

Identidad Profesional de los Docentes Hora Cátedra de la Universidad del Valle, Cali

Yessenia Cardozo Aristizábal



**Universidad del Valle
Instituto de Psicología
Maestría en Psicología
Línea temática de Psicología Organizacional y del Trabajo
Santiago de Cali
2020**

Identidad Profesional de los Docentes Hora Cátedra de la Universidad del Valle, Cali

Yessenia Cardozo Aristizábal

Administradora de Empresas
Maestría en Psicología
Línea Temática de Psicología Organizacional y del Trabajo

Director
Oscar Rosero Sarasty
Ph D. En Humanidades.



**Universidad del Valle
Instituto de Psicología
Maestría en Psicología
Línea temática de Psicología Organizacional y del Trabajo
Santiago de Cali
2020**

Resumen

El objetivo de esta investigación fue Identificar los aspectos que lo docentes hora catedra de la Universidad del Valle, Cali relacionan con su identidad profesional y la valoración de su incidencia teniendo en cuenta las variables personales, docencia profesional y social institucional en el marco de la identidad profesional docente como un concepto bastante amplio dado por varios componentes tanto internos como externos y el trabajo flexible en la Universidad pública. Con este estudio se pretende contribuir con cuál de las variables investigadas se vincula en mayor medida con los docentes hora catedra identificando impactos de cada una de las variables en la identidad profesional docente. Se utiliza un método cuantitativo, tomando como grupo objeto los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle, se utilizó el cuestionario como técnica de recolección de información, y posteriormente se realizó un análisis de información desde la estadística descriptiva y el análisis de correspondencias múltiple. Los resultados se estructuraron a partir de las variables mencionadas y presentado por medio de las gráficas estadísticas que arrojó el programa SPSS versión 26.0, evidenciando así la caracterización de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali.

Palabras clave: Identidad profesional docente, trabajo flexible, docentes hora catedra, variables personal, profesional y social, Universidad Pública.

Tabla de Contenido

1. Introducción	1
2. Antecedentes de investigación.....	4
3. Justificación	8
4. Planteamiento del Problema	11
4.1. Breve contexto y marco normativo de la población docentes hora cátedra	11
5. Objetivos	16
5.1. Objetivo General	16
5.2. Objetivos Específicos.....	16
6. Marco Conceptual.....	17
6.1. Identidad.....	18
6.2. Identidad Profesional	21
6.3. Identidad profesional docente	25
6.4. Trabajo	32
6.4.1. Carácter histórico y psicosocial del trabajo	33
6.4.2. Trabajo contemporáneo.....	37
6.4.3. Trabajo docente en contextos de flexibilidad.....	43
7. Metodología	46
7.1. Diseño Metodológico	46
7.1.1. Tipo de estudio.....	46
7.1.2. Población y muestra	47
7.1.3. Método de recolección de datos	48

7.1.4. Construcción y validación de instrumento	55
7.1.5. Prueba piloto	55
7.2. Plan de tabulación y análisis	57
7.2.1. Análisis descriptivo	57
7.2.2. Coeficiente Alpha de Cronbach y Pruebas de Chi Cuadrado	58
7.2.3. Análisis factorial múltiple	61
7.2.4. Análisis Factorial Múltiple y Coeficiente RV	62
8. Análisis y Resultados	64
8.1. Análisis de Frecuencias – Caracterización de los docentes hora cátedra participantes de la investigación	64
8.2. Resultados de las variables que conforman la Identidad Profesional Docente	78
8.2.1. Resultados de la Variable Personal	79
8.2.2. Resultados de la Variable Docencia profesional.....	85
8.2.3. Resultados de la Variable Social Institucional.....	96
8.3. Resultado del Análisis factorial Multivariado.....	106
9. Discusión	111
9.1. Caracterización.....	111
9.2. Identidad Profesional Docente	114
10. Conclusiones y Recomendaciones.....	126
Referencia Bibliográficas.....	131
Anexo 1	139
Anexo 2	151

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Alpha de Cronbach con total ítems y excluyendo ítems.....	59
Gráfica 2. Primer plano factorial de AFM por módulos.....	62
Gráfica 3. Sexo de Docentes participantes.	65
Gráfica 4. Edades de Docentes participantes.....	66
Gráfica 5. Máximo Nivel Educativo alcanzado de Docentes participantes.....	67
Gráfica 6. Tiempo de Antigüedad en la ocupación de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle.	68
Gráfica 7. Tipo de Docente Hora Cátedra.	70
Gráfica 8. Ocupación en la que dispone la mayor parte del tiempo.	71
Gráfica 9. Facultad o Instituto al que pertenece como docente hora cátedra en la Universidad del Valle.....	72
Gráfica 10. Pertenencia a algún Grupo de Investigación de la Universidad del Valle.....	74
Gráfica 11. Clasificación de Investigador según Colciencias.....	75
Gráfica 12. Escalafón de docente en la Universidad del Valle.....	77
Gráfica 13. Resultados de la sub-variable Autoconcepto	79
Gráfica 14. Resultados de la sub-variable Expectativa.....	82
Gráfica 15. Resultados de la sub-variable Formación profesional.	86
Gráfica 16. Resultados de la sub-variable Ejercicio Docente.....	88
Gráfica 17. Resultados de la sub-variable Valoración que el docente le da a la profesión.	92
Gráfica 18. Resultados de la sub-variable Función Social.	97
Gráfica 19. Resultados de la sub-variable Políticas Estatales e Institucionales.	100
Gráfica 20. Resultados de la sub-variable Reconocimiento Social.	102
Gráfica 21. Coeficiente de correlación RV de cada módulo con la Identidad Profesional.	107

Índice de Tablas

Tabla 1. Horas cátedra por unidad académica - Universidad del Valle Cali.	11
Tabla 2. Muestra poblacional.....	47
Tabla 3. Variables y sub-variables - Identidad profesional docente hora cátedra de la Universidad del Valle Cali.	50
Tabla 4. Variables, Sub-variables e Indicadores de análisis.	53
Tabla 5. Estructura y Preguntas del cuestionario por variable y sub variable.	56
Tabla 6. Sexo de docentes participantes	65
Tabla 7. Edades de docentes participantes.....	66
Tabla 8. Máximo nivel educativo alcanzado	67
Tabla 9. Tiempo de antigüedad en la ocupacion de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle.	68
Tabla 10. Ocupación en la que dispone la mayor parte del tiempo	69
Tabla 11. Ocupación en la que dispone la mayor parte del tiempo	71
Tabla 12. Facultad o Instituto al que pertenece como docente hora cátedra en la Universidad del Valle.	72
Tabla 13. Pertenencia a algún Grupo de Investigación de la Universidad del Valle.	74
Tabla 14. Clasificación de Investigador según Colciencias.....	75
Tabla 15. Escalafón de docente en la Universidad del Valle.....	77

1. Introducción

La globalización trajo consigo múltiples cambios, uno de estos cambios se observa en las nuevas dinámicas laborales que se dan en la sociedad. El sector educativo formal no escapa de esta situación, y de manera especial la Universidad Pública ha sido testigo de esto. La flexibilización de la planta docente, las nuevas formas de contratación laboral y otros factores han ido generando cambios en la forma en que los docentes Universitarios se vinculan con la Universidad, creando nuevas perspectivas y formas de afrontar la vida laboral y el desarrollo de la identidad profesional.

El presente informe es un proyecto de investigación desarrollado en la maestría en psicología, línea temática psicología organizacional y del trabajo, para identificar la identidad profesional en los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle – Cali, teniendo en cuenta las variables: personal, profesional y social. La identidad profesional docente ha sido definida por varios autores, Malvezzi (2000), Andrade (2014), Ruiz (2014); Caballero (2009); Gaviria, Delgado & Rodríguez (2009); Dubar (2009) y González (2013) como un concepto bastante amplio que está dado por varios componentes tanto internos como externos los cuales para la presente investigación se vinculan. En el marco conceptual se desarrollan aspectos que están relacionados con el desarrollo de planteamientos desde diferentes autores del concepto de la identidad profesional, identidad profesional docente, trabajo y de la flexibilidad laboral en la universidad pública. Este rastreo bibliográfico permitió la construcción de las variables de análisis y la elaboración del instrumento de recolección de información; su función metodológica se centra el análisis en la identidad profesional de los docentes a partir de la caracterización y descripción del grupo docente y posteriormente mediante la correlación de variables.

Por lo cual, la presente investigación se realizó desde un método cuantitativo, tomando como grupo objeto los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle, se utilizó el cuestionario como técnica de recolección de información, y posteriormente se realizó un análisis de información desde la estadística descriptiva (Epidat, Ayçaguer, Fernández y Mujica, 2014) y el análisis de correspondencias múltiple (Pagès, 2014).

Tomando las categorías de análisis definidas en el marco conceptual, se consolidó un cuestionario online con preguntas de escala de Likert (Likert, 1932) como herramienta que permitió identificar la valoración y apreciaciones sobre cada aspecto considerado por parte de los participantes. Participaron 94 docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali como muestra de la población objeto. Los cuestionarios fueron descargados y codificados en el procesador SPSS 26.0.

Inicialmente a nivel metodológico se realizó un proceso de prueba de calidad y confiabilidad de los resultados, por lo cual fue necesario realizar en un primer momento la aplicación de la prueba piloto. Allí se observa la necesidad de reajustar el instrumento, eliminando bajo consideraciones estadísticas subvariables que no arrojaban posibilidad de correlación entre variables y su incidencia con la identidad profesional; de esta forma se logró confirmar la viabilidad y confiabilidad de la investigación.

Los resultados se estructuraron a partir de las variables mencionadas y presentado por medio de las gráficas estadísticas que arrojó el programa SPSS versión 26.0, evidenciando así la caracterización de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali. Posterior al estudio de cada variable se presentó el resultado del análisis de correspondencia múltiple, para así se obtener la correlación de cada una de las variables con la identidad profesional docente.

El análisis y discusión de resultados se realizó partiendo de cada una de las variables mencionadas (personal, docencia profesional y social institucional), teniendo en cuenta la correlación de cada una de éstas, con la identidad profesional docente, finalmente se discute la apreciación global de la Identidad profesional de los docentes y se resaltan los resultados más relevantes que arrojó la investigación.

En cuanto a los resultados de la presente investigación, finalmente el estudio muestra que la Identidad Profesional de los Docentes Hora Cátedra de la Universidad del Valle Cali está vinculada en mayor medida con la variable personal, seguido de la variable docencia profesión y por último la variable social institucional, contando con docentes que ejercen el oficio de la docencia por vocación. Sin embargo, se evidencia que por la misma naturaleza de su contrato hora cátedra los docentes observan que no reciben apoyo significativo por parte de la Universidad para fomentar su avance profesional en la docencia.

2. Antecedentes de investigación

A continuación, se presenta una revisión de estudios publicados en los últimos años, que abordan temas como la identidad profesional de los docentes, las nuevas formas de contratación y la nueva gestión pública, lo anterior para ahondar el panorama de la cuestión y obtener aportes al desarrollo del objetivo de estudio del presente trabajo. Luego de verificar y realizar la búsqueda, se traen a colación investigaciones de nivel nacional e internacional; posteriormente se realiza una descripción de los aspectos teóricos, de objetivos de estudio y metodológicos de las investigaciones que contribuyen al estudio planteado en el presente trabajo.

Se realizó una búsqueda de artículos de nivel internacional, encontrando investigaciones, en Brasil, Chile, Costa Rica, México y España (Branda & Porta, 2012; Caballero, 2013; González, 2013; Monereo & Domínguez, 2014; Ruiz-Navarrete, 2014; Galaz, 2015; Vidiella & Larrain, 2015; López, García, Pérez, Montero, & Rojas, 2016). A nivel nacional se cuenta con investigaciones de Cali, Medellín y Envigado (Rentería & Torres, 2012; Terán & Botero, 2011; Andrade, 2014; Domínguez & Ospina, 2014; Caballero-Lozada & Nieto, 2015) de las cuales se mostrarán los aspectos más relevantes:

En las investigaciones a nivel internacional se resaltan las de Branda & Porta (2012); Caballero (2013); González (2013); Monereo & Domínguez (2014); por su énfasis en investigar la identidad profesional docente desde un proceso personal, es decir, cómo se da la identidad profesional del docente teniendo en cuenta su formación académica, el desarrollo en la profesión docente y competencias construidas; el estudio de la identidad profesional se encuentra más arraigado al nivel personal y profesional del docente. Branda & Porta (2012), indagan en las tensiones que se desprenden de la propia experiencia personal, profesional y desarrollo de la

vocación de un profesor identificado como memorable por sus alumnos; este objeto de estudio muestra el interés de evidenciar como interaccionan la experiencia personal y profesional de un docente y a su vez el desarrollo de su profesión, teniendo en cuenta que la identidad profesional es definida en esta investigación como el resultado de la interacción particular y colectiva como eje central de la profesionalización docente. En la misma línea se encuentra la investigación de González (2013), que tuvo como objetivo dar cuenta de la manera en que la identidad profesional de un docente novel se va construyendo y desarrollando, entendiendo como profesor novel una persona que está empezando en la carrera.

Es interesante contrastar las anteriores investigaciones con las de Ruiz-Navarrete (2014); Galaz (2015); Vidiella & Larrain (2015); López, García, Pérez, Montero & Rojas (2016), que investigan la identidad profesional docente, a partir de relacionar la identidad profesional con factores como la evaluación docente, las políticas institucionales, las condiciones y nuevas transformaciones del trabajo, lo cual se desvincula de lo personal para dar paso a factores del medio ambiente externo que pueden afectar directamente el desarrollo o la construcción de la identidad profesional docente.

Para soportar lo anterior, se retoma la investigación de Vidiella & Larrain (2015), la cual contribuye al debate sobre la identidad docente como categoría profesional. Define la identidad profesional en docentes como algo paradójico, que implica una tensión entre el mismo interés de formar o de servir a los demás y la subyugación a condiciones que ya no son propias de las primeras etapas laborales. La identidad profesional docente se relaciona con las consideraciones de la economía global y las transformaciones actuales del trabajo, lo que evidencia que existe un impacto de la globalización en relación a los cambios en la calidad del trabajo en la docencia.

Igualmente se cuenta con la investigación de López, García, Pérez, Montero & Rojas (2016), quienes estudian la forma en que los profesores de tiempo parcial entienden y describen su realidad. Resaltan el trabajo como un elemento central en el desarrollo profesional y también las condiciones laborales; los investigadores presentan cómo se vincula la categoría de trabajo docente de tiempo parcial al desarrollo de la identidad profesional. Es en este punto donde se puede evidenciar como el interés investigativo de la identidad profesional docente se ha ido transformando a medida que las dinámicas políticas y económicas, los impactos de la globalización y las nuevas modalidades de trabajo tocan a los docentes universitarios (Sisto, 2005). Ahora se cuenta con un enfoque de investigación de la identidad profesional docente que no sólo se compone de su transformación personal y profesional sino también de las dinámicas externas como lo son las políticas institucionales y la modalidad de trabajo que hacen que la visualización de la identidad profesional docente dependa de más factores.

Es aquí donde toma fuerza el proyecto planteado en el presente trabajo que tiene como objetivo identificar los aspectos que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle, Cali relacionan con su identidad profesional y la valoración de la incidencia teniendo en cuenta las variables personal, docencia profesional y social institucional.

Ahora bien, las investigaciones a nivel nacional no son indiferentes a los temas de interés investigativo que se vienen dando en los estudios tenidos en cuenta anteriormente. Por lo cual se traen a colación las investigaciones de Domínguez & Ospina (2014) y Terán & Botero (2011), que permiten explorar e identificar las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y subjetivación laboral del personal docente, entendiendo como identidad profesional la propia historia familiar, educativa y social.

Por su parte, Andrade (2014), ilustra la manera en que se configura a través de un estudio de caso la identidad profesional en el mundo del trabajo contemporáneo; entendiendo identidad profesional como sinónimo de identidad laboral, a la luz de las características del mundo del trabajo contemporáneo y las exigencias que presenta para constituir las identidades de los trabajadores actuales.

Por otro lado, la investigación de Caballero-Lozada & Nieto (2015), presenta la relación entre las condiciones de trabajo en el escenario de la nueva gestión pública y el nivel de bienestar laboral en el profesorado colombiano. El estudio permite ver el impacto directo de la nueva gestión pública en la salud laboral del docente universitario.

Con lo anterior, se puede concluir que la temática de la identidad profesional se ha vinculado con otros factores como el trabajo, la nueva gestión pública y la globalización, aspectos que se tornan importantes y de interés para ahondar en conocimientos relacionados con el desarrollo de la identidad profesional docente. Así podemos comprobar que el tema de la presente tesis presenta soporte de antecedentes en investigaciones ya realizada. Conocimiento que ha venido consolidándose y que ha tomado importancia en los últimos años, como lo es la identidad profesional dentro de las nuevas dinámicas de trabajo docente.

Por otro lado, se resalta que las investigaciones con antecedentes sobre identidad profesional han sido abordadas mayoritariamente desde métodos cualitativos. Se privilegia la necesidad de brindar otras formas de aproximación a la temática mediante nuevas formas de estudiarla, así pues, esta investigación es realizada desde una metodología cuantitativa para brindar aportes significativos sobre las variables que inciden en la visualización de la identidad profesional de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle -sede Cali-.

3. Justificación

Las dinámicas laborales han sido impactadas por la globalización, trayendo consigo varios cambios a nivel social, económico, político y cultural, lo que conlleva a que las ciencias sociales planteen interrogantes con relación a estos nuevos cambios que ha tenido el trabajo en los últimos años. Referentes como Stecher & Godoy (2014), dejan ver la importancia del estudio científico del trabajo y dan a conocer que las dimensiones psicológicas o subjetivas de las contemporáneas transformaciones constituyen un área del conocimiento en crecimiento, interés e importancia en general y en los estudios de trabajo en particular.

Estas nuevas dinámicas laborales han impactado sectores importantes para el desarrollo social como lo son las universidades públicas y los hospitales, lo que Blanch (2011) se refiere a la empresarización de las universidades públicas, el cambio de las políticas educativas a nivel global, haciendo énfasis en la comercialización de la investigación y la docencia universitaria. Esto indica que la anterior situación afecta directamente los valores, creencias, roles, comportamientos sociales, laborales, identidades y responsabilidad social corporativas de las instituciones implicadas.

Por su parte, Sisto (2005), refiere que la flexibilidad laboral encuentra en la universidad un nuevo campo teniendo como referencia su estudio en la universidad pública de Chile, señalando al docente como un trabajador sometido a la precarización laboral y flexibilización contractual.

Se observa entonces que el docente universitario con vinculación flexible, está siendo afectado por estas dinámicas laborales, las cuales logran vincular sus creencias, percepciones, comportamientos y hasta su propia identidad profesional, haciendo alusión a Andrade (2014),

cuando se refiere a la identidad profesional como sinónimo de identidad laboral. En este sentido también Malvezzi (2001) aporta que el trabajador actual está retado por la velocidad y la diversidad de ambientes para crear competencias organizacionales y sociales, este debe administrar sus propios recursos ocupacionales personales a través de procesos de flexibilidad, lo que contribuye a la desestabilización de las identidades.

También se tuvo en cuenta que, de los antecedentes revisados, la mayoría de estudios son cualitativos, por lo que al implementar una investigación cuantitativa en la temática enriquecerá el análisis de la identidad profesional de los docentes hora cátedra en las instituciones de educación superior, así como en relación a la nueva gestión pública.

Este trabajo brinda información a la Universidad del Valle acerca de las características respecto a la identidad profesional de los docentes hora cátedra y su gestión en el recinto universitario, particularmente un recinto de carácter público. Así se logra resaltar cómo la contribución de esta población laboral es importante, a la vez que la variable afecta de una u otra manera la calidad de la educación que se imparte. Igualmente, el presente trabajo aporta a futuros investigadores información de la caracterización de los docentes hora cátedra, el desarrollo de su identidad profesional, en el contexto de las nuevas dinámicas que están afrontando a nivel laboral y su desarrollo profesional en medio de la flexibilidad laboral de la Universidad Pública.

Según lo expuesto, esta investigación presenta análisis de los aspectos que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle, Cali identifican de su Identidad profesional; valorando la incidencia y relación de las variables personal, docencia profesional y social institucional. Teniendo como posibilidad que la presente investigación brinda elementos de análisis para que en

futuras investigaciones sirva como guía a quienes se interesen por la identidad profesional de la población docente hora cátedra.

Por lo anterior, este trabajo pretende contribuir, desde el estudio de la Psicología Organizacional y del Trabajo, al análisis de la identidad profesional de la población docente hora cátedra. Considerando que estos actores son parte crucial en el desarrollo académico y social, se estudia la identificación de cuáles son los aspectos relevantes en la identidad profesional y algunas características de esta población, dada la representación significativa de estos docentes en la Universidad del Valle y en muchas otras universidades del país.

4. Planteamiento del Problema

Actualmente el ámbito del trabajo está caracterizado por la flexibilidad laboral, abriéndole paso a la desregulación del mercado de trabajo, la reorganización flexible del trabajo y la consiguiente nueva gestión del mismo trayendo cambios radicales en las condiciones de trabajo (Antunes, 2000). Esta situación no es ajena a la docencia universitaria y su gestión, espacio en el que surgen nuevas dinámicas laborales que afectan percepciones, normas, comportamientos sociales y laborales, identidades e identificaciones organizacionales, así como la ética profesional y la responsabilidad social corporativa de las instituciones implicadas (Blanch, 2011).

4.1. Breve contexto y marco normativo de la población docentes hora cátedra

De acuerdo con la Oficina de Planeación de la Universidad del Valle (OPDI, 2019) la población de docentes hora cátedra está compuesta por 1.445 docentes para el segundo semestre de 2018, según información suministrada por la base de datos. A continuación, en la tabla 1 se presenta la cantidad de horas cátedra que requiere cada facultad e instituto en la Universidad del Valle.

Tabla 1.

Horas cátedra por unidad académica - Universidad del Valle Cali.

Unidad académica	Completo	Parcial	Tiempo de dedicación (14 horas)*	Tiempo Completo Equivalente * (15)
Facultad de Artes Integradas	1	2	1.535,3	40,4
Facultad de Ciencias de la Administración	3	0	331,0	11,3
Facultad de Ciencias Naturales y Exactas	0	0	570,0	14,3

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	0	2	25	1,6
Facultad de Humanidades	2	4	974,5	28,4
Facultad de Ingeniería	4	2	701,1	22,5
Facultad de Salud	0	9	3.679,0	96,5
Instituto de Educación y Pedagogía	0	4	762,0	21,1
Instituto de Psicología	0	2	66,0	2,7
Total	10	25	8.643,9	238,6

Nota: (*) Horas de docencia semanales.

Fuente: Base de datos de docentes hora cátedra, reporte de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional
(2018-2)

La Tabla 1 presenta las 7 facultades y 2 institutos que componen a la Universidad del Valle, considerando la presencia de docentes hora cátedra por unidad académica conformada por 7 facultades y dos institutos, con relación al tiempo de dedicación (el cual se establece como una jornada de 40 horas), siendo considerado un contrato de tiempo parcial menor de 40 horas, detallando el tiempo de dedicación en horas semanales (14 horas) y tiempo completo equivalente -TCE- (15 horas). Se observa que la facultad de artes integradas y salud son las que disponen de más horas cátedras en la Universidad del Valle.

El Acuerdo 008 del 2014 del consejo superior de la Universidad del Valle define que se entiende por personal docente:

Aquel que se dedica a la docencia y a la investigación en la universidad. Para efectos administrativos los profesores están adscritos a las facultades, institutos académicos, seccionales y redes regionales. Hacen parte del personal docente los profesores de carrera, los de cátedra y los ocasionales, en cualquiera de las categorías de profesor auxiliar,

profesor asistente, profesor asociado y profesor titular, en dedicaciones de hora cátedra, de medio tiempo, de tiempo completo y de dedicación exclusiva. (p. 6).

De esta manera si bien todos los docentes conforman el cuerpo docente de la Universidad, sus condiciones laborales no son iguales de acuerdo con la contratación que les equivalga.

Se encuentra que por medio de la Sentencia C-006-96 de la Corte Constitucional de Colombia del 18 de enero de 1996, se estipuló que:

Los profesores de cátedra tienen también una relación laboral subordinada, por cuanto cumplen una prestación personal de servicio, igual a la que realizan los profesores de tiempo completo, de medio tiempo o los llamados ocasionales, ellos devengan una remuneración por el trabajo desempeñado y están sujetos a una subordinación como se les exige a los otros, como horarios, reuniones, evaluaciones, etc., contemplados en el reglamento. Entonces frente a esta similar situación de hecho que identifica la misma relación de trabajo subordinado de estos servidores públicos, debe corresponderles el mismo tratamiento en cuanto a prestaciones sociales, que deben pagárseles proporcionalmente al trabajo desempeñado. Otro tratamiento desconocería el principio de igualdad y de justicia y sería evidentemente discriminatorio (p. 2).

La anterior sentencia cambia rotundamente la vinculación laboral de los docentes hora cátedra universitaria reconociendo su vínculo laboral soportado en el código sustantivo de trabajo Capítulo I, Art. 22 y 23 de (2007), resaltando elementos esenciales de un contrato laboral como lo es la relación laboral subordinada. Esto modificó la situación laboral de los profesores hora cátedra, por lo cual, a partir de 1996, reciben prestaciones sociales por el desarrollo de su trabajo.

Otra sentencia relevante y que benefició a los profesores hora cátedra fue la C-517 de 1999, esta demanda al Art. 106 de la Ley 30, que permite la contratación por horas o prestación de servicios, en los casos en que la contratación fuera inferior a medio tiempo. La nueva sentencia declaró que todo contrato por horas a profesores universitarios debe hacerse bajo contrato de trabajo. Así, se determinó que el contrato por prestación de servicios vulnera a la constitución y las Universidades se vieron obligadas a extender contratos semestrales para sus docentes hora cátedra.

Aun así, la jurisprudencia nacional sigue ofreciendo un marco legal regulatorio más detallado para el caso de los profesores hora cátedra de universidades públicas, la Ley 30 de 1992 (concretamente al decreto 1279 de 2002), hoy en proceso de modificación, reguló, a partir del artículo 70, la actividad de los docentes estatales. En general la ley señala por lo menos tres asuntos: en primer lugar, que es indispensable para ejercer la labor de docente universitario, en universidades estatales contar con un título profesional, en segundo lugar se debe ser elegido por concurso público y tercero, la descripción de las modalidades de trabajo de los docentes universitarios que ya fueron descritas anteriormente.

Con respecto a la problemática evidenciada, Sisto (2005), hace referencia a “la metáfora del órgano de un cuerpo sin órganos”, la cual hace alusión al docente universitario como un órgano de una institución que sobrepasa los límites buscando mantener sus órganos en un sitio que puedan interrelacionarse entre sí de un modo estable. Así el autor toma como referente la flexibilidad laboral docente que se ha observado en las universidades públicas de Chile, metáfora en la cual se refiere al despojo de la planta docente por parte de las nuevas vinculaciones flexibles que se están dando en las universidades públicas.

Teniendo en cuenta los elementos de revisión conceptual y de antecedentes abordados para la investigación, se encuentra que la identidad profesional docente está dada por tres variables como elementos comunes de las diversas investigaciones: La **variable personal**, en la que se encuentran asuntos como el *autoconcepto* y *expectativa*; la **variable profesional** donde se tiene en cuenta aspectos vinculados con la *formación profesional*, el *ejercicio docente* y la *valoración docente*; por último, la **variable social institucional** en la que se estipula la *función social*, *políticas estatales e institucionales* y el *reconocimiento social* (Malvezzi, 2000; Andrade, 2014; Ruiz, 2014; Caballero, 2009; Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; Dubar, 2009; González, 2013).

Es importante precisar que la presente investigación asume sus alcances y límites con relación a la delimitación frente a la población y contexto específico objeto de la investigación, toda vez que los resultados y conclusiones frente a la identidad profesional no son vinculantes para todos los docentes de la Universidad del Valle (puesto que los docentes de planta vivencian otras condiciones laborales). Así pues, esta investigación está limitada frente al tipo de vinculación docente –hora cátedra- y el contexto de flexibilidad laboral analizado.

5. Objetivos

A continuación, se plantea el objetivo general de la investigación y los objetivos específicos para llevar a cabo el desarrollo de la propuesta de investigación planteada en el presente trabajo.

5.1. Objetivo General

- Identificar los aspectos que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle, Cali relacionan con su identidad profesional y la valoración de su incidencia teniendo en cuenta las variables personales, docencia profesional y social institucional

5.2. Objetivos Específicos

- Describir a los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle que hicieron parte del estudio.
- Analizar la valoración de los docentes hora cátedra sobre las variables personal, docencia profesional y social institucional.
- Identificar las formas de relación y valoración de cada una de las variables personal, docencia profesional y social institucional con la identidad profesional docente.

6. Marco Conceptual

En concordancia con el desarrollo de los propósitos de la presente investigación, se realiza una revisión de aportes teóricos-conceptuales relacionados directamente con los temas abordados. En una primera parte se trata el tema de identidad y la perspectiva desde la cual será abordada (Iñiguez, 2001; Mead, 1934; Goffman, 1993; Marcus, 2011), se define el concepto de identidad social (Castellanos, Grueso, & Rodríguez, 2010), abriéndole paso a la identidad profesional (Dubar, 1998; Malvezzi, 2000, 2001; Caballero, 2009; Andrade, 2014), para así darle apertura al tema central de la investigación: la identidad profesional docente (Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; Cohen, 2010; González, 2013; Ruiz, 2014; Cattonar, 2001, Cattonar et al, 2006).

La anterior revisión permite obtener un panorama de los asuntos teóricos y conceptuales para abordar la investigación, a la vez que pauta los referentes y las variables de análisis en las cuales se soportará el presente estudio sobre la identidad profesional de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle – Cali-.

En una segunda parte se realiza una breve configuración del marco conceptual del trabajo, teniendo en cuenta el carácter histórico y psicosocial de éste (Naredo, 2001; Sanchis, 2004; Meda 2007; Luque, Gómez & Cruces, 2000; Bauman, 2000). Posteriormente, se trae a colación el trabajo contemporáneo configurado en la flexibilidad laboral (Antunes, 2000, 2001; Vesga, 2011; Rentería & Malvezzi; 2008; Ramírez, 2009). Y por último se trata el tema del trabajo docente universitario en contextos de flexibilidad (Sisto, 2005; Blanch, 2011), tema relevante en el desarrollo del presente trabajo, debido a que es el escenario de laboral en el cual están inmersos los docentes hora cátedra y desde el cual se realizara la presente investigación.

6.1. Identidad

En este apartado se reconstruye el concepto de identidad, teniendo en cuenta las diferentes perspectivas desde las cuales se ha abordado (Iñiguez, 2001; Mead, 1934; Goffman, 1993; Marcús, 2011), y que enfatizan en la perspectiva psicosocial de la identidad.

Teniendo en cuenta que la identidad será abordada desde una perspectiva psicosocial y a su vez esta conlleva un componente social, es importante definir que es la identidad social (Castellanos, Grueso, & Rodríguez, 2010; Iñiguez, 2001) y entender su configuración.

Inicialmente se conceptualizará identidad social (Dubar, 1998; Malvezzi, 2000, 2001; Caballero, 2009; Andrade, 2014), posteriormente se define la identidad profesional docente (Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; Cohen, 2010; González, 2013; Ruiz, 2014; Cattonar, 2001, Cattonar et al, 2006), desde la cual se definen las variables y subvariables de análisis abordadas en la presente investigación.

*La **identidad*** es considerada como un asunto complejo, con diversos significados y valoraciones, la cual ha sido estudiada desde varias perspectivas, por lo tanto, se presentan las conceptualizaciones más relevantes del abordaje de la identidad en psicología. De esta manera, se encuentra que Iñiguez (2001) refiere que la perspectiva biologicista da mayor importancia al cuerpo, en su naturaleza biológica, en la explicación de la identidad; también nombra la perspectiva internalista, teniendo al psicoanálisis como su mayor representante, para quien las personalidades tienen que ver como una determinada estructura interna del individuo; por otro lado, expone la perspectiva fenomenológica como la simbiosis de la identidad con la idea de conciencia, lo cual es el resultante evidentemente de una experiencia plenamente subjetiva, y es esa subjetividad

misma la materia de la que estaría constituida nuestra identidad; así mismo, enuncia la perspectiva narrativa, que enfatiza con mayor intensidad la importancia del lenguaje en la constitución de la identidad.

Se hace énfasis en la perspectiva psicosocial en el estudio de la identidad, la cual se ve influenciada por los aportes de Mead (1934), con el interaccionismo simbólico, teniendo en cuenta que para este referente la interacción social está mediada de símbolos, los cuales permiten al individuo recibir información sobre sí mismos a partir de los otros y anticipar cómo reaccionarán los demás ante su conducta, lo anterior mediante un proceso de análisis de los roles sociales, los cuales hacen parte de los procesos constitutivos de la identidad.

Por su parte Goffman (1993), refiere tema de identidad desde su interés por el sí mismo en términos de quiénes son las personas como actores sociales, exponiéndolo por medio de una metáfora:

En el escenario el actor se presenta, bajo la máscara de un personaje, ante los personajes proyectados por otros actores; el público constituye el tercer participante de la interacción, un participante fundamental, que sin embargo no estaría allí si la representación escénica fuese real (p.11).

De esta manera el autor ilustra la interacción del individuo con la sociedad y el rol que éste desempeña en los diferentes contextos sociales (personal, familiar, empresarial), donde infiere que la identidad es el resultado de una negociación llevada a cabo en el conjunto de las interacciones.

La conceptualización sobre la identidad implica reconocer su carácter histórico y los cambios que ésta ha tenido con relación al concepto del sujeto. Marcús (2011) refiere que:

Históricamente se ha dado una metamorfosis en la concepción de la identidad que configuró tres etapas en la conceptualización del sujeto. Esta mutación de sentido se presenta inicialmente con un sujeto basado en una concepción de la persona humana como individuo totalmente centrado, unificado y dotado de las capacidades de razón, conciencia y acción, considerando una sustancia inmutable con una identidad como esencia fija y dada. Luego se configura un sujeto sociológico en el que se abandona la idea individualista y se destaca un núcleo no autónomo ni autosuficiente sino formado en relación a otros significativos. Aquí el sujeto es considerado como productor de la construcción social con una identidad construida a partir de procesos socio comunicativo. Por último, se configura un sujeto posmoderno descentralizado, sin identidad fija y permanente, sino fragmentado y compuesto de una variedad de identidades que son contradictorias o no resueltas. (p.107).

De esta manera, en la metamorfosis del concepto de identidad señalada por Marcus (2011), se puede ver cómo la identidad pasa de ser algo meramente individual a configurarse como un asunto social, en el que las interacciones sociales son parte del proceso de la construcción de la identidad, lo cual no es ajeno a los planteamientos de Mead (1934) y Goffman (1993) referidos anteriormente.

A partir de la conceptualización de la identidad, su configuración y reconocer la importancia que tiene la interacción social en su conformación, se procede a definir que es la identidad social, teniendo en cuenta que es un componente de la identidad desde una mirada psicosocial. En primer lugar, Iñiguez (2001) dice, “La idea de identidad social remite a la experiencia de lo grupal, del nosotros, remite también a los vínculos o como decimos en un lenguaje social más contemporáneo, a las redes” (p.2).

También, la identidad social es llamada identidad colectiva por Castellanos, Grueso & Rodríguez (2010), quienes explican que en varios casos en las cuales se habla de pueblos, naciones, etnias, casi como si fueran individuos. Se habla de la identidad en relación con la pertenencia a un grupo construido con base en diferencias como las de género, etnia, orientaciones sexuales o religión. Tanto Iñiguez (2001) como Castellanos, Grueso & Rodríguez (año) tienen en cuenta que la identidad social se refiere a la pertenencia grupal y vínculos social que comparten características similares hasta conformar una sola identidad.

Otro aporte es la definición de Tajfel (1972) citado en Iñiguez (2001), el cual hace referencia de la identidad social “como la conciencia que tenemos las personas de pertenecer a un grupo o categoría social, unido a la valoración de dicha pertenencia. La valoración positiva o negativa sustenta respectivamente una identidad social positiva o negativa” (p.6).

Lo expuesto hasta el momento crea un escenario desde el cual se puede ver cómo ha sido abordado el concepto de identidad desde la psicología y su evolución histórica relacionada a la conceptualización del sujeto, sin dejar a un lado la identidad social, dada su relación con la identidad profesional. Lo planteado anteriormente se toma como camino conceptual que conduce a la definición de la identidad profesional docente, concepto desarrollado a continuación.

6.2. Identidad Profesional

En este apartado se ilustra la definición de la identidad profesional, teniendo en cuenta autores que aportan al desarrollo los propósitos de la investigación. Se trae a colación en primera instancia la definición de Andrade (2014), quien entiende la identidad profesional como sinónimo de identidad laboral, y estipula que ésta última “se concibe particularmente como la relación que

las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional (el trabajo que desempeñan) tiene que ver con lo que la persona es, o le describe como parte central suya” (p.121).

La anterior definición coincide con la de Malvezzi (2000) quien desde la psicología organizacional refiere que la identidad profesional responde a la pregunta “¿quién soy yo, como trabajador?” acudiendo al conjunto de predicados que constituyen la singularidad del individuo, dejando entrever las semejanzas y diferencias en relación con los otros, es decir, una singularidad construida en relación con los demás a lo largo de la trayectoria de las personas y en un proceso de constante autorreflexión orientado a la movilidad profesional. Tanto Andrade (2014) como Malvezzi (2000) consideran que la identidad profesional se da como resultado de la relación que las personas tienen con el trabajo desde donde parten las reflexiones de lo que la persona es.

Es importante tener en cuenta que la identidad profesional ha tenido cambios significativos, según Malvezzi (2001) esta tiende a dejar de ser estática o definitiva, puesto que el trabajador actualmente está continuamente retado por la velocidad y la diversidad de ambientes para crear competencias organizacionales y sociales, este debe de administrar sus propios recursos ocupacionales personales a través de procesos de flexibilidad. Lo cual se puede relacionar con lo que muestra anteriormente Marcús (2011), en la metamorfosis de la concepción de la identidad.

Para tener un panorama más amplio de lo que es la identidad profesional se retoma a Dubar (1998), quien indica que la identidad profesional se puede configurar al menos de cuatro maneras diversas:

- *Las identidades de empresa*, que se refieren a los informes combinando la movilización y el trabajo, los deseos de promoción interna (subir) y fe en la cooperación (prioridad dada a los saberes de organización).
- *Las identidades de red*, caracterizan relatos mixtos de individualismo, anticipaciones de movilidad externa (social), y fe en las virtudes de la autonomía y del diploma (prioridad dada a los saberes teóricos, generales).
- *Las identidades de categorías*, subyacentes a los relatos valorizando la especialización, proyectándose en las filiales de "profesiones" juzgadas devaluadas ("bloqueadas"), y marcadas por conflictos (prioridad dada a los saberes técnicos).
- *Las identidades fuera del trabajo*, emergen de relatos y del trabajo instrumental, de la valorización de la estabilidad cuestionada ("amenaza de exclusión") y de afirmaciones de dependencias dolorosas (prioridades dadas a los saberes prácticos). (p. 14-15).

Refiere Dubar (1998) refiere que estas formas identitarias son formas de identidades profesionales centradas en las relaciones entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo o del empleo. También permite comprender las identidades sociales, precisamente en la medida en que, en un determinado sistema social, la posición social, la riqueza, el status y/o el prestigio dependen del nivel de formación, de la situación de empleo y de las posiciones en el mundo del empleo, trabajo

Dubar, en su definición anterior logra dar una mirada más completa de lo que enmarca la identidad profesional, teniendo presente que se da como resultado de las relaciones entre el mundo de formación y el mundo del trabajo; indicando igualmente que ésta se podría ver como identidad social debido a que la posición social, la riqueza y el status dependen del nivel de formación, de la

situación de empleo y de las posiciones en el mundo del trabajo, partiendo de que la identidad social se basa en experiencias grupales Iñiguez (2001) y la profesional también.

Con una visión más amplia de cómo se puede configurar la identidad profesional, Caballero (2009), aporta que esta se construye en la interrelación de un conjunto de factores: “Factores internos o personales: vocación, concepción de la profesión, saber, integración en la cultura profesional, autoconcepto y autoestima / Factores externos o sociales: prestigio de la profesión, categoría profesional, reconocimiento e interacción profesional” (pp. 78-79)

A diferencia de Dubar (1998) quien habla de la configuración de la identidad profesional teniendo como factores centrales las relaciones entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo, Caballero aporta que esta se construye en la interrelación de un conjunto de factores externos e internos siendo más específico en su planteamiento, el cual permite tener una idea más amplia referente a su construcción, aportando a la claridad desde para abordar el concepto.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se observa que la identidad profesional se da por una serie de factores internos y externos derivado de las relaciones que los individuos tienen con su entorno laboral y social (Dubar, 1998; Caballero, 2009), lo cual contribuye a la realización de un proceso de autorreflexión para dar respuesta a la pregunta “¿quién soy yo, como trabajador?” Malvezzi (2000). Es importante resaltar que los anteriores autores si bien divergen en los campos de conocimientos desde donde proponen sus planeamientos, en conjunto permiten visualizar diversos elementos que se vinculan con la identidad, varios de los cuales coinciden y se revisan con más detalle al adentrarnos al concepto de la identidad profesional docente más adelante.

Sin antes señalar que en general el tema de la Identidad Profesional se articula en relación al vínculo constante que se establece entre el sujeto-trabajo-organización, exactamente en relación con el ejercicio de la docencia hora cátedra y las condiciones organizacionales que brinda la Universidad del Valle.

6.3. Identidad profesional docente

En relación con la conceptualización de la identidad profesional docente Gaviria, Delgado & Rodríguez (2009) se afirman que:

La identidad docente está principalmente dada por la categoría social específica que los sitúa como profesionales en docencia. Este estatus es un importante generador de identidad social y define a quién la ejerce, además de obrar como mecanismo mediante el cual los docentes se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, o de un grupo específico los docentes (p. 34).

Se entiende como profesional a la persona que se desempeña en una actividad cumpliendo con los parámetros que se estipule con el objetivo de lograr el bien común, reconocimiento y desarrollo personal. Se define como docente el oficio de enseñar el cual requiere habilidades pedagógicas y conocimientos que garanticen la calidad (Gaviria *et al*, 2009).

La identidad profesional, como dimensión específica de la identidad social de personas y grupos, está en permanente relación con las otras identidades que los individuos construyen y reformulan permanentemente a lo largo de sus vidas. En tal sentido, puede decirse que la identidad profesional de los docentes se caracteriza porque no surge automáticamente como resultado de la obtención de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla.

Es necesario enfatizar en los planteamientos de Gaviria *et al* (2009), quien expone que la identidad profesional docente abarca dos elementos, el primero el *ámbito personal* el cual esta conforma por (atributos, formación profesional, ejercicio docente, expectativas y valoraciones de la profesión), el segundo es el *ámbito social* el cual está formado por (función social del docente universitario, políticas estatales e institucionales y reconocimiento social). El autor deja ver los elementos que hacen parte de la construcción de la identidad profesional docente como un resultado de la interacción social que se da dentro de un grupo de docentes a lo largo de su ejercicio.

Por otra parte, González (2013), estipula que

(...) la identidad personal y profesional están, en el ámbito de la docencia, estrechamente vinculadas. Las experiencias que van sucediendo en el día a día de las aulas, como alumno primero y como educador después, las vivencias propias y de los compañeros y la realidad de las escuelas, entre otros factores, van forjando la realidad docente. Al fin y al cabo, la identidad personal no es más que las experiencias que nos suceden y nos configuran como nosotros mismos, y esa misma realidad es la que se refleja en el quehacer profesional (p. 3).

A diferencia de Gaviria *et al*, que resalta el ámbito personal y social como factores importantes en la construcción de la identidad profesional docente, González (2013) le atribuye importancia a las experiencias a lo largo del proceso de la configuración de la identidad personal y profesional, como forjadoras de la identidad profesional docente.

Apoyando el planteamiento de González (2013), quien vincula la identidad personal con la profesional en el ámbito de la docencia, Cattonar (2001), define la identidad profesional docente como un conjunto de elementos (representaciones profesionales y actividades de interacción),

cumpliendo con un objetivo de identificación y diferenciación tanto de grupos sociales como profesionales. Teniendo presente que la identidad profesional docente es una composición de varios elementos. Se hace pertinente finalizar con el aporte que realiza Cohen (2010), cuando indica que la identidad profesional del docente se extiende a lo largo de los contextos.

También se tienen en cuenta algunos aspectos importante del quehacer profesional para el buen desarrollo de la identidad profesional docente que según Ruiz (2014), estos aspectos son: la formación pedagógica (innovación, estrategias, diseño y planeación de cursos, motivación, vocación, investigación académica, uso de nuevas tecnológicas), relaciones con los alumnos, relación institucional y la relación con la familia son elementos fundamentales para el desarrollo de la identidad profesional docente.

Teniendo en cuenta los planteamientos expuestos anteriormente se puede dimensionar que la identidad profesional se vincula con el significado que tiene el trabajo en la vida de las personas, para el profesional de la educación tiene origen en procesos de formación, en los intercambios con pares en el marco del ejercicio profesional y de socialización (Cattonar et al, 2006) y por supuesto en la experiencia profesional que se va haciendo día a día.

Después de revisar los referentes bibliográficos que aportaron a la construcción del marco conceptual del presente trabajo, se resaltan algunos aportes teóricos con el objetivo de definir las variables que harán parte de la presente investigación.

Primeramente, se cuenta con el aporte de Goffman (1993), quien habla de la identidad como el resultado de la interacción del individuo con la sociedad, seguido de este se cuenta con (Andrade, 2014; Ruiz, 2014; Caballero, 2009; Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; González,

2013), quienes hacen sus aportes a la identidad profesional vinculándola a la identidad personal y también a la social. Por último, se trae a colación (Luque, Gómez & Cruces, 2000; Sisto, 2005; Blanch, 2011), quienes hablan del trabajo y las nuevas condiciones de flexibilidad laboral en la docencia universitaria.

Conforme los autores citados en el marco conceptual concluyen que la identidad profesional docente es bastante amplia y está dada por varios componentes tanto internos como externos. Según lo expuesto por cada autor, se realiza una recopilación de los componentes de la identidad profesional docente más destacados, estipulando tres variables y subvariables de análisis personal, docencia - profesional y social – institucional; que se tendrán en cuenta para realizar la ejecución de la investigación y llevar a cabo el cumplimiento del objetivo general.

En primer lugar, se estipula la variable **personal**, definida como el autoconcepto que los docentes tienen de ellos mismos y expectativas frente a su labor como docentes. Según aportes de (Caballero, 2009; Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; Dubar, 2009; González, 2013; Andrade, 2014; Ruiz, 2014), indican que la identidad profesional docente está compuesta por el ámbito personal construido en relación con los demás, atribuyendo su construcción a las relaciones interpersonales, también se atribuye a factores internos como lo son el autoconcepto y la autoestima (Caballero, 2009); igualmente a las expectativas en el ámbito profesional como lo es el ejercicio docente (Gaviria et al, 2009), dado que la identidad personal y profesional están, en el ámbito de la docencia, estrechamente vinculadas (González, 2013; Andrade, 2014). Dadas por la formación pedagógica, habilidades, conocimientos e innovación pedagógica (Ruiz, 2014.)

Teniendo en cuenta lo anterior, se procedió a evaluar la variable personal desde dos subvariables que conglomeraran lo anteriormente expuesto por los autores, definiendo como

primera subvariable el autoconcepto, la cual es definida como la motivación, el equilibrio personal, la autoestima y las relaciones interpersonales que el docente logra en el desarrollo de su labor, definición apoyada en referentes bibliográficos como (Gaviria *et al*, 2009; Caballero, 2009), donde son expuestas las relaciones interpersonales; la autoestima (Caballero, 2009); el equilibrio personal y la motivación (Gaviria *et al*, 2009), como elementos importantes en el aspecto personal del docente.

La segunda sub-variable con la que se estudiará la variable personal es expectativa definida como las habilidades, conocimientos y capacidades que el docente espera desarrollar y los avances e innovación pedagógica que puede obtener en el desarrollo de su labor (Luque *et al*, 2000; Gaviria *et al*. 2009). Señalando la importancia del valor intrínseco del trabajo donde éste no sólo aporte económicamente, sino también se pueda adaptar a las expectativas de las personas y a su desarrollo profesional (Luque *et al*, 2000), en las que se tiene en cuenta el ejercicio docente y el desarrollo de habilidades, conocimientos e innovación pedagógica (Gaviria *et al*. 2009).

En segundo lugar, se estipula la variable **Docencia Profesional** que contempla la formación profesional, el ejercicio docente y la valoración que los docentes le dan a la profesión (Andrade, 2014; Caballero, 2009; Gaviria *et al*. 2009; González, 2013; Ruiz, 2014). En donde los autores exponen que la identidad profesional docente abarca elementos como la formación profesional, ejercicio docente y valoración que el docente le da a la profesión (Gaviria *et al*. 2009), atribuyendo importancia a las experiencias de la identidad personal y profesional como forjadoras de la identidad docente y la importancia del reconocimiento profesional e interacción profesional (Caballero, 2009; González 2013), como también la relación que las personas tienen con el trabajo desde donde parten los aspectos de lo que la persona es.

La variable Docencia Profesional se contempla desde tres subvariables que conglomeraran lo anteriormente expuesto, en esta dimensión se toma como sub-variable de estudio la formación profesional definida como los estudios que el docente ha realizado para ingresar a la docencia Universitaria, como también, la formación académica y la actualización en el manejo de las TICS que el docente puede obtener en el desarrollo de su labor (Caballero, 2009; Ruiz, 2014). En donde se resalta la formación profesional, académica (Caballero, 2009) y formación pedagógica que incluye el uso de las TICS.

La otra subvariable es el Ejercicio docente entendido como las acciones y tareas que realizan los profesores para el fortalecimiento de su labor como docentes Universitarios (Ruiz, 2014; Blanch, 2011). Dada las características del mundo del trabajo contemporáneo y sus exigencias, en aspectos como el desarrollo e implementación de estrategias pedagógicas, investigación y el fortalecimiento de habilidades docentes (Ruiz 2014).

De tercer lugar, se encuentra la sub-variable Valoración que el docente le da a la profesión la cual se entiende como los sentimientos y actitudes que los docentes tienen por la docencia Universitaria, el tiempo de dedicación y la concepción de la práctica docente (Ruiz, 2014). Teniendo presente que se da como resultado de las relaciones entre el mundo de formación y el mundo del trabajo, afectando sentimientos y actitudes frente a la labor docente (Blanch, 2011) y la relación institucional (Ruiz, 2014).

También se estipula la variable **social institucional** entendida como la función social, las políticas estatales e institucionales y el reconocimiento social que los docentes obtienen en el ejercicio de su labor (Gaviria *et al*, 2009; Sisto, 2005; Blanch, 2011, González, 2013; Ruiz, 2014), la cual se da desde las interacciones sociales que tienen los docentes (González 2013). Dado que

la identidad docente está principalmente dada por la categoría social específica que los sitúa como profesionales en docencia (Gaviria et al 2009); haciendo alusión a la Universidad como institución fundamental, unidad social impactada por políticas estatales e institucionales (Sisto, 2005; Blanch 2011), que hacen parte de la relación institucional y social que tiene el docente (Ruiz 2014).

Esta variable la conforman tres subvariables como son: Función social entendida como todas aquellas tareas, trabajos y actividades que un docente desempeña en aras de mantener o mejorar una comunidad, en este caso, en la que se desempeña, tanto a nivel institucional como social. Se puede entender, también, como todo aquello que los sujetos esperan que otro sujeto lleve a cabo en este caso particularmente lo que un docente debe hacer en aras de la sociedad. (Rodríguez, 2010, Ruiz, 2014). Haciendo referencia a los vínculos sociales que crea una identidad colectiva, por medio de las relaciones con el entorno y el impacto social Ruiz (2014).

La segunda subvariable son las políticas estatales e institucionales entendiéndose como todos aquellos aspectos contractuales, de promoción y garantías que tiene injerencia sobre la labor del docente universitario. (Gaviria et al, 2009; Ruiz, 2014; Blanch, 2011; Sisto, 2005). Teniendo en cuenta la situación de empleo y la posición en el mundo del trabajo (Sisto 2005), lo cual obra como mecanismo mediante el cual los docentes se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros (Gaviria et al, 2009) por medio de su labor Ruiz (2014), la cual se realiza para satisfacer necesidades y recibir compensaciones a nivel económico y psicológico.

Y por último en esta variable, el reconocimiento social considerándolo como el estatus, el prestigio, la admiración o estima con que la sociedad ve a los docentes, los valora ya sea en el ámbito general o en el grupo social específico (Caballero, 2009). Dado desde el prestigio de la profesión, el reconocimiento profesional y social.

Conforme a la definición de las anteriores variables y sub-variables se lleva a cabo el proceso investigativo. En este punto es importante aclarar que en dichas variables no están presentes todas las posturas de los autores referenciados, dado que estas variables son construidas con relación a los conceptos más destacados por algunos autores (Luque *et al*, 2000; Sisto, 2005; Gaviria *et al*, 2009; Caballero, 2009; Rodríguez, 2010; Blanch, 2011; González, 2013; Andrade, 2014; Ruiz, 2014;), postulados que se definieron anteriormente.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la investigación tiene como objeto de estudio a los docentes hora cátedra, se torna importante traer algunas posturas de autores que estudien el contexto de trabajo en el que están inmersos los docentes hora cátedra, por lo cual se realiza la conceptualización del trabajo, con el propósito de dejar ver teóricamente el trabajo flexible en el contexto universitario y a partir de allí poder confrontar los resultados que se obtenga en la presente investigación.

6.4. Trabajo

En este apartado se configura el marco conceptual del trabajo teniendo en cuenta el carácter histórico y psicosocial del trabajo (Luque, Gómez & Cruces, 2000; Bauman, 2000; Naredo, 2001; Sanchis, 2004; Meda, 2007) primordialmente para tener un conocimiento de la historia y el significado que este ha tenido con el paso del tiempo, seguido por la configuración del trabajo contemporáneo (Antunes, 2000, 2001; Rentería & Malvezzi; 2008; Ramírez, 2009; Vesga, 2011). En este apartado también se realiza una revisión del trabajo docente universitario en contextos de flexibilidad (Sisto, 2005; Blanch, 2011).

6.4.1. Carácter histórico y psicosocial del trabajo

En un primer momento se presenta la definición asumida con relación al trabajo, para ello se expone cómo se ha caracterizado el trabajo en cada una de las sociedades (Naredo, 2001; Sanchis, 2004; Meda 2007) y posteriormente se ilustra el carácter psicosocial del trabajo desde el cual será abordado (Luque, Gómez & Cruces, 2000; Meda, 2007; Blanch, 2011). Es necesario poder conocer por medio de los anteriores autores cómo se ha venido ilustrando el trabajo con el desarrollo de las sociedades, y así tener claro en que dinámica laboral se encuentran inmersos los docentes hora cátedra, lo cual se va a ir consolidando más adelante.

Es preciso referir que la concepción del trabajo ha tenido mucha relevancia a lo largo de la historia, siendo estudiado por disciplinas como la filosofía, la sociología, la psicología, entre otras ramas de la ciencia; teniendo una profunda relación con el hombre, por lo cual es importante conocer como la sociedad se ha relacionado con el trabajo al pasar de los años. En tal sentido y tomando en cuenta autores como (Naredo, 2001; Sanchis, 2004; Meda 2007) se pueden establecer tres momentos sociales; el primero es la sociedad no estructurada o no fundada por el trabajo, la cual se dedicaba a la caza y recolección con fines sociales; la segunda es la sociedad estructurada o fundada por el trabajo la cual tiene una razón productivista del trabajo y un sentido de acumulación de riqueza, construida en torno a la actividad laboral; en tercer lugar se encuentra la sociedad actual conocida como la sociedad del consumo, la cual se caracteriza por tener un nuevo tipo de individuos dispuestos a consumir por el mismo hecho de hacerlo, teniendo como fundamento la necesidad de compra, en la cual el trabajo parece haber perdido su centralidad y se ha vuelto un asunto instrumental.

Lo anterior, muestra que no siempre el trabajo, al menos como se conoce actualmente, se ha concebido en la sociedad como eje central, al pasar del tiempo se ha ido configurando de la mano de la sociedad, tomando diferentes posturas, respecto a los actores de los individuos con su entorno.

Ahora bien, se profundizará en la sociedad del consumo, que siguiendo los planteamientos de Bauman (2000), se define el término del consumo, el cual significa usar las cosas, comerlas, vestirse con ellas, utilizarlas para jugar y en general satisfacer a través de ellas necesidades y deseos, configurándose una norma a nivel social que impone el desarrollo de la capacidad y voluntad de consumir. Lo anterior se debe a profundos cambios que, según Bauman (2000), se da por el modo como se prepara y educa la gente para satisfacer las condiciones impuestas por la sociedad, el desuso de las clásicas instituciones panópticas que moldeaban individuos y el progreso tecnológico llegó al punto en que la productividad crece en forma inversamente proporcional a la disminución de los empleos.

Lo anterior sustenta como la dinámica social está fomentando el consumo al igual que las pocas posibilidades de adquisición por medio de las bajas ofertas laborales, lo cual es completamente contradictorio; puesto que la sociedad está guiada por el deseo de consumir, motivado por sentirse identificado con las dinámicas de consumo que se van dando. En consecuencia, el individuo debe de utilizar una herramienta para permanecer en dicha dinámica de consumo, lo cual se logra por medio del trabajo.

El trabajo en esta sociedad del consumo está siendo impactado, según Bauman (2000) los nuevos puestos de trabajo suelen ser de contratos temporales o en horarios de tiempo parcial lo cual se suele combinar con otras ocupaciones y no se garantiza la continuidad, por lo cual las

personas no logran sentirse plenamente identificados con esta nueva dinámica que la sociedad impone, puesto que no cuentan con una estabilidad laboral que les garantice la posibilidad de consumir. Con lo anterior se ilustra como el trabajo en la sociedad del consumo ha dejado de ser permanente para pasar a ser dinámico, flexible y de poca durabilidad, generando un ambiente de incertidumbre laboral.

Teniendo en cuenta que actualmente el trabajo tiene un carácter flexible y está en constante cambio, es pertinente abordarlo desde una perspectiva psicosocial, dado que esta lo toma como una realidad social que abarca cultura, creencias y valores (Luque, Gómez & Cruces, 2000), y es definido como una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social (Peirò, Prieto y Roe, 1996 citado Luque, Gómez & Cruces, 2000).

Dado que el trabajo, según Bauman (2000), se ha visto impactado por la sociedad del consumo orientada a satisfacer los deseos, en donde se flexibiliza y pierde su estabilidad por las dinámicas sociales, culturales y las creencias de las personas, es así como la definición de trabajo desde la perspectiva psicosocial se ajusta al escenario desde donde se está analizando el trabajo, puesto que este deja de ser únicamente una actividad productiva con la finalidad de lucro y se define como una columna estructuradora que engrana al individuo y su entorno, definido por Meda (2007) como: “fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un hecho social total” (p. 17).

Para lograr su análisis encontramos que Carboni (1991) citado en Sanchis (2004) declara que el trabajo es entendido como “el conjunto de significados, finalidades, utilidades y valores que constituyen la presentación que cada individuo tiene de su espacio tiempo labor y que interactúan

con su representación de la realidad social en su experiencia inmediata y cotidiana” (p. 55). Hasta este punto las definiciones han destacado la importancia del trabajo en la vida del hombre y su desarrollo a nivel social.

Para complementar las definiciones del trabajo desde una perspectiva psicosocial se retoman los planteamientos de Blanch (2011), el cual en primera instancia define el trabajo como:

Es toda implicación humana de conocimientos habilidades y energías por individuos, grupos y organizaciones de modo conscientes e intencional, sistemático y sostenido, autónomo o heterónomo con esfuerzo, tiempo y compromiso en un marco tecnológico, jurídico- político y sociocultural, mediante materiales, técnicas e instrumentos e informaciones sobre objetos personales u organizaciones y conocimientos para obtener bienes, elaborar productos y prestar servicios que son escasos, deseables y valiosos, y generan riqueza, utilidad y sentido y así satisfacer necesidades, recibir compensaciones y alcanzar objetivos de carácter biológico, económico y psicosocial (p. 4).

Cabe traer a colación otro aspecto importante que es resaltado por Luque, Gómez & Cruces (2000), en su propuesta sobre el trabajo como fenómeno psicosocial están las implicaciones psicosociales del trabajo, en donde señalan que las implicaciones positivas facilitan a la realización personal por medio de la labor, la cual le suministra una identidad social y personal, reconocimiento social, prestigio y mayores oportunidades de instaurar relaciones sociales, permitiéndole estructurar el tiempo, transmitir normas, creencias y expectativas sociales. Por otro lado, señalan las implicaciones negativas las cuales son disfuncionales y frustrantes si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas. Por medio de este planteamiento se resalta nuevamente la importancia que tiene el trabajo en el desarrollo del hombre a nivel social y

como este puede impactarlo de forma negativa o positiva dependiendo de su configuración en la sociedad.

Los anteriores autores definen el trabajo como un estructurador social que va mucho más allá de lo instrumental, puesto que abarca la interacción de las personas con la sociedad, donde se infunden valores, experiencias, identidades tanto a nivel social como individual, dejando entrever que este puede tener implicaciones tanto positivas como negativas en el individuo. Aquí es importante traer de nuevo los planteamientos de Bauman (2000) quien ilustra como el trabajo sufre un descalabro al desregularse. Al vivir el individuo en la incertidumbre sobre su posible acceso al trabajo o no, dado la flexibilidad e inestabilidad en la cual está inmerso, se pasa de una identidad basada en el trabajo a una identidad basada en el consumo al perder peso el valor de los individuos productivos en la sociedad (llámense obreros, burócratas, profesionistas), se pone el acento en otros conceptos como el tiempo, la libertad o la felicidad como nuevos objetivos de vida. Es en este escenario donde están inmersos los docentes hora cátedra, tema que tendrá cabida más adelante de forma más detallada, después de exponer el trabajo contemporáneo.

6.4.2. Trabajo contemporáneo

Una vez definió el escenario en el cual se está desarrollando el trabajo actualmente, se hace una aproximación a los aspectos de la flexibilidad laboral (Antunes, 2000; Antunes, 2001; Sanchis, 2004; Blanch, 2011), las transformaciones que esto ha traído en el marco de las formas de trabajo (Vesga, 2011; Blanch, 2011), el papel que cumple la empleabilidad en la nuevas dinámicas (Rentería & Malvezzi; 2008); y la configuración de la nueva gestión pública (Antunes, 2001; Ramírez, 2009); apuntando a definir los impactos que el trabajo contemporáneo tiene en el sector público, particularmente en el sector educativo y el ejercicio del profesional docente.

Según lo proponen autores como Antunes (2001, Sanchis (2004) y Blanch (2011) a finales de los años setenta e inicios de los ochenta la implementación del capitalismo flexible desplazó el sistema Fordista- Keynesiano rotundamente dejando a un lado la estabilidad (empleo, profesión, carrera, puesto, empresa, económica), para abrirle paso a la desregulación del mercado de trabajo, la reorganización flexible del trabajo y la consiguiente nueva gestión del mismo trayendo cambios radicales en las condiciones de trabajo. Paralelamente, hay otra tendencia extremadamente significativa, marcada por la subproletarización del trabajo, bajo las formas de trabajo precario, parcial, temporario, subcontratado, “tercerizado”, vinculados a la “económica informal”, entre tantas modalidades existentes, llamada la subproletarización intensificada o también conocida como la subproletarización moderna lo que causa “mayor heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora” (Antunes, 2000, p. 29).

Lo anterior, siguiendo a Antunes (2000) lleva a clasificar la periferia del trabajo en dos subgrupos diferenciados: el primero lo forman “empleados de jornada completa con habilidades fácilmente disponibles en el mercado de trabajo, como el personal del sector financiero, secretarías, personal de áreas de trabajo rutinario y de trabajo manual menos especializados” (p. 36), este subgrupo se caracteriza por una alta rotación en el trabajo. El segundo grupo situado en la periferia “ofrece una flexibilidad numérica todavía mayor e incluye empleados de jornada parcial, empleados ocasionales, personal con contrato por tiempo determinado, temporarios, subcontratados y pasantes con subsidio público. Estos tienen menos seguridad en el empleo que el grupo periférico anterior” (p. 36).

En el segundo subgrupo señalado por Antunes están inmersos los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle los cuales son contratados por un tiempo determinado, tienen menos

estabilidad laboral y seguridad en el empleo. Es por lo anterior que Alain Bihr (1991) citado en Antunes (2000); indica que los trabajadores que se encuentran inmersos en la subproletarización moderna tienen en común “la precariedad del empleo y de la remuneración; la desregulación de las condiciones de trabajo, en relación con las normas legales vigentes o acordadas, y la consabida regresión de los derechos sociales, así como la ausencia de protección y libertad sindicales, configurando una tendencia a la individualización extrema de la relación salarial” (p.30). Es importante dejar claro que todos los docentes que hicieron parte de la investigación no entran en la anterior postura.

Por otra parte, y para complementar lo expuesto hasta el momento, Díaz (1996) citado por Vesga (2011), habla sobre la flexibilidad laboral interna refiriéndose a la capacidad de la empresa para contratar y utilizar flexiblemente la mano de obra en dimensiones como la salarial, funcional y de tipo de contrato; lo cual requiere la vinculación de trabajadores en otras modalidades distintas a las de empleo como los *outsourcing* servicios profesionales o formas de trabajo asociada (Rentería, 2001). Si bien los anteriores aspectos impactan al sector empresarial y productivo, lo cual también se traslada al sector público teniendo lugar en estos cambios el ejercicio docente, donde se pueden dimensionar contratos por horas, ocasionales y de medio tiempo, lo cual se analizará con más detenimiento más adelante al hablar de la nueva gestión pública.

Es importante resaltar y clarificar lo que es la empleabilidad para de este modo entender mucho mejor las vinculaciones que conlleva la flexibilidad laboral, Rentería & Malvezzi (2008) definen la empleabilidad como el “producto de la acción de distintos actores sociales que funcionan de forma interdependiente entre sí, con intereses claramente diferentes y en dinámicas de mercados de trabajo” (p.325).

En concordancia Malvezzi (1999), define que la empleabilidad en este momento de la historia implica para aquellos que deseen no solo insertarse sino mantenerse en el mercado de trabajo, estar comprometido con los resultados, dar valor agregado a lo que hacen, estar atentos a los detalles del proceso y resultados, vigilar su propio desempeño, integrar su trabajo con nuevas tareas, actualizarse y favorecer el desarrollo de sus competencias, y disfrutar de lo que hacen; para Malvezzi (1999), el trabajador ideal es aquel que es crítico de su trabajo y de su empresa, y “que se mueve profesionalmente en una relación de reciprocidad entre su empleabilidad y la empleabilidad por parte de la empresa” (p. 66).

Por su parte, Rentería & Malvezzi (2008) resaltan que es importante tener en cuenta lo estructural y las condiciones particulares tales como el crecimiento del desempleo involuntario, las formas de trabajo atípicas, deslaborizadas y las nuevas modalidades de trabajo que traen consigo problemas y dilemas de la empleabilidad. Como también lo analiza Vesga (2011), enfatizando que en los últimos años han emergido o se han ido consolidando en el mercado de trabajo otras formas de contratación como estrategias para mantener flexibles las organizaciones ante un mercado cambiante, de tal manera que ante impactos del mercado puedan rápidamente reducir la planta de personal o como una manera de productividad reduciendo costos aunque no siempre puede ser así, puesto que esto puede dificultar la participación o integración de los trabajadores Vesga (2011). Lo anteriormente planteado no es ajeno al sector Público Universitario lo cual se expondrá más adelante cuando se hable del trabajo docente universitario en contextos de flexibilidad.

Teniendo en cuenta panorama del trabajo que se presenta, es importante destacar lo que plantea Blanch (2011), quien asocia la anterior situación de flexibilidad laboral con la presencia

de riesgos psicosociales emergentes en el empleo y en el subempleo, la reorganización flexible del trabajo y la consiguiente nueva gestión del mismo ha comportado cambios radicales en las condiciones de trabajo. Entre los psicológicamente más relevantes, destacan la inestabilidad, la intensificación y la precarización del mismo trabajo, que afectan el núcleo duro de la calidad de vida laboral. En este punto se puede ver que la flexibilidad laboral no solo tiene consecuencias en la calidad del trabajo si no también la calidad de vida de los trabajadores.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el estudio aquí planteado está orientado al sector público, es pertinente enfocar el tema de la flexibilidad laboral y los retos que trae el trabajo a este sector; a partir del concepto de la nueva gestión pública, la cual ha tomado protagonismo en la flexibilidad laboral, específicamente se revisa el impacto de la nueva gestión pública ocasionado en las entidades Universitarias del estado.

Primeramente, se cuenta con el aporte de Antunes (2001), quien indica que desde los años ochenta se establece el New Public Management, esto es la reforma neoliberal, la modernización de los servicios públicos según los principios dictados por el paradigma empresarial y la lógica mercantil. Implementándose con el objetivo de mejorar la administración pública suministrando elementos empresariales para así lograr mayor democratización, desarrollo económico y una distribución justa de los recursos.

Conforme a lo anterior se puede inferir que la creación de la nueva gestión pública tenía unas intenciones claras para mejorar los procesos administrativos. En contraste con lo anterior Ramírez (2009), que desde una perspectiva política afirma que:

A lo largo del siglo XX se registran diversos intentos de reforma del Estado y de la administración pública en América Latina, concebidos como esfuerzos sistemáticos para cambiar ciertos aspectos de la organización y funcionamiento del aparato del Estado con el objetivo de lograr mayor eficiencia y eficacia en sus funciones. Los puntos de partida de estas reformas se producen en el marco de situaciones nacionales muy diversas entre sí, pero que comparten unas características comunes, tales como: la fragmentación, polarización y aguda desigualdad que atraviesa a sus sociedades; la naturaleza clientelar del sistema político —más allá de su carácter autoritario o democrático—; el carácter patrimonial de las administraciones públicas; un legalismo extremo, cuya contracara es la posibilidad de quiebra y evasión permanente de las reglas a través de mecanismos de corrupción (p. 3).

Los anteriores autores dan a conocer de qué se trata la nueva gestión pública contando con posturas diferentes en cuanto a comentar la finalidad de su implementación. La nueva gestión pública está relacionada con la flexibilidad en las reglas y los procesos de las entidades públicas y se introducen valores de empresa; lo cual ha desencadenado el clientelismo y la inseguridad jurídica, aspectos que no contribuyen al desarrollo humano de dichas entidades del estado Ramió (2001). En relación con los planteamientos en el caso de la universidad pública es un asunto muy complejo, debido a que el clientelismo a nivel educativo puede traer muchas falencias en la calidad de la educación y en las garantías de los docentes que hacen parte de ella, es así como se hace importante evaluar la flexibilidad laboral mediante los siguientes autores.

Según Sisto (2011) y Blanch (2011), los impactos que ha tenido la nueva gestión pública en el trabajo docente, se configuran en un escenario de flexibilidad, fragmentación, precarización

e inestabilidad, trayendo consigo afectaciones a nivel social y laboral; la universidad pasa a ser una empresa que ofrece un servicio a los estudiantes, quienes son los clientes y consumidores en este caso. Teniendo en cuenta esta nueva configuración que trae consigo la flexibilidad, es preciso profundizar en el trabajo docente en este contexto, donde están ubicados los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle.

6.4.3. Trabajo docente en contextos de flexibilidad

En concordancia con el aspecto del ámbito laboral docente en el marco de lo público y la nueva gestión se resalta Blanch (2011), quien postula que la empresarización de las universidades y hospitales es un resultado y un reflejo de la hegemonía del mercantilismo en la gestión de los servicios públicos y del sesgo neoliberal que domina en las políticas educativas y sanitarias de buena parte del mundo global. Este proceso no consiste en una simple remodelación de la fachada institucional de universidades y hospitales, sino que incide en su transformación hacia empresas mercantiles. Tal metamorfosis en cuanto a rediseño, gestión y regulación del trabajo docente, investigador y asistencial en función de la economía política de mercado conlleva la instauración de una nueva cultura organizacional. En la misma destaca la comercialización de la investigación y la docencia universitarias y de la asistencia sanitaria. Proceso que conlleva, a su vez, la conversión de servicios (públicos) de educación y de salud en fuentes de negocio (privado) y la reducción de servicios (estudiantes, pacientes) al estatus de clientes y consumidores. Esta transformación cultural afecta a valores y actitudes, a creencias y percepciones, a normas y roles, a compromisos y comportamientos sociales y laborales, a identidades e identificaciones organizacionales y a ética y deontología profesionales; así como a la responsabilidad social corporativa de las instituciones implicadas.

Blanch logra consolidar como la empresarización de las universidades transforman su razón de ser como recintos productores de conocimiento que ofrecen educación para sus estudiantes, por una empresa o fuente de negocio donde los estudiantes serán los consumidores de este servicio, resaltando las afectaciones que esta transformación genera a nivel social. Perdiéndose por completo la concepción de universidad Pública que señala Sisto (2005), haciendo alusión a la Universidad como “institución fundamental, unidad social relativamente estable y permanente, de límites claros y solidez para la reflexión certera de la sociedad moderna, solemnidad garantizada para la celebración de la razón” (p.1).

La Universidad Pública ha sido comprendida históricamente como un referente de cultura y reflexivo básico de la sociedad, desde donde se realizan críticas y análisis sociales por medio de los conocimientos desarrollados por parte del componente docente y estudiantil, esto está siendo modificado a raíz del autofinanciamiento, la flexibilidad laboral, la producción de saberes según la demanda social, comprendida como la capacidad de consumo, observándose claramente los impactos que ha traído la nueva gestión pública.

Según Sisto (2005)

(...) la flexibilización laboral encuentra en la Universidad un nuevo campo, el docente del modelo neoliberal es un trabajador precario, sometido a la flexibilización contractual y a la precarización de sus condiciones no sólo contractuales, sino que ocupacionales en general, es decir las físicas y materiales propios del puesto de trabajo, y de su vinculación social a la organización” (p.5).

Lo anterior describe muy bien la situación de la Universidad pública y la implementación de la nueva gestión, definiendo el nuevo concepto de Universidad que se está implementado, el cual está orientado por un modelo empresarial, que trae consigo muchos cambios, resaltando el de mayor interés en esta investigación, con la vinculación de los docentes, en especial el de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle, quienes tienen cabida en el modelo neoliberal que describe Sisto, dado las características de su vinculación conformadas por la flexibilidad e inestabilidad. Hasta aquí se puede dimensionar el escenario de la Universidad Pública en el que están inmersos los docentes hora cátedra objetos de estudio de la presente investigación. Por lo cual se hace importante aplicar la investigación para poder explorar lo que indican los autores y confrontarlo con lo que arroja la investigación teniendo presente la relación entre el docente su trabajo y las condiciones de la Universidad, teniendo en cuenta el papel tan importante que adquiere el trabajo para comprender cómo se relaciona la Identidad Profesional Docente con la institución, particularmente cuando se trata de estudiar el ejercicio docente hora cátedra.

7. Metodología

Es preciso mencionar que inicialmente la investigación se había propuesto desde un estudio mixto, sin embargo, se encontraron limitantes relacionadas con los tiempos dispuestos. Razón por la cual, se optó por una investigación cuantitativa. Se resalta que el proceso investigativo implicó el establecimiento y definición de las variables e indicadores, la construcción de un instrumento de recolección de información, la puesta en marcha del piloto de prueba, y posteriores ajustes al instrumento garantizando su validez; por último, la definición de la muestra de docentes participantes considerando el número de facultades y promedio de docentes hora cátedra que hace parte de la planta docente de la Universidad del Valle.

Es importante referir que los limitantes de la presente investigación corresponde a los análisis más particulares o subjetivos que se pueden encontrar en el proceso, por lo cual se considera que de esta investigación es posible profundizar aspectos para futuras investigaciones.

7.1. Diseño Metodológico

7.1.1. Tipo de estudio

Para el presente estudio se seleccionó un diseño de investigación cuantitativa no experimental (Álvarez, 2011), el que propone relaciones entre variables con la finalidad de arribar a proposiciones precisas y hacer recomendaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); no experimental, dado que el objetivo de estudio es analizar la forma en que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali visualizan su identidad profesional, teniendo en cuenta la variable personal, docencia profesional y social institucional.

7.1.2. Población y muestra

La población objeto de estudio son los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali, que dictan uno o más cursos en la Universidad, cuya vinculación se hace por número de horas cátedra las cuales pueden ser ejecutadas en uno o dos periodos seguidos, mediante contrato (Consejo Superior, 2007).

Se estipuló extraer una muestra, es decir, una porción del total que represente a los docentes hora cátedra, calculada a partir de la representación estadística necesaria para la investigación, se tomó como referencia la base de datos 2018-2 de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad del Valle. Para que los datos fuesen representativos de la población fue necesario un diseño de un muestreo que fuera acorde con la investigación, en este caso se optó por un tipo de muestreo aleatorio simple -MAS- repartidos proporcionalmente a la cantidad de docentes hora cátedra en cada facultad, como resultado de la operación se definió que la muestra debía estar conformada por 75 docentes hora cátedra como mínimo para participar en el estudio.

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Tabla 2.

Muestra poblacional

MUESTRA	
Promedio	26,75
Varianza	29,11363636
confianza	0,9

Z	-1,644853627	
N	1445	
E	1	
		7
N	74,74549334	5

Fuente: Elaboración propia

Aquí es importante señalar que la Universidad del Valle en su planta docente tiene una cantidad mayor de docentes hora cátedra, incluyendo las regionales, por lo cual el presente estudio asume las limitaciones toda vez que sólo toma en consideración la sede Cali y en particular la información base de la planta docente 2018-2.

Teniendo en cuenta lo anterior, se definen los criterios de participación de los docentes, para lo cual se estipularon dos características fundamentales: 1) Que estuvieran activos en la Universidad del Valle como docentes hora cátedra y 2) La disponibilidad para hacer parte del estudio. Debido a que la muestra es probabilística se empleó un procedimiento aleatorio para la selección, en la cual todos los docentes que hacen parte de esta población tienen la misma probabilidad de hacer parte de la muestra (Álvarez, 2011). Es preciso subrayar que al momento de hacer la aplicación del instrumento de recolección de información participaron 94 docentes.

7.1.3. Método de recolección de datos

En la presente investigación se definió el cuestionario como instrumento para la recolección de información, teniendo en cuenta que éste permite una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, para lograr de forma ordenada, información sobre las variables que intervienen en una

investigación y sobre una población o muestra determinada. En el cuestionario se realizan las mismas preguntas en el mismo orden, y en una situación social similar (Díaz, 2017).

El cuestionario se realizó a través de la herramienta de Google Docs, teniendo en cuenta que era la forma de más fácil acceso para los docentes, dado que disponen de los requerimientos técnicos, infraestructura y el nivel educativo para hacer uso de este instrumento (Alarco & Álvarez, 2012).

También es un método que se ajustó a las necesidades de la investigación, dado que los docentes hora cátedra no permanecen de tiempo completo en la Universidad, las comunicaciones con ellos se hicieron por correo, información que fue suministrada por la oficina de planeación de la Universidad del Valle, además se contó con la ventaja que los cuestionarios online permiten sistematizar y organizar la información de forma más rápida.

Para la construcción del instrumento se desarrolló un procedimiento que en primer lugar identificó y definió las variables de la investigación, subvariables y posteriormente se ubicaron los indicadores.

Tomando en cuenta los antecedentes de investigación, la revisión teórica efectuada en el marco conceptual, en concordancia con el problema y objetivos planteados se identificaron y definieron las siguientes variables y subvariables conforma a los autores (Luque et al, 2000; Sisto, 2005; Gaviria et al, 2009; Caballero, 2009; Rodríguez, 2010; Blanch, 2011; González, 2013; Andrade, 2014; Ruiz, 2014).

Tabla 3.

Variables y sub-variables - Identidad profesional docente hora cátedra de la Universidad del Valle Cali.

VARIABLES	DEFINICIÓN	SUB-VARIABLES	DEFINICIÓN
PERSONAL	Contempla el autoconcepto que los docentes tienen de ellos mismos y sus expectativas frente a su labor como docentes hora cátedra en la Universidad del Valle.	Autoconcepto	Es la motivación personal, el equilibrio personal, la autoestima y las relaciones interpersonales que el docente logra en el desarrollo de su labor.
		Expectativas	Hace referencia a las habilidades, conocimientos y capacidades que el docente espera desarrollar y los avances e innovación pedagógica que puede obtener en la Universidad del Valle.
		Formación profesional	Estudios que el docente ha realizado para ingresar a la docencia Universitaria, el apoyo que recibe por parte de la Universidad Valle para su formación académica y la actualización que la Universidad les ofrece en el manejo de las TICS.
DOCENCIA-PROFESIONAL	Contempla la formación profesional, el ejercicio docente y la valoración que los docentes hora cátedra le dan a la profesión.	Ejercicio docente	Se consideran las facilidades y el apoyo que les ofrece la Universidad del Valle a los docentes en asistencia a talleres, seminarios, diplomados, implementación de estrategias pedagógicas; como también la habilitación de espacios para impartir experiencias pedagógicas con sus colegas, participación en

grupos de investigación, publicación de artículos científicos y el uso que le da la Universidad a la evaluación docente en cuanto al fortalecimiento de las debilidades de los docentes.

Valoración que el docente le da a la profesión.

Es entendida como los sentimientos e intereses por lo cual los docentes ejercen la docencia Universitaria, a que aspectos piensa el docente que se circunscribe la docencia (alumnos, claustro, directivas y sociedad en general) y las facilidades de tiempo que les da la Universidad del Valle para impartir asesorías y cumplir con los objetivos del semestre. Como también, la proporción de conocimientos y habilidades que la Universidad les ofrece a los docentes, el conocimiento que tiene los docentes de los requisitos para nombrarse como docente en la Universidad del Valle y si se han postulado.

Contempla la función social, las políticas estatales e institucionales y el reconocimiento social que los docentes hora cátedra obtienen en el ejercicio de su labor.

Función social

Se entiende como el apoyo de la Universidad del Valle para que los docentes por medio de su labor desarrollen la sensibilidad patriótica y plenitud humana de los estudiantes, como también los incentiven a ejercer un buen vivir en la comunidad, en el margen de la ética y la moral. Permitiéndoles a los estudiantes conocer la realidad social e impactando a la

SOCIAL – INSTITUCIONA L

sociedad desde el ejercicio
investigativo.

Políticas estatales e institucionales

Entendemos todos aquellos aspectos como capacitaciones acerca de las directrices de la Universidad del Valle, conformidad con la asignación salarial, tiempo para ejercer la docencia, reconocimientos por su buen desempeño, promoción a nivel laboral, salarial y de garantías. Conocimiento de las ventajas y desventajas del contrato firmado con la Universidad, como también conocimientos de los objetivos de la educación pública universitaria.

Reconocimiento social

Considerado como las distinciones que reciben los docentes por parte de la Universidad del Valle, la contribución de los estudiantes en la construcción de un ambiente académico, el apoyo de la familia y la valoración social.

Fuente: Elaboración propia – Se retoman aportes conceptuales de Luque *et al* (2000); Sisto (2005); Gaviria *et al* (2009); Caballero (2009); Rodríguez (2010); Blanch (2011); González (2013); Andrade (2014); Ruiz (2014).

Una vez identificadas y definidas las variables y subvariables, se definieron los indicadores correspondientes por medio de los autores (Luque *et al*, 2000; Sisto, 2005; Gaviria *et al*, 2009; Caballero, 2009; Rodríguez, 2010; Blanch, 2011; González, 2013; Andrade, 2014; Ruiz, 2014). A continuación, en la Tabla 4 se presentan los indicadores formulados en concordancia con las

preguntas del cuestionario lo cual sirvió de vehículo para analizar cada una de las variables y sub-variables para así darle cumplimiento al objetivo general.

Tabla 4.

Variables, Sub-variables e Indicadores de análisis.

VARIABLES	SUB –VARIABLES	INDICADORES
PERSONAL	Autoconcepto	Motivación personal/Equilibrio personal/Autoestima/Felicidad/Relaciones interpersonales/Afrontar inconvenientes en la docencia /Ejercitarse físicamente.
	Expectativas	Habilidades/Conocimientos/Medios para generar ideas/Resolver conflictos/Desarrollar nuevos enfoques/Disfrutar del trabajo/Innovar en las tareas/Fomento de calidad del conocimiento/Apoyo para visionarse como docente de alta calidad.
	Formación profesional	Formación académica sobrecalificada/ Trayectoria y estudios realizados/ competentes/Apoyo en formación académica/Apoyo en actualización de las TICS.
DOCENCIA PROFESIONAL	Ejercicio docente	Apoyo para asistencia a talleres que aporten al nivel educativo/motivación a implementar estrategias pedagógicas/Evaluación docente para fortalecer debilidades/facilidad de espacios para impartir experiencias pedagógicas con colegas/ participación activa en grupos de investigación, publicaciones en revistas científicas.
	Valoración de la profesión docente	Cumple con su labor docente por amor, pasión, deber o lucro/La práctica docente se circunscribe al aula, claustro,

**SOCIAL
INSTITUCION
AL**

Función social

estudiantes, directivas o sociedad en general/Apoyo para proporcionar la reflexión y apropiación del conocimiento/ Facilidad para impartir consultas y asesorías/Tiempo suficiente para cumplir los objetivos del semestre/postulación como docentes nombrado en Univalle/Conocimiento de los requisitos para ser docente nombrado.

Desarrollo de la sensibilidad patriótica y plenitud humana de los estudiantes/incentivo a los estudiantes en busca de una inserción social/Desarrollo del quehacer docente en el margen de la ética y la moral/ Instruir a los estudiantes en aras de la paz y prosperidad colectiva/Por medio de la labor docentes muestro la realidad social/Impacto positivamente por medio de la investigación/Recibo estímulo para superar las exigencias sociales.

Políticas estatales e institucionales

Recibe capacitaciones de las directrices, reglamento y normatividad de la Universidad/ Conformidad con el salario/Tiempo suficiente/ Reconocimiento por la formación profesional para oportunidades salariales y mejores garantías/ Conocimiento de las ventajas y desventajas del contrato/ Claridad de los objetivos de la Educación pública.

Reconocimiento y apreciación social.

Distinciones por buen desempeño/Los estudiantes contribuyen a la construcción de un ambiente académico/Apoyo familiar/Labor docente valorada socialmente.

Fuente: Elaboración propia – Se retoman aportes conceptuales de Luque *et al* (2000); Sisto (2005); Gaviria *et al* (2009); Caballero (2009); Dubar (2009); Rodríguez (2010); Blanch (2011); González (2013); Andrade (2014); Ruiz (2014).

7.1.4. Construcción y validación de instrumento

Considerando que las variables son cuantitativas y teniendo claridad de las variables y sub-variables a analizar, se procedió a plantear las *preguntas* del cuestionario considerando los referentes teóricos y la escala Liker, en donde se estipularon cuatro módulos de preguntas, el primer módulo se denominó *caracterización docente*, el segundo corresponde a la *variable personal*, el tercero a la *variable docencia profesional* y el cuarto a la *variable social institucional* (Ver instrumento – Anexo 1). Posteriormente, se creó un banco de preguntas con el objetivo de estudiar cada variable teniendo en cuenta las necesidades de la investigación, usando tres tipos de pregunta: de valoración gradual tipo escala Likert, preguntas cerradas y preguntas de selección múltiple.

7.1.5. Prueba piloto

Luego de tener claridad de los anteriores aspectos metodológicos se realizó una prueba piloto para someter a prueba el estudio a pequeña escala con el fin de determinar la validez del método y procedimientos a utilizar. Por lo cual se estipula el envío de 20 cuestionarios online (correo electrónico) con un plazo de 20 días para que fueran contestadas, obteniendo sólo 15 cuestionarios contestados, con las cuales se procedió a realizar el control de calidad y el debido análisis.

De la prueba piloto se concluyó que las sub-variables formación profesional, valor que el docente le da a la profesión y reconocimiento social no se podía tener en cuenta en el análisis debido a la falta de variabilidad por lo que era recomendable ajustar los ítems a una escala estándar como preguntas tipo Likert, herramienta que permite conocer el grado de conformidad del

participante (Likert, 1932), así como aumentar el número de ítems para cada sub-variable. Se observaron asociaciones acordes con lo planteado en la teoría, observando que la sub-variable que tenía más influencia en la identidad profesional fue el autoconcepto y con menor la sub-variable función social.

Conforme a lo anterior se cambiaron todas las preguntas del cuestionario a tipo escala Likert y se replantearon las preguntas nuevamente, ajustado el cuestionario a un total de 56 ítems (Ver Tabla 5). Con lo cual se procedió a realizar el estudio final, el cuestionario final puede ser ubicado en el Anexo 2.

Tabla 5.

Estructura y Preguntas del cuestionario por variable y sub variable.

Variable	Sub-variable	N° de ítems
Personal	Autoconcepto	9
	Expectativa	8
	Formación profesional	4
Docencia profesional	Ejercicio docente	6
	Valoración que el docente le da a la profesión	12
Social institucional	Función social	7
	Políticas estatales e institucionales	6
	Reconocimiento social	4

Fuente: Elaboración propia

El proceso de recolección de la información se tardó aproximadamente 25 días, teniendo en cuenta que por medio del correo se informó la finalidad del estudio a los docentes hora cátedra y se les pidió colaboración. Luego de contar con las respuestas las cuales superaron el número de la muestra con un total de 94 cuestionarios realizados se procedió a la aplicación de la prueba de calidad y el análisis.

7.2. Plan de tabulación y análisis

Se procedió a la elección de dos técnicas de análisis, el análisis descriptivo y análisis factorial multivariado, los cuales permitieron obtener los resultados y la relación de las variables con la identidad profesional docente.

En primer lugar y después de superar el número de cuestionarios requeridos para el estudio, se procedió a bajar la sábana de respuestas, las cuales se codificaron para ingresarlas a la herramienta SPSS versión 26.0 con su respectiva escala de medición y tipo de dato. Desde donde se procede a realizar el análisis de la información.

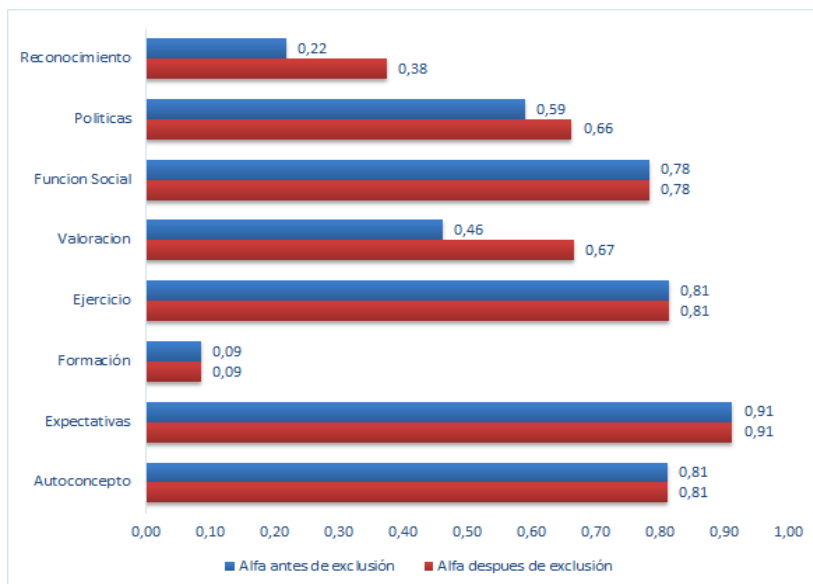
7.2.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo es definido como el encargado de ordenar, resumir y analizar un conjunto de datos (Epidat, Ayçaguer, Fernández & Mujica, 2014). En el proceso de la investigación se tuvo en cuenta algunos gráficos de barras y tablas de frecuencias, permitiendo realizar una caracterización del grupo objeto y un análisis de cada una de las variables y sub-variables, tenidas en cuenta en el presente estudio para definir la Identidad Profesional Docente. La información se presenta de manera más detallada en el apartado de Análisis y Resultados.

7.2.2. Coeficiente Alpha de Cronbach y Pruebas de Chi Cuadrado

Una vez realizado el análisis descriptivo se llevó a cabo la depuración de la información con el fin de que el cuestionario tenga validez de constructo es decir asegurar la adecuación de las inferencias hechas sobre la base de observaciones. Las construcciones son abstracciones que son creadas deliberadamente por el investigador con el fin de conceptualizar la variable latente. La validez de constructo examina la pregunta: ¿La medida se comporta como la teoría dice que una medida de construcción debe comportarse? Para esto, se procede a calcular el coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach y luego pruebas χ^2 , excluyendo aquellos ítems que producen un coeficiente bajo y en algunos casos 0.

En la Gráfica 1 se muestran los resultados de los coeficientes Alpha de Cronbach antes de excluir ítems y después de la exclusión. En ella se puede observar que los módulos asociados a la función social, ejercicio docente, expectativas y autoconcepto no se excluyen ninguno de los ítems dentro de cada módulo debido su correlación. Para los módulos asociados a las políticas estatales e institucionales y la valoración que el docente le da a la profesión al excluir algunos ítems se logra elevar el coeficiente de Cronbach hasta superar un umbral de fiabilidad de 0,6. Frente a los módulos relacionados al reconocimiento y la formación no presentaron resultados que permitieran corroborar la fiabilidad de sus resultados y las posibilidades de correlación con las otras variables, por lo que fueron excluidos para el análisis factorial.



Gráfica 1. *Alpha de Cronbach con total ítems y excluyendo ítems.*

Teniendo como resultado que la sub-variable formación profesional tiene un Alfa de Cronbach de 0,09 y la sub-variable reconocimiento social un Alfa de Cronbach de 0,38, siendo excluidas dada su baja fiabilidad. En el cálculo de Chi-cuadrado se tiene que la sub-variable formación profesional no presenta relaciones significativas entre los ítems que la componen ya que los valores de probabilidad no alcanzan el nivel de significancia $\alpha = 0,10$, al igual que la sub-variable reconocimiento social, por lo cual fueron excluidas y no se tuvieron en cuenta en el Análisis Factorial Múltiple, debido a la falta de fiabilidad en los ítems. Una vez defino lo anterior se procesó a presentar los resultados y sus análisis.

En este punto, se procedió a realizar el control de calidad del cuestionario, para lo cual se realizó la medición de fiabilidad de cada una de las preguntas que hicieron parte del cuestionario, buscando la asociación positiva de estas con la variable global. Identificando cuáles son las variables que producen las correlaciones más altas y excluir las más bajas, dado que no cumplen con el estándar de fiabilidad.

Se encontró que los módulos asociados a la Función Social, Ejercicio, Expectativas y Autoconcepto no se excluyen ninguno de los ítems dentro de cada módulo debido su correlación. Para los módulos asociados a las Políticas y la Valoración al excluir algunos ítems se logra elevar el coeficiente de Cronbach hasta superar un umbral de fiabilidad de 0,6. Sin embargo los módulos relacionados al Reconocimiento y la Formación no se logró mejorar esta fiabilidad, por lo que serán excluidos para el análisis factorial.

Una vez calculados los coeficientes de Cronbach se realiza un análisis de correlación basados en la prueba Test de independencia Chi-cuadrado para cada uno de los módulos, con el objetivo de contrastar el grado de independencia entre variables, la prueba Chi-cuadrado toma valores entre cero e infinito y no tiene valores negativos porque es la suma de valores elevado al cuadrado, en la cual se espera tener un nivel de significancia de $\alpha = 0,10$, (Plackett, 1983).

En los módulos de autoconcepto, expectativas, ejercicio docente y función social, se observan relaciones significativas entre varios de los ítems a un nivel de significancia de $\alpha = 0,10$, debido a los resultados del coeficiente de fiabilidad calculado se usaron todos los ítems de los módulos.

Para el módulo de valoración que el docente le da a la profesión, se observan relaciones significativas entre algunos de los ítems a un nivel de significancia de $\alpha = 0,10$. Este resultado se esperaba debido a los resultados del coeficiente de fiabilidad calculados. En este caso se excluyen para el análisis factorial los ítems 3.3.3, 3.3.4, 3.4.1, 3.5.4 y 3.5.5 debido a que no se comprueba relación entre los demás ítems. Como en el módulo de políticas estatales e institucionales que también se observan relaciones significativas entre algunos de los ítems a un nivel de significancia

de $\alpha = 0,10$. Excluyendo en este caso para el análisis factorial los ítems 4.1.5 y 4.2.5 debido a que no se comprueba relación con los demás ítems.

Para el módulo de reconocimiento social, en ella se observa que no existen relaciones significativas entre los ítems que lo componen a un nivel de significancia de $\alpha = 0,10$. Este resultado se esperaba debido a los resultados del coeficiente de fiabilidad calculado anteriormente, que, aunque se excluyeron aquellos ítems que generaba ruido, no se logró validar dicho modulo, por lo que el módulo asociado al reconocimiento se excluirá para el análisis factorial. Como también, para el módulo formación profesional: se observa que no existen relaciones significativas entre los ítems que lo componen a un nivel de significancia de $\alpha = 0,10$. Este resultado se esperaba debido a los resultados del coeficiente de fiabilidad calculado anteriormente. En este caso el módulo asociado a la Formación profesional se excluirá para el análisis factorial.

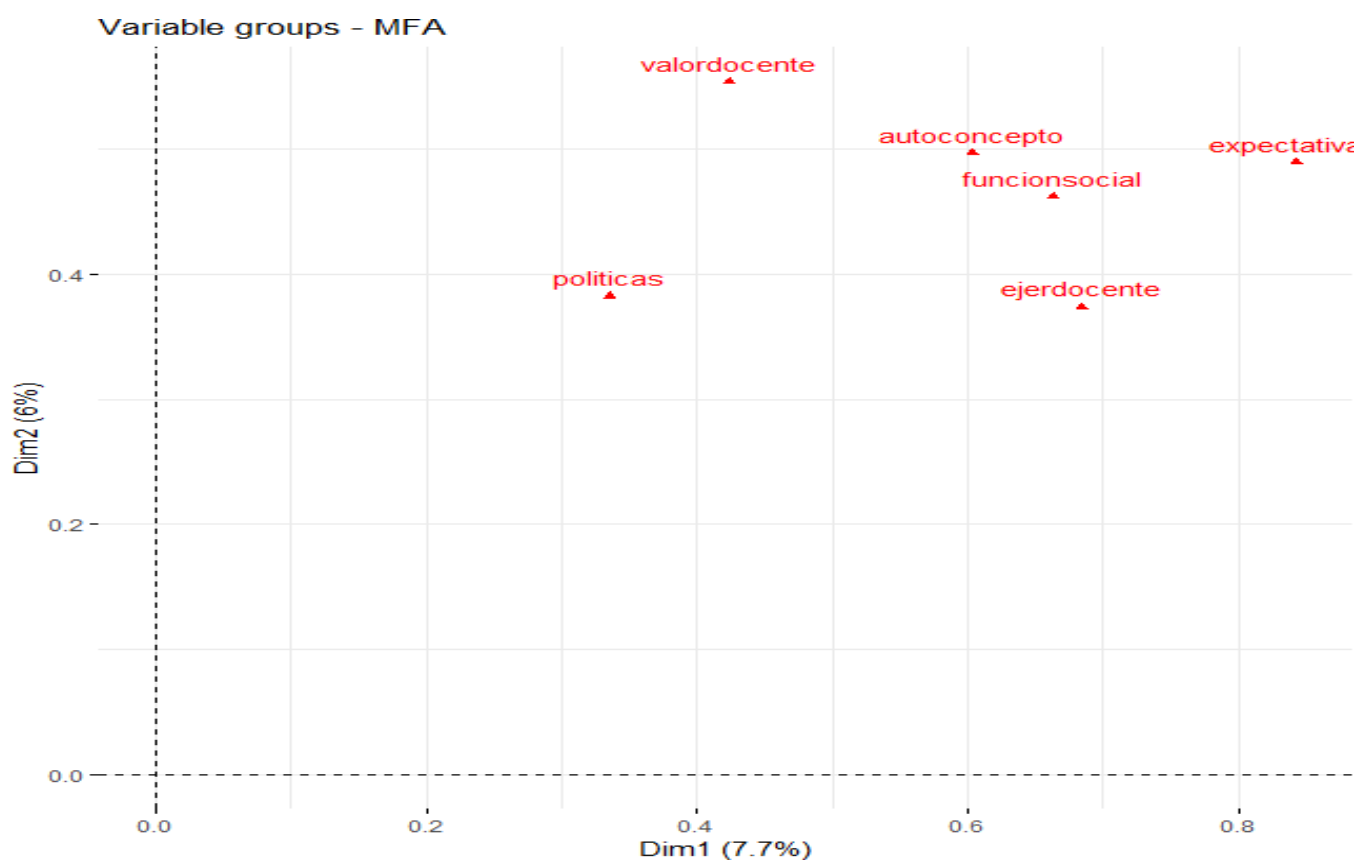
7.2.3. Análisis factorial múltiple

Se realizó un análisis factorial multivariada (AFM), que permite el análisis simultáneo de tablas en las que un mismo conjunto de individuos se describe a través de varios grupos de variables (Pagès, 2014), que para este trabajo será una extensión de un análisis de correspondencia múltiple (MCA). El análisis factorial multivariada (AFM) tiene el objetivo de simplificar la información que da una matriz de correlaciones para hacerla más fácilmente interpretable. En conclusión, se trata de un análisis de estructura subyacente a una serie de variables en donde se comparan sus estructuras factoriales mediante el coeficiente de correlación RV (Robert y Escoufier, 1976), identificando aquellos módulos con coeficientes cercanos a 1 los cuales están relacionados en su estructura factorial, los cercanos a 0 están poco relacionados. A partir de la correlación de las variables se logra visualizar la identidad profesional y la incidencia con cada

una de las variables y subvariables. Procediendo a definir las correlaciones de cada una de las variables y sub-variables con la identidad profesional.

7.2.4. Análisis Factorial Múltiple y Coeficiente RV

Se presenta la representación gráfica de los módulos en el primer plano factorial, el porcentaje de varianza explicado en cada una de las dimensiones y las contribuciones porcentuales de cada módulo en los dos primeros ejes, por último, se presentan los coeficientes de correlación RV que permitirán establecer correlaciones de las componentes principales asociadas a cada dimensión y la Identidad Profesional de los docentes hora cátedra de Univalle sede Cali.



Gráfica 2. Primer plano factorial de AFM por módulos.

En la Gráfica 2 se presenta el primer plano factorial por módulos, en ella se puede observar un porcentaje de varianza explicado de 13,7 %. Se observa una mayor contribución de los módulos expectativas y ejercicio docente al primer eje factorial, y una mayor contribución de los módulos valor que el docente le da a la profesión, autoconcepto y expectativa al segundo eje factorial. Mientras que el módulo políticas estatales e institucionales parece contribuir menos en ambas dimensiones. Por otra parte, observa una correlación entre la estructura factorial del módulo de Función Social y Políticas estatales e institucionales, y estas a su vez correlacionadas con el segundo eje. Se observa también, que los módulos autoconcepto y función social tienen algún grado de correlación más que con otros módulos. Por otro lado, los módulos expectativa y políticas estatales e institucionales tienen un menor grado de correlación.

Se concluye que la correlación más alta entre módulos está entre expectativas y ejercicio docente. La correlación más baja está entre los módulos de autoconcepto y políticas. La correlación más alta con la estructura global es con el módulo expectativas, mientras que la más baja es de políticas. Esta correlación permite observar la incidencia entre la variable personal y las subvariables correspondientes con la identidad profesional.

8. Análisis y Resultados

En el presente capítulo se socializan los resultados del procesamiento y sistematización de la información recolectada derivada del estudio realizado a los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle sede Cali, cuyo objetivo fue analizar la forma en que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali identifican su identidad profesional. En primer lugar, se realiza una caracterización de los docentes participantes, con el propósito de definir quiénes son los docentes hora cátedra, tomando en cuenta los parámetros estipulados en el instrumento de recolección de información aplicado.

Luego se procede a evidenciar los resultados obtenidos en cada variable relacionada en el actual estudio que compone la definición de la identidad profesional docente, como lo son las variables personal, docencia profesional y social institucional (Dubar, 1998; Malvezzi, 2000; Malvezzi, 2001; Cattonar, 2001; Caballero, 2009; Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; González 2013; Ruiz 2014; Andrade, 2014), llevando a cabo un análisis descriptivo y un análisis factorial múltiple (Análisis de correspondencias múltiple), resaltando los resultados más relevantes que serán base para la discusión de la investigación planteada.

8.1. Análisis de Frecuencias – Caracterización de los docentes hora cátedra participantes de la investigación

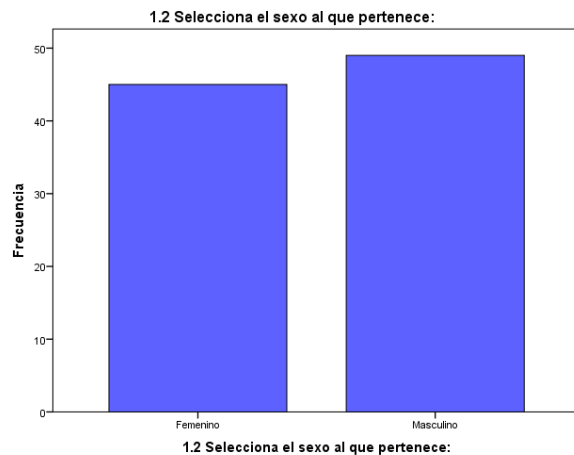
A continuación, se presenta la distribución de frecuencias obtenidas para cada una de las variables descriptas que han configurado el cuestionario (Anexo 2), el cual está distribuido en cuatro módulos, el primero está compuesto por la caracterización docente, el segundo por la

variable personal, el tercero por la variable profesional docente y el cuarto por la variable social institucional.

Tabla 6.

Sexo de docentes participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	45	47,9
Masculino	49	52,1
Total	94	100,0



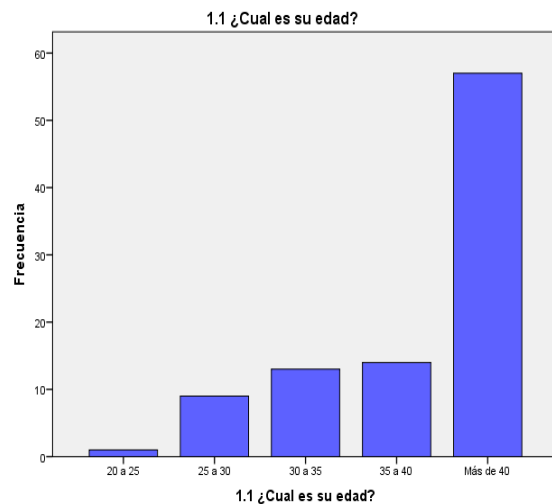
Gráfica 3. Sexo de docentes participantes.

De los 94 docentes que han respondido el cuestionario, 49 (52.1%) son de sexo masculino y 45 (47.9%) son de sexo femenino; encontrándose la moda en el sexo masculino.

Tabla 7.

Edades de docentes participantes

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25	1	1,1
25 a 30	9	9,6
30 a 35	13	13,8
35 a 40	14	14,9
Más de 40	57	60,6
Total	94	100,0



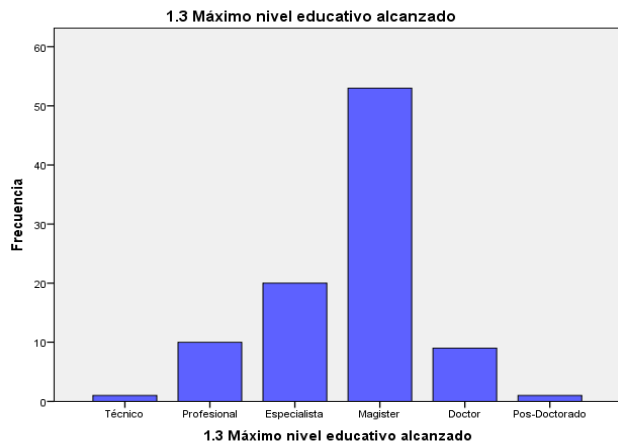
Gráfica 4. Edades de docentes participantes.

En cuanto a la variable edad, más de la mitad de los casos, 57 (60.6%), tiene más de 40 años; 14 (14.9%) se sitúan entre los 35 a los 40 años; 13 (13.8%) se sitúan entre los 30 a los 35 años; 9 (9.6%) se sitúan entre los 25 a los 30 años y 1(1.1%) de los docentes hora cátedra se sitúan entre los 20 a los 25 años. La moda o modalidad que más se repite en el conjunto de medidas se sitúa en el grupo de docentes que tiene más de 40 años de edad.

Tabla 8.

Máximo nivel educativo alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	1	1,1
Profesional	10	10,6
Especialista	20	21,3
Magister	53	56,4
Doctor	9	9,6
Pos Doctorado	1	1,1
Total	94	100,0



Gráfica 5. Máximo Nivel Educativo alcanzado de docentes participantes.

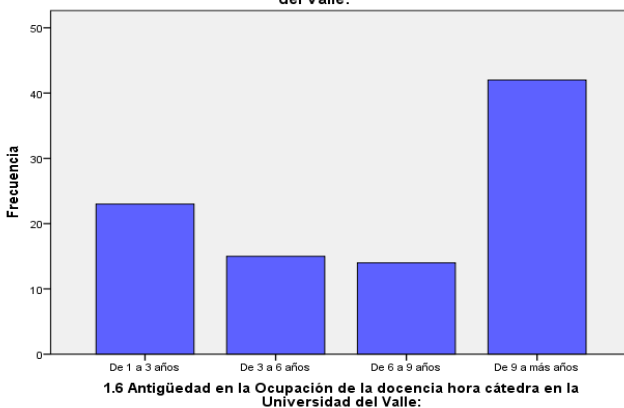
De los 94 sujetos que han especificado su titulación académica, 53 (56.4%) son magister, 20 (21.3%) son especialistas, seguido de 10 (10.6%) profesionales, 9 (9.6%) doctores, 1 (1.1%) técnicos y 1(1.1%) pos-doctores. Lo que muestra que la Universidad del Valle Sede Cali agrupa a un mayor porcentaje de docentes hora cátedra magister que doctores.

Tabla 9.

Tiempo de antigüedad en la ocupación de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle.

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 3 años	23	24,5
De 3 a 6 años	15	16,0
De 6 a 9 años	14	14,9
De 9 a más años	42	44,7
Total	94	100,0

1.6 Antigüedad en la Ocupación de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle:



Gráfica 6. Tiempo de antigüedad en la ocupación de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle.

La mayor parte de los casos, 42 (44.7%) poseen más de 9 años de antigüedad en la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle Sede Cali; 23 (24.5%) han alcanzado entre 1 a 3 años de antigüedad; 15 (16.0%) llevan entre 3 a 6 años de antigüedad; y 14 (14.9%) tiene entre 6 a 9 años de antigüedad. La moda se sitúa entre los docentes que poseen más de 9 años de antigüedad.

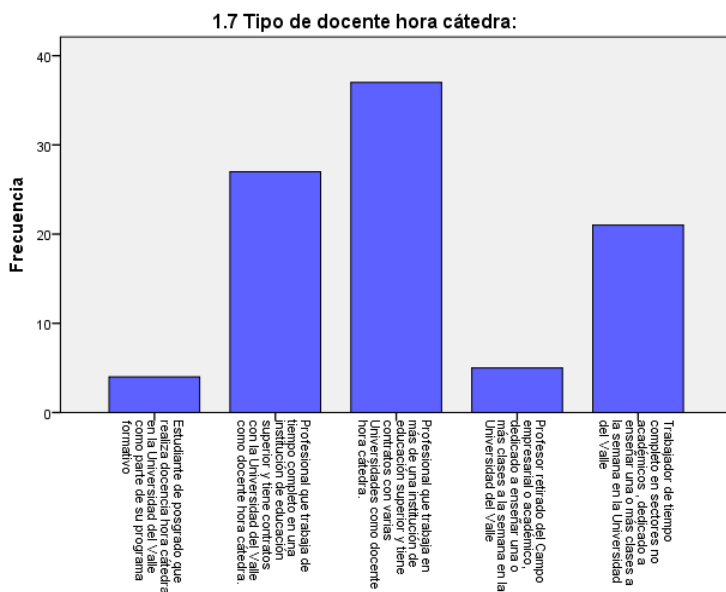
Por tanto las tablas 1, 2, 3 y 4, trayendo a colación el valor de la moda de cada variable, se tiene que 45 (47.9%) la mayoría de los docentes se ubican en el sexo masculino; 57 (60.6%) que

más de la mitad de los casos tiene más de 40 años de edad; 53 (56.4%) en su mayoría son magister y; 42 (44.7%) poseen más de 9 años de antigüedad en la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle Sede Cali; por lo cual, se podría concluir que en su mayoría es una población docente adulta, liderada por el sexo masculino, con un máximo nivel educativo de maestría, denotando que la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle se ha adoptado como parte permanente de su vida laboral.

Tabla 10.

Tipo de docente hora cátedra

	Frecuencia	Porcentaje
Estudiante de posgrado que realiza docencia hora cátedra en la Universidad del Valle como parte de su programa formativo	4	4,3
Profesional que trabaja de tiempo completo en una institución de educación superior y tiene contratos con la Universidad del Valle como docente hora cátedra.	27	28,7
Profesional que trabaja en más de una institución de educación superior y tiene contratos con varias Universidades como docente hora cátedra.	37	39,4
Profesor retirado del Campo empresarial o académico, dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle.	5	5,3
Trabajador de tiempo completo en sectores no académicos, dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle	21	22,3
Total	94	100,0



Gráfica 7. Tipo de Docente Hora Cátedra.

En cuanto al tipo de docente hora cátedra que está vinculado en la Universidad del Valle Sede Cali, se encuentra que de los 94 docentes participantes; 37 (39.4%) está compuesto por profesionales que trabaja en más de una institución de educación superior y tiene contratos con varias Universidades como docente hora cátedra, es decir, estos profesionales se dedican a la docencia; 27 (28.7%) representado por profesionales que trabaja de tiempo completo en una institución de educación superior y tiene contratos con la Universidad del Valle como docente hora cátedra; 21 (22.3%) conformado por trabajadores de tiempo completo en sectores no académicos, dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle; 5 (5.3%) representado por profesores retirado del Campo empresarial o académico, dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle; por último, se cuenta con un 4 (4.3%) representando por estudiantes de posgrado que realiza docencia hora cátedra en la Universidad del Valle como parte de su programa formativo. La moda se sitúa en los profesionales que trabajan en más de una

institución de educación superior y tiene contratos con varias Universidades como docente hora cátedra.

Tabla 11.

Ocupación en la que dispone la mayor parte del tiempo

	Frecuencia	Porcentaje
Extensión o Consultoría	8	8,5
Investigación	10	10,6
La Docencia Universitaria Hora Cátedra	53	56,4
Otra	23	24,5
Total	94	100,0



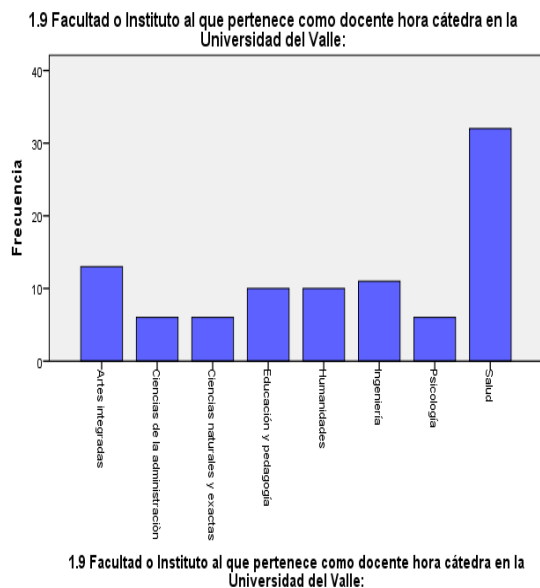
Gráfica 8. Ocupación en la que dispone la mayor parte del tiempo.

De los 94 docentes indican que disponen la mayor parte del tiempo: 53 (56.4%) en la docencia Universitaria hora cátedra; 23 (24.5%) en otra ocupación; 10 (10.6%) en Investigación; y 8 (8.5%) en extensión y consultoría. La moda se sitúa en la docencia Universitaria hora cátedra.

Tabla 12.

Facultad o Instituto al que pertenece como docente hora cátedra en la Universidad del Valle.

	Frecuencia	Porcentaje
Artes integradas	13	13,8
Ciencias de la administración	6	6,4
Ciencias naturales y exactas	6	6,4
Educación y pedagogía	10	10,6
Humanidades	10	10,6
Ingeniería	11	11,7
Psicología	6	6,4
Salud	32	34,0
Total	94	100,0



Gráfica 9. Facultad o Instituto al que pertenece como docente hora cátedra en la Universidad del Valle.

Se encuentra que un mayor número de casos, 32 (34.0%) pertenecen como docente hora cátedra a la Facultad de Salud; 13 (13.8%) hacen parte de la Facultad de Artes Integradas; 11 (11.7%) Facultad de Ingeniería; 10 (10.6%) Facultad de Humanidades; igualmente 10 (10.6%) Instituto de Educación y Pedagogía; 6 (6.4%) Facultad de Ciencias de la Administración; al igual 6 (6.64%) Instituto de Psicología; como también 6 (6.4) Ciencias Naturales y exactas. Situándose la moda en docentes que pertenecen a la facultad de salud.

Si se analizan las Gráficas 5, 6 y 7, y considerando el valor de la moda de cada variable se tiene que, 37 (39.4%) de los docentes son profesionales que trabaja en más de una institución de educación superior y tiene contratos con varias universidades como docente hora cátedra; 53 (56.4%) ocupan la mayor parte del tiempo en la docencia universitaria hora cátedra, 32 (34.0%) pertenecen como docente hora cátedra a la facultad de salud.

Conforme a lo anterior, se podría reiterar que la docencia hora cátedra hace parte de la vida laboral de los docentes participantes, como también que el 37 (39.4) de los docentes se encuentra inmerso en la flexibilidad laboral, dado que ejerce la docencia hora cátedra en más de una institución; concentrándose el mayor número de docentes 32 (34.0%) en la Facultad de Salud, este dato sugiere inquietudes a seguir indagando en futuras investigaciones sobre por qué la Facultad de Salud de la Universidad del Valle Sede, Cali demanda la mayoría de docentes hora cátedra, así mismo cobra relevancia explorar en qué condiciones laborales se encuentran los docentes hora cátedra.

De los 94 docentes participantes, 55 (58.5%) indican que no hacen parte de ningún grupo de investigación de la Universidad del Valle, por el contrario, 39 (41.5%) indican que si pertenecen

a un grupo de investigación en la Universidad del Valle. La moda se encuentra entre aquellos que no hacen parte de ningún grupo de investigación.

Tabla 13.

Pertenencia a algún Grupo de Investigación de la Universidad del Valle.

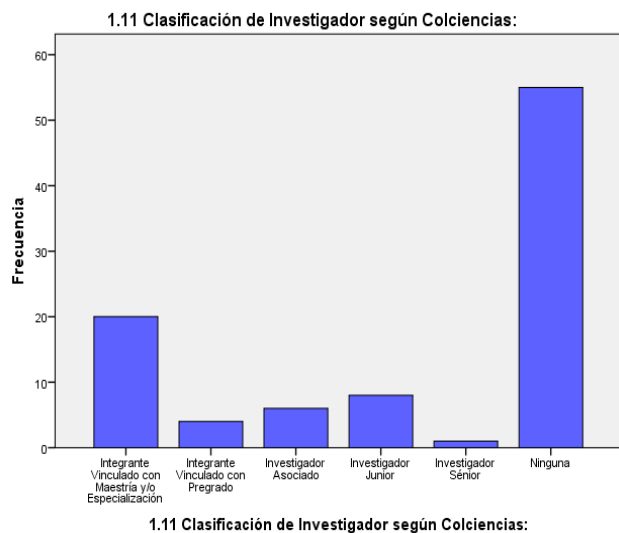
	Frecuencia	Porcentaje
NO	55	58,5
SI	39	41,5
Total	94	100,0



Gráfica 10. *Pertenencia a algún Grupo de Investigación de la Universidad del Valle.*

Tabla 14. Clasificación de Investigador según Colciencias.

	Frecuencia	Porcentaje
Integrante Vinculado con Maestría y/o Especialización	20	21,3
Integrante Vinculado con Pregrado	4	4,3
Investigador Asociado	6	6,4
Investigador Junior	8	8,5
Investigador Sénior	1	1,1
Ninguna	55	58,5
Total	94	100,0



Gráfica 11. Clasificación de Investigador según Colciencias.

La mayoría de los docentes 55 (58.5) indican no tener ninguna clasificación de investigador según Colciencias; 20 (21.35) indica estar clasificado como Integrante vinculado con Maestría y/o

Especialización; 8 (8.5%) están clasificados como investigador junior; 6 (6.4%) tiene clasificación de investigador asociado; y 4 (4.3%) está bajo clasificación integrante vinculado con pregrado. Situándose la moda en los docentes 55 (58.5) que no tienen ninguna clasificación de investigador según Colciencias.

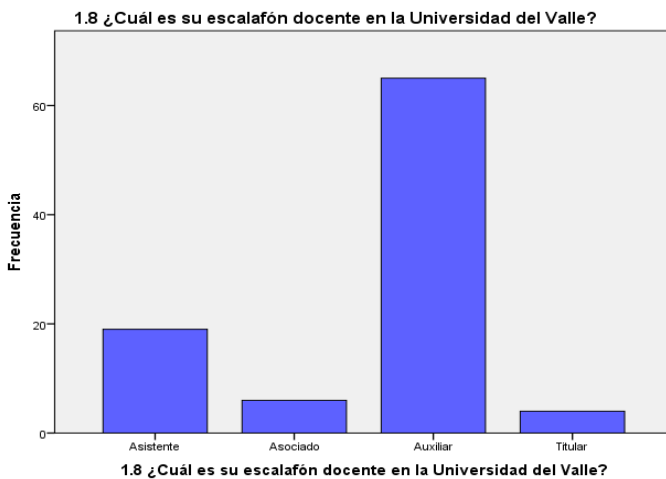
Si se analizan las Gráficas 8 y 9, trayendo a colación el valor de la moda de cada variable se tiene que, 55 (58.5%) indican que no hacen parte de ningún grupo de investigación de la Universidad del Valle y 55 (58.5) indican que no tienen ninguna clasificación de investigador según Colciencias. Gráficas que se relacionan de forma directa y fundamentan que más de la mitad de los docentes hora cátedra 55 (58.5) están inactivos.

Por otra parte, se puede evidenciar que en la Gráfica 9, el 24 (25.6%) de los docentes indica estar clasificado como Integrante vinculado con Maestría, Especialización y/o Pregrado; es decir, que están vinculados porque están reportados por un programa de posgrado o pregrado ante Colciencias mas no de forma independiente. Solo se cuenta con una población 15 (16%) de los docentes hora cátedra que componen el grupo de investigadores con clasificación junior, asociados y sénior. Concluyendo que la mayoría de la población de docentes hora cátedra carece del ejercicio investigativo, lo cual se reitera con la Gráfica 6, en donde tan solo el 10 (10.6%) de los docentes indican disponer la mayor parte del tiempo en investigación.

Tabla 15.

Escalafón de docente en la Universidad del Valle.

	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	19	20,2
Asociado	6	6,4
Auxiliar	65	69,1
Titular	4	4,3
Total	94	100,0



Gráfica 12. Escalafón de docente en la Universidad del Valle.

Si se analiza el escalafón docente de los profesores hora cátedra participantes, se observa que más de la mitad de la muestra 65 (69.1%) son auxiliares. Con un descenso considerable se encuentran los asistentes 19 (20.2%); seguido de los asociados 6 (6.4%) y por último los titulares 4 (4.3%). En donde la moda se ubica en los docentes con escalafón auxiliar. La anterior información relacionada con la Gráfica 4, en donde una población significativa de docentes 42 (44.7%) manifiestan llevar más de 9 años en el ejercicio de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle. Puede llevar a presumir que entre más años lleve el docente laborando en la Universidad del Valle, más oportunidades tiene para subir en el escalafón docente, visualizando

lo contrario en los datos estadísticos dado que casi la mitad de los docentes 42 (44.7%) manifiestan llevar más de 9 años laborando como docentes hora cátedra en la Universidad del Valle y más de la mitad de los docentes 65 (69.1%) están ubicadas en el escalafón más bajo como auxiliares.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe traer a colación los requisitos y condiciones para la ubicación dentro de las categorías del escalafón en la Universidad del Valle, los cuales son de carácter académico y profesional; los factores para la determinación de estas categorías son: Títulos profesionales y grados académicos; la experiencia profesional y actividad académica administrativa; la producción intelectual; las distinciones académicas y méritos especiales; por ultimo están los idiomas (Resolución N°115, 1989). La anterior información relacionada con variables expuestas en la presente caracterización de los docentes hora cátedra como máximo nivel educativo (Gráfica 3), la moda se ubica en 53 (56.4%) son magister; hacen parte de algún grupo de investigación (Gráfica 8) la moda se ubica en 55 (58.5%) indican que no hacen parte de ningún grupo de investigación de la Universidad del Valle y tipo de docente hora cátedra (Gráfica 5) la moda se ubica en 37 (39.4) está compuesto por profesionales que trabaja en más de una institución de educación superior y tiene contratos con varias Universidades como docente hora cátedra. Surge un interrogante ¿será que este tipo de docentes hora cátedra si tiene las posibilidades de subir de escalafón en la Universidad del Valle teniendo en cuenta las condiciones intelectuales, laborales y de investigación bajo las cuales se encuentran?

8.2. Resultados de las variables que conforman la Identidad Profesional Docente

Una vez llevada a cabo la presentación de los resultados de la caracterización docente, se procede a presentar los resultados y el análisis de frecuencias de cada una de las variables que

componen la Identidad Profesional Docente como lo son la variable Personal, Docencia profesional y Social institucional.

8.2.1. Resultados de la Variable Personal

La variable personal contempla el autoconcepto que los docentes tienen de ellos mismos y sus expectativas frente a su labor como docentes hora cátedra en la Universidad del Valle. La cual está compuesta por dos sub-variables: **Autoconcepto** hace referencia a la motivación, el equilibrio personal, la autoestima y las relaciones interpersonales que el docente logra en el desarrollo de su labor y **Expectativa** hace referencia a las habilidades, conocimientos y capacidades que el docente espera desarrollar; los avances e innovación pedagógica que puede obtener en la Universidad del Valle. A continuación, los resultados de la sub-variable Autoconcepto:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
2.1.2 Mi vida personal se ha equilibrado desde que estoy impartiendo mi conocimiento como docente hora cátedra de la Universidad del Valle.	# docentes 7 % docentes 7%	20	21%	27%	32%	13%
2.1.4 Como docente hora cátedra me siento motivado y apor to al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de adaptación en la Universidad del Valle.	# docentes 6 % docentes 6%	7	7%	31%	37%	18%
2.1.5 Desde que estoy laborando como docente hora cátedra de la Universidad del Valle mi autoestima ha aumentado	# docentes 7 % docentes 7%	12	13%	24%	34%	21%
2.1.6 En el desarrollo de mi labor como docente hora cátedra me percibo constantemente feliz, completo y motivado.	# docentes 5 % docentes 5%	11	12%	24%	38%	20%
2.2.1 La práctica como docente hora cátedra de la Universidad del Valle me permite relacionarme y desarrollarme libremente, expresando mi personalidad con: [Estudiantes]	# docentes 2 % docentes 2%	3	3%	20%	38%	36%
2.2.2 La práctica como docente hora cátedra de la Universidad del Valle me permite relacionarme y desarrollarme libremente, expresando mi personalidad con: [Colegas - Docentes]	# docentes 2 % docentes 2%	5	5%	27%	37%	29%
2.2.3 La práctica como docente hora cátedra de la Universidad del Valle me permite relacionarme y desarrollarme libremente, expresando mi personalidad con: Personal administrativo]	# docentes 4 % docentes 4%	5	5%	31%	35%	24%
2.4.5 Si llegara a presentar inconvenientes en la practica docente hora cátedra, estaría dispuesto (a) a afrontarlos.	# docentes 0 % docentes 0%	2	2%	9%	37%	52%
2.1.3 La universidad del Valle como docente hora cátedra me brinda la posibilidad de ejercitarme físicamente y contribuye con el mejoramiento de mi estado físico y mental	# docentes 13 % docentes 14%	29	31%	26%	21%	9%

Gráfica 13. Resultados de la sub-variable Autoconcepto

En el ítem 2.1.2, 42 docentes (45%) están de acuerdo o en total acuerdo con que su vida personal se ha equilibrado desde que están impartiendo el conocimiento como los docentes hora

cátedra en la Universidad del Valle; 25 docentes (27%) indican que se ha equilibrado medianamente; y 27 docentes (28%) están en desacuerdo o total desacuerdo con el equilibrio de su vida personal desde que están impartiendo el conocimiento en la Universidad. La moda se ubica en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

Los resultados obtenidos para el ítem 2.1.4, dejan ver que 52 docentes (55%) se sienten motivados y aportan al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de adaptación en la Universidad del Valle estando de acuerdo o en total acuerdo; 29 docentes (31%) indican que están algo de acuerdo; y 13 docentes (13%) consideran estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

En el ítem 2.1.5, de 94 participantes, 52 docentes (55%) indican que desde que están laborando como docentes hora cátedra en la Universidad del Valle su autoestima ha aumentado estando de acuerdo o en total acuerdo; 23 docentes (24%) indican que están algo de acuerdo; y 19 docentes (20%) consideran estar en desacuerdo o total desacuerdo. La moda se ubica en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo.

Del ítem 2.1.6 se desprende que 55 docentes (58%) consideran que en el desarrollo de su labor se perciben constantemente felices, completos y motivados estando de acuerdo o en total acuerdo; 23 docentes (24%) indican que están algo de acuerdo; y 16 docentes (17%) consideran estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda se ubica en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

En relación con el ítem 2.2.1, la mayoría de los docentes 70 (74%) indica que la practica como docente hora cátedra en la Universidad del Valle le permite relacionarse y desarrollarse

libremente expresando su personalidad con los estudiantes estando de acuerdo o en total acuerdo; 19 docentes (20%) indican estar algo de acuerdo; y tan solo 5 docentes (5%) consideran estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

En cuanto a relacionarse y desarrollarse libremente expresando su personalidad con los colegas (ítem 2.2.2); están de acuerdo o en total acuerdo 62 docentes (66%); están algo de acuerdo 25 (27%); y en desacuerdo o total desacuerdo 7 (7%). Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

Los docentes participantes manifiestan que en cuanto a relacionarse y desarrollarse libremente expresando su personalidad con el personal administrativo de la Universidad del Valle (ítem 2.2.3); están de acuerdo o en total acuerdo 56 docentes (59%); están algo de acuerdo 29 docentes (31%); y en desacuerdo o total desacuerdo 9 docentes (9%). En este caso la moda se ubica en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

Por otra parte, la mayoría de los docentes 84 (89%), están dispuestos a afrontar inconvenientes en la práctica docente si llegara a presentarlos (ítem 2.4.5) estando de acuerdo o en total acuerdo; 8 docentes (9%) están algo de acuerdo; y en desacuerdo o total desacuerdo tan solo 2 docentes (2%). Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

Por último y para cerrar la presentación de resultados de la sub-variable autoconcepto, se tiene el ítem (2.1.3), donde 28 docentes (30%) indican que la Universidad del Valle les brinda la posibilidad de ejercitarse físicamente y contribuye con el mejoramiento de su estado físico y mental estando de acuerdo o en total acuerdo; 24 docentes (26%) indican estar algo de acuerdo; y

42 docentes (45%) están en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda se ubica en los docentes que están en desacuerdo o total desacuerdo.

En general, puede concluirse que la mayoría de ítem se inclinan por los valores máximos (de acuerdo o total acuerdo): 2.4.5. disposición para afrontar inconvenientes en la práctica docente (89%); 2.2.1. la práctica docente permite relacionarse con estudiantes (74%); 2.2.2. la práctica docente permite relacionarse con colegas (66%). 2.2.3. la práctica docente permite relacionarse con personal administrativo (59%). 2.1.6. En el desarrollo de la labor se percibe feliz, completo y motivado (58%). 2.1.5. Desde que labora en la Universidad del Valle su autoestima ha aumentado (55%). 2.1.4. Se siente motivado y aporta al mejoramiento de las relaciones interpersonales (55%). Excepto el ítem 2.1.2. La vida personal se ha equilibrado desde que imparten la labor docente en la Universidad del Valle, con menos de la mitad de las respuestas (45%); y el ítem 2.1.3. La Universidad del Valle brinda la posibilidad de ejercitarse físicamente y contribuye con el mejoramiento del estado físico y mental, con menos de la mitad de las respuestas (30%).

Resultados de la sub-variable Expectativa:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
2.1.1 La Universidad del Valle me brinda los medios necesarios para mejorar mis habilidades, conocimientos y capacidades como docente hora cátedra.	# docentes % docentes	9 10%	17 18%	32 34%	32 34%	4 4%
2.3.1 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me ofrece los medios para: [Generar ideas nuevas.]	# docentes % docentes	5 5%	17 18%	25 27%	35 37%	12 13%
2.3.2 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me ofrece los medios para: [Resolver conflictos en el trabajo]	# docentes % docentes	8 9%	17 18%	33 35%	28 30%	8 9%
2.3.3 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me ofrece los medios para: [Desarrollar nuevos enfoques]	# docentes % docentes	8 9%	8 9%	31 33%	35 37%	12 13%
2.3.4 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me ofrece los medios para: [Disfrutar el trabajo como docente universitario]	# docentes % docentes	5 5%	7 7%	29 31%	31 33%	22 23%
2.3.5 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me ofrece los medios para: [Innovar en las tareas que realizo]	# docentes % docentes	4 4%	8 9%	27 29%	33 35%	22 23%
2.4.1 Recibo la formación necesaria por parte de la Universidad del Valle para fomentar la calidad del conocimiento que trasmito a los estudiantes	# docentes % docentes	7 7%	17 18%	35 37%	29 31%	6 6%
2.4.2 La Universidad del Valle me motiva y apoya a visionarme como un docente con un alto nivel académico	# docentes % docentes	9 10%	25 27%	29 31%	24 26%	7 7%

Gráfica 14. Resultados de la sub-variable Expectativa.

En relación con el ítem (2.1.1), menos de la mitad de los docentes 36 (38%) indican que la Universidad del Valle les brinda los medios necesarios para mejorar sus habilidades, conocimientos y capacidades como docentes hora cátedra estando de acuerdo o en total acuerdo; 32 docentes (34%) indican estar algo de acuerdo, y 26 docentes (28%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo, evidenciándose una dispersión de los resultados.

Para 47 docentes (50%), la Universidad del Valle les ofrece los medios para generar ideas nuevas (ítem 2.3.1) estando de acuerdo o en total acuerdo; 25 docentes (27%) indican estar algo de acuerdo; y 22 (23%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo.

En cuanto a los medios que les ofrece la Universidad del Valle para resolver conflictos en el trabajo (ítem 2.3.2); 36 docentes (39%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 33 docentes (35%) indican estar algo de acuerdo; y 25 docentes (27%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo, evidenciándose una dispersión de los resultados.

En cuanto a los medios que les ofrece la Universidad del Valle para desarrollar nuevos enfoques (ítem 2.3.3); 47 docentes (50%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 31 docentes (33%) indican estar algo de acuerdo; y 16 docentes (18%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está ubicada en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo.

Para 53 docentes (56%), la Universidad del Valle les ofrece los medios para disfrutar el trabajo como docente universitario (ítem 2.3.4) estando de acuerdo o en total acuerdo; 29 docentes (31%) indican estar algo de acuerdo; y 12 docentes (12%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está ubicada en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo.

Según la respuesta de 55 docentes (58%), la Universidad del Valle les ofrece los medios para innovar en las tareas que realiza (2.3.5) estando de acuerdo o en total acuerdo; 27 docentes (29%) indica estar algo de acuerdo; y 12 docentes (13%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está ubicada en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo.

El ítem (2.4.1) indica que 35 docentes (37%) reciben la formación necesaria por parte de la Universidad del Valle para fomentar la calidad del conocimiento que transmiten a los estudiantes estando de acuerdo o en total acuerdo; 35 docentes (37%) indica estar algo de acuerdo; y 24 de los docentes (25%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está ubicada en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo (37%) y los docentes que indican estar algo de acuerdo (37%). Evidenciándose una dispersión de resultados en este ítem.

De igual manera se presenta en el ítem (2.4.2), en cuanto a la motivación y el apoyo que los docentes reciben por parte de la Universidad del Valle para visionarse como un docente con un alto nivel académico, donde 31 docentes (33%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 29 docentes (31%) indican estar algo de acuerdo; y 34 docentes (37%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda está ubicada en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Presentándose una dispersión de resultados como en el ítem anterior.

En general tomando los valores máximos (de acuerdo o total acuerdo) se puede concluir que más de la mitad de los docentes indican que: 2.3.5. La Universidad del Valle ofrece los medios para innovar en las tareas (58%); 2.3.4. La Universidad del Valle ofrece los medios para disfrutar del trabajo (56%). Solo la mitad de los docentes indica que: 2.3.3. La Universidad del Valle ofrece los medios para desarrollar nuevos enfoques (50%). 2.3.1. La Universidad del Valle ofrece los medios para generar nuevas ideas (50%). Por otra parte, se tienen ítems en donde se dispersaron los valores entre acuerdo o total acuerdo, algo de acuerdo y desacuerdo o total desacuerdo, como es el caso del ítem 2.3.2. La Universidad del Valle ofrece los medios para resolver conflictos en el trabajo, acuerdo o total acuerdo (39%), algo de acuerdo (35%), y desacuerdo o total desacuerdo (27%); ítem 2.1.1. La Universidad del Valle brinda los medios necesarios para mejorar habilidades, conocimientos y capacidades, acuerdo o total acuerdo (38%), algo de acuerdo (34%), y desacuerdo o total desacuerdo (28%); ítem 2.4.1. Formación necesaria por parte de la Universidad del Valle para fomentar la calidad del conocimiento, acuerdo o total acuerdo (37%), algo de acuerdo (37%), y desacuerdo o total desacuerdo (25%); y por último el ítem 2.4.2. La Universidad del Valle apoya y motiva a visionarse como un docente con alto nivel académico, acuerdo o total acuerdo (36%), algo de acuerdo (31%), y desacuerdo o total desacuerdo (37%). Lo cual permite evidenciar que los ítems como innovar en las tareas, disfrutar del trabajo, desarrollar nuevos enfoques y generar nuevas ideas están más fortalecidos que los demás (2.1.1; 2.3.2; 2.4.1; 2.4.2) conforme a lo que indican los docentes participantes.

8.2.2. Resultados de la Variable Docencia profesional

La variable Docencia profesional contempla la formación profesional, el ejercicio docente y la valoración que los docentes hora cátedra le dan a la profesión. Compuesta por tres sub-

variables **Formación profesional**, compuestos por los estudios que el docente ha realizado para ingresar a la docencia Universitaria, el apoyo que recibe por parte de la Universidad Valle para su formación académica y la actualización que la Universidad les ofrece en el manejo de las TICS.

Ejercicio docente, se consideran las facilidades y el apoyo que les ofrece la Universidad del Valle a los docentes en asistencia a talleres, seminarios, diplomados, implementación de estrategias pedagógicas; como también la habilitación de espacios para impartir experiencias pedagógicas con sus colegas, participación en grupos de investigación, publicación de artículos científicos y el uso que le da la Universidad a la evaluación docente en cuanto al fortalecimiento de las debilidades de los docentes.

Valoración que el docente le da a la profesión, es entendida como los sentimientos e intereses (amor, pasión, deber o lucro), por lo cual los docentes ejercen la docencia Universitaria a que aspectos piensa el docente que se circunscribe la docencia (alumnos, claustro, directivas y sociedad en general) y las facilidades de tiempo que les da la Universidad del Valle para impartir asesorías y cumplir con los objetivos del semestre. Como también, la proporción de conocimientos y habilidades que la Universidad les ofrece a los docentes, el conocimiento que tiene los docentes de los requisitos para nombrarse como docente en la Universidad del Valle y si se han postulado.

Resultados de la sub-variable Formación profesional:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
3.2.1 Considero que mi formación académica esta sobrecalificada para ejercer la docencia docente hora cátedra	# docentes 16 % docentes 17%	38	40%	16	9	15
3.2.2 Mi trayectoria y estudios realizados me dan las competencias que necesito como docente hora cátedra	# docentes 0 % docentes 0%	1	1%	4	42	47
3.2.3 La Universidad del Valle contempla apoyo para mi formación académica	# docentes 26 % docentes 28%	23	24%	27	13	5
2.4.3 La Universidad del Valle me ofrece actualizaciones en el manejo de las TIC para incorporarlas en mi práctica como docente hora cátedra	# docentes 1 % docentes 1%	6	6%	24	41	22

Gráfica 15. Resultados de la sub-variable Formación profesional.

Con respecto al ítem (3.2.1), donde los docentes consideran que su formación académica esta sobrecalificada, entendiendo por sobrecalificación la comparación entre la calificación de la ocupación y el máximo nivel de formación alcanzado por los ocupados (Sala, 2009). Donde 24 docentes (26%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; algo de acuerdo 16 docentes (17%); y desacuerdo o total desacuerdo 54 docentes (57%). En donde la moda se ubica en los docentes que están en desacuerdo o total desacuerdo.

La trayectoria y estudios que los docentes han realizados le dan las competencias que necesita para ejercer la docencia hora cátedra (ítem 3.2.2), la mayoría de los docentes 89 (95%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 4 docentes (4%) indican estar algo de acuerdo; y 1 docentes (1%) indica estar en desacuerdo o total desacuerdo. Donde se evidencia que la moda se ubica en los docentes que están de acuerdo o en total acuerdo.

En el ítem (3.2.3), 18 docentes (19%) indican que la Universidad del Valle los apoya para su formación académica estando de acuerdo o total acuerdo; 27 docentes (29%) indican estar algo de acuerdo; y 49 docentes (52%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda se ubica en los docentes que están en desacuerdo o total desacuerdo.

En cuanto a las actualizaciones en el manejo de las TICS que ofrece la Universidad del Valle a los docentes para incorporarlas en su práctica (ítem 2.4.3), 63 docentes (67%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 24 docentes (26%) están algo de acuerdo; y únicamente 7 docentes (7%) están en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están en acuerdo y total acuerdo.

Si se examinan los valores máximos (de acuerdo o total acuerdo) y los mínimos (desacuerdo o total desacuerdo), se comprueba, por un lado, que los ítems (3.2.2; 2.4.3) que se dan en mayor grado (de acuerdo o total acuerdo) para los valores altos son: 1. La trayectoria y estudios que los docentes han realizados le dan las competencias que necesita para ejercer la docencia hora cátedra, con 89 docentes (95%); y 2. Las actualizaciones en el manejo de las TICS que ofrece la Universidad del Valle a los docentes para incorporarlas en su práctica, con 63 docentes (67%). Por otra parte, los ítems que se dan en mayor grado para los valores bajos (desacuerdo o total desacuerdo) son: 1. Los docentes consideran que su formación académica esta sobrecalificada, con 54 docentes (57%); y 2. La Universidad del Valle los apoya para su formación académica, con 49 docentes (52%). En los anteriores datos se puede evidenciar que la mayoría de los docentes indican tener las competencias para ejercer la docencia y que la Universidad del Valle les ofrece actualizaciones en el manejo de las TICS. Por el contrario, la mayoría indican carecer de apoyo por parte de la Universidad del Valle para su formación académica y consideran que su formación académica está acorde con su labor en la Universidad del Valle.

Resultados de la sub-variable Ejercicio docente:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
3.1.1 La Universidad del Valle me ofrece y facilita la asistencia a talleres, seminarios, diplomados que aporten a mi nivel educativo como docente hora cátedra	# docentes	7	21	29	25	12
	% docentes	7%	22%	31%	27%	13%
3.1.2 La Universidad del Valle me motiva a implementar estrategias para mejorar la pedagogía por medio de la cual trasmito el conocimiento a los estudiantes	# docentes	8	16	31	30	9
	% docentes	9%	17%	33%	32%	10%
3.1.3 La Universidad del Valle tiene en cuenta los resultados de mi evaluación docente para fortalecer las debilidades en caso en que sea necesario y motivarme a ser cada vez más competente	# docentes	17	20	25	23	9
	% docentes	18%	21%	27%	24%	10%
3.1.4 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me facilita espacios para tener intercambio de experiencias pedagógicas con otros docentes	# docentes	17	21	26	26	4
	% docentes	18%	22%	28%	28%	4%
3.1.5 Como docente hora cátedra, la Universidad del Valle me permite participar activamente en el grupo de investigación que pertenece a la línea de conocimiento que me compete	# docentes	21	26	20	19	8
	% docentes	22%	28%	21%	20%	9%
3.1.6 Como docente hora cátedra publico artículos científicos de forma activa con el apoyo de la Universidad del valle	# docentes	35	27	22	9	1
	% docentes	37%	29%	23%	10%	1%

Gráfica 16. Resultados de la sub-variable Ejercicio Docente.

En relación con el ítem (3.1.1), la facilidad que ofrece la Universidad del Valle para que los docentes hora cátedra asistan a talleres, seminarios, diplomados que aporten a su nivel educativo, están de acuerdo o total acuerdo 37 docentes (40%); 29 docentes (31%) están algo de acuerdo; y 28 docentes (29%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

En cuanto a la motivación que reciben los docentes por parte de la Universidad del Valle para implementar estrategias que mejoren la pedagogía por medio de la cual los docentes transmiten el conocimiento a los estudiantes ítem (3.1.2), 39 docentes (42%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 31 docentes (33%) indican estar algo de acuerdo; y 24 docentes (26%) están en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda se ubica en los docentes que indican estar de acuerdo o total acuerdo.

En cuanto a los resultados de la evaluación docente y el fortalecimiento de las debilidades y motivación para mejorar que se realiza por parte de la Universidad del Valle ítem (3.1.3), 32 docentes (34%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 25 docentes (27%) indica estar algo de acuerdo; y 37 docentes (39%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

En el ítem (3.1.4), 30 docentes (32%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo con que la Universidad del Valle facilita espacios para tener intercambios de experiencias pedagógicas con otros docentes (ítem 3.1.4); 26 docentes (28%) están algo de acuerdo; y 38 docentes (40%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. En donde la moda se ubica en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

En cuando a la participación activa en grupos de investigación en la línea de investigación perteneciente para cada docente (ítem 3.1.5), 27 docentes (29%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 20 docentes (21%) indican estar algo de acuerdo; y 47 docentes (50%) indican estar en desacuerdo o en total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o en total desacuerdo.

En el ítem 3.1.6, 10 docentes (11%) indican estar en acuerdo y total acuerdo con el apoyo que reciben por parte de la Universidad del Valle para publicar artículos de forma activa; 22 docentes (23%) indican estar algo de acuerdo; y 62 docentes (66%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

Si examinamos los valores máximos (acuerdo o total acuerdo); medios (algo de acuerdo) y los mínimos (desacuerdo o total desacuerdo), se evidencia que los ítems 3.1.1. la facilidad que ofrece la Universidad del Valle para que los docentes hora cátedra asistan a talleres, seminarios, diplomados que aporten a su nivel educativo y 3.1.2. La motivación que reciben los docentes por parte de la Universidad del Valle para implementar estrategias que mejoren la pedagogía por medio de la cual los docentes trasmiten el conocimiento a los estudiantes, están distribuidos de forma similar, donde más del 50% de los docentes se ubican en valores medios y mínimos. A diferencia de los ítems 3.1.3. Los resultados de la evaluación docente y el fortalecimiento de las debilidades y motivación para mejorar que se realiza por parte de la Universidad del Valle y 3.1.4. Habilitación de espacios para los docentes por parte de la Universidad del Valle para tener intercambios de experiencias pedagógicas con otros docentes, están más distribuidos entre la escala de valores, mostrando una orientación más prominente, contando con más del 65% de los docentes ubicados

entre los valores medios y mínimos. Por otra parte, los ítems que se dan en mayor grado para los valores bajos (desacuerdo o total desacuerdo) son: 3.1.5. Participación activa en grupos de investigación en la línea de investigación perteneciente para cada docente, con 47 docentes (50%) y 3.1.6. Con el apoyo que reciben por parte de la Universidad del Valle para publicar artículos de forma activa, con 62 docentes (66%). Concluyendo que los docentes hora cátedra en su mayoría se inclinan por la opción algo de acuerdo, en desacuerdo o total desacuerdo para ítems como: las facilidades que le otorga la Universidad del Valle a los docentes para asistencia a talleres, seminarios y diplomados; desarrollo en la implementación de estrategias pedagógicas; uso del resultado de la evaluación docente para fortalecer debilidades encontradas y habilitación de espacios para tener intercambios de experiencias pedagógicas, indicando una falta de oportunidades para la mayoría de los docentes por parte de la Universidad del Valle en dichos aspectos. En cuanto a los ítems de participación activa en grupos de investigación y publicación activa de artículos científicos más del 50% de los docentes expresa estar en desacuerdo y total desacuerdo. Evidencia una carencia en actividades de investigación.

Resultados de la sub-variable Valoración que el docente le da a la profesión:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
3.3.1 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, usted ejerce la docencia por: [Amor]	# docentes 3	0	6	32	53	
	% docentes 3%	0%	6%	34%	56%	
3.3.2 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, usted ejerce la docencia por: [Pasión]	# docentes 2	0	9	26	57	
	% docentes 2%	0%	10%	28%	61%	
3.3.3 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, usted ejerce la docencia por: [Deber]	# docentes 6	19	17	40	12	
	% docentes 6%	20%	18%	43%	13%	
3.3.4 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, usted ejerce la docencia por: [Lucro]	# docentes 18	17	24	24	11	
	% docentes 19%	18%	26%	26%	12%	
3.4.1 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la concepción de su práctica docente, esta: [Se circunscribe al aula, su conciencia y alumnos]	# docentes 1	9	21	35	28	
	% docentes 1%	10%	22%	37%	30%	
3.4.2 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la concepción de su práctica docente, esta: [Se muestra a nivel de la Universidad del Valle (estudiantes, claustro y directivas)]	# docentes 6	13	25	37	13	
	% docentes 6%	14%	27%	39%	14%	
3.4.3 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la concepción de su práctica docente, esta: [Se extiende del entorno Universitario (sociedad en general)]	# docentes 6	6	26	31	25	
	% docentes 6%	6%	28%	33%	27%	
3.5.1 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la actitud docente: [Proporciono la reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología implementada]	# docentes 0	1	4	44	45	
	% docentes 0%	1%	4%	47%	48%	
3.5.2 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la actitud docente: [Se me facilita impartir consultas y asesorías teniendo en cuenta la importancia de estas]	# docentes 6	11	13	38	26	
	% docentes 6%	12%	14%	40%	28%	
3.5.3 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la actitud docente: [Tengo el tiempo suficiente para el cumplimiento de los objetivos planeados durante el semestre académico]	# docentes 6	6	21	41	20	
	% docentes 6%	6%	22%	44%	21%	
3.5.4 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la actitud docente: [Me he llegado a postular como docente nombrado en la Universidad del Valle.]	# docentes 51	14	5	11	13	
	% docentes 54%	15%	5%	12%	14%	
3.5.5 En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la actitud docente: Conoce los requisitos para ser docente nombrado de la Universidad del Valle]	# docentes 21	11	11	23	28	
	% docentes 22%	12%	12%	24%	30%	

Gráfica 17. Resultados de la sub-variable Valoración que el docente le da a la profesión.

Los docentes hora cátedra que ejercen la docencia por amor (ítems 3.3.1), 85 docentes (90%) están en acuerdo o total acuerdo; 6 docentes (6%) están algo de acuerdo; y 3 docentes (3%) indican estar en desacuerdo y total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están en acuerdo o total acuerdo.

En cuanto a ejercer la docente por pasión (ítem 3.3.2), 83 docentes (89%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 9 docentes (10%) indican estar algo de acuerdo; y 2 docentes (2%) indican estar en desacuerdo o en total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en acuerdo o total acuerdo.

El ejercer la docencia por deber (ítem 3.3.3), 52 docentes (56%) indican estar en acuerdo o en total acuerdo; 17 docentes (18%) indican estar algo de acuerdo; y 25 docentes (26%) indican estar en desacuerdo o en total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar de acuerdo o en total acuerdo.

En cuanto a ejercer la docencia por lucro (3.3.4), 35 docentes (37%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 24 docentes (26%) indican estar algo de acuerdo; y 35 docentes (37%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Donde la moda se ubica en los docentes que indican estar en acuerdo o total acuerdo y en desacuerdo o total desacuerdo.

En relación con la concepción en la práctica docente circunscrita al aula, su conciencia y alumnos ítem 3.4.1, 63 docentes (67%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 21 docentes (22%) indican estar algo de acuerdo; y 10 docentes (11%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en docentes que indican estar de acuerdo o total acuerdo.

La concepción de la práctica docente circunscrita a los estudiantes, claustro y directivas ítem 3.4.2, 50 docentes (53%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 25 docentes (27%) indican estar algo de acuerdo; 19 docentes (20%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar de acuerdo o total acuerdo.

En cuanto a la concepción en la práctica docente circunscrita a la sociedad en general ítem 3.4.3, 56 docentes (60%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 26 docentes (28%) indican estar algo de acuerdo; y 12 docentes (12%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en docentes que indican estar de acuerdo o total acuerdo.

En relación con la actitud docente proporcionan la reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología implementada (ítem 3.5.1), 89 docentes (95%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 13 docentes (14%) indican estar algo de acuerdo; y 1 docente (1%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en acuerdo o total acuerdo.

Se les facilita impartir consultas y asesorías teniendo en cuenta la importancia de estas (ítem 3.5.2), 64 docentes (68%), indican estar de acuerdo o total acuerdo; 13 docentes (14%) indicar estar algo de acuerdo; y 17 docentes (18%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Tienen el tiempo suficiente para el cumplimiento de los objetivos planeados durante el semestre académico (3.5.3), 61 docentes (65%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 21 docentes (22%) indican estar algo de acuerdo; y 12 docentes (12%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Se han llegado a postular para ser docentes nombrados de la Universidad del Valle (3.5.4), 24 docentes (26%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 5 docentes (5%) indican estar algo de acuerdo; y 65 docentes (69%) de los docentes indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están en desacuerdo o total desacuerdo.

Conocen los requisitos para ser docente nombrado de la Universidad del Valle (3.5.5), 51 docentes (54%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 11 docentes (12%) indican estar algo de acuerdo; y 32 docentes (34%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Si se observan los valores máximos (acuerdo o total acuerdo) de los ítems (3.3.1, 3.3.2, 3.3.3 y 3.3.4), más del 50% de los docentes indican estar de acuerdo o en total acuerdo de ejercer la docencia hora cátedra por amor, con 85 docentes (90%); seguido de ejercer la docencia por pasión, con 83 docentes (89%); y por ultimo ejercer la docencia por deber con 52 docentes, (56%). A diferencia de los datos anteriores en el ítem (3.3.4) donde los docentes indican ejercer la

docencia por lucro encuentran que las puntuaciones se hallan distribuidas de manera similar entre los valores altos (de acuerdo o total acuerdo), con 35 docentes (37%); medios (algo de acuerdo), con 24 docentes (26%); y bajos (en desacuerdo o total desacuerdo), con 35 docentes (37%). Concluyendo que la mayoría de docentes ejercen la docencia por amor y pasión, sin dejar de lado los docentes que representan un poco más de la mitad de los docentes participantes que indican hacerlo por deber y lucro.

Analizando los valores máximos (acuerdo o total acuerdo) de los ítems (3.4.1, 3.4.2, 3.4.3), más del 50% de los docentes indican estar de acuerdo o en total acuerdo con que la práctica docente se circunscribe en primer lugar, al aula, su conciencia y alumnos, con 63 docentes (67%); en segundo lugar, indican que se circunscribe a la sociedad en general, con 56 docentes, (60%); y en tercer y último lugar indican que se circunscribe a los estudiantes, claustro y directivos, con 50 docentes (53%). Evidenciando que el mayor porcentaje de docentes participantes (67%) indican que la práctica docente se circunscribe al aula, su conciencia y alumnos.

En relación con el ítem (3.5.1) y analizando los valores máximos (acuerdo o total acuerdo), los docentes indican que proporcionan la reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología implementada, con 89 docentes (95%). Evidenciando que la mayoría de la población docente (95%) indican proporcionar la reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología que implementan.

Por otra parte, se analizan los valores máximos (acuerdo o total acuerdo), medios (algo de acuerdo) y bajos (desacuerdo o total desacuerdo) de los ítem (3.5.2 y 3.5.3), en donde más de la mitad de los docentes (68%) indican estar de acuerdo o total acuerdo en la facilidad que tienen para impartir consultas y asesorías teniendo en cuenta su importancia, menos de la quinta parte de

los docentes (14%) indican estar algo de acuerdo y casi la quinta parte de los docentes (18%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Evidenciando que hay un grupo mayoritario de docentes (68%) que indica contar con la facilidad, sin dejar de lado que casi una quinta parte de esta población (18%) indica lo contrario. De forma similar se comporta el ítem (3.5.3), en donde más de la mitad de los docentes (65%) indican contar con el tiempo suficiente para el cumplimiento de los objetivos planeados durante el semestre, más de la quinta parte de los docentes (22%) indican estar algo de acuerdo y menos de la quinta parte de los docentes (12%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Evidenciando que hay un grupo mayoritario de docentes (65%) que indica contar con el tiempo, sin dejar de lado que casi una quinta parte de esta población (12%) indica lo contrario.

Por último, se analizan los valores máximos (acuerdo o total acuerdo) y bajos (desacuerdo o total desacuerdo) de los ítems (3.5.4 y 3.5.5), en donde un poco más de la quinta parte de los docentes (26%) indican haberse postulado para ser docentes nombrados en la Universidad del Valle, en cambio el 69% de los docentes indican lo contrario. En el ítem (3.5.5) se verifica que un poco más de la mitad de los docentes 54% indican conocer los requisitos para ser docentes nombrados de la Universidad del Valle; en cambio el 34% de los docentes indican lo contrario. Evidenciando que más de la mitad de los docentes 54% conocen los requisitos para postularse como docentes nombrados de la Universidad del Valle, pero tan solo un poco más de la quinta parte de los docentes (26%) indican haberse postulado.

8.2.3. Resultados de la Variable Social Institucional

La variable social institucional contempla la función social, las políticas estatales e institucionales y el reconocimiento social que los docentes hora cátedra obtienen en el ejercicio de

su labor. La cual está compuesta por tres sub-variables: **Función Social** considerada como el apoyo de la Universidad del Valle para que los docentes por medio de su labor desarrollen la sensibilidad patriótica y plenitud humana de los estudiantes, como también los incentiven a ejercer un buen vivir en la comunidad, en el marco de la ética y la moral. Permitiéndoles a los estudiantes conocer la realidad social e impactando a la sociedad desde el ejercicio investigativo. La sub-variable **Políticas estatales e institucionales** entendida como todos aquellos aspectos como capacitaciones acerca de las directrices de la Universidad del Valle, conformidad con la asignación salarial, tiempo para ejercer la docencia, reconocimientos por su buen desempeño, promoción a nivel laboral, salarial y de garantías. Conocimiento de las ventajas y desventajas del contrato firmado con la Universidad, como también conocimientos de los objetivos de la educación pública universitaria y por último la sub-variable **Reconocimiento social** considerada como las distinciones que reciben los docentes por parte de la Universidad del Valle, la contribución de los estudiantes en la construcción de un ambiente académico, el apoyo de la familia y la valoración social.

Resultados de la sub-variable función social:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
4.2.6 Con el apoyo de la Universidad procuro desarrollar la sensibilidad patriótica y plenitud humana en los estudiantes	# docentes 4 % docentes 4%	10	18	45	17	
4.2.7 Con el apoyo de la Universidad se incentiva a los estudiantes en la búsqueda de una inserción social con el propósito del buen vivir en los escenarios laborales, académicos, medioambientales, tecnológico y cultural contemporáneos	# docentes 4 % docentes 4%	9	27	34	20	
4.2.8 Con el apoyo de la Universidad se desarrolla el quehacer docente en el margen de la ética y moral.	# docentes 6 % docentes 6%	5	28	40	15	
4.2.9 Con el apoyo de la Universidad se desarrolla el quehacer docente instruyendo a los estudiantes en aras a promover la paz, felicidad y prosperidad colectiva.	# docentes 5 % docentes 5%	9	27	35	18	
4.2.10 Por medio de mi desarrollo docente le permito a los estudiantes conocer la realidad social de la comunidad.	# docentes 1 % docentes 1%	4	11	40	38	
4.2.12 Por medio de la aplicación investigativa he impactado positivamente comunidades .	# docentes 11 % docentes 12%	6	19	27	31	
2.4.4 La Universidad del Valle me estimula a superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia	# docentes 10 % docentes 11%	16	31	31	6	

Gráfica 18. Resultados de la sub-variable función Social.

En relación con el ítem 4.2.6, con el apoyo de la Universidad del Valle procura desarrollar la sensibilidad y plenitud humana en los estudiantes, donde 62 docentes (66%) indica estar de acuerdo o total acuerdo; 18 docentes (18%) indican estar algo de acuerdo; y 14 docentes (15%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Con el apoyo de la Universidad del Valle se incentiva a los estudiantes en la búsqueda de una inserción social con el propósito del buen vivir en los escenarios laborales, académicos, medioambientales, tecnológicos y cultura contemporánea (ítem 4.2.7), donde 54 (57%) docentes indican estar en acuerdo o total acuerdo; 27 docentes (29%) indican estar algo de acuerdo; y 13 docentes (14%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

En el ítem 4.2.8, con el apoyo de la Universidad del Valle desarrolla el quehacer docente en el marco de la ética y la moral, donde 55 docentes (59%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 28 docentes (30%) indican estar algo de acuerdo; y 11 docentes (11%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

En cuanto al apoyo por parte de la Universidad del Valle para desarrollar el quehacer docente instruyendo a los estudiantes en aras a promover la paz, felicidad y prosperidad colectiva (ítem 4.2.9), donde 53 docentes (56%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 27 docentes (29%) indican estar algo de acuerdo; y 14 docentes (15%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Por medio del desarrollo docente se le permite a los estudiantes conocer la realidad social de la comunidad (ítem 4.2.10) están de acuerdo o total acuerdo 78 docentes (83%); 11 (12%) docentes están algo de acuerdo; y 5 (5%) docentes indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Para 58 docentes (62%), por medio de la aplicación investigativa han impactado positivamente a la comunidad (ítem 4.2.12), estando de acuerdo o en total acuerdo; 19 docentes (20%) están algo de acuerdo; y 17 docentes (18%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

En cuanto al estímulo por parte de la Universidad del Valle para superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia (ítem 2.4.4), 37 docentes (39%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 31 docentes (33%) indican estar algo de acuerdo; y 26 docentes (28%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Para la mayoría de los ítems como lo son: el ítem 4.2.6, con el apoyo de la Universidad del Valle procura desarrollar la sensibilidad y plenitud humana en los estudiantes; ítem 4.2.7, con el apoyo de la Universidad del Valle se incentiva a los estudiantes en la búsqueda de una inserción social con el propósito del buen vivir en los escenarios laborales, académicos, medioambientales, tecnológicos y cultura contemporánea; ítem 4.2.8, con el apoyo de la Universidad del Valle desarrolla el quehacer docente en el marco de la ética y la moral, ítem 4.2.9, en cuanto al apoyo por parte de la Universidad del Valle para desarrollar el quehacer docente instruyendo a los estudiantes en aras a promover la paz, felicidad y prosperidad colectiva; ítem 4.2.10, por medio del desarrollo docente se le permite a los estudiantes conocer la realidad social de la comunidad y

por último el ítem 4.2.12, por medio de la aplicación investigativa han impactado positivamente a la comunidad; se observa que más de la mitad del total de los docentes que han respondido han señalado valores de influencia altos (de acuerdo o total acuerdo). El único ítem cuyos valores altos no han agrupado la mitad de los docentes ha sido el relativo al estímulo por parte de la Universidad del Valle para superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia (ítem 2.4.4), con el 39% de respuestas (de acuerdo o total acuerdo). Sin dejar de lado que en cuanto a las respuestas favorables en la mayoría de los ítems puede darse cierto sesgo, dado que las respuestas se pueden dar desde el deber ser, por lo cual se pueden inclinar a los resultados de acuerdo o total acuerdo.

Resultados de la sub-variable políticas estatales e institucionales:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
4.1.1 Recibo capacitaciones por parte de la Universidad del Valle donde le transmitan conocimiento acerca de las directrices, reglamentos y normatividad institucional.	# docentes 27 % docentes 29%	28	30%	25	10%	5
4.1.2 Estoy conforme con la asignación salarial que me ofrece la Universidad del Valle como docente hora cátedra	# docentes 30 % docentes 32%	33	35%	17	13%	2
4.1.3 El tiempo como docente hora cátedra de la Universidad del valle para preparar las clases y realizar los quehaceres docentes es suficiente	# docentes 44 % docentes 47%	13	14%	20	15%	3
4.1.4 Se me ha reconocido la formación profesional docente para oportunidades laborales dentro de la Universidad del Valle, aumentos de salario y mejores garantías	# docentes 43 % docentes 46%	28	30%	16	6%	1
4.1.5 Conozco a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contratado como docentes hora cátedra que tengo con la Universidad del Valle	# docentes 19 % docentes 20%	19	20%	16	31%	11
4.2.5 Tengo clara la finalidad y los objetivos de la educación pública Universitaria.	# docentes 0 % docentes 0%	3	3%	12	35%	46

Gráfica 19. Resultados de la sub-variable políticas estatales e institucionales.

Con respecto al ítem 4.1.1, 14 docentes (15%) indican estar de acuerdo o total acuerdo con recibir capacitaciones por parte de la Universidad del Valle donde les transmitan conocimiento acerca de las directrices, reglamentos y normatividad institucional; 25 docentes (27%) indican estar algo de acuerdo; y 55 docentes (59%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

En relación con la conformidad salarial que le ofrece la Universidad del Valle ítem 4.1.2, 14 docentes (15%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 17 docentes (18%) indican estar algo de acuerdo; y 63 docentes (67%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

El tiempo para preparar clases y realizar los quehaceres como docente en la Universidad del Valle es suficiente ítem 4.1.3, en donde 17 docentes (18%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 20 docentes (21%) indican estar algo de acuerdo; y 57 docentes (61%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

En cuanto al reconocimiento por la formación profesional docente por parte de la Universidad del Valle para brindar oportunidades laborales, aumento de salario y mejores garantías ítem 4.1.4, 7 docentes (7%) indican estar de acuerdo o en total acuerdo; 16 docentes (17%) indican estar algo de acuerdo; y 71 docentes (76%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

En relación con el ítem 4.1.5, según 40 docentes (43%) conocen a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contrato como docentes hora cátedra que tienen con la Universidad del Valle, estando de acuerdo o total acuerdo; 16 docentes (17%) indican estar algo de acuerdo; y 38 docentes (40%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar de acuerdo o total acuerdo.

Respecto a la claridad de la finalidad y los objetivos de la educación pública universitaria (ítem 4.2.5), 79 docentes (89%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 12 docentes (13%)

indican estar algo de acuerdo; y 3 docentes (3%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar de acuerdo o total acuerdo.

Para la mayoría de los ítems como lo son: ítem 4.1.1, recibir capacitaciones por parte de la Universidad del Valle donde les transmitan conocimiento acerca de las directrices, reglamentos y normatividad institucional; ítem 4.1.2, en relación con la conformidad salarial que le ofrece la Universidad del Valle; ítem 4.1.3, el tiempo para preparar clases y realizar los quehaceres como docente en la Universidad del Valle es suficiente y el ítem 4.1.4, en cuanto al reconocimiento por la formación profesional docente por parte de la Universidad del Valle para brindar oportunidades laborales, aumento de salario y mejores garantías; se observa que más de la mitad de los docentes que han respondido han señalado valores de influencia bajos (desacuerdo o total desacuerdo). Los únicos ítems cuyos valores bajos no han agrupado a la mitad de los docentes han sido los relativos a: conocen a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contrato como docentes hora cátedra que tienen con la Universidad del Valle (ítem 4.1.5), con el 40% de respuestas y la claridad de la finalidad y los objetivos de la educación pública universitaria (ítem 4.2.5), con 3% de respuestas.

Resultados de la sub-variable reconocimiento social:

PREGUNTAS	# y % de docentes	Total desacuerdo	Desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
4.2.1 He recibido distinciones por parte de la Universidad del Valle por mi buen desempeño como docente hora cátedra	# docentes 61 % docentes 65%	22	23%	3	4	4
4.2.2 Mediante el desarrollo de mi profesión docente los estudiantes contribuyen a la construcción de un ambiente académico universitario	# docentes 2 % docentes 2%	6	6%	8	54	24
4.2.3 Mi familia me apoya en el quehacer docente hora cátedra	# docentes 2 % docentes 2%	1	1%	6	35	50
4.2.4 Ha sentido que su labor como docente hora cátedra ha sido valorada socialmente.	# docentes 2 % docentes 2%	15	16%	23	32	22

Gráfica 20. Resultados de la sub-variable reconocimiento social.

En relación con el ítem 4.2.1, de las distinciones que han recibido los docentes por su buen desempeño por parte de la Universidad del Valle, 8 docentes (8%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 3 docentes (3%) indican estar algo de acuerdo; y 83 docentes (88%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que indican estar en desacuerdo o total desacuerdo.

Mediante el desarrollo de su profesión docente los estudiantes contribuyen a la construcción de un ambiente académico Universitario (ítem 4.2.2), 78 docentes (83%) indican estar de acuerdo o total acuerdo; 8 docentes (9%) indican estar algo de acuerdo, y 8 docentes (8%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Recibe apoyo de la familia en el quehacer docente (ítem 4.2.3), 85 docentes (90%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 6 docentes (6%) indican estar algo de acuerdo; y 3 docentes (3%) están en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo. Siento que la labor docente ha sido laborada socialmente (ítem 4.2.4), 54 docentes (57%) indican estar en acuerdo o total acuerdo; 23 docentes (24%) indican estar algo de acuerdo; y 17 docentes (18%) indican estar en desacuerdo o total desacuerdo. Ubicándose la moda en los docentes que están de acuerdo o total acuerdo.

Para la mayoría de los ítems como lo son: ítem 4.2.2, mediante el desarrollo de su profesión docente los estudiantes contribuyen a la construcción de un ambiente académico Universitario; ítem 4.2.3 Recibe apoyo de la familia en el quehacer docente y el ítem 4.2.4, siento que la labor docente ha sido laborada socialmente, se observa que más de la mitad de los docentes que han respondido han señalado valores de influencia altos (de acuerdo o total acuerdo). El único ítem

cuyos valores altos no han agrupado a la mitad de los docentes ha sido el relativo a las distinciones que han recibido los docentes por su buen desempeño por parte de la Universidad del Valle (ítem 4.2.1), con el 8% de las respuestas.

Como síntesis general de la presentación de los resultados, se tiene en una primera instancia la variable **Personal**, destacando la sub-variable autoconcepto donde la mayoría (más del 50%) de docentes hora cátedra de la Universidad del Valle participantes de la investigación indican motivación, autoestima y sostenimiento de relaciones interpersonales con estudiantes, colegas y personal administrativo en su práctica docente, lo cual señala que la sub-variable tiene un impacto positivo en gran parte de los docentes; a diferencia de la sub-variable expectativa en donde los docentes (más del 50%) apuntan estar de acuerdo o total acuerdo con el cumplimiento de sus expectativas en el desarrollo de algunas habilidades relacionadas con la innovación en las tareas, disfrute del trabajo, desarrollo de nuevos enfoques y generación de ideas; no obstante en relación con el cumplimiento de la expectativa de los docentes conforme al desarrollo de conocimientos, capacidades e innovación pedagógica se cuenta con una dispersión de los resultados entre los valores de acuerdo o total acuerdo, algo de acuerdo y desacuerdo o total desacuerdo, evidenciando una falta de consenso entre los docentes en cuanto al cumplimiento de dichas expectativas.

En segunda instancia se efectúa una síntesis de la variable **Docencia Profesional**, teniendo en principio la sub-variable formación profesional evidenciando que la mayoría de los docentes indican tener las competencias para ejercer la docencia y que la Universidad del Valle les ofrece actualizaciones en el manejo de las TICS. Por el contrario, la mayoría indican carecer de apoyo por parte de la Universidad del Valle para su formación académica, considerando además que la formación está acorde con su labor en la Universidad del Valle. En cuanto a la sub-variable

ejercicio docente se concluye que los docentes hora cátedra en su mayoría se inclinan por la opción algo de acuerdo, en desacuerdo o total desacuerdo para ítems como: las facilidades que le otorga la Universidad del Valle a los docentes para asistencia a talleres, seminarios y diplomados; desarrollo en la implementación de estrategias pedagógicas; uso del resultado de la evaluación docente para fortalecer debilidades encontradas y habilitación de espacios para tener intercambios de experiencias pedagógicas, indicando una falta de oportunidades para la mayoría de los docentes por parte de la Universidad del Valle en dichos aspectos, en cuanto a los ítems de participación activa en grupos de investigación y publicación activa de artículos científicos más del 50% de los docentes expresa estar en desacuerdo y total desacuerdo, evidencia una carencia en actividades de investigación y en la sub-variable en general. Por último en la sub-variable valoración que el docente le da a la profesión los docentes (más del 50%) se inclinan por los valores de (acuerdo y total acuerdo) en temas como sentimientos por el ejercicio docente, actitudes, tiempo de dedicación y concepción de la práctica docente.

En tercera y última instancia se efectúa una síntesis de la variable **Social Institucional**, teniendo en principio la sub-variable Función social se observa que más de la mitad del total de los docentes que participaron en el cuestionario señalaron valores de influencia altos (de acuerdo o total acuerdo) en temas relacionados con el impacto institucional y social positivo. El único ítem cuyos valores altos no han agrupado la mitad de los docentes ha sido el relativo al estímulo por parte de la Universidad del Valle para superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia. En cuanto a la sub-variable políticas estatales e institucionales se observa que más de la mitad de los docentes que respondieron el cuestionario han señalado valores de influencia bajos (desacuerdo o total desacuerdo) en temas contractuales (salario, tiempo y normatividad), de promoción y garantía. Solo dos ítems cuyos valores bajos no han agrupado a la

mitad de los docentes han sido los relativos a: (conocen a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contrato como docentes hora cátedra que tienen con la Universidad del Valle y tiene claridad de la finalidad y los objetivos de la educación pública universitaria). Por último, se cuenta con sub-variable reconocimiento social, para la mayoría de los ítems se observa que más de la mitad de los docentes que han respondido han señalado valores de influencia altos (de acuerdo o total acuerdo) en asuntos como estatus y admiración, El único ítem cuyos valores altos no han agrupado a la mitad de los docentes ha sido el relativo a las distinciones que han recibido los docentes por su buen desempeño por parte de la Universidad del Valle.

Lo anterior permite concluir de forma muy general que la sub-variable que tiene la valoración de incidencia más positiva por parte de los docentes participantes es el autoconcepto que hace parte de la variable **Personal** y por el contrario con la valoración de incidencia más negativa esta la sub-variable políticas estatales e institucionales la cual hace parte de la variable **Social institucional**. Procediendo a presentar los resultados del análisis factorial multivariado que permitirá concretar de forma precisa los anteriores resultados.

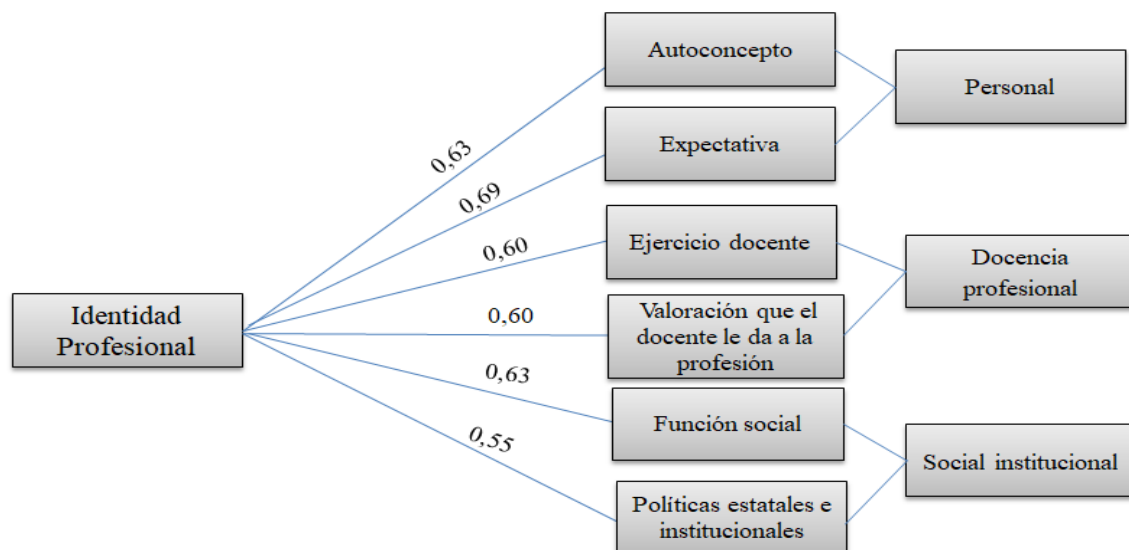
8.3. Resultado del Análisis factorial Multivariado

Una vez presentados los resultados de cada variable y sub-variable por medio del análisis descriptivo que arrojó el estudio estadístico, se procede a presentar el resultado de la aplicación de la técnica multivariada de análisis factorial múltiple. Teniendo en cuenta que esta tiene el propósito de evidenciar las asociaciones de cada una de las variables y a su vez las sub-variables con la Identidad Profesional Docente, para lo cual se hace uso del Coeficiente RV de Escoufier, el cual es una generalización multivariada del coeficiente de correlación de Pearson al cuadrado (RV toma

valores entre 0 y 1). Mide la cercanía de dos conjuntos de puntos que pueden representarse en una matriz. La ecuación usada para el Coeficiente RV de Escoufier es la siguiente:

$$RV(X, Y) = \frac{COVV(X, Y)}{\sqrt{VAV(X)VAV(Y)}}$$

Así pues, se presenta la siguiente gráfica que indica los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación (RV):



Gráfica 21. Coeficiente de correlación RV de cada módulo con la identidad profesional.

Según lo observado el módulo con mayor influencia en la identidad profesional es el autoconcepto y el módulo que menor influencia tiene es políticas estatales e institucionales.

A continuación, se presentan los resultados de correlación de cada una de las sub-variables con la identidad profesional de los docentes hora cátedra, para esto se tendrá en cuenta los resultados del análisis descriptivo de cada sub-variable y la valoración de la incidencia que los

docentes dan a dichas variables, con el objetivo de analizar los aspectos que los docentes hora cátedra visualizan de su Identidad Profesional, para más adelante ser discutidos.

Conforme a los resultados del análisis de coeficiente de correlación múltiple, se observa la cual fue evaluada por los docentes con una incidencia relativamente positiva (ver Gráfica 12), particularmente en el desarrollo de algunas habilidades relacionadas con la innovación en las tareas, nuevos enfoques, generación de ideas y disfrute del trabajo. En segundo lugar, está la sub-variable autoconcepto con una correlación de 0.63 con la Identidad Profesional, la cual presenta la valoración de incidencia positiva más alta por parte de los docentes (ver Gráfica 11) indicando motivación, autoestima y sostenimiento de relaciones interpersonales con estudiantes, colegas y personal administrativo en su práctica docente. Con los anteriores resultados de correlación se concluye que la variable **personal** presenta la Correlación más alta con la identidad profesional, teniendo una valoración de incidencia positiva por parte de los docentes hora cátedra participantes de la investigación.

En tercer lugar, se tiene la sub-variable función social con una correlación de 0.63 con la Identidad Profesional, la cual fue evaluada por los docentes con una incidencia relativamente positiva (ver Gráfica 16), en temas relacionados con el impacto institucional y social positivo. Indicando que la variable **social – institucional** evaluada desde la sub-variable función social tiene una correlación alta con la Identidad profesional y una valoración de incidencia positiva.

En cuarto lugar, se tiene una correlación (0.60) de la identidad profesional con la sub-variable Ejercicio docente, la cual fue evaluada por los docentes con una incidencia negativa (ver Gráfica 14), en temas relacionados con la investigación y pedagogía. En quinto lugar, se tiene la sub-variable valoración que el docente le da a la profesión con el mismo coeficiente de correlación

(0.60), pero a diferencia de la anterior esta sub-variable fue evaluada por los docentes con una incidencia positiva (ver Gráfica 15), en temas tales como, sentimientos, actitud, tiempo de dedicación, concepción de la práctica docente. Conforme a los anteriores resultados se concluye que la variable **docencia – profesional** tiene la segunda correlación más alta con la Identidad Profesional, teniendo una valoración de incidencia positiva por parte de la sub-variable valoración que el docente le da a la profesión y negativa por parte de la sub-variable Ejercicio- Docente.

En sexto y último lugar, se tiene la sub-variable *políticas estatales e institucionales* con una correlación de 0.55 con la Identidad profesional, la cual presenta la valoración de incidencia negativa más alta por parte de los docentes (ver Gráfica 17), en temas contractuales (salario, tiempo y normatividad), de promoción y garantía. Con lo cual se puede concluir que la variable **social institucional** presenta la correlación más baja con la Identidad profesional, teniendo una valoración de incidencia positiva por parte de la sub-variable función social y negativa por parte de la sub-variable políticas estatales e institucionales.

Conforme a los anteriores resultados se concluye de forma general, que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali visualizan su Identidad Profesional con la variable **personal**, con mayor valoración de incidencia basada ante todo en el Autoconcepto y en las Expectativas que el docente fija. Luego la identidad se ve afectada por la sub-variable Función social que el docente logra en el ejercicio de su labor impactando de forma positiva a la sociedad en general, la cual hace parte de la variable **social institucional**. Continuando con la sub-variable valoración que el docente le da a la profesión, la cual hace parte de la variable **docencia – profesional** y tiene una valoración de incidencia positiva en los docentes. Por último, se cuenta con la sub-variable ejercicio docente que tiene una valoración de incidencia negativa en la

Identidad profesional, al igual que la sub-variable políticas estatales e institucionales, teniendo esta la valoración más débil por parte de los docentes hora cátedra.

Hasta este punto se han presentado los resultados correspondientes a la variable personal, docencia profesional y social institucional, considerando sus subvariables. Así como es respectivo análisis multivariado, donde se observa la incidencia de las variables en la identidad profesional por parte de los docentes. En el siguiente apartado se profundizan los hallazgos.

9. Discusión

Considerando los elementos constitutivos de la identidad profesional docente que emergieron de las respuestas de los actores involucrados con respecto a cada una de las variables y sub-variables evaluadas; a continuación, se realiza análisis de los hallazgos, con el fin de dar cuenta del objetivo propuesto en el presente estudio.

La discusión que se presenta, se basa en los fundamentos expuestos en el marco teórico. En tal sentido, se entiende la identidad profesional docente como un concepto bastante amplio que está dado por varios componentes, que se pueden agregar y está dado por tres variables personal, docencia profesional y social institucional (Dubar, 1998; Malvezzi, 2000; 2001; Cattonar, 2001; Caballero, 2009; Gaviria, Delgado & Rodríguez, 2009; González 2013; Ruiz 2014; Andrade, 2014). Realizando un engranaje de los resultados y los referentes teóricos tenidos en cuenta, para vislumbrar los aspectos más relevantes que arroja la presente investigación, lo cual conforma la discusión.

Antes de realizar la discusión de la identidad profesional docente, se trae a colación los resultados más relevantes de la caracterización, de los cuales se partirá para discutir el contexto en el que se encuentran los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali objeto de estudio de la presente investigación.

9.1. Caracterización

Tal como se pudo observar en el análisis de resultados de la caracterización docente (ver Gráfica 5, Gráfica 6 y Gráfica7) se está ante una población que en su mayoría ejercen la docencia hora cátedra como su actividad principal, indicando ser antiguos en la Universidad del Valle, lo

cual podría denotar una “estabilidad laboral”, pero cuando estos manifiestan sostener contratos con otras Universidades al mismo tiempo, se abre la puerta de la flexibilidad laboral, que se traslada a lo que Blanch (2011), expone como un proceso de crisis de la flexibilidad global a la inestabilidad y la intensificación del trabajo; teniendo en cuenta que los docentes indican tener contratos con varias Universidades como hora cátedra, contratos que son periódicos y de naturaleza cortoplacista como lo determino (Unás, 2012), quien además en su investigación expone la movilidad de los profesores hora cátedra como un indicador de vulnerabilidad, resaltando no solo la movilidad de una Universidad a la otra sino también de un tema a otro, en un moverse que es intelectual y físico. Lo cual permite vincular a estos docentes a la flexibilidad laboral y no precisamente a la flexibilidad que señala Sennett (2000), cuando indica que una conducta humana flexible debería de tener la misma resistencia a la tensión, por el contrario, se puede estar ante una situación de precariedad de empleo como señala Antunes (2000).

Dejando claridad de que la mayoría de los docentes participantes de la investigación están inmersos en dichas dinámicas laborales como lo son los tipos de docentes (39.4%) que manejan contratos flexibles con varias Universidades y docentes (28.7%) que tiene contrato de tiempo completo con una Universidad y además manejan contrato por horas con la Universidad del Valle. Sin dejar de lado que, también contamos con otro tipo de población docente que no tiene como actividad principal la docencia hora catedral (ver gráfica 7) como lo son los trabajadores (22.3%) de tiempo completo en sectores no académicos, dedicados a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle; población que no está directamente vinculada con la flexibilidad laboral pero que también hace parte de la población docente hora cátedra. Teniendo en cuenta el anterior escenario la discusión del estudio se centró en los docentes hora cátedra con contrato flexible dado que estadísticamente son la mayoría.

Por otra parte, teniendo en cuenta las gráficas (8, 9, 10) Es evidente que más de mitad de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle se encuentran en inactividad investigativa, lo cual se puede atribuir a lo que Blanch (2011), expone como cambios a nivel laboral y académico que se dan a raíz de los procesos de empresarización en la educación pública universitaria, que contiene una configuración de los centros docentes y de investigación; lo cual estaría obstaculizando la profesionalización de los docentes hora cátedra, como señala Unás (2012), en su investigación cuando hace referencia a la profesionalización de los docentes por medio de la Universidad, señalando dos procesos: el incremento de sus competencias y capital educativo, representado en títulos y diplomas, y por la aparición del trabajo de dedicación plena. Lo cual permite que los profesores se familiaricen, sostenidamente en el tiempo, con un cuerpo abstracto de conocimientos, técnicas y desarrollen cualidades intelectuales en instituciones que las incentivan.

Relacionando lo anterior con la inactividad investigativa de la mayoría de los docentes hora cátedra (58.5%), con que gran parte la población docente (69.1%) está ubicada como auxiliar en el escalafón de la Universidad del Valle y con que el 44.7% de los docentes poseen más de 9 años de antigüedad; se evidencia una carencia de la profesionalización de los docente hora cátedra y una falta de incentivo por parte de la Universidad del Valle, dado que la antigüedad en el oficio hora cátedra en la Universidad del Valle no les garantiza el incremento de las competencias y capital educativo. Teniendo presente que la inactividad investigativa obstaculiza que estos docentes puedan alcanzar un escalafón más alto en la Universidad del Valle.

Lo anterior, se conecta con lo que indica Sisto (2005), cuando señala que la flexibilidad en la docencia Universitaria trae precarización no solo en las condiciones contractuales, sino en las

ocupacionales en general. En este caso se aludiría a falta de vinculación investigativa de los docentes hora cátedra en la Universidad del Valle. Lo cual también se da dado los diferentes tipos de docentes hora cátedra participantes, contando con una población de docentes (ver gráfica 7) que se dedica de tiempo completo en sectores no académicos, para los cuales la docencia hora cátedra no es su actividad principal.

Ahora bien, contando con un panorama de la caracterización de los docentes hora cátedra que participaron en el estudio, argumentado a través de los resultados que estos indicaron en la caracterización y de las referencias bibliográficas, se procede a discutir cada una de las variables y sub-variables a través de las cuales se estudió la identidad profesional en la presente investigación.

9.2. Identidad Profesional Docente

A continuación, se procede a realizar la discusión de la identidad profesional de los docentes hora cátedra que hicieron parte de la presente investigación teniendo en cuenta las variables, sub-variables y su nivel de correlación con la identidad profesional.

Conforme a los resultados de la sub-variable expectativa (ver gráfica 13), se evidencia que el cumplimiento de la expectativa de los docentes hora cátedra se da más por el lado del desarrollo de habilidades en la práctica docente, que por el desarrollo de conocimientos e innovación pedagógica. Trayendo a colación el postulado de Luque et al (2000), quien señala la importancia del valor intrínseco del trabajo donde este no solo aporte económicamente, sino también se pueda adaptar a las expectativas de las personas y a su desarrollo profesional. Evidenciando que los docentes hora cátedra en la Universidad del Valle cumplen sus expectativas en aspectos

relacionados con el desarrollo de habilidades laborales lo cual se puede relacionar con el valor intrínseco que señala Luque et al (2000), aportando al crecimiento y el desarrollo de la carrera del docente Universitario. Sin dejar de lado que los docentes también manifiestan la falta de cumplimiento de sus expectativas en el desarrollo de conocimientos e innovación pedagógica, trayendo a colación el postulado de Unás (2012), donde señala que: “Un profesor profesional debe, por lo general, contar con un acumulado de saber que le permite dar cuenta de un asunto concreto, de una carrera, de una trayectoria que exprese sus intereses y particularidades” (p.31).

Unás (2012) referencia lo anterior como expectativas de profesionalización, lo cual trasladado a la situación de los docentes hora cátedra se podría indicar una falta de fortalecimiento en las expectativas de profesionalización, de tal manera que los docentes puedan desarrollar más conocimientos e innovación pedagógica. De modo que se pueda dar un ajuste más concreto entre las expectativas del docente hora cátedra y las demandas de la Universidad del Valle y que de esta manera se pueda dar lo que indica Gaviria (2009), que la Universidad estimule al docente por medio de logros y retos que aporten al desarrollo de saberes y conocimientos individuales, que a su vez los puedan compartir con los estudiantes, lo anterior visto desde el deber ser, donde se fortalezca la relación docente-organización.

Concluyendo con la sub-variable expectativa y teniendo en cuenta lo que indican los docentes en el presente estudio, se trae a colación el aporte de Sisto (2005), cuando hace referencia al docente autogestionado, quienes deben de satisfacer sus deseos individuales, con base en lo cual se puede decir que los docentes hora cátedra son responsables de cumplir sus expectativas profesionales, por la misma naturaleza del tipo de contrato hora cátedra, que desvincula a la Universidad del Valle de ser la responsable de cumplir con dichas expectativas de los docentes,

por lo cual se cuenta con un docente hora cátedra que tiene la responsabilidad de autogestionar sus propias expectativas profesionales, vinculando lo anterior a los diferentes tipos de docentes hora cátedra que hacen parte de la Universidad del Valle, teniendo en cuenta que se tiene una población del 22.3% de los docentes participantes que se dedican de tiempo completo a trabajar en el sector no académico, lo cual hace que sus expectativas no se reduzcan únicamente a lo que les ofrece la Universidad del Valle, dado que ser docentes hora cátedra no es su único trabajo a diferencia de los docentes (39.4%) que trabajan en más de una institución de educación superior y tienen contratos con varias Universidades como docentes hora cátedra, para los cuales su actividad principal es la docencia y tiene sus expectativas depositadas en esta labor.

En cuanto a la sub-variable Autoconcepto, conforme a los resultados de las relaciones interpersonales (ver gráfica 11), siendo analizados desde lo expuesto en la investigación de Unás (2012) cuando hace referencia a los docentes hora cátedra como profesores flotantes y transitorios los cuales no constituyen una base segura ni perdurable, y lo postulado por Goffman (1993) y Caballero (2009), cuando hacen referencia a la interacción del individuo con la sociedad y el rol que este desempeña en los diferentes contextos sociales como el resultado de la identidad y un elemento clave en la configuración del autoconcepto. En donde los docentes hora cátedra manifiestan sostener relaciones interpersonales con todos los actores de la Universidad del Valle, en mayor medida con los estudiantes, teniendo en cuenta que son los actores con los cuales tiene un contacto directo, seguido de los colegas y por ultimo con el personal administrativo, teniendo en cuenta la naturaleza de su contrato por horas, la no permanencia continua en el campus Universitario y los contratos laborales que sostienen con otras Universidades o sectores no académicos (ver gráfica 7), la configuración de su identidad y de su autoconcepto están permeados por diferentes contextos laborales y sociales en general, lo cual no permite que el autoconcepto de

los docentes hora catedra sea lineal, al contrario el autoconcepto está permeado por los diferentes contextos en los que se desenvuelven los docentes.

Por otra parte, en cuanto a la percepción de la felicidad, de estar completos y motivados, el aumento de la autoestima y el aporte al mejoramiento de las relaciones interpersonales en la Universidad del Valle (ver gráfica 13), los docentes indican percibirlo, lo cual evaluado desde lo postulado por Gaviria et al (2009), cuando hace referencia al autoconcepto como la construcción mental de cómo los docentes se perciben a sí mismos; se puede indicar que los docentes hora cátedra tiene una buena percepción de ellos mismo, un buen autoconcepto, dado por sus propia motivación y deseo de crecer en la labor docente Universitaria, más que por lo que puedan recibir por parte de la Universidad del Valle, aunque lo que indica Sisto (2005), es que los deseos de los docentes y los de la Universidad deben de coincidir, y además se debe tener en cuenta la subjetividad del trabajador tanto para aumentar la satisfacción y calidad de vida del trabajador, como también para aumentar la productividad de la organización, mediante trabajadores más satisfechos y motivados, lo cual no se cumple a cabalidad en la Universidad del Valle, teniendo en cuenta que los docentes en su mayoría no manifiestan un mejoramiento del equilibrio personal desde que laboran en la Universidad ni contribución por parte de esta con el mejoramiento del estado físico y mental.

Lo anterior permite referir que los docentes conforman su autoconcepto de forma autónoma, orientados por sus mismos deseos y motivadores que los llevan a tener una vida equilibrada y buenas relaciones interpersonales, teniendo en cuenta que una parte la población docente sostiene vínculos laborales con otras Universidades o con sectores no académicos lo cual incide en el autoconcepto y la autonomía de estos docentes.

Concluyendo de forma general con la variable **personal** conformada por las sub-variables expectativa y autoconcepto, está dada por los docentes de forma individual, estos son lo que autogestionan (Sisto, 2005), sus propios motivadores, la autoestima y relaciones interpersonales (Malvezzi, 2000) dentro del trabajo docente, como también sus conocimientos para avanzar pedagógicamente. Desligándose de responsabilizar a la Universidad, por el contrario, la misma naturaleza de su contrato (ver Gráfica 7), los lleva a responsabilizarse del cumplimiento de sus propias expectativas y el autoconcepto que estos tienen de sí mismos, lo cual como se ha indicado anteriormente está ligado con la naturaleza del contrato laboral como también las vinculaciones laborales con otras Universidades y sectores no académicos que sostiene los docentes.

Frente a la sub-variable *ejercicio docente*, conforme a lo que indican los docentes hora cátedra (ver gráfica 16), visto desde el postulado de Ruiz (2014), se identifica una falencia en las acciones institucionales por parte de la Universidad del Valle, que afectan el desarrollo de la formación docente. Pues dado lo que se postula en la investigación de Unás (2012), la profesionalización del docente Universitario se da en virtud de dos procesos, el primero es por el incremento de las competencias y capital educativo, representado en títulos y diplomas, y por la aparición del trabajo de dedicación plena, que visto desde lo que indican los docentes hora cátedra, la Universidad del Valle no genera este aporte en gran medida, con falencias en el apoyo investigativo y de desarrollo de conocimiento (talleres, seminarios, diplomados y desarrollo de estrategias pedagógicas). Según (Andrade, 2014; Malvezzi, 2000; Ruiz, 2014; Blanch, 2011), el ejercicio docente es entendido como las acciones y tareas que realizan los profesores para el fortalecimiento de su labor como docentes Universitarios, dado lo que indican los docentes hora cátedra este fortalecimiento no se da en gran medida por la falta de apoyo de la Universidad del

Valle, evidenciándose más en la falta de apoyo para participar en grupos de investigación y publicación activa de artículos científicos, actividad importante para el desarrollo docente.

Lo cual se podría dar dado a la naturaleza del contrato hora cátedra, haciendo referencia a lo que indica Unás (2012), cuando hace alusión al mercado laboral de los docentes hora cátedra enmarcados por la incertidumbre, en donde las condiciones del trabajo llevan a que estos docentes asuman más carga laboral y vivan en una constante zozobra respecto a sus ingresos y las posibilidades de desplegar un saber ordenado y coherente, aporte teórico que no cobija a toda la población participante de la investigación dado que se cuenta con docentes que tienen otras fuentes de ingresos y estabilidad laboral fuera de la Universidad del Valle donde su actividad principal no es la docencia hora cátedra. Visto en la presente investigación cuando la mayoría de los docentes (58.9%) indican no pertenecer a ningún grupo de investigación (ver gráficas 8 y 9), lo cual evaluado desde lo que postula Caballero (2009), cuando hace referencia a las condiciones en las que el docente ejerce sus funciones (docencia, investigación y gestión), para determinar en qué medida están contribuyendo o interfiriendo en el desarrollo profesional y en la calidad general de la Universidad, se puede indicar que el hecho de que la mayoría de docentes hora cátedra participantes de la investigación están inactivos en la labor investigativa tiene no sólo afectaciones individuales en el desarrollo de su ejercicio docente, sino también en la calidad que imparte la Universidad del Valle, enfatizando en la población docente que indica trabajar de tiempo completo en sectores no académicos no están inmersos en la incertidumbre laboral como indica Unás (2012), dado que estos docentes no ejercen la docencia hora cátedra como su actividad principal.

Por consiguiente, se entrelaza con la situación aquí planteada con una falta de apoyo por parte de la Universidad del Valle en el ejercicio docente y de incentivación para los docentes hora

cátedra, que visto desde el planteamiento de Malvezzi, 2000; Sisto 2009; y Andrade, 2014; se indicaría que los docentes ahora están en un escenario de trabajo globalizado que los lleva a responsabilizarse de su propio desarrollo profesional. Observando el ejercicio docente como un asunto crítico para los elementos de la identidad profesional y posiblemente pueda ser un factor que cuestione o genere tensión respecto a la misma. Dado que la actividad investigativa y el desarrollo docente forman parte de la relación del docente, trabajo y Universidad.

En la misma línea se tiene la sub-variable Valoración que el docente le ha dado la profesión, teniendo en cuenta lo que los docentes indican (ver gráfica 17), realizar su labor por amor, deseo y lucro; la cual involucra a los estudiantes de forma directa e indican proporcionar reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología que implementan. Lo cual se puede ajustar a lo que indica Unas (2012), en su investigación cuando hace referencia a que los docentes ahora cátedra conciben su trabajo como un llamado para lo que el individuo se considera hecho, más allá de las condiciones salariales y del empleo, además indican que la clase no es sólo un escenario de la reproducción del conocimiento sino de la interacción con los y las estudiantes. Caso similar al de la presente investigación, en donde los docentes indican ejercer la docencia en su mayoría por un sentimiento de amor, concibiendo la práctica docente suscrita al aula, los estudiantes y su conocimiento, como también indican en su mayoría que cuentan con la apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología que implementan para impartir el ejercicio docente.

Por otra parte, teniendo en cuenta la información que dan los docentes en cuestiones de tiempo para dedicarse a su labor y sobre postularse para ser docente nombrado (ver gráfica 15), visto desde lo estipulado por Dubar (1998) y Ruiz (2014); que referencian la importancia de la

institución en la construcción de la identidad profesional, señalando que la construcción de la identidad profesional además de requerir esfuerzo y tiempo, también requiere como elemento primordial el fuerte respaldo de la institución, la cual pueda generar movilidad interna a sus empleados y lealtad. Conforme a lo que indican los docentes en la presente investigación, se puede indicar que la Universidad del Valle no genera una fuerte movilidad interna en los docentes hora cátedra, pues son muy pocos los docentes que indican haberse postulado para ser docentes nombrados.

Por otra parte, la mayoría de los docentes manifiestan facilidad para impartir consultas, asesorías y dar cumplimiento a sus objetivos planeados durante el semestre (ver gráfica 15). Para lo cual se trae a colación lo estipulado por Unás (2012), en su investigación cuando indica que los docentes hora cátedra usan su tiempo libre no remunerado para calificar y preparar la sesión siguiente, haciendo esta labor en las cafeterías de la Universidad, en el ámbito doméstico, los fines de semana, en los espacios robados entre clase y clase. Indicando además que ni estos espacios, ni ese tiempo, ni las inversiones en libros, internet y fotocopias son reconocidos salarialmente. Lo cual, visto desde la presente investigación, se podría indicar que los docentes hora cátedra están adaptados a las condiciones que les ofrece su contrato con la Universidad del Valle e independientemente del tiempo y las circunstancias que deban afrontar cumplen con lo que les exige la Universidad, dado que manifiestan contar con la facilidad para desarrollar las actividades que les exige ser docentes hora cátedra.

Concluyendo de forma general con la variable **docencia- profesional**, conformada por las sub-variables Ejercicio Docente y Valoración que el docente le da a la profesión, dada en primer lugar por el ejercicio docente que es valorado por los docentes hora cátedra con una incidencia

negativa a su identidad profesional, dejando ver la falta de apoyo por parte de la Universidad del Valle en la contribución para el crecimiento profesional y pedagógico del docente hora cátedra. Por otra parte, está la Valoración que el docente le da a la profesión, en la cual los docentes indican el amor que sienten por el quehacer docente, la claridad que tienen sobre la concepción docente y la buena actitud frente al desarrollo del oficio independientemente de que la Universidad del Valle no les ofrezca los medios para hacerlo.

Por otro lado, la sub-variable Función social teniendo en cuenta lo que indican los docentes (ver gráfica 18), respecto al impacto positivo institucional y social que se da desde la práctica docente y relacionándolo con lo que indica Ruiz (2014), cuando hace referencia a la acción social que debe de tener la cátedra en el siglo XXI, se estipula que la mayor parte de la población docente ejerce la función social por medio de su labor con el apoyo de la Universidad del Valle. Observando una identidad social por medio de la educación impartida por los docentes hora cátedra como lo indica Iñiguez (2001), cuando hace referencia a que la identidad social se remite a la experiencia de lo grupal, teniendo en cuenta que los docentes indican que por medio del desarrollo de su práctica docente y de las investigaciones logran fortalecer a la comunidad. Teniendo en cuenta lo que indican más del 50% de los docentes hora cátedra en la mayoría de los ítems evaluados, en los cuales indican estar de acuerdo o total acuerdo que con el apoyo de la Universidad del Valle pueden impartir a los estudiantes por medio de su labor herramientas que aportan a la sociedad, se reitera que la mayoría de los docentes hora cátedra si pueden desarrollar la función social con el apoyo de la Universidad del Valle.

Por último, se cuenta con la sub-variable políticas estatales e institucionales, teniendo en cuenta lo que indican los docentes (ver gráfica 19), y conforme a lo postulado por Gaviria et al

(2009) y Sisto (2009), se puede indicar que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle entra en la clasificación de trabajadores precarios, teniendo en cuenta de que más del 50% de los docentes indican no estar satisfechos con su asignación salarial y además no cuentan con el tiempo suficiente para ejecutar las actividades propias del oficio, viendo afectada su identidad profesional por la insatisfacción de los elementos contractuales como el salario. Sin dejar de lado que en la presente investigación se cuenta con diferentes tipos de docentes (ver gráfica 7), donde se tienen docentes que trabajan de tiempo completo en sectores no académicos y en otra institución de educación superior diferente a la Universidad del Valle, por lo cual se puede denotar que este tipo de docentes no cuentan únicamente con el salario que devengan en la Universidad del Valle.

Por otra parte, se cuenta con la investigación de Bermúdez & Novoa (2009), donde hacen referencia a los profesores de dedicación parcial, considerando que estos tienen limitadas sus interacciones por el carácter de los contratos por horas, quienes tienen poco poder para controlar su propio futuro y escasas probabilidades de estar satisfechos con las condiciones básicas de trabajo. Por último, respecto a los elementos motivadores, se observa que, tienen escasas posibilidades de ascenso y escaso reconocimiento del desempeño. Siendo analizado el anterior postulado conforme a lo que indican los docentes hora cátedra de la presente investigación cuando hacen alusión a la falta de reconocimiento por su formación profesional para tenerlos en cuenta en el ofrecimiento de más garantías y aumento de salario por la Universidad del Valle, quienes además indican falta de apropiación de las directrices y normatividad institucional, se estipula que los docentes hora cátedra participantes presentan limitaciones por su tipo de contrato, que les impide sentirse satisfechos, dadas las condiciones laborales que tienen con la Universidad del Valle.

Concluyendo de forma general con la variable **Social-institucional**, conformada por las sub-variables función social y políticas estatales e institucionales, dada en primer lugar por la función social donde los docentes hora cátedra indican que con el apoyo de la Universidad del Valle logran impactar de forma positiva a la sociedad, al contrario de la sub-variable políticas estatales e institucionales, donde los docentes manifiestan falencias en aspectos contractuales y de promoción por parte de la Universidad del Valle, en donde se ve la necesidad de fortalecer la relación docente-Universidad.

Con lo expuesto a lo largo de la discusión se procede a dar respuesta a la pregunta problema que se planteó al inicio del presente trabajo ¿Qué aspectos los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali visualizan con su Identidad Profesional, y la valoración de la incidencia teniendo en cuenta las variables Personal, Docencia profesional y Social institucional?

Dando respuesta a la anterior pregunta se indica que los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle Cali, vincula con su Identidad Profesional con una correlación más alta (ver gráfica 19), la variable **Personal**, con una valoración de la incidencia positiva la cual está dada por las expectativas que los docentes tienen en cuanto al desarrollo de su labor docente y el autoconcepto que estos han creado de sí mismo. Seguida de la variable **Docencia profesional**, con una valoración de incidencia negativa en cuanto al ejercicio docente por falta de apoyo por parte de la Universidad del Valle para el desarrollo en temas de investigación y avances pedagógicos, por el contrario, la valoración que el docente le da a la profesión tiene una incidencia positiva, en donde los docentes indican buenos sentimientos, actitudes, dedicación de tiempo y conocer la concepción de la práctica docente. Como última variable y con menos correlación esta la variable **Social institucional**, con una valoración de incidencia positiva en cuanto a la función social, donde

los docentes manifiestan que por medio de su labor impactan positivamente tanto a la comunidad Universitaria como a la sociedad en general, al contrario de las políticas estatales e institucionales la cual tiene la valoración de incidencia más negativa, en donde los docentes indican graves falencias en temas contractuales, de promoción y garantías, con lo anterior se da respuesta y se cumple el objetivo general planteado en la presente investigación.

10. Conclusiones y Recomendaciones

Conforme a la realización de la presente investigación es preciso concluir que se está frente a un conjunto de atípicos trabajadores como lo son los docentes hora cátedra inmersos en su mayoría en la flexibilidad laboral; los cuales se muestran motivados por su vocación a la docencia Universitaria, que encuentran en este mundo laboral lleno de paradojas tanto malestar como satisfacción. Esta condición laboral singular limita la posibilidad de establecer una conclusión concreta y de más amplio espectro. Sin embargo, se logra vislumbrar una serie de situaciones, en particular las que se refieren a los aspectos psicológicos del trabajo, desde el estudio de la Identidad Profesional de los docentes hora cátedra y su relación sujeto-trabajo-organización.

El panorama que el estudio logró dibujar está dado por tres variables que lo docentes vincula a su Identidad Profesional, como primera variable y más influyente se tiene la variable Personal, la cual presenta dos aspectos importantes como lo son las expectativas y el autoconcepto que tiene el docente hora cátedra en el desarrollo de la labor, teniendo una valoración de incidencia positiva y la mayor correlación con la Identidad Profesional. Como segunda variable vinculada esta la docencia profesional, la cual presenta el ejercicio docente como un aspecto de incidencia negativa en la Identidad Profesional del docente hora cátedra, manifestando la falta de desarrollo a nivel investigativo y pedagógico en el quehacer docente en la Universidad del Valle; a diferencia del aspecto de la valoración que el docente le da a la profesión, los cuales indicaron amor por la profesión, el conocimiento de la concepción docente, buena actitud y tiempo de dedicación al oficio docente con incidencia positiva en la Identidad Profesional. Por último, los docentes vincularon la variable Social institucional, resaltando aspectos de la función social como impacto positivo a la sociedad en general por medio de la práctica docente y también indicaron una

valoración de incidencia negativa y con menos correlación con la Identidad Profesional a las políticas estatales e institucionales teniendo en cuenta aspectos contractuales como el salario, el tiempo del que disponen, el reconocimiento y las garantías como faltantes, los cuales interferían de forma negativa en la Identidad Profesional docente.

Resaltando aspectos que fortalecen la Identidad Profesional como lo son las expectativas que los docentes tienen de su labor y el autoconcepto sobre ellos mismo, los cuales potencian su identidad, a diferencia del ejercicio docente y las políticas estatales e institucionales que puede interferir de forma negativa la Identidad Profesional, dado que el docente no se encuentra satisfecho con el salario, la promoción y las garantías a nivel profesional y pedagógico, un faltante por parte de la Universidad del Valle que interfiere en la Identidad Profesional de los docentes hora cátedra.

Por lo cual esta situación se traslada de inmediato a los manejos administrativos de la Universidad del Valle, la cual tiene como parte de la planta docente a los docentes hora cátedra, pero pareciera que no tienen mecanismo para fortalecer esta población en aspectos contractuales y de desarrollo profesional, es como si hicieran parte, pero a la vez no. Es en ese punto es donde se recurre a los postulados de Sisto (2005), cuando se refiere a la flexibilidad laboral en los docentes y la precariedad del trabajo. Teniendo en cuenta que en esta población se encuentran docentes que en su mayoría llevan nueve años en el ejercicio bajo la misma vinculación (ver grafica 4), los cuales en su mayoría no cuenta con un estudio doctoral (ver gráfica 3) y están inactivos en el ejercicio de la investigación (ver gráfica 8 y 9), quienes han creado mecanismo de supervivencia laboral en medio de la incertidumbre, dado que se mueven en otros ambientes laborales (ver gráfica 5) ampliando sus espacios de juego para tener más control y coherencia en medio de la

incertidumbre, es como si ya estuvieran adaptados al modo en el que operara la flexibilidad laboral, pero sin desligarse de la realidad que los acecha, cuyas energías parecen puestas en su supervivencia y mantenimiento en el mercado laboral, sosteniéndose de sus expectativas y del autoconcepto que crean de sí mismos (variable personal), como motivadores para continuar por el camino de la docencia Universitaria.

Existiendo una discrepancia en lo referente a la Universidad del Valle específicamente con el contrato laboral, con el cual no se sienten identificados, pero aun así hay docentes que llevan laborando más de nueve años. Por lo cual se percibe que se deberían de replantear relación las políticas estatales e institucionales que afectan la construcción de la identidad profesional de los docentes. Por el contrario, la función social les permite recalcar su buena labor docente y aferrarse más a la academia, como docentes que imparten conocimiento en pro de la mejora de un país. Otro aspecto constitutivo de la identidad profesional docente son los proyectos, tanto laborales como de vida.

La investigación permitió identificar dos puntos importantes en la identidad profesional de los docentes hora cátedra, el primero la parte Personal, de la cual hacen parte las expectativas y el autoconcepto que tiene el docente de sí mismo, los cuales se constituyen en un aliciente para llevar a cabo su labor cotidianamente a pesar de sus altibajos, siendo dos elementos importantes para la construcción de la identidad profesional. Por otra parte, los docentes indican que las políticas estatales e institucionales son un óbice dado que no se sienten reconocidos de manera explícita, no se sienten identificados con el tipo de vinculación y la remuneración es uno de los principales puntos de tensión por que la mayoría está inconforme. Además, la mayoría carece de apoyo para crecer a nivel investigativo y poder alcanzar más nivel en la docencia universitaria, lo cual los

limita para abarcar otros escenarios tanto en la misma Universidad del Valle como en otros entornos laborales. Dado que es necesario que un docente esté activo en la investigación, en la publicación de artículos científicos y alcance un nivel académico doctoral para poder crecer y desarrollarse en este campo de la docencia universitaria.

Por lo anterior y visto desde administración es importante que la Universidad del Valle se replantea los mecanismos de inclusión para el crecimiento de competencias que les están ofreciendo a los docentes de la Universidad del Valle, dado que en la investigación efectuada se evidenció que es una población bastante diversa y con limitaciones de tiempo, por lo cual es necesario crear mecanismos de comunicación más efectivos ya sean por medios digitales, con el objetivo de lograr mayor inclusión y un vínculo más fortalecido con los docentes hora cátedra. Teniendo en cuenta que la Universidad del Valle como generadora de conocimiento de alta calidad requiere contar con docentes que cuenten con el mismo nivel que maneja la Universidad y los docentes hora cátedra independientemente de su vinculación hacen parte de las estadísticas de calidad de la Universidad.

Por otra parte, sería interesante continuar con el estudio de esta población, considerando otros actores como la población estudiantil y administrativa de la Universidad para ahondar en los aspectos que en la presente investigación se vislumbraron, como lo son la calidad de conocimiento que aportan los docentes, la disponibilidad de tiempo para asesorías, el tipo de vinculación y los incentivos que la universidad tiene para esta población. También sería de interés estudiar las variables de la identidad profesional docente desde una metodología cualitativa con un instrumento que permita evidenciar más de cerca y en profundidad lo que se presentó en cada una de las variables que se tuvieron en cuenta en la presente investigación. Dado que se logró tener un

panorama amplio en el cual se mueve la identidad profesional de los docentes hora cátedra, pero queda un deseo por continuar indagando en cada una de las variables y de este modo explorar más esas particularidades que los convierten en profesores hora cátedra de una universidad pública como lo es la Universidad del Valle.

Se resalta que una de las limitaciones del estudio consiste en haber logrado incluir el componente cualitativo en la metodología de investigación, lo que nos abre la entrada a un nuevo capítulo en esta área de conocimiento.

Referencia Bibliográficas

- Alarcón, J. J., & Álvarez-Andrade, E. V. (2012). Google Docs: una alternativa de cuestionarios online. *Educación Médica*, 15(1), 9-10.
- Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. *Guía didáctica*.
- Andrade Jaramillo, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea digital*, 14(2), 117-145.
- Antunes, R. (2000). La metamorfosis en el mundo del trabajo. *Nómadas*, (12), 28-37.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo?: ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editora.
- Bardin , L. (1986). *El análisis del contenido*. España: Akal.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. John Wiley & Sons.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial gedisa.
- Bermúdez Ruiz, M. L., & Novoa Suárez, N. Y. (2009). Condiciones laborales de los docentes de hora cátedra. Reflexiones desde sus relatos de vida.
- Blanch, J. M. (Septiembre-Octubre de 2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continua a Distancia*, 14, 1-33.
- Branda, S. A., & Porta, L. (2012). Maestros que marcan. Biografía personal e identidad profesional en docentes memorables. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 16(3), 231-243.
- Caballero Rodríguez, K. (2009). Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario. Tesis Doctoral. Universidad de Granada, Departamento de Didáctica y Organización Escolar.

- Caballero Rodríguez, K. (2013). La formación del profesorado universitario y su influencia en el desarrollo de la actividad profesional. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 11(2),
- Caballero-Lozada, M. F., & Nieto Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134.
- Castillo Gómez, L. C., Castellanos Llanos, G., Grueso Vanegas, D. I., & Rodríguez, M. (2010). *Identidad, cultura y política: perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. Legislatura, Ed. Cámara de Diputados.
- Castel, R. (2005). El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo. *Las manifestaciones actuales de la cuestión social*. Buenos Aires: Instituto Di Tella.
- Cattonar, B. (2001). *Les identités professionnelles enseignantes*. Ebauche d'un cadre d'analyse.
- Cattonar, B. (2005). Convergence et diversité de l'identité professionnelle des enseignants du secondaire en Communauté française de Belgique. Tensions entre le vrai travail et le sale boulot. *Education et francophonie*, (1).
- Cattonar, B., Draelants, H., & Dumay, X. (2006). Exploring the interplay between organizational and professional identity: a social identity perspective. In *7th International Conference on Organizational Discourse: Identity, Ideology and Idiosyncrasy*.
- Cohen, J. L. (2010). Getting recognised: Teachers negotiating professional identities as learners through talk. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 473-481.
- Colombia. Leyes, d. (2007). Código sustantivo de trabajo. Bogotá: Legis
- Colombia. Leyes, d. (2018). Código civil. Bogotá: Legis

- Congreso de Colombia. (28 de Diciembre de 1992) Ley de servicio público de la Educación Superior. [Ley 30 de 1992]/ Recuperado de http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=34632
- Consejo Superior. (2005). Acuerdo N° 005. Universidad del Valle: Santiago de Cali.
- Consejo Superior. (2007). Acuerdo N° 007. Universidad del Valle: Santiago de Cali.
- Corte constitucional de Colombia, sala de casación penal. (18 de Enero de 1996) sentencia No. C-006/96.
- Corte constitucional de Colombia, sala de casación penal. (22 de Julio de 1999) sentencia No. C-517/99.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Díaz, V. (2017). Tipos de encuestas y diseños de investigación. S.f.
- Domínguez Blanco, M. E., & Ospina Ospina, S. (2014). Identidad docente en autobiografías de tres generaciones de profesorado universitario en Colombia. *Katharsis* (17), 65-94.
- Dubar, Claude (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, 19(62), 13-30. [h4p://dx.doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002](http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002) .
- Dubar, C. (2009). *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. São Paulo: Edusp.
- Epidat, G., Ayçaguer, L. C. S., Fernández, E. V., & Mujica. (2014). Una herramienta para la enseñanza de la Estadística.
- Galaz Ruiz, A. (2015). Evaluación e identidad profesional del profesor: ¿Un juego de espejos rotos? *Andamios*, 12(27), 305-333.

- Gálvez, S, & Garcés, A. (2011). *Relación de identidad profesional y desarrollo de carrera en mujeres en posiciones gerenciales* (Tesis de pregrado). Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- García, F. M. (1993). La encuesta En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos*, 141-70.
- Gaviria Torres, C., Delgado Rincón, F., & Rodríguez Quintero, G. P. (2009). *Identidad profesional de docentes universitarios: un estudio exploratorio con maestrantes de la Maestría en Docencia de la Universidad de La Salle*.
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa* (tercera ed.). Madrid, España: Ediciones morata.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford university press.
- Goffman, E., Perrén, H. B. T., & Setaro, F. (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (No. 302 G6). Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, E. (1993). *Estigma, la identidad deteriorada*. 5ª reimpr. Buenos Aires: Amorrortu.
- González Calvo, G. (2013). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de Educación Física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*.
- Gonzalez, F. L. (2007). *Investigación Cualitativa y Subjetiva: Los procesos de la construcción de la información*. México: McGRAW-HILL Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. n. (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.

- Hueso González, A., i Sempere, C., & Josep, M. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación.
- Íñiguez, L. (2001). Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. La constitución social de la subjetividad, 209-225.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*.
- López Damián, A. I., García Ponce de León, O., Pérez Mora, R., Montero Hernández, V., & Rojas Ortiz, E. L. (2016). Los Profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. *Revista de la educación superior*, 45(180), 23-39.
- Luque Ramos, P. J., Gómez Delgado, T., & Cruces Montes, S. J. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, 147-164. Barcelona, España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Malvezzi, S. (1999). O agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*. 49, 16-19.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente da carreira. Organização e sociedade. *UFBA*, 7(17), 137-147.
- Malvezzi, S. (2001). The building of professional identity and the boundaryless careers. Conferencia no publicada.
- Marcús, J. (2011). Apuntes sobre el concepto de identidad. Intersticios. *Revista sociológica de pensamiento crítico*, 5(1).
- Mead, G. (1934). Espíritu, persona y sociedad—desde el punto de vista del conductismo social. EUA.
- Meda, D. (2007). ¿Que sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo*, 3(Enero-Noviembre), 17-32.

- Monereo, C., & Domínguez, C. (2014). La identidad docente de los profesores universitarios competentes.
- Naredo, J. M. (2001). Configuración y crisis del mito del trabajo. *Archipiélago*, 48, 13-24.
- Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional (2018-2). *Anuario Estadístico*. Universidad del Valle: Santiago de Cali.
- Pagès, J. (2014). *Multiple factor analysis by example using R*. Chapman and Hall/CRC.
- Pérez , J. F. (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión: Notas para su reflexión. REDIE: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(2), 2.
- Piña, A. D. (2018). El concepto de profesión, su presencia en los textos legales en México , y una propuesta de definición. *Alegatos*, 27(83), 237-254.
- Plackett, RL (1983). Karl Pearson y la prueba de chi-cuadrado. *Revisión estadística internacional / Revue Internationale de Statistique* , 59-72.
- Ramió Matas, C. (2001). Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones públicas latinas: modelo de Estado y cultura institucional.
- Ramirez Brouchoud , M. F. (2009). Las reformas del Estado y la administración pública en América Latina y los intentos de aplicación del New Public Management. Obtenido de [http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudiospoliticos/article/view/2810/2491\(s.f.\)](http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudiospoliticos/article/view/2810/2491(s.f.)).
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. *Vinculación Universidad–Empresa a través del postgrado*, 51-61.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.

- Rentería, E., & Torres, C. F. (2012). "Identidad profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de organizaciones no gubernamentales.". *Cuadernos de Psicología social do trabalho* , 15(2), 287-302.
- Resolución N°115, Consejo Superior Universidad del Valle, Santiago de Cali, 19 de Septiembre de 1989.
- Ricoeur, P. (2006). La vida: Un relato en busca de narrador . ÁGORA, 25(2), 9-22.
- Robert, P. y Escoufier, Y. (1976). Una herramienta unificadora para métodos estadísticos multivariados lineales: el coeficiente RV. *Revista de la Royal Statistical Society: Serie C (Estadística Aplicada)* , 25 (3), 257-265.
- Ruiz-Navarrete, R. (2014). Hacia la identidad profesional docente en la Universidad de Costa Rica. REDU. Revista de docencia universitaria, 12(4), 231-248.
- Sala, G. A. (2009). Sobrecalificación de los migrantes del Cono Sur residentes en Argentina y Brasil. *Migraciones internacionales*, 5(2), 122-152.
- Sanchis, G. E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas Actuales. *Cuadernos de relaciones laborales*, 22(1), 37-65.
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter, Barcelona, Anagrama. 2000.
- Sisto, C. V. (2005). Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y la Gestión de la Universidad sin Órganos. Un análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en Condiciones de Precariedad.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
- Stecher, A., & Godoy, L. (Eds.). (2014). Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades: lecturas psicosociales desde Chile y América Latina. RIL.

- Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración* (Universidad del Valle), 27(46), 9-21.
- Unás, V. (2012). Influencia del trabajo flexible en la construcción de proyectos académicos y vida afectiva en profesores y profesoras hora cátedra. Doctoral dissertation, Tesis de Maestría en Sociología, Universidad del Valle.
- Universidad del Valle (2005). Reseña histórica. Recuperada de <http://aniversario60.univalle.edu.co/historia/resenha/index.html>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182.
- Vidiella, J., & Larrain, V. (2015). El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente: corporalidades, afectos y saberes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(67), 1281-1310.

Anexo 1

UNIVERSIDAD DEL VALLE – MAESTRIA EN PSICOLOGIA No.



--	--	--	--

Estimad@;

La estudiante Yessenia Cardozo Aristizábal de la Universidad del Valle se encuentra realizando un estudio sobre la identidad profesional de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle para optar por el título de Magister en Psicología, por ende, es indispensable contar con la información que usted nos pueda brindar. Lo invitamos a responder el siguiente cuestionario que tendrá una duración aproximada de 20 minutos. Toda la información resultante de este cuestionario será tratada de forma confidencial y para usos estrictamente académicos. Agradecemos su participación en esta investigación y esperamos compartir con ustedes los resultados una vez obtenidos.

BLOQUE 1. PERFIL Y CARACTERIZACIÓN DOCENTE

La finalidad del bloque 1, es identificar el perfil de la docente hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali.

Por favor marque una única opción

1.1. Edad años

☐☐

13. Máximo Nivel de Educación Alcanzado:

☐ Técnico

☐ Tecnólogo

☐

☐ Profesional

☐

☐ Especialista

☐

☐ Magíster

☐

☐ Doctor.

☐☐
☐

1.5. En que ocupación dispongo la mayor parte del tiempo:

☐

La docencia Universitaria hora cátedra

☐ Otra, cual

☐
☐
☐

1.7. Tipo de docente hora cátedra:

☐

☐

☐ Profesional retirado del campo empresarial o académico dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle

☐ Trabajador de tiempo completo en sectores no académicos dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle

☐ Trabajador de tiempo completo en sectores no académicos dedicados enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle

☐ Estudiante de posgrado que realiza docencia hora cátedra como parte de su programa formativo

☐ Profesional que trabajan en más de una institución de educación superior y tiene contratos con varias Universidades como docente hora cátedra.

1.8. Facultad o Instituto al que pertenece como docente hora cátedra:

☐

☐ Ciencias

☐ Humanidades

☐ Economía

☐ Psicología

☐ Arte

1.9 Hace parte de algún Grupo de Investigación:

☐☐

Sí

No

- | | |
|---|--------------------------|
| ☐ Salud | ☐ |
| ☐ Administración | ☐ |
| ☐ Ingeniería | ☐ |
| | ☐ |

1.11. ¿Cuál es su escalafón docente en la Universidad del Valle?

- ☐ Titular
- ☐ Asociado
- ☐ Asistente
- ☐ Auxiliar

BLOQUE 2. CATEGORIA PERSONAL

El objetivo del bloque 2, es evaluar la categoría personal del docente hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali, la cual está compuesta por dos sub-categorías autoconcepto y expectativas.

Califique de 1 a 5 las veces que se dan las anteriores premisas. Siendo **1** (total desacuerdo), **2** (desacuerdo), **3** (algo de acuerdo), **4** (acuerdo), **5** (total acuerdo).

En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle:

	Total		Total		
	Desacuerdo		Acuerdo		
2.1 La práctica como docente hora cátedra de la Universidad del Valle me permite relacionarme con otras personas y desarrollarme libremente a nivel social con colegas y estudiantes, expresando mi personalidad libremente en este ámbito.	1	2	3	4	5
2.2 En el desarrollo de mi labor docente hora cátedra me percibo constantemente feliz, completo y motivado a dar más del cien por ciento en mi labor de lo que me exige la Universidad del valle.	1	2	3	4	5
2.3 Desde que estoy laborando como docente hora cátedra en la Universidad del Valle mi autoestima ha aumentado.	1	2	3	4	5
2.4 La Universidad del Valle me brinda los medios necesarios para mejorar mis habilidades, conocimientos y capacidades como docente hora catedra.	1	2	3	4	5
2.5 Mi vida personal se ha equilibrado desde que estoy impartiendo mi conocimiento como docente hora cátedra de la Universidad del Valle.	1	2	3	4	5
2.6 La universidad del Valle como docente hora cátedra me brinda la posibilidad de ejercitarme físicamente y contribuye con el mejoramiento de mi estado físico y mental.	1	2	3	4	5

2.7 Como docente hora cátedra me siento motivado y apporto al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de adaptación en la Universidad del Valle.	1	2	3	4	5
2.8 La práctica docente hora cátedra en la Universidad del Valle me ayuda a proyectar lo que deseo ante los colegas y estudiantes.	1	2	3	4	5

Coloque en el paréntesis de la izquierda la letra V o la F según que el enunciado sea verdadero (V) o falso (F).

La Universidad del Valle ofrece los medios que me permiten en la práctica como docente hora cátedra:

2.9 () Generar cantidad de ideas nuevas

2.10 () Resolver conflictos en el trabajo

2.11 () Desarrollar nuevos enfoques

2.12 () Disfrutar el trabajo como docencia Universitaria

2.13 () Innovar en las tareas que realiza

2.14 () Tener buena relación con mis estudiantes y colegas Universitarios

Por favor marque la casilla que considere con una x.

Como docente hora cátedra de la Universidad del Valle:

2.15 Recibo la formación necesaria por parte de la Universidad del Valle para fomentar la calidad del conocimiento que transmito a los estudiantes
Sí No ☐ ☐

2.16 La Universidad del Valle me ofrece actualizaciones en el manejo de las TIC para incorporarlas en mi práctica como docente hora cátedra
Sí No ☐ ☐

2.17 La Universidad del Valle me estimula a superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia Sí No ☐ ☐

2.18 Estoy dispuesto (a) a afrontar las barreras que se presenten como docente hora cátedra en ☐ ☐
la Universidad del Valle hasta alcanzar mis logros.
Sí No

2.19 Me visiono como un docente con un alto nivel académico y en la actualidad recibo apoyo ☐ ☐
de la Universidad del Valle para lograrlo Sí No

BLOQUE 3. DOCENCIA – PROFESIONAL

El objetivo del bloque 3, es evaluar la categoría Docencia - Profesional del docente hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali, la cual está compuesta por tres sub-categorías formación profesional, ejercicio docente y valoración que el docente le da a la profesión.

Califique de 1 a 5 las veces que se dan las anteriores premisas. Siendo **1** (nunca), **2** (de vez en cuanto), **3** (algunas veces), **4** (bastante a menudo), **5** (frecuentemente, si no es siempre).

Como docente hora cátedra de la Universidad del Valle:

	Nunca	De vez en cuando	Algunas veces	Bastante a menudo	Frecuentemente, si no es siempre
3.1 La Universidad del Valle me ofrece y facilita la asistencia a talleres, seminarios, diplomados que aporten a mi nivel educativo como docente hora cátedra.	1	2	3	4	5
3.2 La Universidad del Valle me motiva a implementar estrategias para mejorar la pedagogía como docente hora cátedra.	1	2	3	4	5
3.3 La Universidad del Valle tiene en cuenta los resultados de mi evaluación docente para fortalecer las debilidades en caso en que sea necesario y motivarme a ser cada vez más competente.	1	2	3	4	5

3.4 La Universidad del Valle me facilita espacios como docente hora catedra para tener Intercambio de experiencias pedagógicas con otros docentes.	1	2	3	4	5
3.5 La Universidad del Valle me permite participar activamente como docente hora catedra en el grupo de investigación que pertenece a la línea de conocimiento a la que pertenezco.	1	2	3	4	5
3.6 Como docente hora catedra publico artículos científicos de forma activa con el apoyo de la Universidad del valle.	1	2	3	4	5

Por favor marque la casilla que considere con una x

Como docente hora cátedra de la Universidad del Valle:

3.7 Considero que estoy sobre valorado academicamente para ejercer la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle

Sí	No
☐	☐

3.9 Los estudios que he realizado hasta el momento me dan las competencias que necesito como docente hora catedra de la Universidad del Valle

	Sí	No
	☐	☐

3.10 La Universidad del Valle a sido participe de la formaciòn profesional que he recibido hasta el momento

Sí	No
☐	☐

Por favor marque una sola opción.

3.11 **Con cuales de las siguientes palabras usted relaciona la labor docente hora cátedra en la Universidad del Valle:**

- a. Amor
- b. Pasión
- c. Desinterés
- d. Lucro
- e. Otra , cual _____

BLOQUE 4. SOCIAL- INSTITUCIONAL

El objetivo del bloque 4, es evaluar la categoría Social – Institucional del docente hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali, la cual está compuesta por tres sub-categorías función social, políticas estatales e institucionales y reconocimiento social.

Por favor marque la casilla que considere apropiada con una x.

Como docente hora cátedra de la Universidad del Valle:

4.1 Recibe capacitaciones por parte de la Universidad del Valle donde le transmitan conocimiento acerca de las directrices, reglamentos

y	normatividad	institucional	☐	☐
Sí	No			

4.2 Está conforme con la asignación salarial que le ofrece la Universidad del Valle como docente hora cátedra.	Sí	No	☐	☐
--	----	----	--------------------------	--------------------------

4.3 El tiempo como docente hora cátedra de la Universidad del valle para preparar las clases y realizar los quehaceres docentes es suficiente	Sí	No	☐	☐
---	----	----	--------------------------	--------------------------

4.4 Se reconoce la formación profesional docente para oportunidades laborales dentro de la Universidad del Valle, aumentos de salario

y	mejores	garantías	☐	☐
Sí	No			

4.5 Conoce a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contratado como docentes hora cátedra que tiene con la Universidad del Valle	Sí	No	☐	☐
--	----	----	--------------------------	--------------------------

Coloque en el paréntesis de la izquierda la letra V o la F según que el enunciado sea verdadero (V) o falso (F).

Como docente hora cátedra de la Universidad del valle:

4.6 () Recibe distinciones por parte de la Universidad del Valle por su buen desempeño docente hora cátedra.

4.7 () Los estudiantes de la Universidad del Valle valoran el conocimiento que usted les imparte como docente hora cátedra

4.8 () Su familia lo apoya en el quehacer docente hora cátedra de la Universidad del Valle y se siente orgullosa.

4.9 () A nivel social la labor docente hora cátedra de la Universidad del Valle es valorada.

4.10 () Tiene dominio pleno de la finalidad y los objetivos de la educación Universitaria en la Universidad del Valle.

4.11 () Procura desarrollar la sensibilidad patriótica y plenitud humana junto a una concepción científica, integrada y respetuosa del mundo que le rodea como docente

hora cátedra de la Universidad del Valle.

4.12 () Estimula desde la docencia hora cátedra la búsqueda de una inserción feliz, soberana y propósito - el buen vivir- en los escenarios medioambiental, tecnológico y

cultural contemporáneo de la Universidad del Valle.

4.13 () Ejerce el quehacer docente hora cátedra en la Universidad del Valle en el margen de la ética y moral.

4.14 () Forma a los estudiantes de la Universidad del Valle en la conciencia de la paz, felicidad y prosperidad colectiva.

Anexo 2

UNIVERSIDAD DEL VALLE - MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA - IDENTIDAD
PROFESIONAL DOCENTE HORA CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE CALI.

Estimad@;

La estudiante Yessenia Cardozo Aristizábal de la Universidad del Valle se encuentra realizando un estudio sobre la identidad profesional de los docentes hora cátedra de la Universidad del Valle para optar por el título de Magister en Psicología, por ende, es indispensable contar con la información que usted nos pueda brindar. Lo (a) invitamos a responder el siguiente cuestionario que tendrá una duración aproximada de 20 minutos. Toda la información resultante de este cuestionario será tratada de forma confidencial y para usos estrictamente académicos. Agradecemos su participación en esta investigación y esperamos compartir con ustedes los resultados una vez obtenidos.

*Obligatorio



A continuación, encontrará unas preguntas que definen su perfil docente hora cátedra en la Universidad del Valle Sede Cali. Por favor marque una única opción:

Bloque 1. Caracterización Docente

1.1 ¿Cual es su edad? *

Marca solo un óvalo.

20 a 25

25 a 30

30 a 35

35 a 40

Más de 40

2.

1.2 Selecciona el sexo al que pertenece: *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

3.

1.3 Máximo nivel educativo alcanzado *

Marca solo un óvalo.

Técnico

Profesional

Especialista

Magister

Doctor

Pos-Doctorado

4.

1.4 Selecciona la profesión a la que pertenece : *

Marca solo un óvalo.

Ingeniero (a)

Administrador (a)

Licenciado (a)

Economista

Humanista

Médico (a)

Artista

Psicólogo

Otro:

5.

1.5 ¿En que ocupación dispone la mayor parte del tiempo? *

Marca solo un óvalo.

La Docencia Universitaria Hora Cátedra

Investigación

Extensión o Consultoría

Otra

6.

1.6 Antigüedad en la Ocupación de la docencia hora cátedra en la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo.

De 1 a 3 años

De 3 a 6 años

De 6 a 9 años

De 9 a más años

7.

1.7 Tipo de docente hora cátedra: *

Marca solo un óvalo.

Profesor retirado del Campo empresarial o académico, dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle

Trabajador de tiempo completo en sectores no académicos , dedicado a enseñar una o más clases a la semana en la Universidad del Valle

Estudiante de posgrado que realiza docencia hora cátedra en la Universidad del Valle como parte de su programa formativo

Profesional que trabaja en más de una institución de educación superior y tiene contratos con varias Universidades como docente hora cátedra.

Profesional que trabaja de tiempo completo en una institución de educación superior y tiene contratos con la Universidad del Valle como docente hora cátedra.

8.

1.8 ¿Cuál es su escalafón docente en la Universidad del Valle? *

Marca solo un óvalo.

Titular

Asociado

Asistente

Auxiliar

9.

1.9 Facultad o Instituto al que pertenece como docente hora cátedra en la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo.

Ciencias naturales y exactas

Humanidades

Ciencias sociales y económicas

Educación y pedagogía

Psicología

Artes integradas

Salud

Ingeniería

Ciencias de la administración

10.

1.10 Hace parte de algún Grupo de Investigación de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo.

SI

NO

11.

1.11 Clasificación de Investigador según Colciencias: *

Marca solo un óvalo.

Integrante Vinculado con Pregrado

Integrante Vinculado con Maestría y/o Especialización

Investigador Junior

Investigador Asociado

Investigador Sénior

Investigador Emérito

Ninguna

A continuación se evalúa la variable personal del docente hora cátedra de la Universidad del Valle
Sede Cali.

Bloque 2. VARIABLE PERSONAL

2.

2.1 Elige la opción mas adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

2.1.1 La Universidad del Valle me brinda los medios necesarios para mejorar mis habilidades, conocimientos y capacidades como docente hora cátedra.

2.1.2 Mi vida personal se ha equilibrado desde que estoy impartiendo mi conocimiento como docente hora cátedra de la Universidad del Valle.

2.1.3 La Universidad del Valle como docente hora cátedra me brinda la posibilidad de ejercitarme físicamente y contribuye con el mejoramiento de mi estado físico y mental

2.1.4 Cómo docente hora cátedra me siento motivado y apporto al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de adaptación en la Universidad del Valle.

2.1.5 Desde que estoy laborando como docente hora cátedra de la Universidad del Valle mi autoestima ha aumentado

2.1.6 En el desarrollo de mi labor como docente hora cátedra me percibo constantemente feliz, completo y motivado .

2.1.1 La Universidad del Valle me brinda los medios necesarios para mejorar mis habilidades, conocimientos y capacidades como docente hora cátedra.

2.1.2 Mi vida personal se ha equilibrado desde que estoy impartiendo mi conocimiento como docente hora cátedra de la Universidad del Valle.

2.1.3 La universidad del Valle como docente hora cátedra me brinda la posibilidad de ejercitarme físicamente y contribuye con el mejoramiento de mi estado físico y mental

2.1.4 Como docente hora cátedra me siento motivado y apporto al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de adaptación en la Universidad del Valle.

2.1.5 Desde que estoy laborando como docente hora cátedra de la Universidad del Valle mi autoestima ha aumentado

2.1.6 En el desarrollo de mi labor como docente hora cátedra me percibo constantemente feliz, completo y motivado .

13.

2.2 La práctica como docente hora cátedra de la Universidad del Valle me permite relacionarme y desarrollarme libremente, expresando mi personalidad con: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

2.2.1 Estudiantes

2.2.2 Colegas - Docentes

2.2.3 Personal administrativo

2.2.1 Estudiantes

2.2.2 Colegas - Docentes

2.2.3 Personal administrativo

14.

2.3 Elige la opción mas adecuada de acuerdo a su criterio. Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me ofrece los medios para: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

2.3.1 Generar ideas nuevas.

2.3.2 Resolver conflictos en el trabajo

2.3.3 Desarrollar nuevos enfoques

2.3.4 Disfrutar el trabajo como docente universitario

2.3.5 Innovar en las tareas que realizo

2.3.1 Generar ideas nuevas.

2.3.2 Resolver conflictos en el trabajo

2.3.3 Desarrollar nuevos enfoques

2.3.4 Disfrutar el trabajo como docente universitario

2.3.5 Innovar en las tareas que realizo

15.

2.4 Elige la opción mas adecuada de acuerdo a su criterio. Como docente hora cátedra de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

2.4.1 Recibo la formación necesaria por parte de la Universidad del Valle para fomentar la calidad del conocimiento que trasmito a los estudiantes

2.4.2 La Universidad del Valle me motiva y apoya a visionarme como un docente con un alto nivel académico

2.4.3 La Universidad del Valle me ofrece actualizaciones en el manejo de las TIC para incorporarlas en mi práctica como docente hora cátedra

2.4.4 La Universidad del Valle me estimula a superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia

2.4.5 Si llegara a presentar inconvenientes en la practica docente hora cátedra, estaría dispuesto (a) a afrontarlos.

2.4.1 Recibo la formación necesaria por parte de la Universidad del Valle para fomentar la calidad del conocimiento que trasmito a los estudiantes

2.4.2 La Universidad del Valle me motiva y apoya a visionarme como un docente con un alto nivel académico

2.4.3 La Universidad del Valle me ofrece actualizaciones en el manejo de las TIC para incorporarlas en mi práctica como docente hora cátedra

2.4.4 La Universidad del Valle me estimula a superar las exigencias de la sociedad cambiante y flexible desde el marco de la docencia

2.4.5 Si llegara a presentar inconvenientes en la práctica docente hora cátedra, estaría dispuesto (a) a afrontarlos.

A continuación, se evalúa la variable Docencia - Profesional del docente hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali.

Bloque 3. VARIABLE DOCENCIA-PROFESIONAL

16.

3.1 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

3.1.1 La Universidad del Valle me ofrece y facilita la asistencia a talleres, seminarios, diplomados que aporten a mi nivel educativo como docente hora cátedra

3.1.2 La Universidad del Valle me motiva a implementar estrategias para mejorar la pedagogía por medio de la cual transmito el conocimiento a los estudiantes

3.1.3 La Universidad del Valle tiene en cuenta los resultados de mi evaluación docente para fortalecer las debilidades en caso en que sea necesario y motivarme a ser cada vez más competente

3.1.4 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me facilita espacios para tener Intercambio de experiencias pedagógicas con otros docentes

3.1.5 Como docente hora cátedra, la Universidad del Valle me permite participar activamente en el grupo de investigación que pertenece a la línea de conocimiento que me compete

3.1.6 Como docente hora cátedra publico artículos científicos de forma activa con el apoyo de la Universidad del valle

3.1.1 La Universidad del Valle me ofrece y facilita la asistencia a talleres, seminarios, diplomados que aporten a mi nivel educativo como docente hora cátedra

3.1.2 La Universidad del Valle me motiva a implementar estrategias para mejorar la pedagogía por medio de la cual transmito el conocimiento a los estudiantes

3.1.3 La Universidad del Valle tiene en cuenta los resultados de mi evaluación docente para fortalecer las debilidades en caso en que sea necesario y motivarme a ser cada vez más competente

3.1.4 Como docente hora cátedra la Universidad del Valle me facilita espacios para tener Intercambio de experiencias pedagógicas con otros docentes

3.1.5 Como docente hora cátedra, la Universidad del Valle me permite participar activamente en el grupo de investigación que pertenece a la línea de conocimiento que me compete

3.1.6 Como docente hora cátedra publico artículos científicos de forma activa con el apoyo de la Universidad del valle

17.

3.2 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

3.2.1 Considero que mi formación académica esta sobrecalificada para ejercer la docencia docente hora cátedra

3.2.2 Mi trayectoria y estudios realizados me dan las competencias que necesito como docente hora cátedra

3.2.3 La Universidad del Valle contempla apoyo para mi formación académica

3.2.1 Considero que mi formación académica esta sobrecalificada para ejercer la docencia docente hora cátedra

3.2.2 Mi trayectoria y estudios realizados me dan las competencias que necesito como docente
hora cátedra

3.2.3 La Universidad del Valle contempla apoyo para mi formación académica

18.

3.3 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de
la Universidad del Valle, usted ejerce la docencia por: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

3.3.1 Amor

3.3.2 Pasión

3.3.3 Deber

3.3.4 Lucro

3.3.1 Amor

3.3.2 Pasión

3.3.3 Deber

3.3.4 Lucro

19.

3.4 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la concepción de su práctica docente, esta: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

3.4.1 Se circunscribe al aula, su conciencia y alumnos

3.4.2 Se muestra a nivel de la Universidad del Valle (estudiantes, claustro y directivas)

3.4.3 Se extiende del entorno Universitario (sociedad en general)

3.4.1 Se circunscribe al aula, su conciencia y alumnos

3.4.2 Se muestra a nivel de la Universidad del Valle (estudiantes, claustro y directivas)

3.4.3 Se extiende del entorno Universitario (sociedad en general)

20.

3.5 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle, en relación con la actitud docente: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

3.5.1 Proporciono la reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología implementada

3.5.2 Se me facilita impartir consultas y asesorías teniendo en cuenta la importancia de estas

3.5.3 Tengo el tiempo suficiente para el cumplimiento de los objetivos planeados durante el semestre académico

3.5.4 Me he llegado a postular como docente nombrado en la Universidad del Valle.

3.5.5 Conoce los requisitos para ser docente nombrado de la Universidad del Valle

3.5.1 Proporciono la reflexión y apropiación del conocimiento y habilidades por medio de la metodología implementada

3.5.2 Se me facilita impartir consultas y asesorías teniendo en cuenta la importancia de estas

3.5.3 Tengo el tiempo suficiente para el cumplimiento de los objetivos planeados durante el semestre académico

3.5.4 Me he llegado a postular como docente nombrado en la Universidad del Valle.

3.5.5 Conoce los requisitos para ser docente nombrado de la Universidad del Valle

A continuación se evalúa la variable Social – Institucional del docente hora cátedra de la Universidad del Valle Sede Cali

Bloque 4. VARIABLE- SOCIAL INSTITUCIONAL

21.

4.1 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

4.1.1 Recibo capacitaciones por parte de la Universidad del Valle donde le trasmitan conocimiento acerca de las directrices, reglamentos y normatividad institucional .

4.1.2 Estoy conforme con la asignación salarial que me ofrece la Universidad del Valle como docente hora cátedra

4.1.3 El tiempo como docente hora cátedra de la Universidad del valle para preparar las clases y realizar los quehaceres docentes es suficiente

4.1.4 Se me ha reconocido la formación profesional docente para oportunidades laborales dentro de la Universidad del Valle, aumentos de salario y mejores garantías

4.1.5 Conozco a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contratado como docentes hora cátedra que tengo con la Universidad del Valle

4.1.1 Recibo capacitaciones por parte de la Universidad del Valle donde le trasmitan conocimiento acerca de las directrices, reglamentos y normatividad institucional .

4.1.2 Estoy conforme con la asignación salarial que me ofrece la Universidad del Valle como docente hora cátedra

4.1.3 El tiempo como docente hora cátedra de la Universidad del valle para preparar las clases y realizar los quehaceres docentes es suficiente

4.1.4 Se me ha reconocido la formación profesional docente para oportunidades laborales dentro de la Universidad del Valle, aumentos de salario y mejores garantías

4.1.5 Conozco a cabalidad las ventajas y desventajas del tipo de contratado como docentes hora cátedra que tengo con la Universidad del Valle

22.

4.2 Elige la opción más adecuada de acuerdo a su criterio. En posición de docente hora cátedra de la Universidad del Valle: *

Marca solo un óvalo por fila.

Total desacuerdo / Desacuerdo / Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Total acuerdo

4.2.1 He recibido distinciones por parte de la Universidad del Valle por mi buen desempeño como docente hora cátedra

4.2.2 Mediante el desarrollo de mi profesión docente los estudiantes contribuyen a la construcción de un ambiente académico universitario

4.2.3 Mi familia me apoya en el quehacer docente hora cátedra

4.2.4 Ha sentido que su labor como docente hora cátedra ha sido valorada socialmente.

4.2.5 Tengo clara la finalidad y los objetivos de la educación pública Universitaria.

4.2.6 Con el apoyo de la Universidad procuro desarrollar la sensibilidad patriótica y plenitud humana en los estudiantes.

4.2.7 Con el apoyo de la Universidad se incentiva a los estudiantes en la búsqueda de una inserción social con el propósito del buen vivir en los escenarios laborales, académicos, medioambientales, tecnológico y cultural contemporáneos

4.2.8 Con el apoyo de la Universidad se desarrolla el quehacer docente en el margen de la ética y moral.

4.2.9 Con el apoyo de la Universidad se desarrolla el quehacer docente instruyendo a los estudiantes en aras de promover la paz, felicidad y prosperidad colectiva.

4.2.10 Por medio de mi desarrollo docente le permito a los estudiantes conocer la realidad social de la comunidad.

4.2.11 Considero que la profesión docente tiene un alto impacto social.

4.2.12 Por medio de la aplicación investigativa he impactado positivamente comunidades .

4.2.1 He recibido distinciones por parte de la Universidad del Valle por mi buen desempeño como docente hora cátedra

4.2.2 Mediante el desarrollo de mi profesión docente los estudiantes contribuyen a la construcción de un ambiente académico universitario

4.2.3 Mi familia me apoya en el quehacer docente hora cátedra

4.2.4 Ha sentido que su labor como docente hora cátedra ha sido valorada socialmente.

4.2.5 Tengo clara la finalidad y los objetivos de la educación pública Universitaria.

4.2.6 Con el apoyo de la Universidad procuro desarrollar la sensibilidad patriótica y plenitud humana en los estudiantes.

4.2.7 Con el apoyo de la Universidad se incentiva a los estudiantes en la búsqueda de una inserción social con el propósito del buen vivir en los escenarios laborales, académicos, medioambientales, tecnológico y cultural contemporáneos

4.2.8 Con el apoyo de la Universidad se desarrolla el quehacer docente en el margen de la ética y moral.

4.2.9 Con el apoyo de la Universidad se desarrolla el quehacer docente instruyendo a los estudiantes en aras de promover la paz, felicidad y prosperidad colectiva.

4.2.10 Por medio de mi desarrollo docente le permito a los estudiantes conocer la realidad social de la comunidad.

4.2.11 Considero que la profesión docente tiene un alto impacto social.

4.2.12 Por medio de la aplicación investigativa he impactado positivamente comunidades.