios flexibles y el teletrabajo. Asimismo, se resalta la necesidad de que los líderes académicos planifiquen y dirijan reuniones de manera efectiva que permitan equilibrar la vida personal y profesional del docente, reduciendo los niveles de estrés.

En esta misma línea, Deselle et al. (2020), Di Fabio et al. (2017) y Sawyer et al. (2022) citados por Hammoudi et al. (2023), enfatizan que los enfoques institucionales deben orientarse a demostrar apoyo al profesorado, lo cual incluye la provisión de recursos para el desarrollo profesional, la investigación y el servicio, así como el reconocimiento, el estímulo y la reafirmación del valor del docente. Del mismo modo, se subraya la importancia de una distribución justa de tareas, la transparencia en los procesos, la implementación de evaluaciones y recompensas equitativas, y el fortalecimiento de una comunicación oportuna, eficaz e inclusiva.

Adicionalmente, se valora un liderazgo comprometido con la diversidad y la equidad. En consecuencia, un entorno laboral donde prevalecen la gratitud, la tranquilidad y las oportunidades de crecimiento contribuye a minimizar las emociones negativas, amortiguar el agotamiento y en general, a convertir el lugar de trabajo en un espacio más agradable y productivo.

Otro aspecto relevante a considerar es el impacto de la labor docente en la relación con la familia y pareja, los informantes clave refieren que este se manifiesta de manera dual: positiva, al favorecer el desarrollo personal, el bienestar emocional y la estabilidad económica; y negativa, al generar tensiones en la dinámica familiar debido a las demandas de la profesión.

A partir de esta premisa, Ochoa et al. (2023), citado por Fernández et al. (2024), reafirman que el desarrollo personal y el bienestar emocional en la docencia se reflejan en la entrega y sensibilidad hacia los demás. De acuerdo con Pariona y Pariona, (2019) citado por Fernández et al. (2024), ese sentimiento de satisfacción se relaciona con el propósito y el bienestar que se construyen día a día, generando una sensación de logro que se valora en la trayectoria del docente y en la huella que deja en su entorno.

Asimismo, Suárez et al. (2018) sostienen que el factor económico constituye un recurso clave en la construcción del proyecto de vida del docente, en tanto que genera bienestar en la medida que mantiene una relación directa con las expectativas del núcleo familiar. La estabilidad laboral, entonces, se convierte en un medio para alcanzar calidad de vida y promover el desarrollo integral.

No obstante, Lemos et al. (2019), citados por Enríquez et al. (2023), evidencian que la labor docente está acompañada de un alto nivel de estrés percibido, asociado a las múltiples tareas y la dificultad de desconectarse durante los fines de semana, lo cual interfiere con la vida familiar.

Por lo tanto, Lashuel, (2020), citado por Hammoudi et al. (2023), plantea la necesidad de que se implementen políticas institucionales y que los líderes académicos reflexionen sobre el impacto de la asignación de responsabilidades, considerando no solo las prioridades profesionales, sino también el contexto personal. De esta forma, se transmite el mensaje de que tanto la dimensión laboral como el bienestar personal son igualmente de relevantes.

Por otra parte, Kennedy y Porter, (2022), citado por Hammoudi et al. (2023) sugieren que, si bien el entorno laboral tiene la responsabilidad de promover el bienestar de sus empleados, también se espera que el docente asuma el compromiso personal de adoptar hábitos saludables que

contribuyan a reducir el malestar y equilibrar la vida personal y profesional. Es fundamental reconocer cuando se requiere apoyo y solicitarlo, participando así en la transformación de la cultura académica hacia un modelo más saludable. En consecuencia, se demanda un rol proactivo y comprometido en la construcción de entornos de trabajo más humanos y sostenibles.

En concordancia, los informantes clave destacan que el PDHP ofrece espacios de formación orientados al desarrollo de habilidades para mejorar las relaciones interpersonales mediante la resolución de conflictos, el cuidado de la salud mental, la gestión emocional, el afrontamiento del estrés, la comunicación asertiva, la escucha activa y la interacción familiar. De manera consecuente, estas estrategias favorecen el bienestar integral y fortalecen la dinámica familiar. No obstante, los informantes refieren que resulta necesario profundizar en el fortalecimiento de las relaciones de pareja y familiares para continuar aportando al desarrollo integral.

Asimismo, se considera relevante en el proyecto de vida docente la dimensión de inteligencia financiera. En este sentido, el PDHP ha promovido estrategias de planificación financiera, gestión emocional en las finanzas, ahorro programado, lo que favorece en el desarrollo el desarrollo docente, la calidad de vida y el bienestar. Sin embargo, los participantes señalan la necesidad de ampliar los espacios de cualificación docente en el ámbito financiero, como un componente transversal que garantiza estabilidad y bienestar personal.

Bajo esta perspectiva, Striseo, (2024) enfatiza que la formación en economía resulta indispensable, pues una adecuada administración de los recursos permite alcanzar metas y propósitos financieros, los cuales son insumos para mejorar el bienestar individual y familiar. En consecuencia, una gestión financiera eficiente se asocia directamente con la satisfacción personal, el bienestar y calidad de vida.



Reflexiones estratégicas

El apartado que se presenta a continuación corresponde al desarrollo del objetivo específico del libro de investigación “Reflexionar mejoras en el acompañamiento en la vida cotidiana de los profesores en relación a su proyecto de vida y su labor docente”. Es por ello que se presenta una tabla en la que se relacionan hallazgos generales de las respectivas categorías y subcategorías de análisis y se proponen ciertas temáticas asociadas a los hallazgos, lo que permite establecer posibles estrategias a implementar por el Programa Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Pamplona. Es importante resaltar que la información presentada en la tabla es consecuente al proceso de análisis de información realizado según las especificaciones y rigurosidad del enfoque cualitativo.

Tabla 21

Reflexiones estratégicas Categoría Docente y Programa Desarrollo Humano Profesorado

Categoría: Docente y Programa Desarrollo Humano Profesorado Subcategoría: Labor docente		
Hallazgo	Temáticas	Estrategias formativas
Se determina que, la labor docente es un proceso que desde la práctica pedagógica requiere de diversos elementos que diversifiquen la enseñanza- aprendizaje, la investigación, la extensión social, desde los criterios de educación de alta calidad y la integralidad del docente desde la cotidianidad.	Proyecto de vida y sentido de la práctica docente. Equilibrio entre vida personal, profesional. Ética. Responsabilidad en la docencia universitaria. Autocuidado físico, mental y emocional del docente. Diseño de currículos de flexibles.	Talleres reflexivos y vivenciales sobre proyecto de vida. Talleres de colaborativos para las clases. Círculos de diálogo entre pares. Programas de acompañamiento en autocuidado integral. Foros académicos. Conferencias Cursos intersemestrales

Subcategoría: Uso de tecnologías

Se precisa que, en los procesos que desarrollan los profesores en el contexto de educación superior requieren de la implementación de diferentes herramientas soportadas por las TIC, ya que esto permite el desarrollo dinámico de las sesiones de clase, la didáctica, la gamificación y el desarrollo de procesos formativos acordes a las necesidades actuales del mundo globalizado

Integración pedagógica de TIC en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Herramientas digitales para la investigación y la gestión académica.
Bienestar digital, límites en el uso de la tecnología.

Inteligencia artificial y docencia: oportunidades y desafíos.
Comunicación efectiva con estudiantes en entornos virtuales.
Educación inclusiva mediada por tecnologías.

Laboratorios académicos de innovación pedagógica soportada en las TIC.

Seminarios prácticos sobre aplicaciones digitales.

Diplomados de actualización pedagógica.

Ambientes de aprendizaje colaborativo desde el uso de las TIC.
Estrategias de accesibilidad digital y recursos inclusivos
Estrategias formativas para la accesibilidad digital y recursos inclusivos.

Subcategoría: Diversidad

Como hallazgo, se retoma la diversidad en el contexto de educación superior, de tal manera es pertinente que se generen estrategias formativas en las que se aporte al docente herramientas para la atención de la diversidad en los espacios académicos y formativos, permitiendo espacios de formación integral desde la postura de la diversidad e inclusión.

Procesos educativos inclusivos.
Atención a la diversidad en educación superior.

Interculturalidad y respeto por las diferencias individuales y culturales.

Equidad de género y no discriminación.

Talleres sobre alternativas pedagógicas inclusivas.

Conversatorios.

Talleres de diseño de herramientas pedagógicas para el trabajo desde la diversidad e inclusión.

Grupos de estudio sobre la diversidad.
Coloquios interdisciplinarios.
Cursos de Formación integral.

Subcategoría: Ética

La ética en la práctica del docente universitario constituye un eje central en la labor profesional; puesto que las prácticas pedagógicas, procesos de investigación, proyectos de extensión e interacción social, actividades académico-administrativas y los procesos interaccionales entre docentes, estudiantes y administrativos requieren de la transversalidad de los criterios éticos, de tal manera que el docente debe estar formado en dilemas éticos y aspectos que regulen el quehacer profesional en la educación superior.

Ética en el quehacer profesional del docente en el contexto universitario.

Integridad y responsabilidad social del docente.

-Ética en la investigación y en la relación académica con los estudiantes.

Seminarios de reflexión.

Talleres prácticos sobre análisis de casos y dilemas morales en la docencia.

Foros de discusión sobre integridad académica.

Subcategoría: Cuidado del medio ambiente

Desde la educación superior se deben generar estrategias formativas que aporten de manera significativa a la transformación de las prácticas que afectan los procesos ambientales. Se encuentra la relación entre la labor docente y cuidado del medio ambiente, puesto que surge la necesidad que en los diferentes procesos de formación estudiantil se fomenten estrategias para el cuidado del medio ambiente, por consiguiente, se hace necesario la capacitación de los docentes en dicha temática.

Educación ambiental en el contexto universitario y sostenibilidad.

Integración de prácticas eco-sostenibles en las aulas de clase universitarias.

Responsabilidad del docente frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Proyectos educativos ambientales

Campañas de sensibilización ambiental.

Talleres prácticos de eco-pedagogía.

Diseño de proyectos de aula orientados a la sostenibilidad.

Espacios de aprendizaje-servicio en torno al cuidado ambiental.
Cursos de formación integral.
Conferencias.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Tabla 22

Reflexiones estratégicas Categoría Proyecto de Vida y Desarrollo Humano Profesional

Categoría: Proyecto de vida y Programa Desarrollo Humano Profesional		
Hallazgos	Temáticas	Estrategias formativas
Subcategoría: Proyecto de vida		
El proyecto de vida y la labor docente enfrentan varios desafíos: el equilibrio y armonización de las áreas personal, familiar y laboral, la actualización y adaptación a los cambios educativos, contextuales, tecnológicos, sociales y pedagógicos que atraviesa la educación superior, y la formación permanente en investigación y desarrollo profesional, orientada a promover una educación holística e integral en los estudiantes.	Identidad y sentido de vida del docente Equilibrio entre metas profesionales, familiares y personales. Manejo del tiempo y de proyectos vitales. Resiliencia académica. Innovación pedagógica y didáctica universitaria. Integración de tecnologías digitales y educación mediada por la IA. Evaluación para el aprendizaje. Educación inclusiva y enfoque diferencial. Gestión emocional y acompañamiento estudiantil. Competencias investigativas y producción académica. Internacionalización del currículo Desarrollo de competencias blandas y transversales.	Orientación educativa dirigida a mejorar el desempeño, la integración y la adaptación de los docentes. Acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida. Talleres vivenciales de construcción de proyecto de vida. Mentorías y círculos de diálogo profesoral. Ruta de vida profesoral. Laboratorios de microenseñanza. Talleres prácticos con IA generativa. Estudio de casos reales. Mapa de inclusión. Escritura colaborativa. Cursos de formación integral. Conferencias magistrales.

Subcategoría: Autocuidado

Los factores que consideran prioritarios para mantener la salud física, emocional, afectiva y mental en equilibrio con la labor docente se relacionan, en primer lugar, con una adecuada gestión del tiempo y organización laboral que permitan el descanso y el disfrute de la vida personal, social y familiar. En segundo lugar, se destaca autocuidado físico a través de hábitos saludables, una alimentación equilibrada, el descanso suficiente y el seguimiento médico oportuno. Finalmente, a nivel profesional, se valora la actualización y formación permanente, así como la responsabilidad social, ética y crítica frente a la comunidad universitaria, acompañadas de condiciones de estabilidad laboral y una remuneración justa.

Habilidades de gestión del tiempo y autoorganización.
Fortalecimiento de redes de apoyo.
Salud mental y manejo del estrés
Promoción de hábitos de vida saludable
Técnicas de regulación emocional.
Higiene del sueño y descanso reparador.
Alimentación saludable.
Prevención de enfermedades ocupacionales.
Manejo del estrés físico, cognitivo y psicológico.
Prevención del burnout.
Comunicación asertiva.
Manejo de límites sanos en la vida laboral y personal.
Estrategias para fortalecer vínculos afectivos.
Bienestar digital.
Estimulación cognitiva.

Programas de pausas activas y actividades físicas institucionalizadas.
Plataformas digitales de bienestar.
Programas de detección temprana de riesgo psicosocial.
Círculos de diálogo profesoral.
Talleres de gestión del tiempo y productividad académica.
Campañas institucionales de bienestar.
Olimpiadas deportivas
Acceso al gimnasio
Carreras de atletismo
Club de lectura
Talleres de manualidades
Talleres de cocina

Expresión cultural y artística mediante espacios de creación, intercambio, estimulación, sensibilización y apreciación.
Paquetes de autocuidado (mindfulness, pausas activas, ergonomía).
Cátedra de autocuidado: yoga, manejo del estrés, respiración, autocuidado y bienestar, cohesión en equipos

Subcategoría: Familia y pareja

Existe un impacto negativo entre la labor docente y la familia y/o pareja, debido a las exigencias emocionales, el tiempo invertido en la preparación de clases, la evaluación de trabajos y la atención a los estudiantes. Estos factores generan estrés, agotamiento y tensiones, afectando la convivencia y la calidad de las relaciones familiares y de pareja. Por esta razón, señalan la importancia de la organización y planificación de las funciones docentes, de manera que se logre un equilibrio entre su ámbito profesional y el familiar.	Comunicación asertiva y resolución de conflictos en pareja y familia. Corresponsabilidad en el hogar. Impacto del rol docente en la dinámica familiar. Estrategias de crianza positiva. Bienestar afectivo y redes de apoyo. Manejo de crisis familiares y de pareja.	Asesoría psicosocial y consejería en pareja. Programas de pareja para docentes. Encuentros familiares universitarios. Clubes de actividades familiares (cine-foros, caminatas, actividades recreativas).
---	--	---

Subcategoría: Finanzas

Los participantes señalan la necesidad de ampliar los espacios de cualificación docente en el ámbito financiero, como un componente transversal que garantiza estabilidad y bienestar personal.	-Gestión de nuevos ingresos. -La administración responsable de los recursos. -La cualificación para capitalizar de manera eficiente los logros derivados de la docencia universitaria. -La planificación de la jubilación. -La gestión del dinero y el ahorro. -Endeudamiento responsable. -La inversión en el futuro.	Talleres prácticos de educación financiera y apoyo al emprendimiento. Simuladores financieros. Asesoría personalizada en planeación financiera y pensional. Programas de formación virtual.
--	---	--

Fuente: Elaboración propia (2025)

Conclusiones

La presente investigación permitió comprender la dinámica interaccional entre el proyecto de vida docente y los aportes del PDHP. Se evidenció que este programa incide de manera significativa en dimensiones como el autocuidado, el uso de tecnologías, la familia, la pareja, la ética, las finanzas, la diversidad y el cuidado del medio ambiente, contribuyendo al bienestar integral del profesorado.

Se indagaron las percepciones de docentes participantes, directivos y docentes facilitadores en la relación entre el proyecto de vida y la labor docente en una universidad pública, desde los aportes que realiza el PDHP en cuanto al autocuidado, el uso de tecnologías, la familia, la pareja, la ética, las finanzas, la diversidad y el cuidado del medio ambiente, mediante aplicación de entrevista semiestructurada como técnica de recolección de información y triangulación poblacional.

Se analizó los aportes que realiza el PDHP en una Universidad Pública al proyecto de vida docente a través de una matriz de doble entrada, utilizando un análisis axial fenomenológico que permitió contrastar y triangular las respuestas de los diferentes informantes clave.

Se discutieron posibles estrategias de acompañamiento para la vida cotidiana de los profesores, vinculadas al proyecto de vida y la labor docente. Esta reflexión se realizó a partir de los hallazgos encontrados en las dimensiones de autocuidado, uso de tecnologías, familia, pareja, ética, finanzas, diversidad y cuidado del medio ambiente. Como resultado, se propusieron temáticas y estrategias a implementar en el PDHP, orientadas a fortalecer el bienestar integral del cuerpo docente.

Se identificó que en el contexto universitario, la labor docente asume el rol de orientador, facilitador y mediador que acompaña al desarrollo profesional y personal de los estudiantes y abarca diversas funciones entre ellas la pedagógica, didáctica, investigativa, de actualización, ética y administrativa que en conjunto propenden por una formación integral, asimismo los docentes informan que se presentan desafíos en el contexto tecnológico, en la demanda de actualización permanente en el saber pedagógico y disciplinar, en la gestión de las diferencias individuales de los estudiantes, en la gestión académica y administrativa y en el equilibrio de la vida personal y laboral; en este sentido se percibe un impacto positivo del Programa de Desarrollo Humano al implementar estrategias de formación, cualificación y actualización que fortalecen el quehacer profesional y las competencias pedagógicas.

En el componente tecnológico, se evidenció que los docentes cuentan con competencias digitales que integran en los planes curriculares y contenidos programáticos de las asignaturas que imparten, asumiendo con una postura positiva el aporte que realizan las herramientas digitales en cuanto a la creatividad, innovación, interacción con los estudiantes y afianzamiento de los conocimientos, por lo que consideran fundamental participar en espacios de formación y actualización en el uso de tecnologías emergentes; en este sentido refieren que el PDHP, de acuerdo a las necesidades identificadas ha generado estrategias formativas en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, además de herramientas de inteligencia artificial.

En el aspecto ético, se encontró que la labor docente y la ética se relacionan en tanto permiten que el ejercicio de la docencia se realice de manera consciente y planificada bajo los principios de la responsabilidad, justicia, equidad y respeto promoviendo ambientes inclusivos, en concordancia se identifica que el PDHP promueve espacios de reflexión

que orientan en la integración de competencias éticas que favorecen las prácticas pedagógicas, procesos investigativos y de proyección social.

En la diversidad, se percibió que los docentes actúan bajo criterios inclusión en cuanto a la multiculturalidad que se presenta en la institución, en este sentido el PDHP acompaña habilitando espacios de formación para la adquisición de competencias pedagógicas, socioemocionales, interculturales, éticas y de gestión de la inclusión que permitan un actuar ético ante la diversidad.

En cuanto al cuidado del medio ambiente, se evidenció que los docentes promueven acciones para el favorecimiento y conservación del mismo, mediante la toma de conciencia y reflexión sobre el uso de los recursos naturales, la implementación de conductas responsables que fomenten la conservación de la diversidad ambiental; en este sentido el PDHP habilita espacios para la educación ambiental y conocimiento propio del lugar donde se habita.

En el proyecto de vida docente, los informantes clave perciben que se articula con diversas áreas fundamentales que le otorgan sentido y propósito a su labor y existencia. Estas áreas incluyen la dimensión personal, asociada al autocuidado; la dimensión afectiva y relacional, vinculada a la familia y la pareja; y la dimensión económica, orientada a las finanzas. En este marco, el PDHP, cobra especial relevancia, dado que el proyecto de vida se concibe como una ruta integral que abarca lo personal, familiar, social, físico, académico y laboral, y que se materializa en la vocación docente y proyección profesional a través de la enseñanza, la investigación y la interacción social. Esta articulación permite alcanzar la autorrealización, la transformación y el impacto positivo en los estudiantes.

En el área de autocuidado, los docentes destacan una serie de prácticas y prioridades para mantener su salud integral

en equilibrio con la labor educativa. Señalan la importancia de contar con relaciones interpersonales positivas, un clima laboral saludable, la gestión adecuada del tiempo en las funciones asignadas, la disposición de espacios de descanso, la convivencia familiar y la gestión emocional. A esto se suman acciones vinculadas al cuidado de la salud física, como la realización de chequeos médicos, el ejercicio regular, la alimentación equilibrada, el descanso suficiente y durante las vacaciones la desconexión total de las actividades laborales, por lo cual el PDHP contribuye mediante estrategias para promover el bienestar integral del docente.

En el plano relacional, conformado por la familia y la pareja, también se evidencia la incidencia directa de la labor docente. Por un lado, la estabilidad laboral contribuye a la calidad de vida, del desarrollo personal y el bienestar emocional, lo que impacta positivamente en las relaciones familiares y de pareja. Sin embargo, las altas demandas del trabajo académico y administrativo conllevan en muchos casos al descuido de la convivencia de calidad, generando tensiones, estrés y agotamiento que afecta la armonía familiar. Frente a esta realidad, aunque el PDHP ofrece estrategias y espacios de apoyo, surge la necesidad de ampliar estas acciones.

En la dimensión financiera se destaca el aporte del PDHP en el desarrollo de habilidades relacionadas con la inteligencia financiera. Esto se refleja en la gestión consciente y estratégica de los recursos, el ahorro, el manejo adecuado de las deudas, la planificación de la jubilación, la inversión en el futuro y la toma de decisiones informadas. Tales aportes permiten que el docente no solo gestione de manera más eficiente sus ingresos, sino que también proyecte estabilidad económica y bienestar a largo plazo, favoreciendo tanto su vida personal como familiar.

En consonancia, el PDHP impacta positivamente en el proyecto de vida docente mediante acciones concretas:

fomenta el autocuidado y el bienestar integral promoviendo hábitos de vida saludable a nivel físico y emocional; facilita estrategias para equilibrar las demandas laborales con el tiempo en familia, pareja y el entorno social; ofrece asesoría financiera para el manejo de finanzas personales, siendo determinantes para la tranquilidad y proyección de vida e impulsa en el ámbito profesional, la formación continua, la innovación pedagógica y la actualización tecnológica. Esta articulación busca atender a los retos propios de la labor docente y favorecer la sostenibilidad de la vocación con bienestar, motivación y propósito a lo largo de su trayectoria.



Recomendaciones

Se recomienda que el PDHP articule los hallazgos derivados del proyecto de vida y la labor docente en su plan de capacitación, fortaleciendo estrategias que acompañen al profesorado en su cotidianidad. Para ello, resulta pertinente diversificar las acciones formativas, incorporando dimensiones clave como el autocuidado, el uso ético de las tecnologías, la vida familiar y de pareja, la gestión financiera, la inclusión, la ética profesional y el cuidado del medio ambiente, con el propósito de favorecer el bienestar integral docente.

Es relevante que el PDHP consolide procesos de seguimiento y evaluación de las estrategias implementadas, de modo que sea posible identificar su impacto, generar planes de mejora y garantizar la sostenibilidad de las acciones a largo plazo, contribuyendo así al desarrollo personal, profesional y académico de los docentes.

En el proyecto de vida docente, los resultados permitieron identificar que en el quehacer educativo se presentan cambios contextuales, educativos, tecnológicos, sociales y pedagógicos que se traducen en aumento de las exigencias académicas y administrativas, generando situaciones de tensión y desgaste emocional que inciden en el bienestar y desempeño de los docentes. Asimismo, se observa que dichas demandas reducen la calidad de las relaciones interpersonales, limitando el tiempo destinado a la convivencia familiar y al autocuidado personal. Por ello, resulta prioritario que el PDHP integre estrategias orientadas a atender estos hallazgos, con el fin de promover el equilibrio emocional, fortalecer la vida personal y profesional y contribuir al desarrollo integral de la comunidad docente.

En la labor docente se identifican múltiples retos que trascienden diferentes ámbitos. En el contexto tecnológico,

se percibe una alta exigencia relacionada en el desarrollo de competencias digitales para la apropiación de tecnologías emergentes, así como su regulación ética y en los procesos de evaluación. A nivel académico, se destaca la necesidad de una actualización permanente en el saber pedagógico y disciplinar, al igual que en la gestión de las diferencias individuales de los estudiantes, sus estilos de aprendizaje y las diversas realidades socioculturales con el propósito de garantizar la inclusión. A ello se suma la expectativa de fortalecer los procesos investigación e innovación. Finalmente, en lo relacionado con la gestión académica, los docentes refieren sobrecarga laboral, lo que dificulta el equilibrio entre la vida personal y profesional. Estos hallazgos se convierten en oportunidades de mejora para la implementación de estrategias que favorezcan el desarrollo integral de la práctica docente.

Referencias bibliográficas

- Abreu, S. A. (2017). La Ética en la Investigación Educativa. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. *Revista Scientific*, 2(4), 338-350. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Acedo-Useche, G. J. (2023). Propuesta de una metodología que permita la medición del impacto de la ruta de formación “Desarrollo Humano” en los docentes en proceso de mejoramiento de la Universidad de Santander, campus Cúcuta [Trabajo de grado, Universidad de Santander]. Repositorio Institucional UDES. <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/322bca9a-9759-4945-a5f3-289d9b88c5cc/content>
- Acosta Martínez, R. (2016). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 89-100. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1469>
- Aimaretti, M. P., Calizaya, M. R., & Fernández, F. (2019). Promoción del autocuidado activo en docentes universitarios de la UCSE-DASS en el año 2017. *Difusiones*, 16(16), 6-28. <http://revistas.ucse.edu.ar/ojsucse/index.php/difusiones/article/view/319/454>
- Aparicio López, J. L. (2023). Necesidades de formación ambiental del docente universitario de nivel superior en el contexto de los ODS 2030. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 10(3). <https://dilemascontemporaneoseduacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3599>
- Arias, M., Giraldo, M., y Galvis, C. (2022). *Investigación cualitativa: Métodos y técnicas de recolección de información*. Editorial Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/28645>
- Barrera, L. V. (2025). La formación de maestros en Norte de Santander: Realidades y retos. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 13(1), 121-131. <https://doi.org/10.15649/2346030X.4427>

- Bazurto, H., y Higuera, D. (2021). Concepciones de la ética en docentes universitarios y su influencia en la educación superior. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 39(3). <https://www.redalyc.org/journal/799/79970823010/html/>
- Borja, J., García, J., y Velázquez, E. (2024). El rol de la educación ambiental frente a los desafíos de la enseñanza tradicional. *Revista Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 7(14), 176-184. <https://www.eduscientia.com/index.php/journal/article/view/497>
- Cabero, J., Gutiérrez, J., Palacio, A y Barroso, J. (2021). Comparative analysis of digital teaching competence of university teachers in Chile and Spain. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 10(1), 161-189. <https://doi.org/10.7821/naer.2021.1.574>
- Calles-Minero, C., Rodríguez, M. Á., Cheyne, D., Quintana Pérez, D., Monge, E., Pastrán Hernández, C., & Merino-Murcia, M. (2023). Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible 4, 5 y 10 en la formación docente universitaria. *Apuntes de Economía y Sociedad*, 4(2), 7-25. <https://doi.org/10.5377/aes.v4i2.16387>
- Cardozo, C. M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, Norte de Santander-Colombia, (trabajo de grado pregrado). Universidad de Pamplona. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/3505/1/Cardozo_2019_TG..pdf
- Cejas Martínez, M., Josefina Liccioni, E., Benítez Obando, I., & González Bautista, M. (2024). University job competences and their challenges in complex times. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(7), 4676. Doi:<http://dx.doi.org/10.24294/jipd.v8i7.4676>
- Cevallos Méndez, M., Ramos Quintana, R., Rizzo Orellana, E., & Orellana Carreño, J. (2025). Habilidades en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en docentes universitarios: Desafíos y oportunidades en la enseñanza dentro de la educación 4.0 y su impacto en la innovación. *Revista Social Fronteriza*, 5(2), 667. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(2\)667](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)667)

- Chuñir, J. P. (2025). Competencias específicas para la integración de la inteligencia artificial en la planificación docente. *Mamakuna*, (24), 80-92. DOI: <https://doi.org/10.70141/mamakuna.24.1050>
- Clavijo, D., y Balaguera, A. (2020). La calidad y la docencia universitaria: algunos criterios para su valoración. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/11688/9751
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional N.º 116. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Diario Oficial No. 40.700. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=27432>
- Congreso de la República de Colombia. (2002). *Decreto 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Diario Oficial N.º 44.840. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1278_2002.html
- Cota Beltrán, J. M., Ochoa Ávila, E., & Córdova Cárdenas, G. M. (2023). Relación trabajo-familia y desempeño laboral en docentes universitarios del sur de Sonora. *Know and Share Psychology*, 4(3), 99-121. <https://doi.org/10.25115/kasp.v4i3.8616>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, Jaime, y López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- D'Angelo Hernández, O. S. (2003). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/5592>
- Díaz Garay, I. S., & Narváez Escorcía, I. T. (2020). Elementos educativos y socioculturales en la construcción de

- un proyecto de vida. *Revista de Estudios en Educación y Aprendizaje (REEA)*, 5(2), 96-121. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/proyecto-vida.html>
- Enríquez, M. B. (2020). Perspectivas éticas de la docencia universitaria en América Latina: retos y desafíos en el siglo XXI. *Revista Educación*, 44 (2). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/38677/42867> DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.38677>
- Enríquez-Villota, M. F., Garzón-Velásquez, G. F., & Herrera-López, H. M. (2023). Validación del cuestionario de bienestar laboral general (QBLG) en una muestra de docentes colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19 (2), 90-105. <https://doi.org/10.15332/22563067.9373>
- Estrada, E., Gallegos, N., Mamani, A y Huaypar, K. (2023). Educación financiera y bienestar subjetivo en docentes peruanos de educación básica y superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 29(2), 136-149. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/40288>
- Fernández, T. G., Parra, W. A., & Diaz, Y. T. (2024). La vocación docente: el proyecto de vida que otorga sentido a los profesores. *Tsafiqui: Revista científica en ciencias sociales*, 14(1), 41-51. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaVocacionDocente-9406393.pdf
- García, E., Almenara, S., y González, A. (2024). Identidad profesional y desarrollo de competencias en el profesorado universitario: Una mirada desde la formación continua. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado (RIFOP)*, 38(1), 49-68. <https://doi.org/10.47553/rifop.v38i1.101235>
- García, G., Guzmán, I., y Zapién, A. (2022). Resiliencia y apoyo familiar: Un estudio con docentes de educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 40(2), 435-452. <https://doi.org/10.6018/rie.474661>
- Gast, I., Neelen, M., Delnoij, L., Menten, M., Mihai, A., & Grohnert, T. (2022). Supporting the well-being of new university teachers through teacher professional development. *Frontiers in Psychology*, 13, 866000. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866000>

- Grassi, D. M. (2021). *Autorrealização e transcendência: O sentido na docência, o sentido em sua vida*. Adelante.
- Guevara, A., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://doi.org/10.26820/recimundo/4.3.2020.163-173>
- Gutiérrez Sillas, E. (2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 867-890. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000300009
- Gutiérrez Yepes, A. R., Zapata Molina, C. E., & Abadía Sánchez, J. (2023). El ser y el hacer docente para trascender: una apuesta reflexiva en el contexto universitario. *Revista Senderos Pedagógicos*, 14(1), 15-29. <https://doi.org/10.53995/rsp.v14i14.1380>
- Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L. y Malki, A. (2023). Comprensión y fomento de la salud mental y el bienestar del profesorado universitario: una revisión narrativa. *Journal of Clinical Medicine*, 12 (13), 4425. <https://doi.org/10.3390/jcm12134425>
- Henríquez, V., Ramírez, J., Párraga, K., & Guzmán, E. (2023). *El docente universitario (padre de familia) y su equilibrio trabajo-familia durante la emergencia sanitaria COVID-19*. *Dominio de las Ciencias*, 9(Esp.), 660-679. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3241>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75-79. <https://www.redalyc.org/pdf/7622/762279683009.pdf>
- Hernández, R., y Rivera, J. (2023). Dinámica familiar y bienestar psicológico: Una revisión de los factores de protección en la vida adulta. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 195-212. <https://doi.org/10.23923/rpye2023.01.214>
- Irueste, P., Guatrochi, M., Pacheco, S., & Del Federico, F. (2020). Nuevas configuraciones familiares: Tipos de familia, funciones y estructura familiar. *Redes. Revista de Psicoterapia Relacional e Intervenciones Sociales*, 41, 9-18. <http://redesdigital.com.mx/index.php/redes/article/view/278>

- Jaramillo, J., Restrepo, P. (2019). Familias conformadas por padres y madres con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Colombia. Avances y tendencias en la investigación. *Revista El Agora USB*. 19(2). 596-608. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/4388/3511>
- Jiménez Peñas, A. (2020). Las uniones de hecho dentro de los tipos de familia [Trabajo de fin de grado, Universidad de Jaén]. Repositorio Institucional TAUJA. <https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/12994>
- Juárez, U., Rodríguez, L., & Garcés, A. (2024). Fortaleciendo las Competencias Digitales Docentes: Un Imperativo ante la Integración de la Inteligencia Artificial en la Educación Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 5844-5860. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.12252
- Lares Gutiérrez, R. E. y Rodríguez González, L. (2021). Hacia un nuevo concepto de familia: la familia individual. *Revista Digital FILHA*, (24), 1-15. <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/2219>
- López, P., y Fachelli, S. (2021). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/231435>
- Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A., & Cupe, W. (2021). The professional ethics of university teachers in the teaching and learning process. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso)*, 6(3), 136-148. <https://www.redalyc.org/journal/6731/673171199011/673171199011.pdf>
- Maldonado, M., & Santoyo, F. (2024). Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 17(2), 1-19. <https://doi.org/10.1344/reire.43743>
- Márquez Vázquez, C. y Melero-Aguilar, N. (2022). What are their thoughts about inclusion? Beliefs of faculty members about inclusive education. *Higher Education*, 83, 1111-1130. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00706-7>
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2023). La ética profesional docente: Un compromiso de formación integral en la educación

- superior. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 14, e1645. https://doi.org/10.33010/ie_rediech.v14i0.1645
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). Resolución 321 de 2003: Por la cual se establecen lineamientos de bienestar universitario en las instituciones de educación superior. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86420_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2020). Lineamientos de política de educación superior inclusiva e intercultural. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-de-politica-de-educacion-superior-inclusiva>
- Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). Ministerio de Educación Nacional de Colombia. <https://www.mineduacion.gov.co>
- Monterrosa Figueroa, K. M. (2023). Atención a la diversidad en la educación superior: Una revisión bibliográfica. *Revista Liminales. Escritos sobre Psicología y Sociedad*, 12(23), 183-198. <https://doi.org/10.54255/lim.vol12.num23.771>
- Moreira Choez, J. S., Plazarte Bazurto, D. C., & Cevallos Zambrano, D. P. (2022). Los tipos de familia y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de educación básica. *REFCaLE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 10(1), 91-106. <https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3523>
- Musarra, A. (2017). La familia mixta: Influencia socioeducativa [Trabajo académico, Universidad de Extremadura]. Repositorio Institucional Dehesa. <https://dehesa.unex.es/handle/10662/6144>
- Núñez Cruz, C. R., Villacreses-Álvarez, G., & Núñez Peña, C. R. (2023). Perfeccionamiento de la estimulación a docentes en universidades: Experiencias en universidades de Cuba y Ecuador. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 5(49), 51-66. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v5i49.352>
- Núñez Portilla, J. E., Mora Rodríguez, A. J., Aguas Veloz, J. F., & Contreras Tenesaca, M. F. (2023). Habilidades del docente en el uso de las TIC para el desarrollo de su labor formativa. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 810-828. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.652>

- Ochoa, A. M. D. L. R., Panta, J. C., & Caballero, C. R. G. (2023). Acompañamiento Pedagógico para el fortalecimiento del desempeño docente. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, 7(28), 996-1001. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000200996
- Ordóñez Azuara, Y., Gutiérrez Herrera, R. F., Méndez Espinoza, E., Álvarez Villalobos, N. A., López Mata, D., & de la Cruz de la Cruz, C. (2020). Asociación de tipología familiar y disfuncionalidad en familias con adolescentes de una población mexicana. *Atención Primaria*, 52(10), 680-689. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.02.011>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>
- Ortiz Moya, N. G., Ríos Quiñónez, M. B., Santillan García, N. M., Veintimilla Amay, L. E., & Morillo Chandi, G. A. (2025). Impacto de la diversidad e inclusión en el rendimiento académico de la educación superior. *Revista InveCom*, 5(1), e501091. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12639443>
- Pacheco-Peralta, N. E., Castillo-Hidalgo, E. G., Ordoñez-García, S. C., & Viteri-Chiriboga, E. A. (2025). Bienestar laboral y salud mental en docentes universitarios: Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 10(1), 517-538. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i1.8691>
- Parra Moreno, C. F., & Castro Ruiz, R. M. (2024). Las finanzas personales y la educación financiera. *Revista Gestión y Finanzas*, 5(9), 38-44. <https://doi.org/10.59514/2539-0686.3652>
- Pérez Gamboa, A. J., García Acevedo, Y., & García Batán, J. (2019). Life project and university education: An exploratory study at the University of Camagüey. *Transformación*, 15(3), 280-296. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000300280
- Pérez, M., Molero, M., Martos, Á., y Gázquez, J. (2021). Work-life balance as a predictor of burnout in university teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4811-4825. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094811>
- Plasencia, A., Pascale, V., & Ruiz, W. (2024). Educación superior con responsabilidad social hacia un futuro próximo. En

- Educación superior con responsabilidad social hacia un futuro próximo. Universidad Autónoma de Chiapas. https://www.uv.mx/personal/albramirez/files/2025/02/ANUIES_Libro_2025.pdf
- Plazarte Bazurto, D. C., Moreira Choez, J. S. y Cevallos Zambrano, D. P. (2022). Tipos de familia y su incidencia en el rendimiento académico en estudiantes de educación básica. *REFCalE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 10(1), 91-106. <https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3523>
- Pontificia Universidad Javeriana. (2024, mayo 20). Cuidar a quienes nos enseñan: Un compromiso para el bienestar docente y el futuro de la educación. <https://www.javeriana.edu.co/web/hoy-en-la-javeriana/w/hoy-en-la-javeriana-cuidado-salud-mental-profesores>
- Presidencia de la República de Colombia. (2002). *Decreto 1279 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales*. Diario Oficial No. 44.840. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4895>
- Ramírez Rodríguez, D. M., Solano Brito, K. Y., & Rueda Toncel, L. Á. (2023). Responsabilidad social en el ejercicio docente: Una perspectiva ética. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 665-679. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.14>
- Rebolo, F., & Constantino, M. (2020). Escala de bem-estar docente (Ebed): desenvolvimento e validação. *Cadernos de Pesquisa*, 50, 444-460. <https://doi.org/10.1590/198053146531>
- Reyes Rodríguez, M. A. (2021). Las finanzas personales y el ahorro para el retiro de docentes de la Universidad de Guadalajara. En Resultados y planteamientos de investigaciones científicas multidisciplinarias (Tomo III). iQuatro Editores. <https://www.scilit.com/publications/eba9ef70f1fb53c21098a88e6d716b42>
- Reyes Rodríguez, M. A., & Casillas Velázquez, M. del C. (2024). Finanzas personales y el ahorro para el retiro de docentes de la Universidad de Guadalajara. En Resultados y planteamientos de investigaciones científicas multidisciplinarias (Tomo III). iQuatro Editores. <https://doi.org/10.46990/iuatro.2024.16.8.6>
- Reyes, M. G. M., & Kalacas, M. R. B. (2024). Work-Life Balance and Faculty Functions of Married Faculty Members of One

State University in the Philippines: Basis in the Development of Wellness Program. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(3s), 3035-3044. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2024.803215S>

Rodríguez Revelo, E., Alarcón Salvatierra, P., Crespo Mendoza, R., Espinoza Villón, D. J., Molina Izurieta, R., & Palacios Ortiz, F. G. (2021). La profesión docente universitaria en el siglo XXI: Un enfoque desde la pedagogía, la didáctica y las TIC. Editorial Tecnocientífica Americana. https://www.researchgate.net/publication/352368746_La_profesion_docente_universitaria_en_el_siglo_XXI_un_enfoque_desde_la_pedagogia_la_didactica_y_las_TIC

Rubio Hernández, F. J., & Olivo-Franco, J. L. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones: Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación*, 4(2), 7-25. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i2.pp7-25>

Ruiz, G., & Vasco, J. C. (2025). Integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) e inteligencia artificial (IA) en la formación docente. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 13(29), 60-70. doi: <https://doi.org/10.36825/RITI.13.29.006>

Salcedo, P., Rivera, S., Domínguez, A y Díaz, R. (2021). El Desequilibrio en la pareja: la codependencia desde la teoría de interdependencia. *Revista Informes Psicológicos*, 21(1), 29-41. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/6937/6511>

Salgado Higuera, N. C. (2021). *Responsabilidad social del docente como práctica educativa revitalizadora del ambiente en el marco del desarrollo sostenible* [Tesis de doctorado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador]. Repositorio Institucional UPEL. <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/2669>

Sánchez, J., León, M., & Porcile, G. (2024). Hacia un neoestructuralismo ecológico. En Recursos naturales y desarrollo sostenible: propuestas teóricas en el contexto de América Latina y el Caribe (pp. 13-32). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://hdl.handle.net/11362/68847>

- Sánchez, M., Martín, M., y García, F. (2023). La investigación cualitativa en la era digital: Retos y oportunidades para la educación superior. *Revista de Innovación y Buenas Prácticas Docentes*, 12(1), 140-155. <https://doi.org/10.21071/ribpd.v12i1.15234>
- Striseo, D. (2024). Finanzas personales y bienestar: Investigación sobre la relación entre las finanzas personales y el bienestar, y cómo las personas pueden mejorar su bienestar financiero. *Revista Sapiens International Multidisciplinary Journal*, 1(1), 93-108. <https://revistasapiensec.com/index.php/sapiens/article/view/7>
- Suárez-Barros, A. S., Vásquez, Y. A., & Ruiz, L. R. (2018). Proyecto de vida: ¿proceso, fin o medio en la terapia psicológica y en la intervención psicosocial?. *AVFT-Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5). <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207012/>
- Tejedor V., V. E., Murillo, A. I., & Solís, I. (2025). Ética profesional y cultura organizacional: Conceptos claves en la gestión empresarial responsable. *Societas*, 27(1), 170-188. <https://doi.org/10.48204/societas.v27n1.6522>
- Torres, I., Villamizar., L., Villamizar., D., Villamizar., O y Posada, J. (2024a). Desarrollo Humano Profesorado: una experiencia propositiva como aporte a la excelencia académica en la educación superior. Sello Editorial Unipamplona. <https://doi.org/10.24054/seu.72>
- Torres, I., Villamizar., L., Villamizar., D., Villamizar., O y Posada, J. (2024b). Acompañamiento docente: una mirada investigativa en el contexto de educación superior. Sello Editorial Unipamplona. <https://doi.org/10.24054/seu.73>
- Torres-Flórez, D., Rincón-Ramírez, A. V., & Medina-Moreno, L. R. (2022). Competencias digitales de los docentes en la Universidad de los Llanos, Colombia. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 14(26), e2246. <https://doi.org/10.22430/21457778.2246>
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

- Tumbaco Reyes, A., Montenegro Orrala, G., Rocha Haro, B., & Roca Quirumbay, E. (2024). Desarrollo y evaluación de competencias digitales docentes para la transformación educativa en la era de la disrupción tecnológica. *Conocimiento Global*, 9(3), 361-374. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v9i3.523>
- Universidad de Pamplona. (2018). *Proyecto Educativo Institucional (PEI)*. Universidad de Pamplona. https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_9/recursos/2022/21112022/pei.pdf
- Valdivia, P., Molero, D., y Zagalaz, M. (2023). La influencia del entorno familiar en la construcción de la identidad profesional y los valores sociales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 91(1), 115-132. <https://doi.org/10.35362/rie9115642>
- Vanegas, W. J., Mugno Noriega, A., & López, J. L. (2021). Educación financiera, un enfoque al crecimiento y desarrollo social. *AD-Gnosis*, 10(10), 43-55. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.468>
- Vázquez, J., Náñez Alonso, SL, Fierro Saltos, WR, y Pacheco Mendoza, S. (2021). Evaluación de las competencias digitales del profesorado universitario y sus condicionantes: Estudio de caso en un contexto de adopción tecnológica. *Ciencias de la Educación*, 11 (10), 637. <https://doi.org/10.3390/educsci11100637>
- Vera Villamizar, P. A. (2021). *Manual de introducción a la metodología de la investigación en psicología*. Edición del autor.
- Vidal, J., Vidal, M., y Hernández, S. (2024). Nuevas fronteras en la educación financiera: Modelos conceptuales y comportamiento del consumidor. *Revista Universitaria de Gestión y Economía*, 13(1), 22-45. <https://doi.org/10.21134/ruge.v13i1.2481>
- Villa Lojano, D. I. (2025). Perspectivas sobre la atención a la diversidad en la educación: Una revisión sistemática. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 6(1), 233-247. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.478>
- Villamizar, D., Mogollón, O., Padilla, S y Mantilla, S. (2019). Aproximación a componentes para la propuesta de la Universidad Saludable: Un marco desde la Universidad de Pamplona. Sello Editorial Unipamplona. <https://doi.org/10.24054/seu.33>

- Villamizar, D., Mogollón, O., Padilla, S y Villamizar, A. (2025). Arraigo, pertenencia y proyecto de vida: Cultura Organizacional Universitaria. Sello Editorial Unipamplona.
- Zabala, G., Altamirano, J (2022). Propuesta de un concepto de pareja sana, exitosa y placentera. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9975-9996. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4110/6272>
- Zabalza, M. A. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*, (5), 66-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2950732>
- Zambrano, C. R., & Matabanchoy, S. M. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Boletín Redipe*, 11(6), 207-221. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1698>



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 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, paracadémico del Ministerio de Educación Nacional, cuenta con múltiples publicaciones de libros y artículos 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 a 2020. 2020 a 2024 y 2025 a 2028).



0000-0003-4409-2616

✉ ivaldo.torres@unipamplona.edu.co

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.

 0009-0008-1722-2466

 lauravillamizar@unipamplona.edu.co

Diana Janeth Villamizar Carrillo

Docente titular Universidad de Pamplona. Doctora en Salud, Universidad Rovira i Virgili. España. Especialista en Orientación Educativa, Familiar y Comunitaria. Psicóloga Universidad INCCA de Colombia. Experta en Desarrollo Humano, Educación Superior, Salud Pública, Relaciones de Pareja y Familia, Pertenece al grupo de investigación Psicología y Sociedad. Facultad de Salud, Programa de Psicología. Escritora de más de 10 libros en temas de Educación Superior, Invitada internacional e internacional como ponente en áreas afines, docente de maestrías y doctorados en Investigación y Educación.

 0000-0001-9180-591X

 jacarrillo71@unipamplona.edu.co

Oscar Albeiro Villamizar Peña

Psicólogo de la Universidad de Pamplona, Magíster en Paz, Desarrollo y Resolución de Conflictos de la Universidad de Pamplona, Doctor en Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Docente de carrera del programa de Psicología, de la Universidad de Pamplona, investigador, cuenta con publicaciones de libros arbitrados, artículos en revistas indexadas de alto impacto, perteneciente al grupo de investigación Psicología y Sociedad categorizado

en Min ciencias, ha sido director y jurado de trabajos de investigación en programas de pregrado y posgrado.



0009-0004-6533-8288



oscar.villamizar3@unipamplona.edu.co

Leydi Carolina Quintana Suarez

Psicóloga egresada de la Universidad de Pamplona, Magíster en Psicología Jurídica y especialista en Psicología Jurídica y Forense de la Universidad Santo Tomás de Aquino, especialista en Psicología Clínica de la Universidad Pontificia Bolivariana, se ha desempeñado como Coordinadora del Programa de Desarrollo Humano Profesorado de la Vicerrectoría Académica, docente del Programa de Psicología y psicóloga clínica de Bienestar Universitario de la Universidad de Pamplona, en el ámbito privado ha ejercido como psicóloga clínica y perito forense.



0009-0009-2112-9536



Leydi.quintana@unipamplona.edu.co

