



UNIVERSIDAD LIBRE

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

1. Información General

Tipo de documento	Trabajo de grado
Acceso al documento	Universidad Libre de Colombia. Biblioteca Bosque Popular
Título del documento	Estrategia de gestión directiva “Identidad, Gestión y permanencia” para favorecer el capital humano profesoral de la Escuela Colombiana de Rehabilitación como profesional académico.
Autor(es)	Nora Isabel Corredor Matus
Director	Mg. Diego Ramiro Castro Castro
Programa	Maestría en Educación
Palabras Claves	Estrategia Gestión Directiva, Profesional Académico.

2. Síntesis de la problemática

La introducción del problema científico parte del rastreo internacional y nacional, que organismos como la UNESCO, OEI, CEPAL, CRES, identifican alrededor de la importancia de establecer cambios en los modelos de gestión en las instituciones de Educación Superior, así como llamados que estos mismos organismos hacen alrededor de la importancia que estos cambios favorezcan la carrera del profesional de los docentes.

En el plano nacional igualmente se constituyen en ejes prioritarios, vistos desde los lineamientos desde el MEN, VISIÓN COLOMBIA 2019, entre otros, en las mismas temáticas. Alrededor de estos temas se encontraron estudios en el ámbito internacional y nacional, observándose con más fuerza en España, Argentina, México, Brasil y Chile. En el plano nacional se encuentran menos estudios y poco concluyentes.

La investigación plantea como problema científico, la inexistencia de estrategias desde la gestión directiva para favorecer el capital humano profesoral como profesional académico en la Escuela Colombiana de Rehabilitación - ECR, IES especializada en el campo de la salud y la Rehabilitación. Como **pregunta de investigación** se tiene ¿Cómo implementar la estrategia de gestión directiva “identidad, gestión y permanencia” que favorezca el capital humano profesoral de la ECR como profesional académico? El **objeto de estudio** se centra en la gestión directiva del capital humano profesoral y el **campo de estudio** en la implementación de estrategias de gestión directiva para favorecer la profesión académica en la ECR.

El **objetivo general** plantea: Implementar la estrategia de gestión directiva “Identidad, gestión y permanencia” para favorecer el capital humano profesoral de la ECR como profesional académico, y los **objetivos específicos** se describen en:

1. Realizar un análisis crítico que permita precisar los fundamentos teórico –



UNIVERSIDAD LIBRE

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

epistemológicos relacionados con de la gestión directiva del capital humano profesoral como profesional académico.

2. Realizar un diagnóstico y su correspondiente análisis interpretativo de la gestión del capital humano profesoral, como profesionales académicos que permita ampliar la comprensión del estado actual existe en la ECR.

3. Diseñar y aplicar la estrategia de gestión directiva a los profesores y líderes de unidades académicas.

4. Evaluar la pertinencia de la estrategia de gestión directiva “aplicada a los profesores para determinar si favorece el profesor como profesional académico de la ECR.

Las tareas de Investigación se plantean en.

1. Construir el marco teórico conceptual con fuentes empíricas y teóricas que permita delimitar el objeto de estudio y el campo de acción de la investigación, que sustenten la construcción de las categorías conceptuales, el diagnóstico como base de construcción de la estrategia de gestión directiva.

2. Diseñar, desarrollar y analizar el diagnóstico para identificar brechas en la gestión del capital humano de la ECR que afectan el desarrollo del profesor como profesional académico.

3. Estructurar las categorías de análisis que son la base al diseño de la estrategia de Gestión Directiva.

4. Construir la propuesta de estrategia de gestión directiva “Identidad, gestión y permanencia “enfocada al desarrollo del profesor como profesional académico en la ECR.

5. Implementar las estrategias de gestión directiva identificadas para favorecer el capital humano profesoral como profesional académico en la ECR.

6. Validación de la estrategia planteada.

3. Contenido del trabajo de grado

Las instituciones de Educación superior – IES están destinadas a impulsar modelos alternativos, en los que además de identificar y dar solución a las dificultades que se puedan presentar en el desarrollo de su misionalidad, respondan a los grandes retos planteados en el presente siglo, como es la mejora en los procesos de gestión directiva, La gestión directiva implica el cumplimiento de criterios de eficacia, eficiencia, satisfacción y compromiso y partiendo que la calidad de las IES depende de quienes dirigen, transforman y toman decisiones, estas acciones deben estar encaminadas a plantear y liderar estrategias para la creación de condiciones favorables y pertinentes para el desarrollo y transformación de la IES. Los estudios han mostrado cómo las transformaciones más significativas de ellas devienen de estrategias dirigidas al talento humano y al capital que representa, el profesor universitario visto como profesional



UNIVERSIDAD LIBRE

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

académico; es decir como un profesor con un desarrollo de su potencial a nivel personal y profesional, con alta identidad institucional, fortaleza disciplinar y pedagógica. Se resalta que los estudios presentados y las acciones sobre el capital humano profesoral como profesional académico no es un tema nuevo y ha llevado a diversos debates, propuestas, modelos; sin embargo, dentro del campo de la gestión directiva en IES, es un tema de estudio tardío.

El marco de referencia presenta la caracterización del objeto y campo de acción. Se centra en el desarrollo conceptual de tres categorías conceptuales identificadas: la gestión directiva, el capital humano profesoral y la profesión académica. El abordaje conceptual permitió guiar la resolución del problema, precisando las variables, delimitando el contexto, y fundamentando los procesos de reflexión en la investigación y los procesos del diseño de la estrategia. Para llevar a cabo la propuesta de gestión se adelantó la recolección de datos relacionados con el capital humano profesoral de la ECR a través de identificar y analizar las políticas y lineamientos institucionales alrededor del capital humano profesoral y aplicación de encuestas a decanas y profesores. El análisis muestra que existen condiciones del contexto institucional relacionados con falta de identidad y de permanencia y pocas herramientas para asegurar y promover la gestión en el aula por parte de los profesores, que sumadas no favorecen el perfil del profesor de la ECR como profesional académico; convirtiéndose en el foco de interés para la mejora de la gestión directiva.

La estrategia planteada desarrolla un accionar formativo e intencional sobre la identidad, permanencia y gestión en el aula de los profesores, las cuales se identifican como las categorías de análisis y sobre las que se debe actuar para promover el perfil del profesor al interior de la institución, como profesional académico. El desarrollo de un programa de inducción para los profesores, la implementación del portafolio docente como herramienta para promover la gestión en el aula y la gestión de contenidos para la actualización del reglamento profesoral, se establecen como las acciones sobre las cuales se actúa. El programa de inducción surge en el entendido que es este el primer proceso sistemático y académico con el que se enfrenta a su ingreso a la ECR, y a través del cual se introduce a la dinámica y prácticas institucionales. El portafolio docente se toma como un accionar frente a la gestión en el aula, pues se entiende como la acción reflexiva, que permite una postura crítica del profesor universitario ante esta gestión, llevando y mostrando las evidencias de identidad y su desarrollo profesional. Así mismo la reestructuración del reglamento profesoral evidencia las intenciones, necesidades y posibilidades de desarrollo de los profesores como profesionales académicos de la ECR como institución de educación superior en el contexto universitario actual, el cual promueve la retención de los profesores y garantiza la permanencia de los mismos.



UNIVERSIDAD LIBRE®

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

4. Metodología

El enfoque de la investigación es cualitativo y el tipo de investigación está centrado en la investigación acción que permite desde sus fases o ciclo comprender, transformar y reflexionar sobre las estrategias desde la gestión directiva para que el profesor como capital humano al interior de la ECR, se construya como profesional académico. Los métodos utilizados son el hipotético y el empírico el analítico - descriptivo. Las técnicas planteadas son encuestas – cuestionarios de percepción estructurados; igualmente se realiza análisis de contenido para comprender los documentos institucionales.

Los análisis estadísticos son descriptivos a través de comparación de frecuencias y porcentajes. La población que cubre la investigación está constituida por 82 docentes y tres directivos de la ECR.

5. Resultados

La identidad se trabajó mediante la reestructuración del proceso de inducción; se desarrollaron dos talleres sobre temas estratégicos institucionales, y el significado del profesor como profesional académico y el portafolio docente, con una asistencia del 72% de los profesores. Los resultados más relevantes muestran que para el 95,6% el programa de inducción es influyente en el vínculo y actitudes positivas que asume el profesor hacia la institución, llevándolo al desarrollo de la identidad con ella; para el 86,6% la realización de este programa se contempla como un valor agregado que incide en sus procesos identitarios y en la permanencia del profesor, así como el proporcionar herramientas para la gestión en el aula.

La implementación del portafolio docente para la gestión en el aula por parte del profesor se realizó a través de un taller a decanas y líderes de unidad, con la asistencia del 100% de ellos. El 87,5% de los asistentes consideran que el portafolio docente es una herramienta pertinente para la planificación y gestión en el aula del profesor de la ECR. El 100% consideran la estructura del portafolio adecuada y como una herramienta alternativa de monitoreo, autoreflexión y evaluación.

Resultado de las conclusiones del grupo de discusión, el 100% de los conceptos y lineamientos relacionados con la profesión académica, sus campos de acción, competencias, fueron incorporados en su totalidad en la actualización del reglamento profesoral de la institución y fueron aprobados por el Consejo Superior Universitario con el fin último de garantizar la retención y permanencia del profesor como profesional académico en la ECR.



UNIVERSIDAD LIBRE

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

6. Conclusiones y recomendaciones

Se comprueba la efectividad de la estrategia implementada a través del programa de inducción y la implementación del portafolio docente, la cual favorece el progreso y puesta en marcha del profesor como profesional académico.

Contar con un reglamento profesoral aprobado, donde se comprende al profesor como el capital humano de la institución y concebido como un profesional académico, desde sus campos de acción y su trayectoria, significa que la permanencia del profesor en la ECR es factible.

La estrategia implementada permitió repensar desde la alta dirección, las formas de interacción y dirección con el equipo de profesores.

La estrategia impacta positivamente en las percepciones de los profesores alrededor de su identidad con la ECR, y su gestión en el aula.

La investigación y la aplicación de la estrategia traspasó el ejercicio y sus resultados se adoptaron como lineamiento y norma en la ECR

Y como recomendación fundamental, se tiene sistematizar el seguimiento a la estrategia de gestión directiva implementada en la ECR, para continuar documentando sus resultados y ampliar los impactos de la misma a través del tiempo.

7. Referencias bibliográficas

Alvarado Ardila, V. H. (2016). *Docencia cualificada en la Universidad libre*. (Magister en educación), Universidad Libre, Bogotá.

Aruca Bacallao, A. (2011). Diagnóstico de la gestión de los recursos humanos en algunas filiales pertenecientes a la Universidad de la Habana (UH) y al Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría (ISPJAE). *Pedagogía Universitaria*, 16(5), 88-100.

Bozu, Z. (2009). El profesorado universitario novel y su proceso de inducción profesional.

Bozu, Z. (2012). *Cómo elaborar un portafolio para mejorar la docencia universitaria: una experiencia de formación del profesorado*. Barcelona: Octaedro.

Buitrago-Bonilla, R. E., & Cárdenas-Soler, R. N. (2017). Emociones e identidad profesional docente: relaciones e incidencia. *Praxis & Saber*, 8(17), 225-247.

Capocasale Bruno, A. (2000). Capital humano y educación. Otro punto de vista. *Nueva sociedad*, 73, 84.

Claverie, J. (2013). Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la docencia universitaria: Un estudio de caso en la UBA. *Propuesta educativa* (40), 135-137.

Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES) Declaraciones y plan de acción. (2009). *Perfiles Educativos*, XXXI (125), 90-108.

Correa de Urrea, A., Álvarez, A., & Correa, S. La gestión educativa un nuevo paradigma. Retrieved Junio, 2018, from



UNIVERSIDAD LIBRE

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Cortes Sánchez, J. D. (2012). *Foro II: Tendencias y retos de la Educación Superior en el Mundo. Las Conferencias mundiales sobre la Educación Superior: Objetivos y algunos avances*. Bogotá, (p. 5-6).

Didou, S. (2014). La UNESCO y la educación superior, 2014–2017: aportes de la Reunión de Cátedras UNESCO sobre la educación superior, las TIC en la educación y los profesores. *Francia: Observatorio sobre moviidades académicas y científicas (OBSMAC-IESALC)*:<http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/UNESCO-summary-reportchairs-2014-1.pdf>

EcuRed, (2017). *Universidad de California*. *EcuRed*. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Universidad_de_California.

Fernández March, A. (2004). El Portafolio docente, como estrategia formativa y de desarrollo profesional. *Educar* (33), 127-142.

García de Fanelli, A., & Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22, 1-18.

García de Fanelli, A. M. (2009). *Profesión académica en la Argentina: carrera e incentivos a los docentes en las universidades nacionales*: CEDES.

Gómez Torres, F. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria*. (Doctor en Psicología), Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Henao-Castaño, Á. M., Núñez-Rodríguez, M. L., & Quimbayo-Díaz, J. H. (2010). El rol del profesional de la salud como docente universitario. *Aquichan*, 10(1).

Latorre, A. (2003). *Investigación acción*: Graó.

Lera, M. J., Jensen, K., & Josang, F. (2007). *Gestión del aula* (Vol. 18): Golden Ares.

Madrigal Torres, B. E. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3).

Meléndez Ferrer, L. E. (2004). Actitud organizacional del profesor universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(26).

MEN, M. d. E. N. (2006). *Visión Colombia 2019*.

Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.

Monereo, C., & Domínguez, C. (2014). La identidad docente de los profesores universitarios competentes. *Educación XX1*, 17(2).

Muñoz Osuna, F. O., & Arvayo Mata, K. L. (2015). Identidad profesional docente: ¿Qué significa ser profesor? *European Scientific Journal, ESJ*, 11(32).

Noriega, J. E. (2014). *Profesión y cultura académica de ingenieros en la universidad pública Argentina*. Universidad Nacional de La Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Argentina.



UNIVERSIDAD LIBRE

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN No. 16892 (22-08-2016) VIGENCIA 4 AÑOS

MIEMBRO
DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE UNIVERSIDADES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADOS

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO
RAE

OIE, O. d. e. I., & CEPAL. (2008). *Metas Educativas 2021 "La educación que queremos para la generación de los bicentenarios"*. Madrid: OIE.

ONU. (1998). Información general", Centro de Información de las Naciones Unidas.

Orizaga Rodríguez, C. (2011). Gestión del Talento Humano en la Universidad Pública. *El Buzón de Pacioli*, 74(3).

Orozco Silva, L. (2016). *Educación Superior en Iberoamérica Informe 2016. Informe nacional*. Bogotá: CINDA - Universidad de los Andes.

Ramírez Ospina, D. E. (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. *Cadernos EBAPE. BR*, 13(2).

Rentería, L., & Quintero, N. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana*. Tesis de Maestría Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Rodríguez-Ponce, E., Cohen-Hornickel, W., Pedraja-Rejas, L., Araneda-Guirriman, C., & Rodríguez-Ponce, J. (2014). La gestión del conocimiento y la calidad de la docencia de postgrado en las universidades: un estudio exploratorio. *Innovar*, 24(52).

Tejada Zabaleta, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*.

UNESCO. (2015). *Guía para el desarrollo de políticas docentes* París Francia.

UNESCO, I. M. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento. Publicaciones Unesco. París*.

Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(20).

Zamora Poblete, G. (2010). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.

Elaborado por:	Nora Isabel Corredor Matus
Revisado por:	Diego Ramiro Castro Castro

Fecha de elaboración del Resumen:	05	10	2018
--	----	----	------