



Título: *Ser y hacer*

Autor: IA Clipdrop by stable-diffusion /
Identidades

Dimensiones: 2133x2133 mp.

Año: 2023

El ser y el hacer docente para trascender: una apuesta reflexiva en el contexto universitario¹

Being and doing as a teacher to transcend: a reflective approach in
the university context

Autores:

Agustín Rodolfo Gutiérrez Yepes²

<https://orcid.org/0000-0002-2414-6093>

César Ernesto Zapata Molina³

<https://orcid.org/0000-0002-4494-472X>

Janeth Abadía Sánchez⁴

<https://orcid.org/0000-0002-7911-9682>

Recibido: 25/10/2022

Aprobado: 30/04/2023

DOI: <https://doi.org/10.53995/rsp.v14i11.1380>

v14i11.1380

Resumen

En las organizaciones es imprescindible generar estrategias que conduzcan a fortalecer los vínculos, gestionar las emociones, desarrollar talentos, los cuales, sumados a metas claras y a valores compartidos, generan altos niveles de compromiso. Esta investigación 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). Es una investigación de tipo mixta concurrente, en la

¹ Artículo de investigación.

² Magíster en Administración de Organizaciones, Universidad Nacional Abierta y a Distancia; especialista en Gerencia Estratégica de Mercadeo, Universidad Nacional Abierta y a Distancia; administrador de empresas con énfasis en Economía solidaria, Universidad Católica Luis Amigó. Miembro del grupo de investigación de Research and Enterprise Development (RED), Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria (TDeA - IU). Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, TDeA - IU. agutierrez@tdea.edu.co

³ Candidato a doctor en Administración, magíster en Administración, Universidad de Medellín; especialista en Alta Gerencia, Universidad de Medellín; administrador de empresas, Universidad de Medellín. Miembro del grupo de investigación Estudios Internacionales, TDeA - IU. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, TDeA - IU. cesar.zapata@tdea.edu.co

⁴ Estudiante del Doctorado en Humanidades y Estudios Sociales de América Latina, Universidad de Alicante; magíster en Gestión de las Organizaciones, Universidad Cooperativa de Colombia; especialista en Negocios Internacionales, Institución Universitaria Esmer; abogada, Universidad de Medellín. Miembro del grupo de investigación Observatorio Público, TDeA - IU. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, TDeA - IU. jabadia@tdea.edu.co

Este es un artículo en acceso abierto, distribuido según los términos de la licencia Creative Commons BY-NC-SA 4.0 Internacional.

que se utilizaron técnicas de rastreos bibliográficos y revisión documental, así como la recolección de datos cuantitativos, derivados de la aplicación de encuestas. Como resultado, se identificó la diversidad del equipo docente, el sentido de pertenencia y el orgullo por el desempeño de la labor. También se encontró que aún hay factores susceptibles de mejorar, especialmente el ascenso en la categorización docente, la remuneración, los estímulos y el desarrollo de actividades de cultura, deporte y arte, entre otras.

Palabras clave: clima organizacional, cultura organizacional, docencia, educación superior, desempeño docente.

Abstract

In organizations, it is essential to generate strategies that lead to strengthening relationships, managing emotions, and developing talents, which, combined with clear goals and shared values, generate high levels

of commitment. This research aims to describe the institutional culture “Being, Doing and Transcending”, in the framework of teaching at the Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria, in Medellín (Colombia). It is a concurrent mixed type of research, in which techniques of bibliographic tracking and documentary review were used, as well as the collection of quantitative data, derived from the application of surveys. As a result, the diversity of the teaching staff, the sense of belonging and pride in their work performance were identified. It was also found that, although there are policies aimed at improving working conditions, there are still factors that could be improved, especially promotion in the teaching category, remuneration, incentives and the development of cultural, sports and art activities, among others.

Keywords: organizational climate, organizational culture, teaching, higher education, teaching performance.

La sociedad actual se caracteriza por su dinámica cambiante, que exige la adaptación, flexibilidad y pertinencia; así lo expresa Marín Ibáñez (1982) y, específicamente, para el campo educativo, Torres (2006). Bauman (2003), en su teoría de la “modernidad líquida”, describe que la sociedad de hoy está caracterizada por la globalidad, la velocidad, la inmediatez, la interconexión, la universalidad del conocimiento y la inteligencia colectiva; sin embargo, paradójicamente, este universo volátil se sustenta en conceptos como la diversidad (Carrasco-Bahamonde, 2023), la personalización y la búsqueda del bienestar; es decir, pone a las personas como eje clave.

Por lo anterior, en las organizaciones es imprescindible generar estrategias que conduzcan a fortalecer los vínculos, al manejo y proyección de las emociones y los sentimientos, a la humanización, a la personalización y al desarrollo de talentos individuales, los cuales, sumados a metas y propósitos organizacionales claros y a valores y principios compartidos, generan altos niveles de compromiso (Ahn & Davis, 2023) y, por ende, condiciones adecuadas de felicidad que, sin duda, se convierten en los activos más preciados de las instituciones.

Lo anterior implica una revisión profunda de los valores corporativos (Gamson, 2004), el estilo, el modelo de liderazgo, los procesos y las estrategias, para reconstruirlos desde la visión del ser humano como pilar fundamental. Por su parte, el Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria (TdeA - IU) tiene el reto de la transformación educativa, el cual ha iniciado con la evolución curricular propuesta desde el Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Acuerdo 004 de 2020), materializando la propuesta en su visión mega, la cual indica que

en 2035, el Tecnológico de Antioquia se posicionará como una Institución Universitaria oficial que forma ciudadanos en los niveles del *sistema de educación superior colombiano*, capaces de aportar a la solución de los problemas sociales y productivos del país, mediante el fomento de una gestión educativa de alta calidad, con proyección internacional, innovadora y sostenible, orientada a la construcción de escenarios de progreso, paz, inclusión y equidad. (TdeA - IU, 2016, p. 55)

La experiencia del TdeA - IU durante la última década le ha reportado cantidad de aprendizajes y prácticas dignas de cosecharse para el futuro; es por ello que se proponen, a continuación, varias líneas en el quehacer docente, encaminadas a seguir consolidándola como una institución de educación superior líder, que marca el camino y redefine paradigmas, mientras que continúa haciendo florecer su propia e individual esencia.

Como parte de las estrategias adelantadas en materia de cultura organizacional (Al-Shamali *et al.*, 2022), el TdeA - IU se enmarca en la nueva visión de desarrollo: “Ser, hacer y trascender”. Este reto implica mantener una revisión permanente de los comportamientos y modos de interactuar de todos sus colaboradores, debido a que su diversidad puede, ocasionalmente, desencadenar problemas entre interacciones sociales derivadas de sus diferencias. No obstante, la pronunciación de una cultura organizacional a nivel universitario puede ayudar a encaminar este desafío.

Se evidencia entonces, como problema objeto de estudio, la incertidumbre entre el ser y el hacer de los docentes en la institución, para trascender de conformidad con los parámetros establecidos por esta. “Ser, hacer y trascender” no se trata de un simple eslogan, sino de una política institucional que debería traducirse en lineamientos, estrategias y acciones particulares que permitan la construcción de estos elementos en la comunidad docente.

Para el alcance del objetivo general de esta investigación, se definen los siguientes objetivos específicos: a) establecer los lineamientos institucionales que, desde el PEI, se definen para el desarrollo de la cultura institucional “Ser, hacer y trascender” para el quehacer docente educativo en el TdeA - IU; b) conocer la percepción de los docentes frente a la aplicación de las estrategias institucionales (Abdul-Rahaman *et al.*, 2022) y la cultura organizacional para trascender desde el ser y el hacer, y c) identificar los aspectos que influyen en el ser y el hacer para el trascender de los docentes desde la apropiación, la aplicación del PEI, el modelo pedagógico y las políticas institucionales.

Desde el punto de vista metodológico, para lograr los objetivos propuestos se desarrolla una investigación de tipo mixta concurrente, en la cual se utilizaron técnicas de rastreo bibliográfico y revisión documental. Adicionalmente, se recolectaron datos cuantitativos derivados de la aplicación de encuestas, para explicar la realidad, el contexto y las percepciones de los docentes respecto a su quehacer en el TdeA - IU.

Para comprender los aspectos relevantes en la construcción del “Ser, hacer y trascender” de la comunidad profesoral, Alonso-Sáez *et al.* (2019) indican que debe existir una serie de condiciones que permitan desarrollar la actividad docente, haciendo referencia a la solución de conflictos, la confianza entre ellos, la motivación a participar, las oportunidades equitativas y el buen clima organizacional (Budd *et al.*, 2020), teniendo en cuenta la heterogeneidad del equipo. Por consiguiente, trabajar según estas condiciones influye de manera positiva en el clima organizacional y mejora la relación entre los profesores, evitando fallas en la comunicación, confrontaciones, individualismo y obstaculización de procesos, logrando así el reconocimiento y visualización de los logros obtenidos por los integrantes del equipo profesoral.

Por su parte, de Sousa Pereira (2018) indica que crear un buen clima organizacional, que sea atractivo para los docentes en aspectos como la automotivación, el optimismo, la cooperación y la determinación, orientados hacia la formación general de las personas de la propia institución, contribuye a mejorar la eficiencia, gracias a la potenciación de las capacidades individuales. De esta manera, una de las estrategias utilizadas para apoyar el clima socioemocional de las personas es el reconocimiento de la identidad de sus miembros; es decir, poder identificar quiénes son los sujetos que participan en el aula (Padilla y López, 2013).

A su vez, Guízar Montúfar (2008) y Gairín y Muñoz (2008) establecen que el desarrollo organizacional (DO) articula teorías, técnicas, estrategias y valores que tienen relación con el comportamiento de las personas y con el propósito de incentivar los cambios positivos al interior de la organización por medio de un proceso constante de desarrollo de los docentes; mientras que Romero-García *et al.* (2022) incorporan otros elementos importantes que buscan el bienestar de los empleados en las instituciones educativas oficiales, como lo son el DO, el ambiente y las instalaciones locativas interiores en el lugar de trabajo.

Metodología

El contexto del desarrollo de este artículo corresponde al TdeA - IU, institución de educación superior de carácter público, ubicada en la ciudad de Medellín (Colombia). Para este estudio se toma como población a los 900 docentes vinculados a 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, independientemente del tipo de contratación (planta, ocasional o cátedra), a quienes se les envió el instrumento de recolección de datos mediante la herramienta Google Forms, el cual fue diligenciado

por 103 de ellos, lo que constituye una muestra representativa del 11,4% de la población total de docentes contratados en el periodo 2022-2. Considerando la población objeto de este estudio, se utilizó como instrumento el formato de cuestionario.

Se trata de una investigación con metodología de enfoque mixto concurrente (Hernández Sampieri *et al.*, 2014), en la que se utiliza información cualitativa, producto de técnicas de rastreo bibliográfico y revisión documental, por medio de la exploración de documentos e informes institucionales que dan cuenta de la apuesta por la cultura organizacional “Ser, hacer y trascender”, así como de la información procedente de fichas bibliográficas referente a textos, normativas, políticas y demás documentos orientados al tema objeto de estudio. Esta información, en conjunto con la recolección de datos cuantitativos producto de la aplicación de encuestas, permite alcanzar la profundidad para explicar la realidad, el contexto y las percepciones de los docentes respecto a su quehacer en el TdeA - IU, además de reconocer categorías emergentes que facilitan el acercamiento reflexivo y crítico al fenómeno de interés.

El análisis de la información recolectada en esta investigación, en coherencia con las técnicas e instrumentos descritos, se desarrolla mediante la sistematización en matrices y bases de datos, utilizando hojas de cálculo de Excel, que permiten mayor facilidad en la operatividad del procesamiento y desarrollo de los datos.

Resultados y discusión

Para la realización de esta investigación se elaboró una encuesta anónima en Google Forms, aplicada a 103 docentes del TdeA - IU de los 900 actuales, que representan el 11,4% de la población docente. El cuestionario comprendió cuatro secciones:

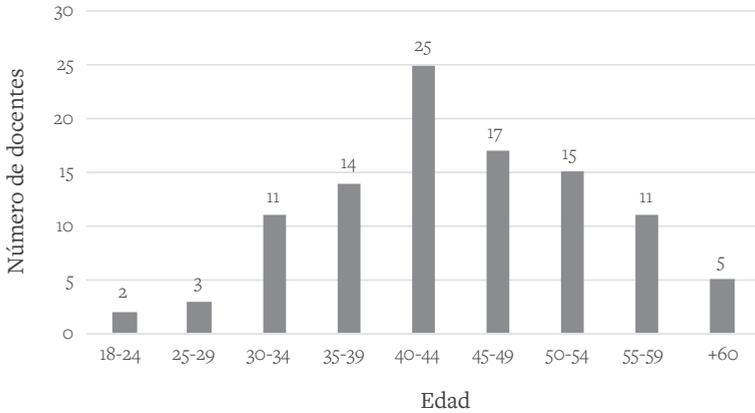
1. preguntas de naturaleza sociodemográfica;
2. preguntas relacionadas con la dimensión *ser*;
3. preguntas relacionadas con la dimensión *hacer*; y
4. preguntas relacionadas con la dimensión *trascender*.

Para las secciones 2, 3 y 4, los ítems son afirmaciones y tienen opciones de respuesta tipo escala Likert (Moreno-García *et al.*, 2022).

En referencia a la caracterización de la población docente, respecto a la edad se observa una dispersión que implica una combinación de experiencia profesional y docente significativa para los propósitos institucionales, lo que requiere también de un tratamiento especial para garantizar el trabajo en equipo por los colectivos docentes, en lo que respecta a gestión curricular, investigación y proyección social, ante la inminente necesidad del trabajo inter y multidisciplinario. En este orden de ideas, se puede observar en la Figura 1 que la población docente del TdeA - IU oscila entre los 18 y más de 60 años, de los cuales la mayor población se concentra en las edades comprendidas entre los 35 y los 54 años, rango correspondiente a 71 docentes, que representan un 68,9% de la población.

Figura 1

Distribución docente por edades

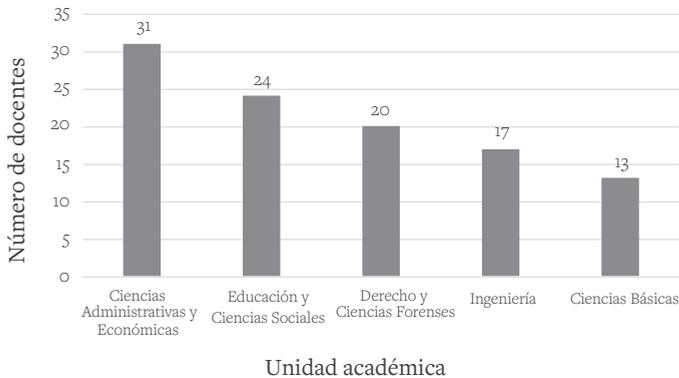


Nota. Elaboración propia.

Considerando la participación docente por unidades académicas, en la Figura 2 se observa que la muestra es representativa en cuanto a las unidades académicas del TdeA - IU, debido a que, proporcionalmente a su tamaño, respondieron la encuesta docentes de las cuatro facultades y del Departamento de Ciencias Básicas y Áreas Comunes de la institución, encontrándose en estas mayor participación de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Figura 2

Participación docente por unidades académicas

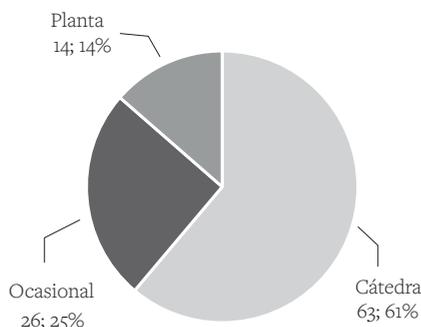


Nota. Elaboración propia.

Respecto al tipo de vinculación de los encuestados, la participación incluyó docentes de cátedra en un 61% de la muestra, docentes ocasionales en un 25% y docentes de planta en un 14% (ver Figura 3).

Figura 3

Docentes por tipo de vinculación

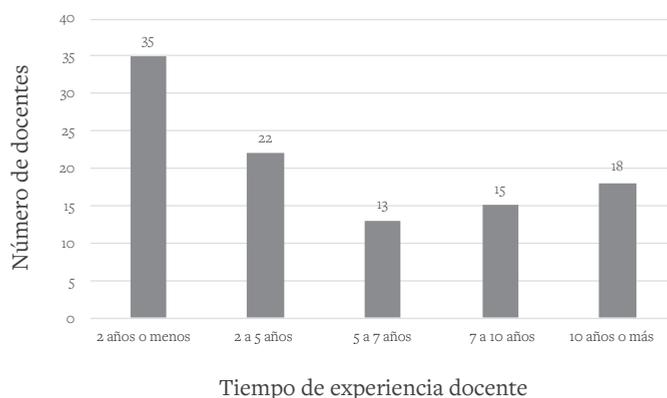


Nota. Elaboración propia.

En cuanto al tiempo de experiencia docente, como se muestra en la Figura 4, el 55% de los profesores encuestados tiene 5 años o menos de experiencia en el TdeA - IU, de los cuales 2 se desarrollaron durante la pandemia, correspondiente a los años 2020 y 2021, cuando no se presentó contacto presencial con los docentes que facilitara la comunicación con los mismos, por lo que se hace imperativo un trabajo desde Gestión Humana para promover los valores, los principios, las actitudes y las aptitudes institucionales que se espera que tenga un docente. Incluso para los profesores más antiguos, la apuesta institucional desde la “nueva visión del ser y el hacer docente” que se propone en esta investigación como categoría emergente implica un trabajo continuado para enfrentar los desafíos de la pospandemia.

Figura 4

Tiempo de experiencia docente

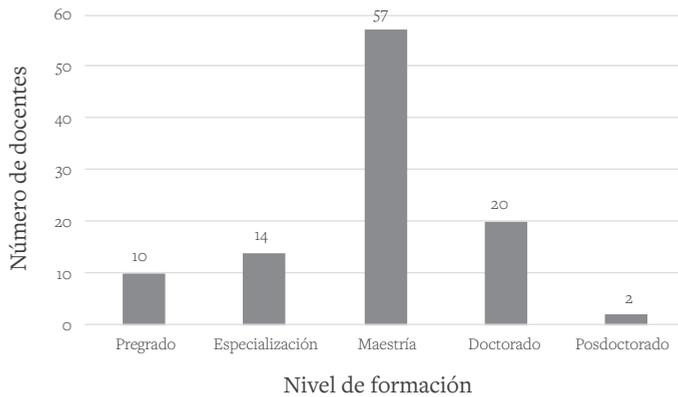


Nota. Elaboración propia.

Sobre el nivel de formación de los participantes en el estudio, se observa en la Figura 5 que el 75% de los docentes cuenta con nivel de formación de maestría o doctorado, lo que da cuenta de la madurez académica de estos colaboradores y es consecuente con la percepción de la calidad que se refleja en la acreditación institucional de alta calidad por parte del Consejo Nacional de Acreditación y que, de la misma manera, responde a las exigencias del Ministerio de Educación Nacional.

Figura 5

Docentes por nivel de formación

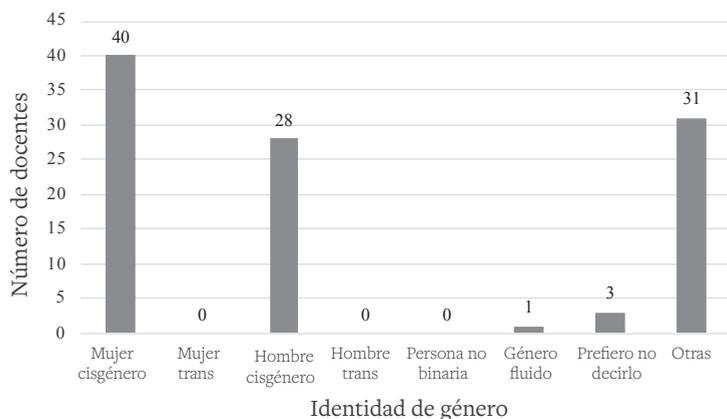


Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la identidad sexual de los encuestados, se establece que 68, 66% de los 103 docentes que respondieron la encuesta, se identifican en el género masculino o femenino, cisgénero, es decir que se identifican con el género que se les asignó al nacer. Sin embargo, se evidencia en la encuesta 1 persona que se identifica como de género fluido, 3 que prefieren no decirlo y 31 profesores (30%) que eligieron la opción “otras”, lo cual puede interpretarse como que no se identifican con las opciones propuestas en la pregunta o que no entendieron el concepto cisgénero establecido en el documento. En cualquier caso, se puede decir que entre los docentes hay diversidad de género, que, aun cuando la encuesta es anónima, se manifiestan identidades diversas y que predomina en mayor porcentaje el sexo femenino en la muestra, correspondiente al 39%, como se observa en la Figura 6.

Figura 6

Identidad de género de los docentes



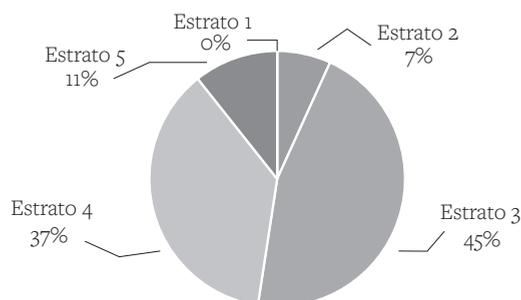
Nota. Elaboración propia.

Por su parte, respecto al grupo étnico o pueblo originario con el cual se identifican los encuestados, pudo encontrarse que 96 docentes no se identifican con ninguno y solo 7 profesores, equivalentes al 6,8%, se identifican como negros o afrodescendientes. De igual forma, al consultar sobre la existencia de alguna discapacidad, solo 1 manifiesta discapacidad sensorial-auditiva y 1 se identifica como de talla baja; el 98% indica no tener ninguna discapacidad. Aspectos estos que, en conjunto con la identidad de género, dan cuenta de la población diversa de los docentes que hacen parte de la institución.

Sobre la estratificación socioeconómica, se encuentra que el Pareto se concentra en los estratos 3 y 4, es decir que los docentes del TdeA - IU, en su mayoría (83%), son de clase media, como se evidencia en la Figura 7.

Figura 7

Docentes por estrato socioeconómico



Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la percepción del docente sobre la institucionalidad frente a su “ser y hacer para trascender”, pudo establecerse que el nivel de percepción sobre las acciones institucionales que contribuyen o no con su quehacer, para favorecer el ser y el hacer para trascender como estrategia de desarrollo institucional y, por ende, de sus profesores, se definió a partir de la siguiente escala de valoración:

1. Totalmente de acuerdo
2. Algo de acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

Para hacer un análisis comparativo de la percepción de los docentes en cuanto a su nivel de acuerdo con los procesos y actividades institucionales que promuevan el “ser y hacer para trascender”, se establece que, si el porcentaje *de acuerdo*, sumando los que están *totalmente de acuerdo* con aquellos que están *algo de acuerdo*, está por debajo del 80%, dichas actividades deberían ser objeto de acciones de mejora; y si está entre el 80% y el 84%, deberán ser objeto de revisión, mientras que, para los resultados del 85% y superiores, deberán ser objeto de mantenimiento, es decir, de mantener los procesos institucionales y la cultura organizacional. En la Tabla 1 se muestra la escala mencionada.

Tabla 1

Referente de porcentaje de acciones

Acuerdo de los docentes	Acciones institucionales
Por debajo del 80%	Acciones de mejora
Entre el 80% y el 84%	Acciones de revisión y ajuste
Del 85% o superior	Acciones de mantenimiento

Nota. Elaboración propia.

Al indagar sobre las acciones de capacitación y comunicación institucional en torno a la reflexión sobre el quehacer docente, se establece, en ambos casos, que el 90% de los encuestados manifiesta estar *de acuerdo* con que se realizan actividades de comunicación y capacitación, de los cuales el 60% está *totalmente de acuerdo* y el 30% restante *algo de acuerdo*. Es así como, a modo de ejemplo, según lo mencionado por Moreno Echeverry (2021), la pandemia modificó aspectos de la vida cotidiana de las personas y la educación no fue ajena a esto, por lo que los docentes, en aras de atender las necesidades del sector, se vieron obligados a usar plataformas de educación virtual con las que nunca se habían familiarizado; en este sentido, se presenta también un reto por parte del TdeA - IU en cuanto a la capacitación, actualización y formación en competencias de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que permitan la continuidad de la labor docente.

Frente al aporte institucional en la construcción de sujetos sociopolíticos, conforme con la misión institucional, el 79% manifiesta estar *de acuerdo*, lo que implica acciones de mejora en este sentido. Con respecto al aporte sobre su salud mental, psíquica y física, el 83% está *de acuerdo*, lo que sugiere la necesidad de revisión del impacto de estos aspectos.

Con respecto al reconocimiento del favorecimiento a los procesos de aprendizaje y formación desarrollados por el TdeA - IU, este es del 90% (63% *totalmente de acuerdo* y 27% *algo de acuerdo*); solo el 4% manifiesta estar *algo en desacuerdo*. De igual forma, los docentes demuestran una percepción favorable frente a la promoción institucional sobre el comportamiento ético de los profesores, pues el 69%, equivalente a 71 de los 103 docentes encuestados, está *totalmente de acuerdo* y 22 *algo de acuerdo*, es decir que el 90% está *de acuerdo*.

El 88% de los profesores está *de acuerdo* con que la institución desarrolle actividades para fortalecer saberes pedagógicos y didácticos, fundamentales para el quehacer docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Con respecto al desarrollo de competencias investigativas, se evidencia que el 83% está *de acuerdo*; sin embargo, el 17% manifiestan *no estar de acuerdo* ni en *desacuerdo* o *algo en desacuerdo*, por lo que debe revisarse, aun cuando, en general, los docentes de cátedra, que son la mayoría de encuestados, hacen poca o ninguna investigación como tal, más allá de la investigación propia de su área de conocimiento, para su quehacer profesoral.

Sobre la cultura organizacional del TdeA - IU y el respeto a las posturas políticas, religiosas y éticas, 80 docentes (78%) manifiestan estar *totalmente de acuerdo*, siendo este aspecto el segundo más valorado, después del sentimiento de orgullo y dignificación de ser docente TdeA - IU. El 90% está *de acuerdo* con este aspecto de la cultura organizacional de la institución; sin embargo, cuando se indaga sobre el interés por los docentes y su bienestar, solo el 79% manifiesta estar *de acuerdo*, por lo que este aspecto deberá ser objeto de acciones de mejoramiento.

Ante la indagación sobre la promoción de los principios y valores institucionales, así como la garantía de la autonomía docente, los encuestados manifestaron estar *de acuerdo* en un 92%, lo que implica mantener las acciones que permiten esta percepción, que se considera alta.

Con respecto al impulso institucional para el desarrollo de investigaciones del interés particular de los docentes, se evidencia que solo el 52% está *totalmente de acuerdo* y el 26% *algo de acuerdo*, para un total de 78%, lo que amerita revisión y acciones de mejora; sin embargo, el resultado puede estar afectado por la participación de docentes de cátedra; además, se sugiere que la investigación institucional debe tener un propósito y una orientación que dirijan la labor del docente investigador o de los grupos de investigación desde la intencionalidad institucional.

Sobre el impulso al desarrollo de nuevas apuestas pedagógicas, didácticas y evaluativas, en promedio el 89% de los profesores está *de acuerdo* con la existencia de acciones para impulsar estos aspectos del quehacer docente.

En cuanto al desarrollo de actividades de cultura, deporte, arte y otras, el 78% de los docentes manifiesta estar *de acuerdo* y un 10% en *desacuerdo*, lo cual amerita acciones de mejora, aun cuando contrasta la percepción de los docentes con su participación real en dichas actividades. Sobre la habilitación de espacios de trabajo y respeto entre los profesores, estos manifiestan, en un 83%, estar *de acuerdo*; sin embargo, el resultado amerita que se desarrollen acciones de seguimiento y ajuste.

Con respecto a la libertad de expresión y opinión política, ideológica y religiosa en el TdeA - IU, el 87% está *de acuerdo*, de los cuales 65 (63%) están *totalmente de acuerdo*.

Finalmente, considerando la percepción del docente sobre su mejoramiento a partir de las estrategias institucionales y la cultura organizacional del TdeA - IU, se cuestiona a los profesores sobre su percepción individual de mejora a partir de las estrategias institucionales dirigidas a su quehacer y a su desarrollo como agente educativo y como ser humano, en clave de trascendencia. A continuación, se presentan los resultados más relevantes.

Sobre las prácticas pedagógicas, el 94% de los profesores está *de acuerdo* en que han mejorado, al igual que sus prácticas didácticas, sobre las que el 92% está *de acuerdo* con su mejoramiento; sin embargo, al indagar sobre su mejora con respecto a las prácticas evaluativas, solo el 85% está *de acuerdo* y el 15% restante no están ni *de acuerdo* ni *en desacuerdo* o algo *en desacuerdo*, por lo que se debe fortalecer las competencias evaluativas de los docentes orientadas al logro de resultados de aprendizaje.

Al indagar si las estrategias institucionales y la cultura organizacional han mejorado el perfil profesional, el 87% está *de acuerdo*, de los cuales el 68%, es decir 70 docentes, manifiesta estar *totalmente de acuerdo*, lo que permite inferir un impacto real en el ser para trascender y sentirse reconocido como profesional y como docente universitario. De igual forma, el mejoramiento percibido en la dimensión de ser humano por parte de los profesores da cuenta de una autoestima asociada con la responsabilidad social y el autorreconocimiento, puesto que el 85% está *de acuerdo* con el mejoramiento en la dimensión humana y como sujeto de derechos humanos.

Con respecto a la percepción de mejoramiento en el bienestar general, los docentes, en un 84%, están *de acuerdo* y solo el 5% manifiesta estar *en desacuerdo* con el aporte de ser y hacer docencia a su bienestar general.

En cuanto a la indagación sobre si se siente orgulloso y digno como docente del TdeA - IU, este aspecto obtuvo la más alta valoración, dado que el 81% de los profesores (83) estuvo *totalmente de acuerdo* y un 13% *algo de acuerdo*, para un total del 94% de los docentes que está *de acuerdo* con este aspecto, lo cual permite establecer una alta autoestima y valoración de su labor, sentido de pertenencia y valoración hacia la institución en la cual desempeñan su quehacer docente educativo.

Los ítems enunciados a continuación son los que tienen los resultados más bajos y ameritan una revisión para emprender acciones de mejora: la posibilidad de ascenso en categorización y mejora en la remuneración, así como estímulos por la labor docente. Con respecto al ascenso en la categorización, solo el 73% de los docentes está *de acuerdo* en su viabilidad y un 15% no está *de acuerdo*. Igualmente, al

indagar sobre estímulos por la labor docente, solo 44 docentes estuvieron *totalmente de acuerdo* y, sumando los 26 docentes que están *algo de acuerdo*, representan el 68% de acuerdo con la posibilidad de estímulos.

Finalmente, se indaga sobre la percepción de la estabilidad laboral de los docentes y se establece que el 82% manifiesta tenerla; sin embargo, es necesario revisar las percepciones diferenciadas en algunos aspectos, entre profesores con diferentes tipos de vinculación, desagregando los de cátedra, los ocasionales y los de planta, dado que, generalmente, los ocasionales y los de planta son responsables de labores investigativas y de gestión que pueden ser objeto de actividades, procesos y estímulos a los cuales no tienen acceso los de cátedra.

Conclusiones

La apuesta de cultura organizacional e institucional “Ser, hacer y trascender” del TdeA - IU pone en evidencia logros fundamentales, considerando que se centra en la esfera humana y personal de los docentes y funcionarios, en la comunicación y en la flexibilidad, promoviendo ambientes institucionales que permiten que cada uno se sienta a gusto y motivado frente a su labor. Esto, a su vez, evidencia el sentido de pertenencia y el orgullo de ser docente de la institución, aspecto que goza de la mayor valoración por los profesores, al igual que el mejoramiento de sus prácticas pedagógicas, a partir de las estrategias y de la cultura organizacional promovida. De igual forma, los docentes resaltan y reconocen los esfuerzos que lleva a cabo el TdeA - IU en la promoción de los principios y valores institucionales.

Por otro lado, es importante considerar que, si bien existen políticas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de los docentes, aspectos como el ascenso en la categorización docente y remuneración, estímulos por la labor docente, desarrollo de actividades de cultura, deporte, arte y otras, además del aporte en la construcción de sujetos sociopolíticos participativos conforme con la misión institucional, arrojaron los resultados más bajos en la encuesta de percepción, lo que implica que deben desarrollarse acciones de mejoramiento en aras de lograr el bienestar integral de los docentes de la institución.

En este contexto, se encuentran siete categorías emergentes o líneas de acción, las cuales la institución deberá revisar y considerar, por cuanto posibilitan la proyección de la esencia del docente en la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones para el hacer y la consolidación trascendente de esta apuesta corporativa. Dichas categorías son:

- Una nueva visión del ser y el hacer docente: modelo pedagógico ecléctico.
- Atraer y retener la atención de los involucrados en el proceso: nuevas estrategias de felicidad.
- Apoyar los sistemas de vinculación docente: sistema de compensación combinada.

- Ambientes felices, lúdicos y saludables de aprendizaje: gestión de los factores internos y externos.
- Cuestionarme para crecer: romper los arquetipos tradicionales en materia de evaluación.
- Sumar los sueños individuales a los sueños colectivos: gestión del capital humano y relacional.
- Bienvenidas las TIC y la modernidad: plataforma tecnológica pertinente y eficiente.

Referencias

- Abdul-Rahaman, N., Arkorful, V. E. & Okereke, T. (2022). Academic integration in higher education: A review of effective institutional strategies and personal factors. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.856967>
- Acuerdo 004 de 2020 [Consejo Directivo del Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria]. Por el cual se actualiza y aprueba el Proyecto Educativo Institucional —PEI— del Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria. 12 de agosto de 2020
- Ahn, M. Y. & Davis, H. H. (2023). Students' sense of belonging and their socio-economic status in higher education: A quantitative approach. *Teaching in Higher Education*, 28(1), 136-149. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1778664>
- Alonso-Sáez, I., Darretxe, L. & Beloki, N. (2019). Towards a collaborative academic identity and culture: Teaching teams as innovation in university degree programs. *Education Policy Analysis Archives*, 27(142). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4077>
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida* (Trad. M. Rosenberg). Fondo de Cultura Económica.
- Budd, E. L., Liévanos, R. S. & Amidon, B. (2020). Open Campus Policies: How Built, Food, Social, and Organizational Environments Matter for Oregon's Public High School Students' Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020469>
- Carrasco-Bahamonde, J. A. (2023). Contribuciones sociológicas de Durkheim y Bernstein sobre la diversidad sociocultural en la escuela. *Sophia*, (34), 237-263. <https://doi.org/10.17163/soph.n34.2023.08>
- Gairín Sallán, J. y Muñoz Moreno, J. L. (2008). El agente de cambio en el desarrollo de las organizaciones. *Enseñanza*, 26, 187-206.
- Gamson, D. A. (2004). The infusion of corporate values into progressive education: Professional vulnerability or complicity? *Journal of Educational Administration*, 42(2), 137-159. <https://doi.org/10.1108/09578230410525577>
- Guízar Montúfar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones* (3ª ed.). McGraw-Hill.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Marín Ibáñez, R. (1982). Educación y trabajo: la concepción de la UNESCO. *Aula Abierta*, (36), 9-42.
- Moreno Echeverry, C. (2021). Editorial: Los desafíos de la educación en tiempos de pandemia. *Revista Senderos Pedagógicos*, 12(12), 7-13.
- Moreno-García, J., Yáñez-Araque, B., Hernández-Perlines, F. & Rodríguez-Benitez, L. (2022). An Aggregation Metric Based on Partitioning and Consensus for Asymmetric Distributions in Likert Scale Responses. *Mathematics*, 10. <https://doi.org/10.3390/math10214115>
- Padilla P., S. y López de la Madrid, M. C. (2013). Competencias pedagógicas y función docente en las comunidades virtuales de aprendizaje. *Estudios Pedagógicos*, 39(esp. 1), 103-119. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-070520130000300008>
- Romero-García, C., Buzón-García, O. & Marcano, B. (2022). Socio-Emotional Competence and Self-Efficacy of Future Secondary School Teachers. *Education Sciences*, 12(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/educsci12030161>
- Al-Shamali, S., Al-Shamali, A., Alsaber, A., Al-Kandari, A., AlMutairi, S. & Alaya, A. (2022). Impact of Organizational Culture on Academics' Readiness and Behavioral Intention to Implement eLearning Changes in Kuwaiti Universities during COVID-19. *Sustainability*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315824>
- de Sousa Pereira, M. J. (2018). The Relevance of Talent Management Efficiency and its Incremental Impact on Organizational Innovation: A Qualitative Study. En G. Leal Jamil, J. J. Pinto Ferreira, M. M. Pinto, C. R. Magalhães Pessoa & A. Xavier (Eds.), *Handbook of Research on Strategic Innovation Management for Improved Competitive Advantage* (pp. 498-510). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3012-1.ch026>
- Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria. (2016). *Visión Mega 2035: Retos del TdeA en la construcción de su norte institucional*. <https://www.tdea.edu.co/index.php/conoce/institucional/vision-mega-2035>
- Torres, R. M. (2006). Alfabetización y aprendizaje a lo largo de toda la vida. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 28(1), 25-38.