

**LA IDENTIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN
LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DE PUERTO RICO:
UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO**

Disertación presentada al
Departamento de Estudios Graduados
Facultad de Educación
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
como requisito parcial para
obtener el grado de Doctor en Educación

Por

Flor I. Figueroa Rosa
© Derechos reservados, 2024

LA IDENTIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN
LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DE PUERTO RICO:
UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO

FLOR I. FIGUEROA ROSA

Grado de Doctorado, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2024

Aprobada el 7 de mayo de 2024 por el Comité de Disertación:

Juan P. Vázquez Pérez, Ph. D.
Director del Comité de Disertación

María S. Martínez Miranda, Ph. D.
Miembro del Comité

Eduardo Suárez Silverio, Ph. D.
Miembro del Comité

DEDICATORIA

En el proceso de elaborar esta disertación, no puedo dejar de dedicar un espacio especial a mis queridos ángeles que, aunque ya no están físicamente a mi lado, siguen siendo una presencia constante en mi vida y en el desarrollo de este trabajo.

A mis abuelos, cuyo amor incondicional y sabiduría han dejado una huella imborrable en mi corazón y han sido la inspiración detrás de muchos de mis logros. Su legado perdura en cada etapa que emprendo, recordándome la importancia de la dedicación y la perseverancia.

Asimismo, no puedo olvidar a mi leal compañera de cuatro patas, mi Nala, quien siempre estuvo a mi lado con su lealtad inquebrantable y su afecto desinteresado. Aunque su ausencia física deja un vacío, su espíritu sigue guiándome y motivándome a alcanzar nuevas alturas en mi vida.

Esta disertación está impregnada con el amor y la gratitud que siento hacia mis ángeles, cuya influencia sigue siendo mi mayor fuente de inspiración.

RECONOCIMIENTOS

Gracias Dios por ayudarme en cada paso, iluminar mi camino y renovar cada día mis fuerzas. Por ser la roca que sustenta mi vida, sin Ti nada de esto hubiese sido posible.

A mi familia, cuyo apoyo incondicional ha sido la base fundamental en mi trayectoria académica. Sus palabras de aliento han sido la fuerza motriz que me impulsa a alcanzar mis metas. A mis amistades, mi familia extendida, gracias por su cariño, el estímulo constante y la comprensión que hemos compartido a lo largo de este camino

También, deseo expresar mi gratitud a mis profesores y a mi comité de disertación, cuya dedicación y conocimiento han moldeado mi aprendizaje de manera significativa. Sus enseñanzas y orientación han contribuido en gran medida a mi desarrollo académico y personal.

Además, quiero expresar mi profundo agradecimiento a los docentes voluntarios que aceptaron este desafío. Gracias por brindarme la oportunidad de ser su voz en este proceso. Valoro inmensamente el conocimiento adquirido a través de cada una de sus experiencias e historias. Estoy agradecida por contar con ustedes en mi investigación y confío plenamente en que son un pilar esencial para el cambio que la universidad necesita. Los animo a continuar con su valioso legado y con su pasión por la enseñanza.

Finalmente, mi profundo agradecimiento a mi esposo, mi mejor amigo, aquel con quien comparto risas, alegrías y desafíos. Tu presencia constante ha sido mi mayor fuente de fortaleza y consuelo. Eres mi incansable ayudante, siempre

dispuesto a colaborar en cada proyecto y superar juntos cualquier obstáculo.
Gracias por convertir cada día en una bendición compartida. Simba y tú llenan
mi corazón de gratitud y amor.

RESUMEN DE LA DISERTACIÓN

LA IDENTIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DE PUERTO RICO: UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO

(Flor I. Figueroa Rosa)

Director del Comité de disertación: (Juan P. Vázquez Pérez, Ph. D.)

En la universidad actual se espera que el docente cumpla con múltiples roles: educador en el aula, investigador y, en ocasiones, gestor administrativo. Esto sugiere un desbalance en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional del docente universitario debido a las diferentes funciones que realiza y los cambios constantes en las exigencias institucionales. La pregunta central de esta investigación fue: ¿Cómo define el docente universitario su identidad profesional en relación con su rol en una institución de educación superior pública en Puerto Rico? Para explorar este tema, se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, con el objetivo de identificar el significado que los docentes universitarios le otorgan al desarrollo de la identidad profesional. En la investigación participaron 10 profesores universitarios de forma voluntaria. Mediante entrevistas semiestructuradas, se indagó sobre sus definiciones de identidad profesional, fortalezas, necesidades y enfoques para el desarrollo profesional relacionados con la docencia, la gestión y la investigación.

Desde los hallazgos se demostró que la identidad profesional del docente universitario es multifacética y dinámica, moldeada por experiencias personales y académicas. En efecto, los docentes enfatizaron la importancia de la adaptabilidad, la interacción efectiva y la pasión por la enseñanza como

fundamentos de su profesionalismo. Sin embargo, también, identificaron desafíos significativos como la necesidad de mejorar la infraestructura tecnológica, enfrentar la inestabilidad laboral y asegurar la formación continua en pedagogía, gestión y metodologías de investigación. Además, se subrayó la necesidad urgente de actualizar los contenidos y métodos pedagógicos para mantener la relevancia educativa. Finalmente, los docentes universitarios expresaron la necesidad de mayor apoyo institucional y reconocimiento, así como de mejorar la colaboración y la comunicación dentro de la universidad.

Para enfrentar estos retos, sugirieron diversas estrategias de desarrollo profesional, incluyendo la capacitación en gestión académica, el fortalecimiento del apoyo a la investigación y la implementación de actividades de mejoramiento adaptadas a las necesidades específicas de cada departamento. En la investigación se concluyó que es crucial una intervención estratégica con la que se aborden estas necesidades, para que los docentes puedan desempeñar sus roles efectivamente sin comprometer su identidad profesional. Esto es fundamental para la calidad de la educación superior pública de Puerto Rico.

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Página</u>
HOJA DE APROBACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
RECONOCIMIENTOS	v
RESUMEN DE LA DISERTACIÓN	vii
TABLA DE CONTENIDO	ix
LISTAS DE TABLAS	xiv
LISTAS DE FIGURAS	xv
CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN	1
Trasfondo	1
Planteamiento del problema	6
Situaciones que anteceden al problema	7
Problema	9
Cómo afecta el problema	12
Propósitos	12
Preguntas de investigación	13
Justificación de la investigación	14
Definiciones	16
CAPÍTULO II - REVISIÓN DE LITERATURA	19
Introducción	19
Marco teórico	20
Teoría Fenomenológica	20
Evolución de la universidad y su impacto en la identidad	

profesional del docente universitario	22
Teoría de la construcción de la identidad profesional	28
La identidad profesional desde la autorreflexión	32
La identidad profesional en el contexto universitario:	
funciones desde tres perspectivas	35
Teoría de la pedagogía crítica	38
Formación del docente universitario hacia su	
profesionalización	42
Investigaciones acerca de la identidad profesional	
del docente universitario	52
Resumen	56
CAPÍTULO III - MÉTODO	58
Introducción	58
Metodología	59
Diseño	61
Selección de participantes	64
Características de los participantes	65
Escenario.....	66
Procedimiento	66
Permisos	66
Recopilación de la información	67
Entrevista semiestructurada	68
Descripción	69
Evidencias para la calidad interpretativa	69
Análisis de la información	74
Aspectos éticos de la investigación	75
CAPÍTULO IV - HALLAZGOS	78
Introducción	78
Descripciones iniciales	79
Contexto de la investigación	79

Recopilación de información	80
Proceso para análisis de la información	82
Participantes: características y roles	85
Exposición de los hallazgos	86
Perfil del docente universitario: características que definen su identidad profesional	88
Selección de su carrera	88
Impacto de las experiencias: vida profesional	95
Identidad profesional	96
Roles desempeñados	102
Cambios que ha experimentado en la educación superior	120
Fortalezas del docente: desarrollo de la identidad profesional desde tareas docentes, de gestión e investigación	121
Fortalezas desde las tareas docentes	122
Fortalezas desde las tareas de gestión	130
Fortalezas desde las tareas de investigación	134
Satisfacción con su desempeño	138
Áreas de necesidad del docente: mejoramiento de la identidad profesional desde tareas docentes, de gestión y de investigación	142
Necesidades desde las tareas docentes	143
Necesidades desde las tareas de gestión	147
Necesidades desde las tareas de investigación	155
Insatisfacción con su desempeño	163
Factores y condiciones para fortalecer la identidad profesional: acercamientos de desarrollo académico-profesional	185
Acercamientos para fortalecer la docencia	185
Acercamientos para fortalecer la gestión	192
Acercamientos para fortalecer la investigación	197

Mejoramiento profesional: general y específico	203
Resumen	234
CAPÍTULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	236
Introducción	236
Discusión de los hallazgos	237
Definición de la identidad profesional: significado de ser profesor universitario en el contexto de una institución de educación superior pública	238
Perfil del docente universitario y su identidad profesional	239
Impacto de las experiencias: identidad profesional a base de características específicas	240
Fortalezas del docente para el desarrollo de la identidad profesional	242
Áreas de necesidad del docente para el mejoramiento de la identidad profesional	247
Fortalecimiento de la identidad profesional desde el desarrollo académico-profesional	253
Conclusiones	256
¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?	256
¿Qué fortalezas identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?	258
¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?	263
¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?	269

Limitaciones metodológicas de la investigación	272
Líneas futuras de investigación	273
Recomendaciones desde los hallazgos	274
Para desarrollar su identidad profesional desde la docencia	275
Para desarrollar su identidad profesional desde la gestión	275
Para desarrollar su identidad profesional desde la investigación	276
REFERENCIAS	280
APÉNDICES	
A – Certificado CITI Program	290
B – Hoja de consentimiento informado	292
C – Hoja de datos demográficos	297
D – Protocolo de preguntas guías para la entrevista	299
RESUMEN BIOGRÁFICO DE LA AUTORA	306

LISTA DE TABLAS

<u>Tabla</u>	<u>Página</u>
1.1 Preguntas para la entrevista semiestructurada.....	71
4.1 Categorías para análisis y su descripción.....	82
4.2 Profesores participantes y sus áreas de especialidad.....	86

LISTA DE FIGURAS

<u>Figura</u>	<u>Página</u>
4.1 Macro categorías y categorías para el análisis de la información	87

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Trasfondo

La profesión del docente universitario atraviesa por cambios constantes que presentan retos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Romaña & Gros, 2003). Hoy día, a través de las diferentes agencias acreditadoras, se le exige a la Universidad calidad en la enseñanza y los servicios ofrecidos a través de la rendición de cuentas. En esta rendición de cuentas, para propósitos de acreditación, se busca la efectividad institucional. Estos cambios en la educación superior afectan, de cierta forma, la identidad del docente universitario, en carácter personal, profesional, y como parte de un colectivo que lleva a cabo la formación de otros individuos (Alcalá, 2019; Contreras, 2010; Gómez, 2015; Muñoz & Arvayo, 2015; Romaña & Gros, 2003).

La identidad profesional, según Vaillant (2008), es la combinación de la experiencia individual personal y un proceso colectivo. Cada persona construye su propia identidad profesional, a través de la preparación, la vocación, las creencias personales, los valores, las experiencias vividas, la socialización con otros pares, así como otros elementos importantes del pasado, presente y proyecciones del futuro. Respecto a estos planteamientos anteriores, Mora (2017) indicó que en la universidad "es donde el cerebro continúa formándose y transformándose de un modo clave y determinante" (p. 192). Además, Mora describió a un buen profesor como aquel que cuando imparte enseñanza "no

solo comunica, sino que su bagaje en investigación científica o humanística debe ser poderoso, sólido, crítico, capaz de saber y expresar emocionalmente lo que sabe, que siempre va infinitamente más allá de un libro de texto" (p. 191).

En lo que se refiere a las características que deben tener los profesores universitarios excelentes, Bain (2004, pp. 15-20) indicó que:

- poseen una comprensión intuitiva del aprendizaje humano, transformando las materias para que sean atractivas, claras y simples de entender;
- conocen de forma profunda la materia que enseñan y se mantienen al día de esos conocimientos;
- son personas que sacan el tiempo para leer información de campos distantes al que pertenecen, para abordar sus explicaciones desde diferentes visiones cuando éstas convergen;
- durante la clase tratan de involucrar emocionalmente a los estudiantes y provocar, en ocasiones con discusiones, la clarificación;
- muestran interés por el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes, el éxito en sus exámenes y que aprendan bien el significado de lo que se está enseñando;
- hacen ver a sus estudiantes que son parte del éxito como profesor, ya que éste se encuentra en el propio éxito del estudiante;
- confían en sus estudiantes y lo hacen participe de lo que ha aprendido, a través de la crítica, la evaluación y la dirección en su propio proceso de enseñanza-aprendizaje;

- al explicar alguna materia utilizan algunas anécdotas y los nombres de aquellas personas que descubrieron o contribuyeron a crear el conocimiento que expone, incluyéndose a sí mismo, con sus éxitos y fracasos;
- le dan igual importancia a la docencia como a la investigación y no privilegian la investigación sobre la docencia;
- crean un "ambiente natural de aprendizaje crítico" para que los estudiantes se enfrenten a los problemas y las tareas de forma que se estimule el aprendizaje;
- son aquellos profesores que conocen en profundidad la materia que enseñan, pero que al mismo tiempo interrumpen la clase para dialogar sobre el sentido de la vida, la cultura, el respeto, el misterio, los problemas sin resolver y el significado que tiene todo lo que existe; y
- constantemente evalúan su propio trabajo y a través de la evaluación hacen cambios de ser necesario, están dispuestos a continuar aprendiendo, entendiendo que no son perfectos.

Así pues, el profesor universitario tiene un rol importante en la educación de sus estudiantes. Por tanto, la identidad profesional del docente universitario influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo en el salón de clases.

La identidad es un término multidimensional, en la que se abarcan aspectos sociales, psicológicos, culturales y biológicos. En efecto, la identidad es, además, dinámica y progresiva ya que implica la forma en la que cada individuo

se concibe en diferentes ámbitos y en donde las interacciones con los demás dan sentido a la propia identidad (Erikson, 1968; Marcia, 1980; Turner, 1982 y Tajfel, 1981, como se citan en Ruvalcaba-Coyaso et al., 2011). El desarrollo de la identidad, el quién se es y qué creencias y valores se tienen, no es algo que se da en un momento determinado, la misma se construye a través de los años. Dentro de la identidad de cada persona (i.e., quiénes son, sus valores personales, sus creencias y sus ideologías), se encuentra, también, la identidad profesional. Precisamente, Zacarés y Llinares (2006) definieron la identidad profesional como "aquel ámbito de la identidad personal más sensible a la participación en programas formativos profesionalizadores" (p. 128). Por tanto, el significado de la identidad profesional de los individuos se construye e internaliza en el trabajo que estos desempeñan. La identidad profesional es entonces, parte de lo que se es y se ha construido; es la definición que le da la persona a la profesión (Zacarés & Llinares, 2006).

Asimismo, Gómez (2015) definió la identidad profesional del profesor universitario como un "conjunto de representaciones que pueden ser relativamente estables en el tiempo, con un contenido definido por roles, creencias y sentimientos vinculados al ejercicio de la profesión y a situaciones específicas en determinados contextos en desarrollo de la función docente" (p. 37). Gómez indicó, además, que "la identidad profesional es una puerta de entrada a las representaciones sobre el trabajo del profesor, pero sobre todo a la comprensión sobre cómo percibe la enseñanza, el aprendizaje, las relaciones

con los estudiantes y el sistema educativo" (p. 271). Por tanto, según Gómez, estudiar y conocer la identidad profesional del docente universitario puede ayudar a "mejorar las prácticas y la calidad de los procesos educativos, describiendo, analizando y apreciando conjuntamente las situaciones, ayudando a que los profesores puedan alinear sus creencias con las prácticas" (p. 271).

Por otra parte, Alcalá (2019) indicó que la identidad profesional y la formación del docente universitario se construyen de forma procesal y en interacción con las demás personas, evidenciando una dimensión socializadora en el proceso. Alcalá añadió que en la identidad profesional inciden significativamente la historia personal de cada individuo, las experiencias, los compromisos, las responsabilidades, los valores, las creencias, las expectativas y el contexto profesional en el que se desarrolle el mismo. En consecuencia, puede afirmarse que ser un docente universitario conlleva una gran responsabilidad y compromiso, no solamente con las generaciones actuales, sino también con las futuras. Puesto que, debido a los cambios constantes en las exigencias institucionales, el docente universitario presenta un desbalance en la construcción de su identidad profesional (Romaña & Gros, 2003). Esto, se observa en relación con lo que incluye el proceso educativo en la educación superior y las funciones que desempeña como docente, investigador y en ocasiones gestor a cargo de la administración de un decanato, departamento, programa, entre otros.

Por tanto, puede decirse que la identidad profesional del docente universitario se encuentra en un desarrollo continuo y dinámico. Esta identidad se va construyendo a través del tiempo, desde los inicios del ejercicio de la profesión, la práctica diaria al ofrecer los cursos, las experiencias adquiridas, las conversaciones y el intercambio de información con otros profesores y compañeros. La identidad, además, se construye y define a partir de otros factores, como, por ejemplo: los valores, la comunicación, la relación estudiante-profesor en el salón de clases, la visión que se tenga del proceso de enseñanza-aprendizaje, las creencias, lo vivido, lo sentido, las expectativas, lo que se es, lo que se hace y lo que se piensa (Erikson, 1968; Vaillant, 2008; Zacarés & Llinares, 2006).

Así pues, la presente investigación se dirigió a auscultar cómo definía el docente universitario su identidad profesional. Para esto se utilizó el método cualitativo, lo que permitió identificar, tanto las fortalezas como las áreas de necesidad con miras a desarrollar en un futuro un currículo que aporte y fortalezca el desarrollo de la identidad profesional y la profesionalización del docente universitario.

Planteamiento del problema

Para plantear el problema que se profundizó en esta investigación en particular, se puso énfasis en tres elementos (a) Situaciones que anteceden al problema, (b) Problema y (c) Cómo afecta el problema. En los antecedentes se mencionarán los asuntos que dieron paso a investigar la identidad profesional

del docente universitario. En el problema, se explicará las circunstancias que evidencian que el docente universitario no desarrolla su identidad profesional, en relación con lo que incluye el proceso educativo en la educación superior.

Finalmente, en el epígrafe Cómo afecta el problema, se expondrán las consecuencias negativas que acarrea el problema, poniendo énfasis en los efectos negativos que tiene la falta de la identidad profesional del docente universitario en la educación superior.

Situaciones que anteceden al problema

Tanto en Puerto Rico como a nivel internacional la educación superior tiene un rol importante en la preparación y formación profesional y personal de los individuos. En efecto, la educación superior tiene varios componentes, entre ellos se encuentran: los estudiantes, la facultad o los docentes, los administradores y el personal de apoyo. No obstante, tanto los estudiantes como los profesores son los protagonistas. En relación con los profesores, el Consejo de Educación de Puerto Rico (2012) puso énfasis en la docencia de la manera siguiente:

cuerpo de profesores a cargo de impartir la enseñanza en sus respectivas disciplinas, de dirigir o participar en proyectos de investigación y servicios a la comunidad, de conformidad con la misión y según se establezca por la institución. Representa y garantiza la estabilidad y continuidad de la visión académica institucional, según los conceptos filosóficos que hayan sido adoptados. El tiempo dedicado a las tareas y las responsabilidades de su cargo responde a la política institucional. Además, se refiere al cuerpo de profesores con la preparación académica, experiencia profesional, experiencias de publicación, conocimiento de su especialidad y la tecnología que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje, la investigación y el desarrollo del conocimiento a través de la gestión

colectiva con los estudiantes, según la oferta académica de la Institución.
(p. 7)

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, que se tituló La educación superior en el siglo XXI: visión y acción de la UNESCO, que se llevó a cabo en París, Francia, del 5 al 9 de octubre de 1998, se enfatizó que los sistemas de educación superior deberían:

 aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad de científicos con espíritu imparcial por ser un requisito previo decisivo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad; y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se pueden integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene. (UNESCO, 1998, p. 21)

La UNESCO (1998), además, indicó que se debería establecer directrices claras con el propósito de actualizar y mejorar las competencias de los docentes en la educación superior. Se debe estimular la innovación permanente en los métodos de enseñanza-aprendizaje y los planes de estudio. De igual manera, se le debe garantizar al docente universitario las condiciones profesionales y financieras apropiadas. Asimismo, La UNESCO mencionó que se debe velar por la excelencia de la investigación y del proceso educativo (p. 3).

Ahora bien, para que la calidad en la educación superior continúe, es necesario que el docente universitario pueda construir y reconstruir su identidad profesional. Alcalá (2019) indicó que la formación docente es un elemento central al servicio de la calidad de la enseñanza en la educación superior y que la misma puede ayudar al docente universitario en la reflexión y el análisis de su

práctica, compartiendo experiencias con sus colegas y de esta forma tratar de construir su identidad profesional de forma coherente y firme. Esta construcción de identidad debe ayudar al docente universitario a valorar de forma clara a qué se dedica, cómo puede mejorar y cómo puede enriquecer la práctica profesional con las aportaciones de otros docentes que tengan más experiencias e incluso que tengan una formación didáctica (Alcalá, 2019).

Problema

A pesar de las afirmaciones que se hicieron en la sección anterior, puede decirse que, en muchas ocasiones, se presenta un desbalance en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional del docente universitario debido a las diferentes funciones que realiza y los cambios constantes en las exigencias institucionales. En la universidad actual se espera que el docente universitario pueda ejercer su función como docente en el salón de clases, como investigador y en muchas ocasiones como gestor, en la administración de departamentos académicos, oficinas, programas, entre otros. Según Romaña y Gros (2003), los profesores universitarios que se inician en la educación superior muchas veces no se identifican inicialmente como docentes, sino como físicos, biólogos, médicos o especialistas en las disciplinas que estudiaron. Romaña y Gros, específicamente, indicaron que la docencia "viene a ser una obligación que debe cumplirse por el hecho de trabajar en la universidad, pero no es, en muchos casos, el aspecto que atrae y por el cual las personas entran a trabajar en los departamentos" (Romaña & Gros, 2003, p. 8).

Estas autoras, además, mencionaron que el problema de la identidad del docente universitario viene a través de los criterios sociales que se genera en la propia universidad y que "el respeto profesional viene dado por criterios de evaluación externos relativos a la investigación e incluso la gestión universitaria y no tanto por el compromiso con la enseñanza" (p. 9). En algunos contextos, la enseñanza puede ser considerada una tarea secundaria o de menor importancia en comparación con la producción de conocimiento o la investigación científica. Esto puede deberse a varios factores, incluyendo la forma en que las universidades son evaluadas y financiadas, las prioridades de la política educativa, y las percepciones culturales sobre el valor del conocimiento teórico frente al práctico.

Este desbalance se presenta, además, a través de la contraposición entre el profesor ideal y el profesor real. Ramsden (2003) indicó que, debido a los cambios en la educación superior, se espera que el profesor universitario:

sea un excelente profesor, un hombre o mujer que pueda rediseñar los cursos y que aplique métodos de enseñanza adecuados para cumplir con los requerimientos de una población de estudiantes diversa, que sepa lidiar con grupos numerosos de estudiantes, que utilice las nuevas tecnologías de la información y la comunicación apropiadamente, e inspire a los estudiantes cero tolerancia a la frustración y cuya mente está más preocupada por su siguiente trabajo de medio tiempo que por el placer de aprender. Al mismo tiempo, se espera que sea altamente productivo en la investigación, que pueda buscar nuevos recursos financieros, que haga malabarismo con nuevas demandas administrativas, y rinda cuentas a una amplia variedad de jefes. (pp. 4-5)

En consecuencia, puede afirmarse que el docente universitario actual no desarrolla su identidad profesional, en relación con lo que incluye el proceso

educativo en la educación superior, debido a los cambios constantes en las exigencias institucionales. Así pues, el docente universitario presenta un desbalance entre sus funciones de docencia, gestión e investigación. Además de esto, la falta de recursos para adaptarse a los cambios en los procesos de enseñanza y la poca formación que le propicie profesionalización a su labor como docente, gestor e investigador, en muchas ocasiones, provoca una crisis de identidad profesional en el docente universitario. Al respecto, Contreras (2010), en una investigación que realizó acerca de la identidad profesional docente, indicó que, los docentes que entrevistó desarrollaron en algún grado funciones de docencia, investigación y gestión, además, mencionaron preocupación por la multiplicidad de funciones que tienen que desempeñar en la educación superior y la poca formación docente que han tenido para realizar estas funciones. En efecto, los profesores que se entrevistaron se definieron a sí mismos como "sujetos que se han construidos más bien en solitario, y que a partir de la docencia universitaria han seguido una formación informal y alejada de lo colegiado" (Contreras, 2010, p. 12). Ojeda (2017) indicó que "la identidad docente se vuelve frágil", por lo que "conviene realizar un ejercicio conceptual con mayor profundidad sobre la identidad del profesor universitario" (p. 14). Así pues, se debe recopilar información acerca de la definición que le dan los docentes universitarios a su propia identidad profesional.

Cómo afecta el problema

La falta de la identidad profesional en el docente universitario tiene efectos negativos. La falta de un equilibrio o balance en la identidad del docente universitario se puede observar a través de la falta de motivación para realizar la labor e inclusive el desmejoramiento físico y emocional del docente universitario. Ante esto, Alcalá (2019) indicó que el ámbito universitario ha cambiado de forma significativa, por lo que se debe hacer un replanteamiento de las funciones de los docentes universitarios, de manera que se le proporcione una formación pedagógica para que el docente universitario pueda construir su identidad profesional, conjugando la docencia y la investigación, y en donde se procure un equilibrio entre las dimensiones. En consecuencia, el no atender este problema tiene su efecto negativo no solamente en la identidad profesional del docente universitario, sino, también, en la calidad de la enseñanza que se les ofrece a los estudiantes universitarios.

Propósitos

En esta investigación cualitativa se:

- auscultó acerca de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución de educación superior pública de Puerto Rico, respecto a lo que significa ser profesor universitario;
- identificaron las fortalezas y áreas de necesidad del docente universitario en relación con su identidad profesional y sus funciones en la docencia, gestión e investigación en la educación superior; e

- identificaron los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario en relación con la práctica pedagógica, la gestión y la investigación en la educación superior.

Preguntas de investigación

Dado que en la investigación se utilizó métodos cualitativos, Creswell y Guetterman (2019) recomendaron que, para este tipo de estudios, se utilice una pregunta central de investigación seguida de preguntas específicas. Estas deben facilitar la recopilación de información acerca de todas las áreas o aspectos que componen la pregunta central. Así pues, la pregunta central de este estudio fue:

¿Cómo el docente universitario define su identidad profesional en relación con lo que significa ser profesor universitario en el contexto de una institución de educación superior pública de Puerto Rico?

En consecuencia, a partir de la pregunta central de investigación, se presentan las preguntas específicas, a saber:

- ¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?
- ¿Qué fortalezas identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?

- ¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?
- ¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?

Justificación de la investigación

Realizar esta investigación fue pertinente porque a través de esta se indagó acerca de la identidad profesional del docente universitario en relación con las funciones que realiza en una institución de educación superior pública de Puerto Rico. La falta de investigaciones dirigidas a definir qué significa ser profesor universitario en la educación superior pública, hace de esta investigación una de gran importancia. Pues, para lograr los cambios en la educación superior y atemperar la misma a los tiempos, es necesario llevar a cabo investigaciones a través de las que se dé voz a aquellos que están inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel universitario. Precisamente, a través de la revisión de literatura no se encontraron investigaciones en las que se indagase en torno al tema de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución superior pública o, en otras palabras, cómo el docente universitario se define y, a su vez, define su trayectoria profesional en la educación superior de Puerto Rico.

En relación con las aportaciones a los implicados respecto al problema que se planteó, cabe mencionar que, desde los hallazgos de esta investigación, se obtuvo como beneficio el que los docentes universitarios fortalecieran su identidad profesional a través de la autorreflexión. Pues, un equilibrio en la identidad profesional del docente universitario redundará en una mejor calidad de enseñanza en la educación superior. En relación con la identidad profesional del docente universitario y la educación superior Alcalá (2019) indicó que la carrera del docente universitario constituye un proceso largo en el que se adquiere experiencia, tanto en la docencia como en la investigación, por lo que debe haber la posibilidad en el docente universitario de obtener finalmente estabilidad profesional. Este equilibrio entre las funciones que realiza el docente universitario redundará en "pro de una enseñanza de la mayor calidad posible" (Alcalá, 2019, p. 35). Por tanto, el profesor universitario no solo debe desempeñar su labor en la docencia, sino también, debe investigar y en ocasiones realizar funciones de gestión. Contreras (2010) en relación con las funciones que realizaban los docentes universitarios indicó que, estos presentaron preocupación por la multiplicidad de funciones que realizaban, la poca formación que tuvieron para llevar a cabo las tareas y se definieron como sujetos que se han construido de forma solitaria e informal.

En torno a la significación de la investigación, debe afirmarse que, desde los hallazgos de esta investigación, se aportó al área de Currículo y Enseñanza. Esta investigación aportó significativamente al tema de la identidad profesional

del docente universitario y el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior. Además, facilita que se sustenten los cambios que deben realizarse tal que, en un futuro, se pueda estructurar el currículo para un programa de mentoría y/o capacitación que se dirija al fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario. No obstante, para esto se debe tomar en consideración las fortalezas y necesidades del docente universitario que labora en la institución de educación pública de Puerto Rico. Esto a su vez, mejorará la experiencia en el salón de clases de los estudiantes y los profesores, además de cumplirse con las exigencias actuales en la educación superior. En relación con esto Ojeda (2017) indicó lo siguiente:

El desempeño laboral del profesor en la universidad se reviste de una serie de exigencias que condicionan su identidad profesional. La vocación inicial, motivo de impulso para su ingreso en el centro universitario, requiere también de programas que articulen la formación permanente en aspectos pedagógicos, didácticos y de acompañamiento tutorial y asesoría. (p. 16)

Definiciones

Para facilitar el entendimiento de los planteamientos que se hagan a lo largo de la investigación, se ofrecen las definiciones de los conceptos claves a los que se hará referencia. El sentido de ofrecer estas definiciones es guiar al lector hacia el uso que se hace de cada concepto, de forma particular, en esta investigación. Cabe resaltar, que puede haber conceptos que tienen distintas acepciones, por lo que debe dejarse claro cuál acepción se utiliza y su aplicabilidad. Así pues, los conceptos que, a juicio de la investigadora, necesitan definirse, son los siguientes:

- **docente universitario** – De acuerdo con Benedito et al. (1992), el docente universitario "es un profesional que realiza un servicio a la sociedad a través de la universidad", que debe ser "reflexivo, crítico, competente en el ámbito de su propia disciplina, capacitado para ejercer la docencia y realizar actividades de investigación" (p. 13).
- **función docente** – El profesor universitario, desde su función docente, debe provocar procesos de aprendizaje en el salón de clases, conocer la dinámica, seleccionar los contenidos y organizar los mismos, facilitar que surjan y se formulen interrogantes, fomentar la discusión y el debate en el salón, establecer relaciones positivas, evaluar el trabajo de los estudiantes, facilitar la búsqueda y construir el conocimiento científico en los estudiantes (Benedito et al., 1992).
- **función gestora** – El profesor universitario, desde su función gestora, realiza actividades que se relacionan con organizar, dirigir o coordinar juntas o consejos, equipo de gobierno, rectorados, institutos, departamentos, centros, entre otros (Benedito et al., 1992).
- **función investigadora** – El profesor universitario, desde su función investigadora debe "plantear y desarrollar las innovaciones necesarias y adecuadas en el trabajo del profesor y del alumno" (Benedito et al., 1992, pp. 16-17).

- **identidad** - "una construcción que cada sujeto va realizando a partir de múltiples interacciones con otros sujetos en entornos determinados" (Alcalá et al., 2014, p. 156)
- **identidad docente** – Esta incluye “un proceso de construcción y como tal dinámico y continuo, que no obedece exclusivamente a la obtención de un título profesional, sino se asocia al despliegue de la trayectoria propia del profesor” (Matus, 2013, p. 78). Este autor añadió que en la identidad docente se “vincula la acción individual asociada a las historias de vida, con la acción colectiva que se desarrolla según particulares características de las realidades circundantes” (p. 78).
- **identidad profesional** – Se refiere a "aquel ámbito de la identidad personal más sensible a la participación en programas formativos profesionalizadores" (Zacarés & Llinares, 2006, p. 128).

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

Introducción

Esta investigación giró en torno al desarrollo de la identidad profesional del docente universitario. Se intentó contestar cómo el docente universitario define su identidad profesional en relación con ser profesor universitario de una institución de educación superior pública de Puerto Rico. A través de esta investigación se pretendió identificar, además, las fortalezas y las áreas de necesidad del docente universitario en relación con el desarrollo de la identidad profesional en las diferentes funciones que realiza (i.e. gestor o administrador, investigador y docencia). Se buscó, además, identificar los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para fortalecer la identidad profesional del docente en la educación superior de Puerto Rico.

En la primera parte de este capítulo se trabajará el marco teórico que se utilizó como base para llevar a cabo la investigación acerca de la identidad profesional del docente universitario. Entre los temas que se discutirán se encuentran: teoría fenomenológica; evolución de la universidad y su impacto en la identidad profesional del docente universitario; teoría de la construcción de la identidad profesional; la identidad profesional desde la autorreflexión; la identidad profesional en el contexto universitario: funciones desde tres perspectivas (i.e. docencia, gestión e investigación); teoría de la pedagogía crítica y; formación del docente universitario hacia su profesionalización. Luego

se expondrá los hallazgos de diferentes investigaciones relacionadas al tema de la identidad profesional del docente universitario.

Marco teórico

Teoría fenomenológica

La fenomenología busca capturar las esencias de cómo percibimos y comprendemos el mundo desde nuestra perspectiva personal. Merleu-Ponty (1993) indicó que:

La fenomenología es el estudio de las esencias y, según ella, todos los problemas se resuelven en la definición de esencias: la esencia de la percepción, la esencia de la consciencia, por ejemplo. Pero la fenomenología es asimismo una filosofía que re-sitúa las esencias dentro de la existencia y no cree que pueda comprenderse al hombre y al mundo más que a partir de su facticidad. Es una filosofía trascendental que deja en suspenso, para comprenderlas, las afirmaciones de la actitud natural, siendo además una filosofía para la cual el mundo siempre “está ahí”, ya antes de la reflexión, como una presencia inajenable, y cuyo esfuerzo total estriba en volver a encontrar este contacto ingenuo con el mundo para finalmente otorgarle un estatuto filosófico. Es la ambición de una filosofía ser una “ciencia exacta”, pero también, una recensión del espacio, el tiempo, el mundo “vividos”. (p. 7)

Por tanto, la fenomenología es una corriente filosófica que se enfoca en la comprensión de las esencias, a través de conceptos como la percepción y la consciencia. La fenomenología enmarca estas esencias dentro de la existencia concreta, enfatizando la importancia de las condiciones y los hechos cotidianos que determinan nuestra experiencia del mundo que vivimos. El objetivo de la fenomenología es dar un fundamento filosófico a las experiencias directas y vividas. Es una filosofía que intenta comprender la realidad en sus términos más fundamentales, a través de una exploración profunda de la experiencia humana.

De igual manera, trata de alcanzar una precisión similar de las ciencias exactas, pero mantiene una conexión con las experiencias concretas vividas por las personas (Merleu-Ponty, 1993). Entonces, la fenomenología, a veces denominada la filosofía de las esencias se refiere a la exploración de lo que se puede percibir en su estado más puro e inalterado. Por tanto, este enfoque filosófico se vincula estrechamente con la comprensión de la experiencia, buscando entenderla en su forma más fundamental y auténtica (Navarro, 2021).

Entender el significado de la experiencia implica un acercamiento directo y personal a la misma. Acerca de esto y de la esencia según Husserl, Navarro (2021) indicó que “no puede entenderse el significado de la experiencia sin un camino que lleve a través de ella, por lo que resulta fundamental, para Husserl, examinar lo que hay de esencial en la intuición” (párr. 9). Por otra parte, Husserl (2013) indicó que “el mundo es la suma total de los objetos de la experiencia posible y del conocimiento de experiencia posible, de los objetos que sobre la base de experiencias actuales son conocibles en el pensar teórico correcto” (p. 88). Por tanto, la comprensión del mundo desde una perspectiva fenomenológica conlleva todo aquello que puede ser experimentado o conocido. En relación con los “objetos de la experiencia posible” se refiere a cualquier fenómeno que pueda presentarse en nuestra conciencia, incluyendo pensamientos, emociones, sensaciones, entre otros. Sin embargo, el “conocimiento de la experiencia posible” hace referencia a lo que podemos entender o conocer a través de las experiencias. Este conocimiento se adquiere

cuando reflexionamos, analizamos y teorizamos sobre nuestras experiencias (Husserl, 2013).

El uso de la teoría fenomenológica para estudiar la construcción de la identidad profesional, especialmente en el caso de los docentes universitarios, resulta ideal. Este enfoque permite profundizar en cómo los profesores universitarios interpretan y otorgan la experiencia personal, enfatizando la percepción subjetiva y la interpretación individual de los eventos. Al analizar las experiencias de los docentes universitarios desde una perspectiva fenomenológica, se puede obtener una comprensión más rica y detallada de los procesos internos que forman su identidad profesional. Este marco teórico permite examinar en las percepciones, las experiencias y el significado que los profesionales atribuyen a su labor y trayectoria. Esto es crucial para entender la construcción y evolución de la identidad profesional del docente universitario.

Evolución de la universidad y su impacto en la identidad profesional del docente universitario

La Real Academia Española (RAE) definió la universidad como una "institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc." (2014). En términos históricos, según Haskins (1923), aunque los griegos y los romanos contaban con un sistema educativo avanzado, carecían de una institución educativa permanente similar a la

universidad contemporánea. Las universidades, como las conocemos hoy día, surgieron en la Edad Media, junto con las catedrales y los parlamentos.

Durante los siglos XII y XIII, se estableció la estructura universitaria, incluyendo facultades, colegios, y un sistema de exámenes y títulos. A diferencia de las universidades modernas, estas universidades medievales no poseían bibliotecas, laboratorios, ni museos, y su organización era fundamentalmente la misma que en la Universidad de París medieval y Bolonia, sentando las bases de la educación superior actual (Haskins, 1923). Haskins (1923) también señaló que, en la Alta Edad Media, la educación estaba limitada a las siete artes liberales: gramática, retórica, lógica, aritmética, astronomía, geometría y música. Sin embargo, entre los años 1100 y 1200, el conocimiento en Europa occidental se enriqueció gracias a los eruditos árabes de España, Italia y Sicilia, introduciendo obras de Aristóteles, Euclides, Ptolomeo, y los médicos griegos, la nueva aritmética y los textos de la ley romana, entre otros, revolucionando así las disciplinas académicas, incluidas las leyes y la medicina. El conocimiento nuevo rompió con los lazos de las escuelas en las catedrales y los monasterios. De esta manera se creó las profesiones aprendidas, atrayendo el interés de jóvenes deseosos de aprender y posteriormente de enseñar, "para formar en París y Bolonia esos dorados académicos que nos han dado nuestra primera y mejor definición de una universidad, una sociedad de maestros y eruditos" (Haskins, 1923, p. 7).

Sin embargo, en relación con la medicina, hay una excepción parcial, la Universidad de Salerno al sur de Nápoles que había existido a mediados del siglo XI. Esta universidad fue el centro médico más famoso de Europa en ese entonces y quizás por doscientos años, aunque se desconoce la organización académica de la misma antes de 1231 (Haskins, 1923). En lo que se conoce como la ciudad de Hipócrates, "los escritos médicos de los antiguos griegos fueron expuestos e incluso desarrollados en el lado de la anatomía y la cirugía, mientras que sus enseñanzas se condensaron en máximas concisas de higiene que aún no han perdido su moda" (Haskins, 1923, p. 8). A pesar de que la Universidad de Salerno es quizás más antigua que la de Bolonia, la Universidad de Bolonia tiene un rol mucho más importante en el desarrollo de la educación superior.

Haskins (1923) indicó que mientras Salerno "era conocida solo como una escuela de medicina, Bolonia era una institución multifacética, aunque más notable como el centro del renacimiento de la ley romana" (p.8). La influencia de la ley romana no desapareció de Occidente a principios de la Edad Media, pero disminuyó debido a las invasiones germánicas. El Compendio, lo que se conoce como la parte más importante del *Corpus Juris Civilis*, desapareció entre el 603 y el 1076; sobrevivieron solamente dos manuscritos. El estudio jurídico persistió simplemente como un aprendizaje en la redacción de documentos. A finales del siglo XI, se observó un renacimiento de la ley, esto debido al renacimiento del comercio y de la vida de la ciudad. Bolonia se convirtió en el punto de encuentro

de las principales vías de comunicación en el norte de Italia. Tanto en Bolonia, como en París, existieron profesores excelentes en el comienzo del desarrollo universitario. En el caso de la Universidad de Bolonia, Irnerius fue quizás el más famoso de los profesores de derecho en la Edad Media por separar completamente la ley romana de la retórica y establecerla como un tema de estudio profesional. Cerca del 1140, un monje de San Felice llamado Graciano,

compuso el *Decretum* que se convirtió en el texto estándar en el derecho canónico, por lo que se separó de la teología como un tema distinto de estudio superior; y la preeminencia de Bolonia como facultad de derecho estaba plenamente asegurada. (Haskins, 1923, p. 9)

Bolonia se convirtió en el centro turístico de cientos de estudiantes que se encontraban lejos de su hogar y que se unieron para protección y asistencia mutua. Esta organización de estudiantes extranjeros fue el comienzo de la universidad (Haskins, 1023).

Haskins (1923) indicó que la palabra universidad, históricamente, no tiene una conexión con la universalidad del aprendizaje ni con el universo, sino más bien, significa la totalidad de un grupo de personas, ya sea de barberos, carpinteros o estudiantes. Los estudiantes de Bolonia organizaron una universidad o grupo con el propósito de protegerse de la gente del pueblo, del precio de las habitaciones y de los aumentos en relación con sus necesidades. De esta forma, la universidad como un cuerpo, podía negociar con la gente del pueblo en relación con los costos de las utilidades y con la amenaza de moverse todos hacia otros lugares. A consecuencia de estas amenazas, las

organizaciones estudiantiles podían fijar los precios de los hospedajes y los libros a través de sus representantes (Haskins, 1923). Luego de haber ganado la batalla con las personas del pueblo, los estudiantes amenazaron a los profesores con un boicot colectivo. Este junte logró la victoria sobre los profesores, quienes vivían al comienzo de las cuotas de los estudiantes. Como consecuencia, los profesores tenían que cumplir con unas regulaciones estrictas que garantizaban al estudiantado el valor del dinero pagado por cada uno de ellos. La organización efectiva de los estudiantes era la universidad. Esta, a su vez, estaba compuesta de estudiantes de diferentes naciones y presididas por un rector (Haskins, 1923).

Por otra parte, los profesores, excluidos de las universidades de los estudiantes, formaron también un colegio (i.e. grupo) para requerir en la admisión ciertas calificaciones que se determinaban a través de un examen. Esto provocó que los estudiantes se pusieran como objetivo obtener la licencia de profesor para enseñar, independientemente de su carrera futura. De acuerdo con Haskins (1923) este certificado o *licentia docendi* (i.e. licencia para enseñar) se convirtió en las primeras formas de obtener un grado académico. Hoy en día, se sigue haciendo un proceso similar a través de las maestrías y los doctorados. La Universidad de Bolonia se convirtió en el modelo de organización universitaria para Italia, España y el sur de Francia (Haskins, 1923).

A finales del siglo XI y principios del XII, surgieron en Europa las primeras universidades: la Universidad de Bolonia, la Universidad de París y la

Universidad de Oxford (Haskins, 1923; Chen, 2017). Estas instituciones eran centros de estudio superior que se especializaban en disciplinas como la teología, la medicina y las leyes. Durante el siglo XVIII, se crearon las universidades modernas en Europa y América (Hofstetter, 2015). Estas instituciones se distinguían por su enfoque en la investigación científica y en la formación de profesionales en áreas como la medicina, la ingeniería y las ciencias naturales. Para este periodo surgieron, además, las primeras universidades estatales y la creación de sistemas educativos nacionales.

Durante el siglo XX, las instituciones de educación superior se expandieron a nivel mundial, con la creación de nuevas universidades y la apertura de programas de educación a distancia (Brown, 2018). Esto permitió que cada día más personas tuvieran acceso a la educación superior. En este periodo, además, surgieron nuevos campos de estudios (i.e. educación, ciencias sociales y humanidades). El Tratado de Bolonia es un acuerdo firmado en el 1999 por los países europeos. Este tratado creó el Espacio Europeo de Educación Superior con el objetivo de promover el intercambio de estudiantes y académicos, incrementar la accesibilidad e inclusión en la educación superior, y mejorar la competitividad y el atractivo de estas instituciones a nivel global (European Commission, s.f.)

La historia de la identidad profesional del docente universitario ha evolucionado a lo largo del tiempo. En la Edad Media, los docentes universitarios eran principalmente monjes y clérigos (Grendler, 1989). Por lo que la educación

estaba centrada en las enseñanzas de la Iglesia y las disciplinas relacionadas a la teología. En el siglo XIX, el rol del docente universitario se centraba principalmente en la transmisión de conocimientos y la enseñanza de habilidades específicas. En el siglo XX, se ha dado un mayor énfasis a la investigación y la creación de nuevo conocimiento, y el papel del docente universitario ha evolucionado para incluir también la función de investigador y líder en su campo (Gibson, 2011).

En los últimos años, el docente tiene una mayor responsabilidad en relación con la orientación y el desarrollo de los estudiantes. Se espera que el docente universitario sea un mentor y facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, este debe desarrollar en los estudiantes diferentes habilidades, entre ellas: pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones (Biggs, 1999). Actualmente, los docentes universitarios son considerados como expertos en sus disciplinas y se espera que, además de la formación académica, tengan experiencia en la investigación y la publicación (Shulman, 1986).

Teoría de la construcción de la identidad profesional

Para argumentar acerca de la identidad docente, es necesario definir el concepto de identidad propiamente. Erik Erikson (1968) indicó que los seres humanos pasan por una serie de etapas del desarrollo. En la quinta fase de su teoría del desarrollo psicosocial señaló que los adolescentes enfrentan la etapa de la identidad versus la confusión de roles. Los asuntos que se relacionan con

la identidad cobran gran importancia, según Erikson, en la etapa de la adolescencia. Esta etapa del desarrollo se caracteriza por ser una en la que el ser humano se pregunta quién es y hacia dónde se dirige. En relación con la identidad, los psicólogos sociales indican que el ser humano tiene una necesidad fundamental de pertenencia o de pertenecer a grupos. Ejemplo de ello son los diferentes grupos sociales: familias, amistades, religiosos, de trabajo, entre otros (Nevid, 2011). La identidad personal se refiere a las características y atributos únicos que definen a una persona, manteniendo su esencia a lo largo del tiempo, incluso mientras pasa por diversas identidades, como la profesional. Además, de ser uno mismo, una persona puede identificarse con varios roles, como por ejemplo ser de un género en específico, desempeñar roles familiares (i.e. hijo o padre), y ocupar roles profesionales o ideológicas, como ser profesores, arquitectos, activistas ambientales o pertenecer a una nacionalidad en particular (Cantón & Tardif, 2018).

La identidad se considera un macro concepto, con unas dimensiones principales: sociales, culturales, personales y profesionales. La misma se construye a través de un proceso de socialización. De igual manera, la identidad personal se construye a través de una transacción recíproca de la identidad que los demás le atribuyen a la persona y la identidad, que la misma persona asume (Bolívar et al., 2005). Al abordar la identidad, es fundamental reconocer que las identidades son diversas y dinámicas. Los individuos y los grupos moldean sus identidades a partir de bases variadas y en constante evolución. Las identidades

se adaptan según las circunstancias, el entorno, y las características que desean resaltar o que otros les asignan. Esto implica que la identidad no se elige de manera aislada, sino que se forma a través de la percepción de otros. Este aspecto social de la identidad es relevante en la docencia, ya que la identidad profesional se forma de la interacción con los diferentes componentes en el ámbito educativo, incluyendo la administración, los sindicatos, los colegas y los estudiantes. Todos estos componentes contribuyen a moldear la imagen y el rol del docente (Cantón & Tardif, 2018). Entonces, de la identidad personal se trasciende a la identidad profesional, la cual va formándose, sin darse necesariamente de forma automática, a través de una formación académica en torno a un oficio. De manera específica, Evetts (2003), como se cita en Hirsch (2013), mencionó lo siguiente respecto a la identidad profesional:

Se asocia con el hecho de tener experiencias, formas de entender y conocimientos técnicos comunes, así como maneras coincidentes de percibir los problemas y sus posibles soluciones. La identidad común es producida y reproducida mediante la socialización ocupacional y profesional a través de trayectorias educativas compartidas y coincidentes, de la formación profesional y las experiencias vocacionales, y de la pertenencia a asociaciones profesionales (locales, regionales, nacionales e internacionales) y sociedades en las que aquellos que ejercen una misma profesión desarrollan y mantienen una misma cultura de trabajo. (p. 67)

En relación con la identidad profesional del docente, Vaillant (2008) indicó que la construcción de la identidad profesional se inicia en la formación del docente y continua durante todo el ejercicio profesional. Esta identidad se construye de forma constante y no es el resultado automático de un título profesional

adquirido. Puesto que, la construcción de la identidad profesional es la combinación de la experiencia individual personal y un proceso colectivo o el papel que tiene el individuo según la sociedad. Vaillant, además, indicó que la identidad profesional docente presenta una parte en común con todos los docentes, pero que hay una parte individual que es específica y de acuerdo con el contexto en el que se desempeñe el mismo. De igual manera Gysling (1992, como se cita en Cantón & Tardif, 2018) indicó que la identidad profesional “es el mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, la de los profesores” (p. 143). Por tanto, la identidad profesional es el conjunto de características únicas que distinguen a una persona o a un grupo en el ámbito laboral (Cantón & Tardif, 2018).

Por lo tanto, la construcción de la identidad profesional del docente universitario dependerá de su historia como docente, de la definición que establezca a su propia experiencia, de sus características sociales, pero también de la construcción colectiva que se lleve a cabo en el contexto en el que trabaje (Vaillant, 2008). Sobre la construcción de la identidad profesional docente, Vaillant (2008) recalcó que la misma es una "dinámica y continua, a la vez social e individual, resultado de diversos procesos de socialización entendidos como procesos biográficos y relacionales, vinculados a un contexto (sociohistórico y profesional) particular en el cual esos procesos se inscriben" (p. 20). La dimensión personal y profesional de los docentes universitarios influyen en la

formación de su identidad y en el desempeño que estos tengan en el aula. La presión por cumplir con exigencias cuantificables, como las publicaciones y las acreditaciones, han descuidado otros aspectos como las experiencias personales, las emociones y las expectativas, que son fundamentales en la construcción de la identidad docente y en la relación con los estudiantes (Cantón & Tardif, 2018). Estos autores también indicaron que lo más que impacta en los alumnos no son las competencias científicas o didácticas del profesor, sino sus cualidades personales y el ambiente interpersonal que se genera en el salón de clases (Cantón & Tardif, 2018).

Por tanto, es necesario construir la identidad profesional del docente universitario, tomando en consideración su experiencia personal, de preparación y el contexto socio cultural en el que desempeñe la labor. De igual manera, Matus (2013) indicó que adentrarse en la necesidad de construir la identidad profesional conlleva una profundización del significado que se tenga acerca de ser docente. Además, según Matus, se deben tener en consideración los propósitos más trascendentales y que generan en el profesor un compromiso con la acción pedagógica. Para profundizar acerca del significado que tenga el docente universitario en relación con la identidad profesional, éste debe llevar a cabo un proceso de autorreflexión.

La identidad profesional desde la autorreflexión

El proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser uno de autorreflexión y autocrítica, no solamente de parte del estudiantado en relación con lo que

aprende, sino también, de parte del profesor en relación con lo que enseña y cómo éste se define como docente. Matus (2013) indicó que hay un consenso en los profesores en relación con la reflexión y la revisión en la práctica pedagógica. La reflexión y la revisión constante son claves para mejorar, transformar y conducir la educación que se ofrece en una de calidad. Esto a su vez, requiere de parte de los docentes, un nuevo compromiso y responsabilidad en el proceso educativo (Matus, 2013). Asimismo, Sutherland et al. (2010) indicaron que la reflexión es el elemento más importante en el desarrollo de la identidad profesional docente. Por tanto, el proceso de autorreflexión permite construir y reconstruir la identidad profesional del docente. Paulo Freire (1997), en su constante proceso de reflexión acerca de la docencia, indicó lo siguiente:

de la misma manera en que no puedo ser profesor sin sentirme capacitado para enseñar correctamente y bien los contenidos de mi disciplina tampoco puedo, por otro lado, reducir mi práctica docente a la mera enseñanza de esos contenidos. Ese es tan sólo un momento de mi actividad pedagógica. Tan importante como la enseñanza de los contenidos es mi testimonio ético al enseñarlos. Es la decencia con que lo hago. Es la preparación científica revelada sin arrogancia, al contrario, con humildad. Es el respeto nunca negado al educando, a su saber "hecho de experiencia" que busco superar junto con él. Tan importante como la enseñanza de los contenidos es mi coherencia en el salón de clases. La coherencia entre lo que digo, lo que escribo y lo que hago. (pp. 99-100)

Así pues, el profesor universitario debe contar con una identidad profesional docente profunda "cuya motivación sea la búsqueda de la autonomía que permita el desarrollo de prácticas reflexivas, críticas y transformadoras, necesarias para el logro de aprendizaje de calidad" (Matus, 2013, p. 81). En el

contexto pedagógico se debe tener un fuerte compromiso moral y se debe revalorar la parte emocional como un componente fundamental en la educación (Matus, 2013).

De igual manera, para crear una empatía significativa con los estudiantes y fomentar en ellos la construcción de proyectos de vida valiosos, es necesario que los docentes disfruten y se sientan motivados por su trabajo y la profesión que enseñan. Esto solo es posible si los educadores tienen una comprensión clara de su propia identidad, madurez personal y encuentran satisfacción en su labor. Estos elementos son esenciales para una enseñanza de alta calidad en la educación superior (Cantón & Tardif, 2018).

Para comprender y apoyar efectivamente a los estudiantes es fundamental la autoconciencia por parte del profesorado. Como señaló Peter Knight (2005, como se cita en Cantón & Tardif, 2018),

es imprescindible que las personas que ejercen la docencia universitaria estén satisfechas con sus niveles salariales, con las perspectivas de promoción y el tratamiento, con el reto intelectual de la investigación, el placer de la enseñanza y la calidad emocional de las comunidades de práctica en las que trabajan. (p. 147)

Por tanto, este bienestar interno es un pilar crucial en el desarrollo de la identidad personal y tiene un impacto significativo en la práctica docente.

De igual manera, en la construcción de la identidad profesional del docente universitario, también intervienen aspectos éticos como el compromiso con la formación continua, el aprendizaje de los estudiantes y el respeto por los colegas y la institución. La ética es un componente crucial de la identidad

docente, pero enfatizarla en exceso puede llevar a divisiones internas y a discursos pedagógicos restrictivos y autoritarios (Cantón & Tardif, 2018).

La identidad profesional en el contexto universitario: funciones desde tres perspectivas

El docente universitario realiza diferentes funciones. Entre ellas se encuentran: función de docencia, función de gestor y función de investigador. En relación con la función de docencia se espera que el docente universitario: provoque procesos de aprendizaje en el salón de clases; conozca la dinámica que se da; seleccione los contenidos educativos y organice los mismos; facilite que surjan y se formulen interrogantes; fomente la discusión y el debate en el salón; establezca relaciones positivas con el estudiantado; evalúe el trabajo de los estudiantes; facilite la búsqueda; y construya el conocimiento científico en los estudiantes (Benedito et al., 1992). En ocasiones se espera, además, que el docente universitario realice funciones de gestor o administrador. Estas funciones conllevan tareas administrativas en la universidad que estén relacionadas con organizar dirigir o coordinar diferentes organismos, juntas, consejos, equipo de gobierno, rectorados, institutos, departamentos, centros, programas, entre otros (Benedito et al., 1992).

En relación con la función del investigador, el docente universitario "debe actuar como núcleo generador de la docencia", además, debe "plantear y desarrollar las innovaciones necesarias y adecuadas en el trabajo del profesor y del alumno" (Benedito et al., 1992, pp. 16-17). Se espera que el docente

universitario realice investigaciones que aporten al proceso de enseñanza-aprendizaje, a la institución en la que labora y a la sociedad.

Asimismo, la universidad pública de Puerto Rico estableció en su reglamento que los candidatos que se seleccionen como personal docente deben cumplir con los siguientes criterios:

calidad del expediente académico y calidad de las universidades donde realizó estudios; dominio de la materia a enseñar y capacidad para integrarla con áreas afines; experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en un campo particular; trabajos publicados y conferencias dictadas; identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad; capacidad para la investigación científica o la labor creativa. (Junta de Gobierno Universidad de Puerto Rico, 2015, pp. 60-61)

Además de estos criterios, se establecieron las normas, criterios y procedimientos para la evaluación del personal docente de la universidad pública de Puerto Rico. Entre estos criterios se encuentran:

calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación; dedicación a las labores y al servicio universitario; cumplimiento de los deberes docentes; mejoramiento profesional; cooperación en los trabajos de la facultad; incluyendo comités y programas de estudios; trabajos de investigación y creación realizados; conferencias sobre materias propias de su campo; publicación, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas; reconocimientos recibidos; opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo; actitud profesional: disposición del profesor. (Junta de Gobierno Universidad de Puerto Rico, 2015, pp. 62-63)

Son muchos los criterios que deben cumplir los docentes universitarios en la universidad pública de Puerto Rico, no solamente para la selección de este, sino también, para la evaluación de la ejecutoria en relación con la labor que

desempeñan. Por tanto, la identidad profesional del docente universitario tiene un rol importante en el quehacer universitario.

Las demandas académicas y profesionales de los docentes universitarios afectan la vida personal de estos, particularmente en relación con los desafíos de balancear el trabajo académico con la vida familiar. Esta situación puede llevar al agotamiento profesional. Además, los ciclos de vida en la construcción de la identidad docente juegan un papel importante. Esto debido a las presiones y los desafíos que se presentan a lo largo de la carrera. (Cantón & Tardif, 2018). Estos autores también indicaron que la satisfacción del profesorado es influenciada de manera significativa por,

las condiciones laborales en las que ejerce su trabajo, pero también otras de especial relevancia en la vida de los académicos: el reconocimiento, la visibilidad, el éxito. Esa mezcla de elementos objetivos (salario, horarios, exigencias) y subjetivos (reconocimiento, aprecio, respeto) constituye una mezcla complicada de gestionar y que genera una relación curiosa de amor odio con la profesión, fruto quizás de toda la presión que últimamente se viene ejerciendo sobre el profesorado individual en relación a las políticas de calidad y su concreción en evaluaciones sin cuento y otras exigencias burocráticas. (Cantón & Tardif, 2018, p. 146).

Varios factores influyen en la carrera docente, incluyendo el apoyo recibido, las oportunidades disponibles, el esfuerzo individual, la estrategia adoptada y la suerte. Sin embargo, la crisis financiera actual ha exacerbado la falta de perspectivas, llevando a los docentes a permanecer en niveles profesionales, de salario y estatus, que pudieran percibirse como inadecuados para los méritos y el esfuerzo que estos han realizado. Esta situación ha resultado en una serie de insatisfacción y desesperanza en los docentes (Cantón & Tardif, 2018).

Por otra parte, la formación de la identidad docente incluye la identificación con la institución educativa donde se desempeña la labor, siendo este un aspecto tan crucial que se considera una competencia profesional esencial. Esta identificación es fundamental para el desarrollo de un proyecto educativo cohesivo dentro de la institución. Implica ver la enseñanza como un esfuerzo colectivo y sentir un verdadero sentido de pertenencia a la institución. Identificarse con una institución va más allá de reconocer diferencias superficiales. Implica una conexión profunda y duradera que integra comportamientos y cultura organizacional, lo cual puede ser desafiante en ambientes como las universidades, donde prevalece un fuerte sentido de individualidad y autonomía. La identidad organizacional se refuerza a través de la cohesión y coherencia, creando un lazo que vincula satisfactoriamente al individuo con la colectividad (Cantón & Tardif, 2018).

Teoría de la pedagogía crítica

Según Ramírez (2008), asumir la pedagogía crítica en la educación es “pensar en una forma de vida académica en la que el punto central del proceso de formación considera esencialmente para quién, por qué, cómo, cuándo y dónde se desarrollan determinadas actividades y ejercicios académicos” (109). Ramírez añade, además, que asumir este nuevo paradigma constituye la base para que el sistema educativo “fortalezca la crítica sobre las formas de construcción del conocimiento y sobre las maneras en que ese conocimiento se convierte en fuerza social” (109).

Así mismo, la pedagogía para Freire, según Giroux (2021), no es un método o una técnica para ser impuesta, más bien es una práctica política y moral que proporciona a los estudiantes el conocimiento, las habilidades y las relaciones sociales. Esta práctica le debe permitir a los estudiantes la exploración de las posibilidades, de lo que significa ser ciudadanos críticos como parte de una democracia. Para Freire, la pedagogía debe ser una herramienta para la autodeterminación, el civismo y el compromiso. El pensamiento crítico de Freire no consistía en la tarea de reproducir el pasado y tratar de comprender el presente, sino de ofrecer una forma de pensar que fuera más allá del presente. Se debe tener un diálogo crítico de las experiencias, la historia o el contexto e imaginar un futuro que no sea una copia o reproducción del presente (p. 85). Theodor Adorno (1998), como se cita en Giroux (2021), indicó que, “pensar no es la reproducción intelectual de lo que ya existe de todos modos. Mientras no se rompa, el pensamiento tiene un control seguro sobre la posibilidad. Su aspecto insaciable, su aversión a ser rápido y fácilmente satisfecho, rechaza la tonta sabiduría de la resignación ... Abrir puntos de pensamiento más allá de sí mismo” (p. 85).

De acuerdo con Giroux (2021), la pedagogía crítica intenta comprender cómo funciona el poder dentro de los contextos institucionales a través de la producción, distribución y el consumo del conocimiento. Este tipo de pedagogía busca formar estudiantes que sean agentes sociales y sujetos informados. La pedagogía debe ser practicada con autocrítica sobre los valores que informan la

enseñanza y la autoconciencia crítica. Los docentes deben dotar a los estudiantes de habilidades analíticas que les permitan a estos ser autorreflexivos sobre el conocimiento y los valores que se enseñan en las instituciones. La pedagogía debe proporcionar las condiciones para que los estudiantes puedan llevar a cabo mejores juicios morales y el sentido de responsabilidad en relación con la sociedad (p. 86). Paulo Freire presenta una propuesta pedagógica que busca liberar al oprimido y que, a su vez, transforme la sociedad.

Giroux (2001) indica que “los profesores deben ejercer activamente la responsabilidad de plantear cuestiones serias acerca de lo que ellos mismos enseñan, sobre la forma en que deben enseñarlo y sobre los objetivos generales que persiguen” (p. 65). Giroux (2001) indica, además, que:

Si creemos que el papel de la enseñanza no puede reducirse al simple adiestramiento en las habilidades prácticas, sino que, por el contrario, implica la educación de una clase de intelectuales vital para el desarrollo de una sociedad libre, entonces la categoría de intelectual sirve para relacionar el objetivo de la educación de los profesores, de la instrucción pública y del perfeccionamiento de los docentes con los principios mismos necesarios para desarrollar una ordenación y una sociedad democrática. (p. 65)

Giroux (2001) indica, además, que es necesario que se vea al profesor no sólo como intelectuales, sino también “contextualizar en términos políticos y normativos las funciones sociales concretas que realizan los docentes” (p. 65).

De manera que “si los profesores han de educar a los estudiantes para ser ciudadanos activos y críticos, deberían convertirse ellos mismos en intelectuales transformativos” (p. 65). Según este autor, se debe hacer lo político más

pedagógico, “servirse de formas de pedagogía que traten los estudiantes como sujetos críticos, hacer problemático el conocimiento, recurrir al diálogo crítico y afirmativo, y apoyar la lucha por un mundo cualitativamente mejor para todas las personas” (p. 66)

Por lo tanto, en la pedagogía crítica, según Giroux (2001), el estudiante debe ser un ente activo a través de su voz y voto en las experiencias de aprendizaje (p. 66). De igual forma, el docente debe desarrollar un discurso en donde se combine el lenguaje de la crítica con el de la posibilidad, de manera que se lleguen a realizar los cambios necesarios. En consecuencia, los cambios que se realicen deben estar en contra de las injusticias económicas, políticas y sociales dentro y fuera de la academia. Los intelectuales transformativos o los docentes, además, deben “crear las condiciones que proporcionen a los estudiantes la oportunidad de convertirse en ciudadanos con el conocimiento y el valor adecuado para luchar con el fin de que la desesperanza resulte poco convincente y la esperanza algo práctico” (p. 66).

Además, Ondóñez (2002) indicó que uno de los grandes problemas que presenta la universidad es que el profesor universitario sabe de su especialidad y que, por ese conocimiento, cree que puede enseñar la materia. Este autor indica, además, que quizás el problema no es tener la formación científica, sino más bien no tener la formación pedagógica ya que podría recurrir a métodos que no sean adecuados al desempeñarse como docente. Ondóñez (2002) señaló que, uno de los aportes más importantes de la Pedagogía Crítica es que la

"docencia y la investigación en la educación superior ... deben coincidir en el proceso de enseñanza y aprendizaje del aula" (p. 194).

Formación del docente universitario: hacia su profesionalización

Las universidades enfrentan diferentes retos, entre ellos se encuentra la preparación del docente en relación con las estrategias de enseñanza. Según Santrock (2006) para que una enseñanza sea efectiva los docentes deben poseer las siguientes actitudes y habilidades: conocer la materia que imparten, utilizar estrategias instruccionales de manera efectiva, poseer habilidades para el establecimiento de metas y planificación, manejo del aula, motivación, comunicación, trabajo eficiente con diversos grupos étnicos y culturales, y el uso de la tecnología. Se requiere, además, compromiso, motivación, buenas actitudes e interés por el estudiantado.

Por otra parte, Ruè (2014) indica que se debe "mejorar la profesionalidad docente desde el punto de vista de la mejora de la calidad de los aprendizajes" (p. 218). Las instituciones de educación superior se deben ajustar a los tiempos actuales y a las necesidades del personal docente y el estudiantado:

A partir de un análisis de las nuevas necesidades sociales y productivas se constata la necesidad de ajustar la universidad a un nuevo tipo de demandas, la formativa entre las más importantes puesto que la calidad de la formación se conjuga en términos distintos a los convencionales. Competencias como la reflexión, la iniciativa, la autonomía en el aprendizaje, la creatividad adquieren un nuevo significado en la formación ... Un argumento central es la relación que se establece entre desarrollo profesional docente y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. (pp. 217-218)

Alrededor del mundo son muchas las instituciones de educación superior que han incorporado diferentes programas de desarrollo profesional docente. Según Ruè (2014), hay dos datos importantes en el informe interno del *International Consortium of Educational Development* del 2013. Primero, que la preocupación acerca del desarrollo profesional del docente se extiende por todo el mundo y segundo, que las respuestas se articulan en cuatro grandes modelos: (a) países con obligatoriedad legal de formación docente universitaria. Por ejemplo: Holanda (300 horas), Suiza, (mínimo 200 horas), Dinamarca (150 horas) e Irlanda, (seis días); (b) países donde las universidades consideran obligatoria dicha formación. Por ejemplo: Suecia, (variable, hasta 370 horas), con estándares nacionales, Bélgica (90 horas), y Suiza, el resto de las universidades (con modelos formativos desde 2-3 días hasta la acreditación de 250 horas. En el caso de Australia, con formación de un curso académico de duración, certificada. En Israel los jóvenes profesores deben desarrollar cursos de formación, a partir de programas de mejora reconocidos; (c) países con recomendación oficial explícita de algún tipo de formación docente, bien estatal o de las mismas universidades, pero con autonomía de aplicación por parte de éstas: Alemania, en las Universidades de ciencias aplicadas es obligatoria para los jóvenes profesores; Finlandia (entre 200 y 400 horas, con acreditación) y Reino Unido. En este país las universidades deben publicitar el volumen de profesorado con certificación en formación docente, la cual asume los estándares nacionales reconocidos; y (d) países donde las universidades

desarrollan programas variables, en función de su propia autonomía: Estonia (156 horas), Canadá, España, Tailandia, India y Sudáfrica.

Además de esto, Ruè (2014) afirmó que toda formación ejercerá un impacto significativo si la misma: (a) se ajusta a un propósito institucional, reconocido y compartido, de calidad o de mejora; (b) se articula en red, tanto de comunidad de aprendizaje o de práctica, como una actividad que tenga objetivos comunes, y que se desarrolle mediante la acción; (c) está orientada hacia la mejora de los aprendizajes del estudiantado; (d) es el resultado de los diagnósticos evidenciados en las evaluaciones de la calidad docente; (e) su propósito formativo, duración y la metodología se encuentran bien alineadas; (f) es valorada a nivel de institución, en término de prestigio personal o grupal, para obtener un contrato, promoción, premio, entre otros (p. 224).

De igual manera, Steinert et al. (2006), como se citó en Ruè (2014), observaron que hay cuatro condiciones que se deben dar para llevar a cabo el cambio en relación con el rol del profesorado en las instituciones de educación superior. Estas condiciones son: tener una actitud positiva de deseo por parte del docente, saber qué y cómo llevarlo a cabo; realizar cambios en los recursos y las conductas; un ambiente de trabajo que apoye el cambio; y un sistema de recompensas a nivel organizativo e institucional (p. 225). Ruè (2014) concluyó, que es necesario que se den unas condiciones para llevar a cabo el desarrollo profesional del personal docente en las instituciones de educación superior. En primer lugar “la convicción de la necesidad, en lugar de la autocomplacencia”; en

segundo lugar “una actitud autoevaluada con respecto a las propias acciones docentes” y, por último, pero no menos importante, “el incremento del sentido de responsabilización, personal e institucional, acerca de su mejora, los cuales impulsan un doble empoderamiento, el de los profesionales en su propia actividad y el de la institución” (p. 230).

El desarrollo profesional del docente universitario debe ser continuo tanto en el área de especialidad, como en el área pedagógica. Vázquez (2018) indicó que la formación pedagógica “es la base de un proceso de enseñanza que promueve el aprendizaje y ayude al estudiante a desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse en su futuro profesional” (p. 17). En efecto, la responsabilidad que conlleva ser un profesor universitario debería acompañarse de un proceso educativo previo, que le permita al profesor adquirir conocimientos en el área pedagógica. Pues, el proceso de enseñar debe ser uno en el que el profesor pueda facilitar el conocimiento a sus alumnos, teniendo en consideración las teorías y la manera en que el ser humano aprende.

El profesionalismo ha representado un desafío significativo en el ámbito de la docencia universitaria al reconsiderar y moldear la enseñanza. La situación central de la profesionalización del docente ya no está en la controversia acerca de si la docencia debe considerarse meramente un trabajo o en una verdadera profesión como se cuestionaba en el pasado. Actualmente, existe un reconocimiento de que las responsabilidades de los docentes trascienden ampliamente los términos salariales y de contratación (Tenti, 1995).

Tradicionalmente, se considera que las profesiones se distinguen de los empleos ordinarios por requerir una formación avanzada y acreditada, pertenecer a una organización profesional específica, disfrutar un reconocimiento social, comprometerse con la educación continua y tener una alta autonomía en su práctica. Sin embargo, en el mercado laboral actual, estas características parecen anticuadas y menos definidas, aunque ciertos aspectos fundamentales como la formación, el estatus, la afiliación grupal y la autonomía profesional perduren (Cantón & Tardif, 2018). En relación con el ámbito de la educación superior, muchos docentes perciben su rol como algo más que un simple empleo, sintiéndolo como una vocación educativa hacia sus estudiantes. Investigaciones sobre las prácticas docentes evidencian que, a pesar de las diversas maneras de enseñar, la mayoría de los profesores experimentan un profundo compromiso personal con su labor, superando las expectativas del contrato laboral (Bain, 2004; Cantón & Tardif, 2018).

Sin embargo, hay otro aspecto relevante de la identidad profesional docente y es el debate sobre el estatuto epistemológico de la enseñanza. Como preguntaron Cantón y Tardif (2018) “¿Qué es la enseñanza, un arte o una ciencia?” (p. 148). La percepción de la enseñanza como un arte implica una dependencia de las habilidades innatas del educador, mientras que verla como una ciencia sugiere que está regida por principios objetivos y evidencias empíricas. Este debate representa un cambio significativo en la forma de entender la enseñanza. Sin embargo, Gage (1979) propuso que la enseñanza

podiera ser vista como un arte que se fundamenta en principios científicos.

Entender la enseñanza como un arte implica que depende de las habilidades personales y los juicios del educador, mientras que considerarla una ciencia la asocia con los principios y las evidencias objetivas (Gage, 1979; Cantón & Tardif, 2018). En relación con esta dualidad, Gage (1979) propuso un enfoque en donde la enseñanza es vista como un arte que se nutre y respaldada por la ciencia.

Por otro lado, la libertad de cátedra garantizaba la autonomía intelectual de los docentes, pero con el tiempo amplió su alcance a todas las facetas de la enseñanza, desde la planificación hasta la interacción con los estudiantes. Sin embargo, la aparición de los derechos estudiantiles ha limitado esta forma de pensar, especialmente en las áreas de la evaluación y el trato personal. La investigación educativa ha revelado que no todas las prácticas docentes son igualmente efectivas para fomentar un aprendizaje significativo. A pesar de que no hay un consenso científico definitivo, las investigaciones sugieren patrones y enfoques que pueden ser más beneficioso para el aprendizaje. De esta forma se desafía la premisa de que cada profesor puede enseñar de la manera que prefiera. Igualmente, se destaca la necesidad de reconsiderar ciertas prácticas docentes en función de su impacto educativo (Cantón & Tardif, 2018).

La integración de las ciencias y las artes ha demostrado ser beneficiosa también en el ámbito universitario, combinando elementos artísticos con un enfoque científico para el análisis y el mejoramiento de la enseñanza. La ciencia

en la enseñanza debe entenderse como un espectro de condiciones que determinan su fundamento epistemológico. Por tanto, la didáctica, como campo que desarrolla y aplica conocimientos sobre la enseñanza, gana en carácter científico en la medida en que sus prácticas y teorías se alinean con los principios de racionalidad, coherencia y justificación. Esto respalda la necesidad de una formación específica y rigurosa para los educadores, enfatizando la importancia de un enfoque bien fundamentado y sistemático en la profesión del docente (Cantón & Tardif, 2018).

Estos autores también mencionaron que otro tema importante en la profesionalización docente es la doble identidad en la docencia. Para exponer el tema mencionaron el ejemplo de una profesora de Derecho Civil. Sobre esto indicaron que, la profesora es experta en derecho, con formación y titulación en esa área, integrada al colectivo profesional de abogados, y activa en su campo. Sin embargo, esta identidad no la define automáticamente como profesora de Derecho Civil. En relación con este ejemplo, indicaron que la docencia es una profesión distinta que requiere formación específica, acreditación, pertenencia a una comunidad educativa, actualización continua en pedagogía y una autonomía en la práctica. Estas identidades no son excluyentes, sino complementarias, no se puede enseñar Derecho Civil sin un profundo conocimiento de la materia, ni se puede educar efectivamente sin comprender los métodos pedagógicos. Estos autores concluyeron que enseñar implica conocer cómo aprenden los estudiantes y cómo evaluar de manera efectiva, competencias que se adquieren

a través de la formación docente, no en la práctica legal. Así pues, los docentes universitarios poseen una identidad profesional doble, expertos tanto en su especialidad como en la pedagogía. Esto refleja la complejidad y las múltiples facetas del rol profesional del docente en los diferentes contextos a lo largo de su carrera (Cantón & Tardif, 2018).

Por tanto, la doble identidad de los docentes universitarios debería verse como un elemento enriquecedor, potenciando sus habilidades y competencias. Sin embargo, el conflicto aparece cuando una identidad devalúa a la otra, especialmente si el sistema educativo subestima esta dualidad de identidades y se enfoca en una sola como, por ejemplo, la especialización y la investigación, dejando a un lado la enseñanza. Ser competente en la docencia universitaria implica dominar tanto el contenido disciplinar como las habilidades pedagógicas, competencias que, teóricamente, se adquieren mediante una educación y acreditación apropiadas. Sin embargo, surge una controversia alrededor de la necesidad de formación específica en pedagogía para la docencia. En otros niveles educativos esta expectativa es común, sin embargo, en el contexto universitario es a menudo descuidada. Esto ha provocado debates y confusiones sobre la preparación necesaria para ejercer eficazmente la docencia en la educación superior (Cantón & Tardif, 2018).

Por otra parte, Bain (2008, como se cita en Cantón & Tardif, 2018) contrasta la concepción tradicional de la enseñanza, donde el docente transmite conocimientos y los estudiantes toman notas, con un enfoque moderno que

busca desarrollar un entorno de aprendizaje enriquecedor, permitiendo que los estudiantes gestionen su propia educación y logren un entendimiento más profundo. Hay una diferencia marcada entre simplemente impartir conocimientos y facilitar el aprendizaje. Mientras que en el primer punto podría bastar con tener un amplio conocimiento del tema enseñado, el segundo requiere de habilidades adicionales como saber motivar, diseñar y gestionar procesos de aprendizaje personalizados, supervisar y orientar actividades, evaluar y asistir en la superación de obstáculos. No es comparable la rutina de dictar una lección de forma unidireccional a la tarea de estructurar un proceso educativo que promueva un aprendizaje profundo y esté atento a las necesidades individuales de cada estudiante. (Bain, 2008 como se cita en Cantón & Tardif, 2018; Finkel, 2008).

Finkel (2008) indicó que el aprendizaje significativo se produce cuando los estudiantes se conectan con el material que se está enseñando a través de actividades y experiencias. Este enfatizó en la importancia de las experiencias prácticas y directas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en lugar de depender solamente de las lecciones magistrales. Además, mencionó que enseñar es crear las condiciones para que los estudiantes se sientan seguros pero motivados a pensar. El docente debe crear un ambiente en donde los estudiantes se sientan cómodos y desafiados al mismo tiempo. Para Finkel (2008) el verdadero objetivo de la educación no es tener a un docente universitario que explique, sino tener estudiantes que descubran. Por tanto, la

educación no debe ser un proceso de transmisión de conocimientos, sino un descubrimiento guiado. Finkel (2008), además, indicó que se deben dar los espacios para el pensamiento y la reflexión, ya que estos son elementos cruciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, señaló que los buenos docentes son aquellos que creen que los estudiantes quieren aprender y pueden aprender. El profesor debe tener una actitud positiva hacia la capacidad de sus estudiantes de aprender. Para este autor, la educación debe tener como prioridad el aprendizaje activo y la autoexploración, en lugar de la enseñanza tradicional basada en la transmisión directa de la información (Finkel, 2008). Según Finkel (2008), los docentes “no están condenados a enseñar de la misma forma en que ellos mismos han sido enseñados, pero deben hacer un esfuerzo vigoroso y continuado para salirse del antiguo molde” (p. 258). Este autor, además, reconoció las diferentes tareas que realiza un docente universitario e indicó que estos “están demasiado ocupados cumpliendo diariamente con sus obligaciones y les falta la energía para romper con el pasado” (p. 258). Este autor indicó que su escrito tiene el propósito de “plantear preguntas, ampliar horizontes y para estimular la reflexión sobre las concepciones apreciadas en nuestra cultura de lo que son grandes profesores y magnífica docencia” (p. 258).

Sin embargo, el objetivo central de la función del docente y la razón de la identidad profesional de los académicos es facilitar el aprendizaje efectivo de los estudiantes. Aunque el aprendizaje está influenciado por factores personales del estudiante que están fuera del control del docente, la metodología didáctica

empleada es un elemento clave en el proceso educativo. Esto significa que la calidad y la profundidad del aprendizaje de los estudiantes, así como su disfrute o desagrado hacia el mismo, dependen significativamente de cómo se aborde la enseñanza. En este contexto, las competencias de los docentes, es decir, el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que estos poseen, se convierten en herramientas esenciales para una práctica educativa efectiva (Cantón & Tardif, 2018).

Investigaciones acerca de la identidad profesional del docente universitario

Según Vaillant (2008), la crisis de identidad en el docente "surge de la tensión entre el profesor ideal y el profesor real, entre lo que se espera que sea y realice y lo que efectivamente es y puede hacer" (p. 31). A continuación, algunas de las investigaciones que se dirigieron hacia el estudio de la construcción de la identidad profesional del docente y las tensiones que surgen.

Contreras (2010) llevó a cabo una investigación cualitativa con el propósito de "analizar los componentes emergentes en la identidad docente de los profesores universitarios que realizan clases en la formación inicial docente, así como los incidentes críticos que han enfrentado en su experiencia como formadores en pregrado" (Contreras, 2010, p. 4). La información se recopiló a través de entrevistas semiestructuradas y se utilizó un protocolo de preguntas relacionadas con unas categorías predefinidas (i.e., rol profesional, enfoques educativos, estrategias docentes y sentimientos sobre la docencia). Entre las

conclusiones más relevantes se pueden mencionar que: (a) los profesores universitarios se ven a sí mismos como modelos en el salón de clases; (b) los profesores desarrollaron, en algún grado, las funciones de investigación, gestión y docencia, sin embargo, les preocupa la multiplicidad de las funciones; (c) en relación con la enseñanza, los profesores presentaron una confusión o ausencia de referentes teóricos claros; (d) los componentes afectivos que emergieron fueron el compromiso, el aporte social de formar futuros maestros y las posibilidades de mejoras visualizadas; (e) se definieron como sujetos que se han construido en solitario en relación con el proceso de formación; y (f) la formación del docente "debe plantearse desde un modelo teórico claro, en un contexto auténtico, con contenidos relevantes y considerando la diversidad de roles a los que debe responder el docente" (p. 14).

Asimismo, Domínguez y Monereo (2013) llevaron a cabo una investigación cualitativa acerca de la identidad profesional de los docentes universitarios competentes. Estos autores concluyeron que existe una correspondencia entre las competencias de los docentes que son competentes y las competencias que se definieron previamente en el perfil que se utilizó para llevar a cabo la comparación. Sin embargo, identificaron cinco elementos de tensión: (a) trabajo en equipo versus trabajo solitario; (b) enseñar e investigar versus gestionar; (c) ayudar al alumno versus el alumno como coparticipe de su aprendizaje; (d) comunicarse y relacionarse unidireccionalmente versus negociar sentidos y

significados; y ajustarse al tamaño y conocimientos del grupo versus ajustarse al contexto.

Además, Zanatta et al. (2017) llevaron a cabo una investigación cuantitativa acerca de la identidad profesional del docente o académico universitario. El propósito fue determinar la pertinencia de un instrumento para explorar las estrategias de identidad de los académicos universitarios de una universidad pública estatal y la presencia de indicadores de tensiones y/o crisis de identidad en estos (Zanatta et al., 2017, p. 711). Los datos se recopilaban a través de un cuestionario que se diseñó para medir cinco factores de estrategias identitarias: asumida, resistencia, simulación, atribuida y difusa. Entre las conclusiones relevantes se pueden mencionar: (a) que el instrumento permite explorar cuatro tipos de identidades docentes en cuanto a cogniciones, prácticas y valores; (b) lo teórico, lo ético y lo empírico configuran la identidad, sin embargo, el yo individual muestra la disposición de los docentes según el tipo de estrategia identitaria; (c) en la estrategia identitaria de la identidad difusa se reflejó una prevalencia de indicadores de confusión y desconocimiento de las demandas del nuevo rol del docente; y (d) que, respecto a las prácticas, la normativa y los valores, existe una actitud reflexiva, propositiva, comprometida y una disposición a la misión que tienen como docentes.

Igualmente, Vives et al. (2021) llevaron a cabo una investigación cualitativa fenomenológica acerca de la construcción de la identidad docente y la capacitación temprana en la docencia. La información se recopiló a través de

entrevistas semiestructuradas. Se recopiló información acerca de la trayectoria docente, experiencias cotidianas, las prácticas en el aula, las emociones, las expectativas de pertenencia en la institución y la construcción de la identidad profesional docente. Entre las conclusiones más relevantes se pueden mencionar las siguientes: (a) la identidad profesional docente se configura en el mismo quehacer como profesor y en la diversidad de interacciones con los involucrados en el proceso educativo; (b) el periodo de inserción profesional, es un momento crucial en la construcción de la identidad profesional docente; (c) la satisfacción de los docentes se incrementó con la seguridad de un desempeño acertado; (d) el curso para la capacitación de ayudantes de profesor es una estrategia poderosa, además, ésta le otorgó valor al docente, como una actividad que requiere preparación; (e) las instituciones deben ofrecer oportunidades de capacitación temprana en la docencia de acuerdo a las necesidades del nivel de competencias de los profesores en cualquier contexto de educación superior; y (f) se debe fortalecer la construcción de la identidad profesional docente, ya que una identidad profesional docente sólida y valorada repercute de forma favorable en la práctica docente y por consiguiente en el aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, Gutiérrez et al. (2023) llevaron a cabo una investigación cualitativa que se centró en la precariedad laboral experimentada por los profesores a tiempo completo del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. En la investigación se buscaba

comprender los factores estresantes o que provocan ansiedad asociados con la precariedad laboral y sus impactos en la salud mental de los profesores universitarios. Los principales hallazgos revelaron que la carga académica, los bajos salarios, la inseguridad laboral y la falta de recursos eran los principales desencadenantes de ansiedad entre los profesores universitarios. Además, se destacó que la mayoría de los profesores experimentaban agotamiento físico y mental como resultado de estas condiciones laborales desfavorables. A pesar de estas dificultades, muchos profesores optaban por continuar en su labor debido a su pasión por la enseñanza. Esta investigación proporcionó una visión detallada de las diversas precariedades que enfrentan algunos profesores en la Universidad de Puerto Rico, evidenciando la necesidad de mejorar las condiciones laborales en el ámbito educativo.

Resumen

La identidad profesional se relaciona con el trabajo que desempeña una persona y la definición que se le dé a la labor que realiza. En la literatura que se revisó se encontró que el docente universitario presenta tensiones que se relacionan con el desarrollo de su identidad profesional. Entre las tensiones, se encuentran, las diferentes funciones que deben realizar los docentes. Entre estas funciones se encuentra: la docencia, la gestión y la investigación. Para mantener un balance entre las diferentes funciones que realiza el docente universitario, es necesario que el mismo lleve a cabo un proceso de reflexión en relación con cómo define su identidad profesional. La identidad profesional se

construye y reconstruye a través de las diferentes experiencias a las que esté expuesto el docente universitario. Por tanto, es necesario que se le provean al docente universitario los recursos para que desarrolle su identidad profesional. Esto a su vez, influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO III

MÉTODO

Introducción

Esta investigación recogió la voz de los docentes universitarios que están inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior pública en Puerto Rico. Los propósitos de esta investigación fueron: (a) auscultar acerca de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución de educación superior pública de Puerto Rico, respecto a lo que significa ser profesor universitario; (b) identificar las fortalezas y áreas de necesidad del docente universitario en relación con su identidad profesional y sus funciones en la docencia, gestión e investigación en la educación superior; e (c) identificar los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario en relación con la práctica pedagógica, la gestión y la investigación en la educación superior.

Las preguntas de investigación guiaron y facilitaron la recopilación de la información necesaria. La pregunta central de este estudio fue: ¿Cómo el docente universitario define su identidad profesional en relación con lo que significa ser profesor universitario en el contexto de una institución de educación superior pública de Puerto Rico? En consecuencia, se contestaron las siguientes preguntas específicas: ¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?; ¿Qué fortalezas identifican

los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?; ¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?; y ¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?

En este capítulo se describe la metodología que se seleccionó para llevar a cabo la investigación. También, se presenta el diseño de investigación que se siguió. De igual manera, se indican los permisos solicitados para llevar a cabo la misma y el método que se utilizó para la selección de participantes del estudio, sus características y el escenario. Además, se explicarán las técnicas que se utilizaron para recopilar la información y su análisis correspondiente. Finalmente, se argumenta acerca de los aspectos éticos de la investigación.

Metodología

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó la investigación cualitativa. Según McMillan (2012), la investigación cualitativa es aquella en la que la base de la indagación está en la percepción, la observación, la comprensión y el significado de los sujetos y que se lleva a cabo a través de la narración verbal en lugar de la utilización de los números (p. 12). Así mismo, Creswell (2012) indicó que este tipo de investigación recopila la información en un escenario natural y en donde los individuos o grupos le otorgan un significado a un problema social o humano. El informe o presentación final escrito de la investigación cualitativa

incluye las ideas o planteamientos de los participantes, una descripción del problema y la reflexión del investigador en relación con la misma (Creswell & Poth, 2018).

Por otro lado, Merriam y Tisdell (2016) indicaron que lo que les interesa a los investigadores cualitativos es comprender cómo los individuos interpretan sus experiencias, cómo hacen la construcción de sus mundos y qué significado atribuyen a sus propias experiencias (p. 5). Estas autoras, también, mencionaron que se han identificado cuatro características para entender la naturaleza de la investigación cualitativa. Según Merriam y Tisdell (2016), en la investigación cualitativa “el enfoque está en el proceso, la comprensión y el significado; el investigador es el principal instrumento de recolección y análisis de datos; el proceso es inductivo; y el producto es ricamente descriptivo” (p. 15).

Finalmente, la investigación cualitativa permitió identificar el significado que los docentes universitarios otorgan al desarrollo de la identidad profesional. La investigación cualitativa, según Lucca y Berríos (2009), permite recopilar datos de las personas acerca de situaciones, en su ambiente natural y de acuerdo con el significado que estos les hayan dado a los elementos bajo estudio. A través de esta investigación se pretendió obtener la información necesaria acerca de la identidad profesional del docente universitario. Además, se espera que la información contribuya a desarrollar, en un futuro, un currículo que aporte y fortalezca el desarrollo de la identidad profesional y la profesionalización del docente universitario.

Diseño

Para esta investigación se utilizó el diseño de investigación cualitativo fenomenológico. Este diseño permitió auscultar la identidad profesional del docente universitario que labora en institución de educación superior pública en Puerto Rico e identificar las fortalezas y necesidades en relación con la identidad profesional y los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios. Moustakas (1994) definió la investigación fenomenológica como "un acercamiento que involucra un regreso a la experiencia con el fin de obtener descripciones integrales, que provean las bases para el análisis reflexivo estructurado que represente la esencia de la experiencia" (p. 13). De acuerdo con Moustakas, en la investigación fenomenológica se enfatiza la exploración del significado que tiene la experiencia para los individuos que la vivieron, por lo que se pueden explorar las experiencias desde el mismo sujeto.

Asimismo, McMillan (2016) indicó que en la investigación fenomenológica "se desea describir e interpretar las experiencias de los participantes para entender la esencia de la experiencia como la perciben los participantes" (p. 317). Este autor indicó que a través de la investigación fenomenológica se pone atención a la voz del sujeto y las consecuencias de la experiencia vivida. Por su parte, Lucca y Berríos (2013) indicaron que en la investigación fenomenológica se le presta atención a la voz de los sujetos y que este tipo de investigación "tiene como propósito describir y entender la esencia de las experiencias vividas por las personas; es decir, se describen las estructuras de la experiencia tal y como

se presentan en la conciencia" (p. 80). Por otro lado, Hernández et al. (2014), indicaron que el propósito de la investigación fenomenológica es "explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias" (p. 493).

Según Moustakas (1994), la investigación fenomenológica se puede organizar en términos de "métodos de preparación, métodos de recopilación de datos y métodos de organización y análisis de datos" (p. 103). Este autor indicó que el investigador debe establecer y llevar a cabo "una serie de métodos y procedimientos que satisfacen los requisitos de un estudio organizado, disciplinado y sistemático" (Moustakas, 1994, p. 103). Así pues, para esta investigación fenomenológica se utilizaron los procedimientos establecidos por Moustakas (1994, p. 103), estos procedimientos incluyen:

1. descubrir un tema y una pregunta enraizados en significados y valores autobiográficos, además de involucrar significados y significados sociales;
2. realizar una revisión exhaustiva de la literatura profesional e investigadora;
3. construir criterios para localizar coinvestigadores apropiados;
4. proporcionar a los coinvestigadores instrucciones sobre la naturaleza y el propósito de la investigación y desarrollar un acuerdo que incluya obtener el consentimiento informado, asegurar la confidencialidad y delinear las responsabilidades del investigador principal y del participante de la investigación, de conformidad con los principios éticos de la investigación;

5. desarrollar un conjunto de preguntas o temas para guiar el proceso de la entrevista;
6. realizar y grabar una entrevista larga de persona a persona que se centre en un tema entre corchetes y pregunta. También, puede ser necesaria una entrevista de seguimiento;
7. organizar y analizar la información para facilitar el desarrollo individual de las descripciones textuales y estructurales, descripción textual compuesta, descripción estructural compuesta, y una síntesis de significados y esencias textuales y estructurales.

Para llevar a cabo esta investigación, se identificó un problema acerca del desbalance en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional del docente universitario debido a las diferentes funciones que realiza y los cambios constantes en las exigencias institucionales. A base de esto, se aplicaron los pasos de Moustakas (1994), tal que se cumplió con los propósitos y se contestaron las preguntas de la investigación. Así pues, el enfoque general giró acerca del significado que le otorgan los docentes universitarios a su propia identidad profesional. De igual manera, se identificaron las fortalezas y necesidades en relación con la identidad profesional de los docentes, y los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de esta.

Selección de participantes

Para llevar a cabo la investigación fenomenológica se utilizó una selección intencional. Este tipo de selección permitió elegir los participantes que pudieran aportar al fenómeno que se estudió. Según Merriam y Tisdell (2016), para una investigación cualitativa la selección intencional es la más adecuada. Estas autoras indicaron, además, que la selección "intencional se basa en la suposición de que el investigador quiere descubrir, comprender y obtener información y, por lo tanto, debe seleccionar una muestra de la que se pueda aprender más" (p. 96). Así mismo, Honigmann (1982, como se cita en Merriam & Tisdell, 2016) indicó que la selección intencional ayudará a "resolver problemas cualitativos, como descubrir qué ocurre, las implicaciones de lo que ocurre, y la vinculación de las relaciones" (p. 96). Por tanto, el reclutamiento de los participantes se realizó utilizando el método intencional de caso típico. A través de la selección de caso típico se identificaron algunos participantes claves (i.e. varios docentes universitarios de cada área), que cumplían con los criterios para participar de la investigación cualitativa. El método intencional de caso típico se elige para reflejar el individuo, el contexto o caso medio del fenómeno de interés (Patton, 2015, p. 268).

Para llevar a cabo la investigación, se identificaron 25 profesores de diferentes áreas académicas o departamentos. Se llevó a cabo un contacto inicial e invitación para participar de la investigación por medio del correo electrónico institucional. De los 25 profesores invitados, 15 mostraron interés por

participar en la investigación. Se logró coordinar una reunión para entrevista con seis profesores y cuatro profesoras, para un total de 10 docentes universitarios voluntarios. No se logró coordinar fecha con los otros cinco profesores interesados por conflictos en sus agendas.

Para llevar a cabo este estudio fenomenológico se entrevistó a 10 docentes universitarios. En relación con la cantidad de docentes universitarios, se siguió las recomendaciones de diversos autores para la realización de un estudio fenomenológico (Lucca & Berríos, 2013; McMillan, 2016; Moustakas, 1994). Se alcanzó un punto de saturación de la información a través de las entrevistas a los 10 docentes universitarios. Moustakas (1994) indicó que se deben incluir los siguientes criterios esenciales para la selección de los participantes de la investigación fenomenológica: (a) que el participante haya experimentado el fenómeno; (b) que el participante esté interesado en comprender la naturaleza y significados del fenómeno; (c) que esté dispuesto a participar de una entrevista extensa con entrevista de seguimiento; y (d) que le otorgue al investigador el derecho a grabar, en audio, video y publicar los datos que se recopilaron (p. 107).

Características de los participantes

Además de los criterios esenciales de Moustakas (1994), para participar de las entrevistas de esta investigación, los participantes cumplieron con los siguientes criterios: (a) ser un docente universitario activo en la universidad pública en la cual se lleve a cabo la investigación; (b) tener mínimo cinco años

de experiencia en la docencia; y (c) realizar o haber realizado funciones de gestión, docencia e investigación. Los docentes universitarios participantes estuvieron dispuestos a participar de la entrevista y estaban interesados en comprender el significado del fenómeno estudiado y vivido por ellos, respecto a la identidad profesional del docente universitario.

Escenario

La institución de educación superior pública de Puerto Rico fue el escenario para el cual se aplicaron los hallazgos que se obtuvieron de la investigación. En la misma se ofrecen programas que conducen al grado de bachillerato y grado asociado. Actualmente, cuenta con la reacreditación de la *Middle States Commission on Higher Education*. Hay que destacar que en esta institución los cursos se ofrecen de forma presencial, híbrida y en línea.

Procedimiento

Permisos

Antes de solicitar permiso para realizar la investigación, la investigadora completó una certificación en el curso de Investigaciones psicológicas, sociales o educativas con seres humanos a través de la página de internet del *Collaborative Institutional Training Initiative Program* (ver Apéndice A). Una vez se obtuvo la aprobación del Comité de disertación, se presentó la propuesta y se recibió la aprobación del Comité Institucional para la protección de los seres humanos en la investigación. Luego se visitó la institución universitaria que se seleccionó para llevar a cabo la investigación y se solicitó los permisos

necesarios con la administración universitaria. Cuando se obtuvo la aprobación de la administración universitaria, se procedió a identificar los posibles participantes. Se envió la invitación para participar de la investigación a los docentes universitarios identificados, con los detalles de esta y el propósito a través del correo electrónico institucional. Se le explicó la naturaleza de la investigación y se verificó si los docentes interesados cumplían con las características previamente identificadas. Se auscultó la disponibilidad de los docentes universitarios interesados para participar de la investigación y se coordinó una cita para discutir y firmar el consentimiento informado y llevar a cabo la entrevista semiestructurada. Para proteger la privacidad de los participantes se les asignó un seudónimo. El consentimiento informado (ver Apéndice B) se discutió y se firmó antes de comenzar las entrevistas semiestructuradas.

Recopilación de información

Para esta investigación se llevó a cabo una revisión de literatura para identificar las técnicas que se han utilizado para trabajar el problema presentado. A raíz de esto, se seleccionó como técnica de indagación la entrevista semiestructurada. A través de esta técnica se pudo: auscultar acerca de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución de educación superior pública de Puerto Rico, respecto a lo que significa ser profesor universitario; identificar las fortalezas y áreas de necesidad del docente universitario en relación con su identidad profesional y sus funciones en la

docencia, gestión e investigación en la educación superior; e identificar los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario en relación con la práctica pedagógica, la gestión y la investigación en la educación superior. En relación con la técnica de entrevista, se definió la misma y se sustentó la definición con autores. Además, se describió el proceso para llevar a cabo la entrevista con el docente universitario. Asimismo, se presentó el proceso a seguir en la entrevista para evidenciar la calidad interpretativa.

Entrevista semiestructurada

Para esta investigación se utilizó como método de indagación la entrevista. La entrevista con los docentes universitarios que participaron de la investigación permitió “obtener un cuadro de las concepciones, experiencias o puntos de vista de los participantes” (Lucca & Berríos, 2009, p. 332). Este instrumento de recopilación de información se utilizó para auscultar el tema de la identidad profesional, las fortalezas y las áreas de necesidad de los docentes universitarios que laboran en la institución de educación superior pública en Puerto Rico, así como, los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios en la educación secundaria. Merriam y Tisdell (2016) indicaron que la entrevista semiestructurada es aquella en la que: “la guía de entrevista incluye una combinación de preguntas de entrevistas más o menos estructuradas, ... la mayor parte de la entrevista está guiada por una lista de preguntas o problemas para explorar, ... sin redacción u orden predeterminado” (p. 110). Por otra parte,

Lucca y Berríos (2009) indicaron que el objetivo de una entrevista semiestructurada “consiste en descubrir las experiencias, las visiones y los sentimientos del participante desde su perspectiva” (p. 324).

Descripción. Cada entrevista semiestructurada con los participantes tuvo una duración aproximada de una hora y media (i.e., 90 minutos). Además, se utilizó el siguiente protocolo. Se identificó el lugar y los recursos necesarios para llevar a cabo las entrevistas. Se le dio la bienvenida al participante, se discutió y se le solicitó al participante que firmara el consentimiento informado. El participante, además, completó un documento con datos demográficos. Se solicitó al participante autorización escrita para grabar en audio digital la entrevista, con el propósito de transcribir el material de esta a través del consentimiento informado. Se procedió a llevar a cabo la entrevista semiestructurada. Se proveyó el espacio para otras preguntas que surgieron durante la entrevista, incluyendo aquellos comentarios que el participante entendió importantes para la investigación y para entender el fenómeno bajo estudio. La investigadora tomó algunos apuntes acerca de las contestaciones de los participantes y de lo observado en el lenguaje no verbal durante la entrevista. La transcripción de cada entrevista se envió al participante, a través de una dirección de correo electrónico que el participante proveyó, para su revisión, corrección, de ser necesario, y aprobación.

Evidencias para la calidad interpretativa. Con respecto a la calidad de las interpretaciones, Ortiz (2013) indicó que “la calidad de las inferencias y la

riqueza de las técnicas y métodos para abordar un problema sería lo más relevante” (p. 19). La calidad interpretativa se relaciona con la transparencia y la comprensión del proceso investigativo (Maxwell, 2003; Wolcott, 1994) y con la depuración de las técnicas, previo a su uso formal en la investigación (Morse, 2017). En la medida en que se realice un proceso transparente, se facilitará la comprensión de este, lo que redundará en la calidad de las interpretaciones, Además, Guba y Lincoln (1989) propusieron aspectos cualitativos como la dependencia y la credibilidad para guiar la calidad de las interpretaciones que se realicen de los hallazgos que se obtengan.

Por tanto, para cumplir con la transparencia y propiciar la comprensión, se realizó un resumen detallado de cada una de las acciones que se llevaron a cabo antes, durante y después de la recopilación de la información y su análisis. Por tanto, ligado con esto, se depuró la entrevista por medio de la evaluación de un panel de expertos. Estos expertos (i.e., de las áreas de metodología cualitativa, currículo y enseñanza y fundamentos de la educación), evaluaron la correspondencia de la entrevista con las preguntas de investigación, el contenido, la corrección conceptual y gramatical y proceso metodológico, según el protocolo que se estableció.

Tabla 1.1*Preguntas para la entrevista semiestructurada*

Preguntas específicas	Protocolo de preguntas guías
¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?	¿Cuál es su título profesional?
	¿Qué preparación académica posee? ¿Cómo fue el proceso para seleccionar esa carrera?
	En relación con la carrera escogida, ¿cómo te identificas profesionalmente en estos momentos?
	Como docente universitario, ¿cuántos años de experiencia tiene laborando en la institución de educación superior pública?
	¿Qué tareas desempeña en la institución?
	¿Cómo define su rol como docente universitario?
	En su opinión, ¿cuál es el rol que debe asumir un docente universitario?
	¿Cuáles valores consideras que influyen en tu labor como docente universitario?
¿Qué fortalezas identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?	¿Qué cualificas como satisfactorio en relación con ser docente universitario?
	¿Qué fortalezas entiendes que tienes, y que tomas en consideración en relación con la forma de enseñar?
	¿Qué fortalezas entiendes que tienes, en relación con la administración de departamento, programa, etc.?
	¿Qué fortalezas entiendes que tienes, en relación con la investigación como docente universitario?

Preguntas específicas	Protocolo de preguntas guías
<p>¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?</p>	<p>¿Qué cualificas como insatisfactorio en relación con ser docente universitario?</p> <p>¿Qué áreas de necesidad entiendes que tienes, en relación con la forma de enseñar?</p> <p>¿Qué áreas de necesidad entiendes que tienes, en relación con la administración de departamento, programa, etc.?</p> <p>¿Qué áreas de necesidad entiendes que tienes, en relación con la investigación como docente universitario?</p>
<p>¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?</p>	<p>¿Qué condiciones garantizan que se dé un proceso de enseñanza- aprendizaje adecuado en la educación superior?</p> <p>¿Qué factores facilitan la tarea que realiza un docente universitario en relación con la docencia?</p> <p>¿Qué factores facilitan la tarea que realiza un docente universitario en relación con la gestión?</p> <p>¿Qué factores facilitan la tarea que realiza un docente universitario en relación con la investigación?</p> <p>¿Cuáles son las habilidades que debe tener un docente universitario?</p> <p>¿Qué tipo de actividades se deben realizar para desarrollar la identidad profesional del docente universitario?</p>

Para lograr evidenciar la credibilidad se utilizó la transcripción de las entrevistas realizadas. Una vez se transcribió cada entrevista semiestructurada, se le envió la misma a los participantes a través del correo electrónico para verificación y aprobación. Este proceso ayudó a confirmar con los participantes

que las declaraciones transcritas de las entrevistas eran precisas y que representaban sus pensamientos y sentimientos. Esto permitió seleccionar citas de las entrevistas de manera que se alinearan con los significados que los participantes atribuyeron al fenómeno estudiado, facilitando así su inclusión en la presentación de los hallazgos.

Además, se estableció con anticipación el protocolo que se utilizó en cada entrevista individual y se utilizó la bitácora de las gestiones y procedimientos realizados por la investigadora. La bitácora incluyó las notas durante las entrevistas, pensamientos o reflexiones iniciales y el lenguaje no verbal observado en los participantes durante la entrevista. Esto permitirá que un lector independiente pueda legitimar los hallazgos de la investigación cualitativa siguiendo los pasos de la investigadora, y la evaluación por el panel de expertos.

Análisis de la información

Para el análisis del estudio fenomenológico, se organizó la información recopilada de las entrevistas. Esta información se transcribió utilizando las grabaciones de audio digital y los apuntes tomados. Cada entrevista se transcribió tras su finalización. Moustakas (1994) señaló que en una investigación fenomenológica se organiza la información, se transcriben las entrevistas y se estudia la información recopilada en el proceso. Este proceso facilitó el uso de preguntas claves en entrevistas subsiguientes que emergieron en entrevistas anteriores. Tras la transcripción, se organizó la información para identificar categorías o temas relevantes en cada entrevista. Esto permitió

agrupar la información cuando surgieron similitudes, facilitando así el análisis final y la reducción de la información. Para enriquecer el proceso de credibilidad del proceso, se trianguló la información de cada una de las entrevistas.

Acerca del análisis de la información, Creswell (2012) indicó que “analizar información cualitativa requiere entender cómo dar sentido al texto” (p. 236). El modelo para el análisis cualitativo utilizado en este estudio fenomenológico fue el de Creswell y Guetterman (2019). Para analizar la información recopilada a través de la investigación se llevaron a cabo los seis procesos descritos por Creswell y Guetterman. Estos son:

- preparar y organizar la información a través de la clasificación de la transcripción por temas o asuntos específicos;
- explorar y codificar la información estableciendo categorías con códigos;
- codificar la información para el desarrollo de la descripción y los temas a través de la segmentación;
- representar los hallazgos a través de diagramas, tablas comparativas o figuras;
- realizar una interpretación de los hallazgos enfatizando en el significado, en el contexto de la investigación y realizando una comparación con la literatura;
- y, por último, validar la precisión de los hallazgos a través de la triangulación de las fuentes, revisando las citas y corroborando la información con los participantes del estudio fenomenológico.

Por último, se realizó una interpretación de la información en contexto con los objetivos y las preguntas preestablecidas del estudio fenomenológico, resumiendo los resultados principales obtenidos y reflexionando desde la perspectiva de la investigadora sobre los hallazgos de la investigación cualitativa realizada. Estos procesos incluyeron la horizontalidad de la información, asignándole el mismo valor y construyendo el significado o esencia del fenómeno a partir de integración de las descripciones textuales y estructurales.

Aspectos éticos de la investigación

Se tomaron en consideración todas las normas, reglamentaciones y los principios éticos que se relacionan con la investigación y la institución. Se solicitó la autorización del Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos como Sujetos de Investigación, adscrito al Decanato de Estudios Graduados e Investigación de la Universidad de Puerto Rico.

Los riesgos asociados con esta investigación fueron mínimos y se relacionaron con la incomodidad de responder preguntas personales sobre la experiencia del docente universitario y el desarrollo de su identidad profesional. La participación fue libre y voluntaria. Las entrevistas se realizaron en privado, de acuerdo con la disponibilidad del participante. Se proporcionó al participante la transcripción de su entrevista en formato digital a través del correo electrónico, para que pudiera revisarla y aprobar la información recopilada.

Esta investigación no conllevó beneficios directos para los participantes por lo que no hubo incentivo económico por participar de la misma. La participación de

los docentes universitarios seleccionados fue voluntaria y se le respetó la decisión de participar o no de la investigación. El participante tenía la opción de abandonar el lugar donde se llevó a cabo la entrevista individual en cualquier momento. El consentimiento informado incluyó la grabación digital de la entrevista, por lo que al firmar el mismo, el participante autorizó a que se realizara la grabación durante el proceso. Se les entregó copia a los participantes del consentimiento informado.

Se mantuvo la confidencialidad en la grabación de las entrevistas. Se le asignó un seudónimo a cada participante. La información o datos que pudiera identificar al participante directa o indirectamente fue manejada de forma confidencial. Sólo la investigadora y el director del Comité de disertación tienen acceso a los datos crudos, incluyendo la hoja de consentimiento. Oficiales de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras y de agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación podrían requerirle a la investigadora los datos obtenidos en el estudio. El consentimiento informado contó con un párrafo de advertencia haciendo referencia a la confidencialidad del material disponible en los equipos electrónicos y/o enviados a través del internet.

La investigadora retendrá el material grabado en una memoria USB. La grabación se borró de la grabadora digital. La información recopilada está guardada en un lugar seguro, protegiéndola de daños y de acceso de otras personas. La información será guardada por un espacio de cinco años. Una vez

concluya ese periodo de tiempo, se dispondrá el material de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, la ética y las leyes.

CAPÍTULO IV

HALLAZGOS

Introducción

En este capítulo se presentan los hallazgos de esta investigación, en la que se auscultó la identidad profesional del docente universitario dentro de la educación superior pública de Puerto Rico. En esta investigación se utilizó el diseño cualitativo fenomenológico para identificar el significado que los docentes universitarios otorgan al desarrollo de la identidad profesional. Para esta investigación se utilizó la selección intencional. La selección intencional permitió elegir a los participantes que pudieran aportar al fenómeno de estudio, en este caso la identidad profesional del docente. Los participantes de la investigación se seleccionaron utilizando la información de contacto institucional disponible en la página de internet de la institución, ya que la misma es de conocimiento público. Se logró coordinar y se entrevistó a 10 profesores universitarios que mostraron interés en participar de la investigación. La recopilación de la información se realizó por medio de la entrevista semiestructurada con los profesores voluntarios. Para el análisis de la información que se recopiló, se utilizó el modelo de Creswell y Guetterman (2019).

En este capítulo se presentan las descripciones iniciales de la investigación, incluyendo: el contexto de la investigación, la recopilación de la información, el proceso para el análisis de la información, y los participantes con sus características y roles. El capítulo, además, contiene la exposición de los

hallazgos en relación con: las características del docente universitario que definen su identidad profesional, la selección de su carrera, la identidad profesional, los roles desempeñados, y los cambios que ha experimentado en la educación superior. De igual manera, se exponen las fortalezas para el desarrollo de la identidad profesional en las tareas docentes, de gestión y de investigación, y la satisfacción con su desempeño. Asimismo, se detallan las necesidades para el desarrollo de la identidad profesional en las tareas docentes, de gestión y de investigación, y la insatisfacción con su desempeño. Finalmente, se describen los acercamientos de desarrollo académico-profesional para el fortalecimiento de la identidad profesional en la docencia, la gestión y la investigación. y se discute el mejoramiento profesional de forma general y específica.

Descripciones iniciales

Es esta sección se detalla el contexto en el que se llevó a cabo la investigación. De igual manera, se expone el proceso que se utilizó para recopilar la información. Además, se aborda el proceso que se llevó a cabo para el análisis de la información. Finalmente, se presentan las características y los roles de los docentes universitarios que participaron de la investigación.

Contexto de la investigación

La investigación se llevó a cabo en el contexto universitario público de Puerto Rico. En la institución se seleccionó como escenario se ofrecen programas que conducen al grado de bachillerato y grado asociado en diferentes campos.

Actualmente, la institución cuenta con la reacreditación de la *Middle States Commission on Higher Education*. Además, se ofrecen cursos en varias modalidades: presencial, híbrida y en línea. En la investigación participaron 10 profesores universitarios de forma voluntaria. Los participantes cumplían con los criterios establecidos: ser un docente activo en la universidad pública en la cual se lleve a cabo la investigación; tener mínimo cinco años de experiencia en la docencia; y realizar o haber realizado funciones de gestión, docencia e investigación.

Recopilación de información

Para la recopilación de la información se utilizó la entrevista semiestructurada. Por medio de esta técnica se auscultó acerca de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución de educación superior pública de Puerto Rico. Las entrevistas semiestructuradas, con los profesores universitarios voluntarios, tuvieron una duración de aproximadamente una hora y media, aunque en algunos casos se extendió un poco más. Se le explicó a cada profesor el propósito de la investigación. Además, se le solicitó completar un documento de datos demográficos (ver Apéndice C) y se discutió el Consentimiento informado. Luego de completar la documentación, se procedió con la entrevista de cada profesor y profesora.

Para la entrevista semiestructurada se utilizó el protocolo de preguntas guías para la entrevista (ver Apéndice D) que se preparó para esta investigación. Las preguntas que se hicieron en la entrevista semiestructurada se dirigieron a

contestar las preguntas de investigación específicas y, por consiguiente, la pregunta central. En relación con las características que manifestaron los docentes universitarios para definir su identidad, se preguntó acerca de: (a) las características del docente en relación con el título profesional y la preparación académica; (b) la selección de carrera; (c) cómo se identificaban profesionalmente; (d) los años de experiencia; (e) las tareas que desempeñaban o habían desempeñado; (f) su rol como docente; y (g) los valores que influían en su labor. De igual manera, para identificar las fortalezas de los docentes universitarios, se preguntó acerca de la satisfacción y las fortalezas en las tareas de docencia, de gestión y de investigación. Por otra parte, para identificar las áreas de necesidad de los docentes universitario, se auscultó acerca de la insatisfacción en relación con ser docente y las áreas de necesidad en las tareas de docencia, de gestión y de administración. Por último, se preguntó en relación con los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de la identidad profesional en las tareas de la docencia, la gestión y la investigación. Las entrevistas se transcribieron y enviaron a los profesores por correo electrónico para su revisión, corrección, de ser necesario, y aprobación. Hay que resaltar que, durante cada entrevista, también, se tomaron apuntes en una bitácora. Con ambos, el corpus transcrito y las notas de la investigadora, se evidenció triangulación.

Proceso para análisis de la información

La información que se recopiló se analizó utilizando el modelo de Creswell y Guetterman. (2019). Se escogió este modelo ya que el mismo establece una serie de pasos organizados que se deben seguir para analizar la información que se recopiló. Primero, se preparó y se organizó la información de las transcripciones revisadas y aprobadas por los profesores. Luego, se preparó una tabla con los datos demográficos de los profesores para conocer las características de estos. De igual manera, se preparó una tabla con la alineación de las preguntas específicas, los temas, las categorías, los códigos de estas y las macrocategorías con sus definiciones. Se exploró y se codificó la información por categorías con los códigos de estas (ver tabla 4.1).

Tabla 4.1

Categorías para análisis y su descripción

Categoría y código	Descripción
Características del docente (CAD)	Cualidades personales de los docentes universitarios en relación con el título profesional y la preparación académica que poseen.
Selección de carrera (SEC)	Razones y motivaciones detrás de la elección de la carrera docente, incluyendo factores personales, profesionales y contextuales.
Cómo se identifica profesionalmente (CIP)	Cómo se identifican profesionalmente y su sentido de pertenencia en el ámbito educativo.
Años de experiencia (ADE)	Duración del servicio como docente en la especialidad.

Categoría y código	Descripción
Tareas (TAR)	Responsabilidades y actividades cotidianas que los docentes universitarios realizan o realizaron como parte de su rol educativo.
Rol y evolución de este (ROL)	Descripción del papel del docente y cómo este ha cambiado a lo largo del tiempo.
Valores (VAL)	Principios éticos y morales que guían la conducta y las decisiones pedagógicas del docente en su entorno profesional.
Crianza (CRI)	Influencia de los antecedentes familiares y la educación recibida en la formación y actitudes de los docentes.
Cambios en la educación superior (CES)	Transformaciones en el ámbito de la educación superior, incluyendo metodologías, currículum y políticas educativas.
Satisfacción (SAT)	Nivel de contentamiento y realización personal que los docentes experimentan en su carrera profesional.
Fortalezas en la docencia (FOD)	Aspectos en los que los docentes se sienten más competentes y eficaces dentro del salón de clases.
Fortalezas en la administración (FOA)	Aspectos en los que los docentes se sienten más competentes y eficaces en relación con la gestión o administración de un departamento o programa.
Fortalezas en la investigación (FOI)	Aspectos en los que los docentes se sienten más competentes y eficaces en el ámbito de la investigación educativa.
Insatisfacción (INS)	Aspectos de la carrera docente que generan insatisfacción o frustración en los docentes universitarios.
Necesidades en la docencia (NED)	Requerimientos y apoyos necesarios para mejorar la práctica pedagógica y el desarrollo profesional.
Necesidades en la administración (NEA)	Requerimientos y apoyos necesarios para mejorar la gestión o administración de departamentos y programas.

Categoría y código	Descripción
Necesidades en la investigación (NEI)	Requerimientos y apoyos necesarios para fomentar la investigación educativa.
Condiciones necesarias en el proceso de enseñanza (CNE)	Factores críticos que deben estar presentes para facilitar un ambiente de aprendizaje efectivo y enriquecedor.
Factores que facilitan la docencia (FAD)	Elementos que contribuyen a mejorar la calidad de la enseñanza y la experiencia de aprendizaje.
Factores que facilitan la administración (FAA)	Elementos que contribuyen y promueven una gestión eficiente y efectiva dentro de las instituciones educativas.
Factores que facilitan la investigación (FAI)	Elementos y condiciones que apoyan y estimulan la actividad investigativa en el personal docente.
Habilidades necesarias (HAB)	Competencias esenciales que los educadores deben desarrollar para enfrentar los desafíos de la enseñanza moderna.
Actividades de mejoramiento profesional (AMP)	Actividades e iniciativas destinadas a promover el desarrollo profesional continuo de los docentes.
Temas necesarios para el mejoramiento profesional (TMP)	Áreas de conocimiento y habilidades claves que deben ser abordadas en la formación continua de los docentes.

Finalmente, se identificaron las citas destacadas de las entrevistas con los profesores y se organizaron las mismas de acuerdo con las categorías establecidas, los códigos de esas categorías y las macrocategorías. Todos estos procesos se llevaron a cabo para organizar y analizar la información que se recopiló, a la vez que, para evidenciar credibilidad y dependencia, desde la calidad de las interpretaciones.

Participantes: características y roles

Los participantes de la investigación fueron 10 docentes de la universidad pública del País, seis profesores y cuatro profesoras. La mayoría de los participantes han obtenido doctorados en sus respectivas disciplinas, lo que refleja un alto nivel de experiencia en la educación superior. Todos los participantes están o estuvieron involucrados en diferentes roles educativos, como profesores universitarios, directores de departamentos o decanatos, diferentes puestos o comités en la institución. Por medio de los diferentes roles que indicaron los profesores, se observó una diversidad de responsabilidades y funciones dentro de la educación superior y otros campos. La mayoría de los participantes obtuvieron algunos de sus títulos universitarios de la Universidad de Puerto Rico, lo que sugiere una conexión común con esta institución educativa. Sin embargo, algunos profesores habían realizado estudios internacionales, lo que, a su vez, les añadió una dimensión geográfica a sus experiencias educativas. Los profesores que participaron de la investigación provenían de campos muy diversos. Esto proveyó una diversidad en la información que se recopiló en las entrevistas que se llevaron a cabo. La duración y naturaleza de la experiencia laboral variaron: algunos profesores tenían más años de experiencia universitaria, mientras otros llevaban menos tiempo en la docencia, la gestión o la investigación en la institución, aunque no menos de 10 años (ver tabla 4.2).

Tabla 4.2*Profesores participantes y sus áreas de especialidad*

Profesor	Área de especialidad	Años de experiencia
Profesor 1	Recursos Humanos y Gerencia	15 años
Profesor 2	Historia	28 años
Profesor 3	Física y Astronomía	31 años
Profesor 4	Enfermería y Administración en Cuidados de Salud	10 años
Profesor 5	Inglés	33 años
Profesor 6	Terapia Física	20 años
Profesora 7	Literatura	16 años
Profesora 8	Terapia Ocupacional	22 años
Profesora 9	Trabajo Social	20 años
Profesora 10	Contabilidad y Comercio Internacional	22 años

Exposición de los hallazgos

A continuación, se presentan los hallazgos de la investigación fenomenológica acerca de la identidad profesional del docente universitario. En estos se reveló información importante en relación con las características del docente universitario que definen su identidad profesional. De igual manera, con la información que se recopiló obtuvo entendimiento en torno a las fortalezas, las áreas de necesidad, así como, los acercamientos de desarrollo académico-profesional para el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario en la docencia, la gestión y la investigación. Para analizar la información y organizar los hallazgos se utilizaron las macrocategorías que surgieron a partir de las relaciones entre las categorías (ver Figura 4.1)

Figura 4.1

Macrocategorías y categorías para el análisis de la información

Macrocategoría	Categorías
Perfil del docente	<ul style="list-style-type: none"> Características del docente Selección de carrera Años de experiencia Tareas
Impacto de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> Cómo se identifica profesionalmente Valores Crianza Rol y evolución de este Cambios en la educación superior
Fortalezas del docente	<ul style="list-style-type: none"> Fortalezas en la docencia Fortalezas en la administración Fortalezas en la investigación Satisfacción
Áreas de necesidad del docente	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades en la docencia Necesidades en la administración Necesidades en la investigación Insatisfacción
Factores y condiciones para fortalecer la identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> Factores que facilitan la docencia Factores que facilitan la administración Factores que facilitan la investigación Habilidades necesarias Condiciones necesarias en el proceso de enseñanza Actividades de mejoramiento profesional Temas necesarios para el mejoramiento profesional

Perfil del docente universitario: características que definen su identidad profesional

La identidad profesional del docente universitario se compone de una combinación de características propias y adquiridas, las cuales desempeñan un papel crucial en su desarrollo y desempeño académico. Entre estas, se destacan la formación académica, la experiencia docente, la filosofía educativa personal y la interacción con el entorno universitario. Cada una de estas dimensiones contribuyen a formar un perfil docente que no solo refleja competencias y conocimientos, sino también valores, creencias y actitudes que influyen en su práctica educativa y su interacción con los estudiantes. A continuación, se presentan aquellas características identificadas por los docentes universitarios que definen su identidad profesional.

Selección de su carrera

En relación con la selección de carrera, se observó que muchos de los profesores comenzaron sus trayectorias al seguir un campo de estudio específico en la universidad. Aunque algunos inicialmente eligieron un área basándose en intereses personales o habilidades que poseían, otros exploraron opciones diferentes antes de encontrar su verdadera vocación. Por otro lado, varios profesores mencionaron el impacto significativo de mentores, maestros o profesores en sus elecciones profesionales. Estas figuras influyentes brindaron orientación, aliento e inspiración, dando forma a las decisiones de los docentes para seguir ciertas profesiones o caminos académicos.

Un tema común en la información que se recopiló fue la disposición a adaptarse y ser flexible ante los desafíos de la vida y las circunstancias cambiantes. Los profesores a menudo tuvieron que enfrentar giros inesperados, como limitaciones financieras, responsabilidades familiares o cambios en las oportunidades laborales. Sin embargo, muchos de los docentes expresaron un fuerte deseo de tener un impacto positivo en la vida de los demás, ya sea por medio de la educación o desde los diferentes campos de especialización. El tema en común de querer contribuir a la sociedad y ayudar a mejorar el bienestar de las personas es evidente en sus historias.

Además, los profesores reflejaron por medio de sus narrativas un compromiso con el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional. Los docentes aprovecharon oportunidades para obtener más educación, buscaron títulos avanzados y participaron de roles de enseñanza o mentoría para continuar su crecimiento intelectual y profesional. Varios docentes experimentaron transiciones entre diferentes roles dentro de sus profesiones elegidas. Por ejemplo, comenzaron como practicantes y luego pasaron a roles de enseñanza o administrativos, demostrando las diversas oportunidades dentro de cada profesión y la evolución de sus trayectorias profesionales. Aunque muchos de los profesores enfrentaron desafíos, contratiempos o incertidumbres iniciales en sus caminos elegidos, sus historias destacan resiliencia y la persistencia al superar los obstáculos que presentaron y continuaron persiguiendo sus objetivos.

Por ejemplo, el Profesor 1 comenzó como estudiante de uno de sus mentores y recibió una oferta para trabajar con estudiantes mientras ya estaba activo laboral y profesionalmente en la universidad. Indicó que aceptó la oferta y desarrolló una pasión por observar cómo los jóvenes llegan a la universidad en busca de desarrollo profesional y cómo puede contribuir a una mejor calidad de vida en el país. Indicó, además, que viene de una familia humilde y es de la primera generación en su familia en estudiar. En relación con la enseñanza, mencionó que trató de alejarse de la conceptualización paternalista de la universidad que existía en los años 2000.

Asimismo, el Profesor 2 indicó que desde joven comprendió que tenía buena memoria y fue motivado por buenos maestros de Historia y Estudios Sociales desde tercer grado. Originalmente quería ser arqueólogo, pero la carrera no estaba disponible en Puerto Rico, por lo que optó por estudiar Historia en la Universidad de Puerto Rico. Fue presidente de una asociación en la Universidad y obtuvo una beca para estudiar fuera de Puerto Rico. Indicó, además, que esta experiencia definió su vida al permitirle interactuar con estudiantes internacionales. Este profesor mencionó que enfrentó la dificultad de encontrar trabajo al graduarse y optó por realizar una maestría. Inicialmente, trabajó como maestro en una escuela privada, sin formación en pedagogía e indicó que aprendió sobre la marcha. Después, se dedicó a ser profesor y logró su sueño de ser historiador. Ofreció cursos en varias universidades a la vez y luego fue llamado a ser profesor a tiempo completo en la Universidad de Puerto Rico.

Por otra parte, el Profesor 3 destacó su habilidad en las matemáticas desde quinto grado, esto inició su interés en la disciplina. Indicó, además, que, en séptimo grado, un maestro de Física impactó significativamente en su perspectiva al explicar la ley de la gravedad de una manera que desafiaba la idea convencional del peso. A pesar de las sugerencias de otros para estudiar medicina, persistió en su deseo de estudiar astronomía y física en la Universidad de Puerto Rico.

Sin embargo, el Profesor 4 indicó que desde siempre ha sentido un interés por la administración, combinando su maestría en familia y comunidad con aspectos de administración. Con una trayectoria de aproximadamente 10 años en la universidad, ha desempeñado roles de liderazgo, administración y supervisión tanto en el sector privado como en el gobierno federal. Indicó, además, que, aunque inicialmente no tuvo un rol directo en la educación, se dio la oportunidad de supervisar estudiantes de maestría en enfermería, lo que despertó su interés en asumir un rol educativo. Durante esa experiencia trabajó con los estudiantes de maestría en enfermería, facilitando su aprendizaje y proporcionándoles oportunidades prácticas en liderazgo y administración. Mencionó, además, que esa experiencia y el contacto con la institución en la que trabajó despertaron su interés en la enseñanza, llevándolo a investigar sobre currículo y evaluación como preparación para asumir un rol docente.

De igual manera, el Profesor 5 indicó que, desde la escuela superior, tenía el deseo de tener un trabajo con una estructura similar a la de un estudiante.

Inicialmente, quería ser orientador al observar las responsabilidades y la oficina de los orientadores en la escuela. Sin embargo, ingresó a la facultad de educación con una inclinación hacia el área de historia. Después de un periodo activo en las Fuerzas Armadas debido a circunstancias familiares, se reincorporó a la Facultad de Educación de la Universidad de Puerto Rico. Un consejero le sugirió cambiar a maestro de Inglés para tener más oportunidades laborales y éste siguió esa recomendación. Este profesor indicó tener compromiso con la educación y mencionó que, a lo largo de su trayectoria, siempre supo que quería estar vinculado a la educación, la escuela y ese entorno.

Por otro lado, el Profesor 6 indicó que inició estudios generales en la Universidad de Puerto Rico y que previamente intentó ingresar a arquitectura, aunque no tuvo éxito en esa carrera. Mencionó que, por medio de los servicios de consejería de la universidad, identificó la terapia física como una profesión en crecimiento con alta demanda por medio de una prueba de intereses ocupacionales. Luego de completar la maestría, vio la oportunidad de convertirse en profesor de la Universidad de Puerto Rico. Inicialmente, le ofrecieron la oportunidad de enseñar un semestre, y después de esa experiencia, decidió comprometerse y buscar obtener una plaza de profesor.

Asimismo, la Profesora 7 indicó que comenzó su trayectoria universitaria en la Universidad de Puerto Rico, inicialmente en el programa de Educación. A pesar de haber seleccionado educación, decidió cambiar de concentración con la intención de estudiar relaciones laborales. Sin embargo, indicó que, por

razones familiares, terminó estudiando Literatura y Estudios Hispánicos en una universidad fuera del País. Mencionó, además, que esto le permitió volver a sus raíces literarias, que siempre había deseado explorar esa área, pero que no se atrevía a hacerlo en Puerto Rico. Esta profesora indicó que fue un profesor quien la orientó a seguir estudios de maestría. Posteriormente, se orientó hacia el área de investigación y evaluación educativa en la Universidad de Puerto Rico, retomando así sus raíces literarias y educativas donde comenzó su carrera.

Por otra parte, la Profesora 8 indicó que la decisión de estudiar Terapia Ocupacional se basó en la experiencia personal con su hermana, quien recibía servicios de terapia ocupacional. Mencionó, además, que la efectividad de los servicios que recibió su hermana, la llevó a querer formar parte de esa profesión. Desde el principio, tuvo una dirección clara hacia la terapia ocupacional, su enfoque fue directo y decidido. Esta profesora indicó que, después de graduarse, realizó un año de servicio público. Además, mencionó que estableció y desarrolló un programa completo de terapia ocupacional en un hospital, especialmente en el área de salud física y el entorno hospitalario, con un enfoque particular en el trabajo con niños. Su conexión con la universidad comenzó cuando el hospital se convirtió en un centro de prácticas para el Programa de Terapia Ocupacional. Aunque siempre tuvo el sueño no muy divulgado de dar clases, la oportunidad se presentó cuando comenzó a dar clases en el programa de grado asociado y en un programa de bachillerato.

De igual manera, la Profesora 9 indicó que proviene de una familia pobre y experimentó violencia de género en su hogar. Mencionó, además, que optó por estudiar Trabajo Social en busca de ayuda y encontró una conexión con la profesión durante una clase de electiva sobre derechos sociales. Además, trabajó como directora del Programa de Emergencias Sociales, que supervisaba los servicios sociales en todo Puerto Rico por medio del 911, especialmente en colaboración con el Departamento de la Familia. Esta profesora indicó que tenía una conexión con la academia ya que ofrecía clases y charlas en instituciones de educación superior privadas y públicas en Puerto Rico. Luego de ofrecer cursos por varios años, obtuvo una plaza y se convirtió en profesora a tiempo completo en la Universidad de Puerto Rico.

Por otro lado, la Profesora 10 indicó que optó por estudiar contabilidad debido a su habilidad con los números y su interés en los negocios. Mencionó que se especializó en contribuciones y que posteriormente completó una maestría en esta área. Manifestó que, mientras daba clases, comenzó a trabajar en el programa de Comercio Internacional y decidió seguir esta dirección. Indicó que disfrutó de la experiencia, ya que le permitió explorar una dimensión diferente fuera de la estructura tradicional de la contabilidad. Para continuar enseñando y también debido a su interés en el área de Comercio Internacional, decidió obtener un doctorado en esta disciplina. Reveló que, la decisión se basó en su deseo de conocer otras dimensiones más allá de la contabilidad estructurada.

En conclusión, las características en común que presentaron los profesores resaltan los valores compartidos, las motivaciones y las experiencias que han moldeado las trayectorias profesionales de los docentes universitarios. Estas similitudes subrayan la importancia de abrazar la singularidad de cada trayectoria y la toma de decisiones basadas en las fortalezas, los intereses y las circunstancias individuales de los profesores universitarios.

Impacto de las experiencias: vida profesional

Cada docente reflejó la diversidad de experiencias y enfoques en el ámbito académico, mostrando la riqueza de perspectivas en el mundo profesional y educativo. Sin embargo, varios profesores expresaron su amor por enseñar y aprender. Además, la pasión por compartir conocimientos y experiencias con los estudiantes fue un denominador común. Algunos profesores mencionaron una evolución o cambio en su percepción y enfoque profesional a lo largo del tiempo, indicando un crecimiento personal y profesional. Mientras, la mayoría de los profesores destacaron la relevancia y la importancia de los estudiantes en su labor educativa. De igual manera, agradecieron las lecciones aprendidas de ellos y reconocieron la necesidad de comprender y abordar las necesidades cambiantes de los estudiantes.

También, varios profesores resaltaron la importancia de no solo enseñar el currículo, sino también de brindar consejos de vida y contribuir al desarrollo de buenos seres humanos. Cada uno de los profesores se identificó fuertemente con su profesión, en los diferentes campos. La conexión que tienen con la

profesión seleccionada se destacó en las respuestas de los profesores. De igual manera, algunos profesores mencionaron que siempre hay espacio para mejorar, evidenciando un compromiso con el mejoramiento continuo y el aprendizaje constante. Algunos de los profesores resaltaron la relevancia social de sus profesiones en el contexto actual, ya sea en la defensa de los derechos humanos, la justicia social o abogando por los desventajados. Estos elementos comunes reflejan la dedicación a la enseñanza, el compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes y la conciencia de la importancia social de sus roles profesionales como docentes universitarios.

Identidad profesional

En relación con la identidad profesional del docente universitario, se les preguntó a los profesores cómo se identificaban profesionalmente. Cada profesor tiene una conexión única con su especialidad y aborda su labor desde diferentes ángulos. El Profesor 1 indicó que experimentó una evolución significativa y ahora se considera más como un facilitador en la enseñanza. Sin embargo, el Profesor 2 se identificó como un historiador debido a su capacidad de análisis y el amor por el aprendizaje y la lectura. Por otra parte, el Profesor 3 se consideró un buen astrónomo e indicó diferenciarse de otros profesores al dedicar tiempo a proyectos adicionales, como carros solares y *Moon buggies*. Mientras que el Profesor 4 se identificó como un líder en constante aprendizaje, siempre agradecido por las lecciones aprendidas de sus estudiantes y equipos de trabajo. Por su parte, el Profesor 5 se identificó como un consejero y enfatizó

la importancia de ofrecer consejos de vida además de enseñar el currículo.

Particularmente, el Profesor 6 indicó que se encuentra en un proceso de reaprendizaje como profesor, reiniciando ante las nuevas generaciones. En cambio, la Profesora 7 se identificó como profesora e investigadora en literatura, destacando su dedicación en ambas áreas. La Profesora 8 se definió como terapeuta ocupacional y destacó su pasión por enseñar a los estudiantes cómo ser buenos terapeutas ocupacionales. En cuanto a la Profesora 9, se identificó con su profesión como una defensora de los derechos humanos sociales y la justicia social, especialmente en el contexto actual. Finalmente, la Profesora 10 indicó que se siente satisfecha y segura en su papel como profesora, reconociendo su experiencia y habilidad para entender las necesidades de los estudiantes.

En cuanto a los valores, se les preguntó a los profesores cuáles consideraban que influían en su labor como docente universitario. Los académicos resaltaron una combinación de valores éticos, relaciones humanas, compromiso con la enseñanza y el servicio, adaptabilidad, y reconocimiento de la importancia de aspectos como la integridad, la honestidad y la empatía en el ámbito educativo. Todos los profesores destacaron los valores éticos fundamentales como integridad, honestidad, respeto y compromiso en la enseñanza y las relaciones con los estudiantes. Igualmente, la empatía y la solidaridad son valores comunes mencionados por varios profesores, resaltando la importancia de entender las situaciones de los estudiantes y brindar el apoyo

necesario. Asimismo, la comunicación efectiva se resaltó como clave en varios profesores, destacando la necesidad de fluidez en la comunicación y la flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los estudiantes.

Además, varios profesores hicieron hincapié en la importancia de entender y adaptarse a las diferentes generaciones y estilos de aprendizaje reconociendo la diversidad en el entorno educativo. Algunos profesores destacaron la importancia de ser justo al impartir los conocimientos y reconocieron la humildad como una virtud fundamental. De igual manera, varios profesores resaltaron el compromiso con la enseñanza, el aprendizaje y la responsabilidad hacia los estudiantes. La educación se destacó como un valor fundamental, con énfasis en la justicia social y el compromiso con la educación pública. La práctica de virtudes, como la justicia y la humildad, fueron mencionadas por algunos profesores como parte esencial de la formación y enseñanza. A pesar de las diferencias en la manera de expresar sus ideas, los profesores compartieron una base común de valores éticos, compromiso con la enseñanza, empatía hacia los estudiantes y la importancia de la comunicación efectiva en el entorno educativo.

Dentro de los puntos destacados, el Profesor 1 indicó que, como valor, es sumamente importante la integridad, junto con el respeto al estudiantado. Por otra parte, el Profesor 2 destacó la empatía y solidaridad como valores fundamentales, especialmente en la relación con los estudiantes, entendiendo sus situaciones y siendo solidario para ayudarles a realizarse. Este profesor señaló su conexión con el barrio donde se encuentra la universidad como una

ventaja. El Profesor 3 subrayó la honestidad como valor fundamental, siendo honesto incluso cuando no se sabe algo, y destacando la importancia de ser trabajador y ganarse el dinero de manera ética. El Profesor 4 enfatizó en el compromiso como un valor esencial para lograr cualquier cosa, ya sea llegar temprano a clases o cumplir con las responsabilidades. También, indicó que la comunicación es clave en todos los niveles, y se enfocó en la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad en la docencia.

Por su parte, el Profesor 5 destacó la práctica de virtudes como ser justo y ser humilde, considerándolas difíciles de cultivar, pero fundamentales. De manera singular, el Profesor 6 enumeró varios valores importantes para él, entre ellos: la dedicación, la sinceridad, la compasión, el tacto y el altruismo. Por otra parte, la Profesora 7 destacó la lealtad como esencial, tanto en lo que se enseña como en las interacciones con los estudiantes. La Profesora 8 mencionó la veracidad, la confianza, el respeto y la ética como valores fundamentales. Sin embargo, la Profesora 9 destacó la justicia social y el compromiso con la educación pública como valores importantes, reconociendo los derechos humanos y la responsabilidad social del Estado en la educación. Por último, la Profesora 10 indicó que el servicio, el humanismo, el agradecimiento, la integridad y la justicia son valores esenciales en la docencia universitaria.

Con respecto a la crianza, la misma puede tener una influencia en la identidad profesional de las personas. Algunos profesores ofrecieron ejemplos claros de cómo su experiencias familiares y educativas moldearon sus

perspectivas y elecciones profesionales. El Profesor 2 indicó que su “sed de conocimiento” y la importancia que su familia daba a contar historias y compartir información del pasado influyeron en su elección de estudiar historia. Además, la descripción que dio de su experiencia en un sistema educativo universitario donde el profesor “era una figura poderosa en el salón” y la universidad “tenía mucha pertinencia social” reveló cómo el entorno educativo también afecta la identidad profesional. Por otra parte, el Profesor 3 destacó su experiencia única por aprender a leer en octavo grado, superando dificultades. La intervención positiva de una maestra marcó la diferencia y lo llevó a valorar el esfuerzo y la superación. Su historia refleja la importancia de la educación como un factor clave en la identidad profesional y personal.

Asimismo, el Profesor 4 compartió cómo su experiencia de ser el “bebé de la clase” y enfrentarse al acoso en la universidad contribuyó a su crecimiento personal y lo motivó a ayudar a otros. Además, su origen en una familia pobre y la ausencia de oportunidades de viajar en su juventud influyeron en su perspectiva y en cómo valora ciertos aspectos de la vida. Por otra parte, la Profesora 9 mencionó la difícil situación familiar y la violencia de género que enfrentó, lo cual la llevó a buscar una profesión en trabajo social para ayudar a otros. Su elección profesional se relaciona directamente con las experiencias personales y el deseo de hacer una diferencia en situaciones similares.

En resumen, la crianza influye en la identidad profesional al proporcionar experiencias, valores y perspectivas que moldean las decisiones y motivaciones

de las personas en su carrera. La relación entre crianza y la identidad profesional es compleja y única para cada individuo, pero estos testimonios ilustran cómo estas experiencias personales pueden tener un impacto significativo en las elecciones y los valores profesionales. Tanto el Profesor 3, como la Profesora 9 enfrentaron desafíos significativos en su educación y en el entorno familiar. El Profesor 3 superó las dificultades para aprender a leer, mientras que la Profesora 9 enfrentó situaciones de violencia de género. Ambos casos destacaron la importancia de la resiliencia y la superación personal en la formación de la identidad profesional. En los relatos de los Profesores 2 y 3, la influencia de los maestros fue evidente. La maestra del Profesor 2 actuó como una guía que lo inspiró a estudiar historia, mientras que la maestra del Profesor 3 no solo lo disciplinó, sino que también lo ayudó a superar dificultades y le enseñó a leer.

Por otra parte, el Profesor 4 y la Profesora 9 provienen de familias con limitaciones económicas. Aunque sus historias difieren en muchos aspectos, ambos compartían el hecho de haber crecido en contextos familiares que podrían haber limitado sus oportunidades. Sin embargo, ambos profesores habían logrado alcanzar el éxito en sus campos profesionales. En los narrativos de los profesores, hay una conexión evidente entre las experiencias familiares y las elecciones profesionales. Las similitudes entre los relatos de los profesores destacan cómo las experiencias compartidas, como la superación de

adversidades y la influencia de figuras educativas, pueden tener un impacto significativo en la formación de la identidad y la elección profesional.

Roles desempeñados

Los narrativos de los profesores reflejan una combinación de prácticas, desafíos y aspiraciones dentro del ámbito de la educación superior, ofreciendo una visión comprensiva de lo que significa ser docente universitario en el contexto actual. La experiencia compartida por los profesores resaltó un fuerte compromiso con la excelencia académica y la búsqueda continua de innovación en la enseñanza y el aprendizaje. Este compromiso se manifestó por medio del esfuerzo constante por mejorar las estrategias pedagógicas, adaptarse a las nuevas tecnologías y responder de manera efectiva a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad actual. Sus historias, también, reflejaron los desafíos enfrentados en la adaptación a cambios rápidos en el entorno educativo, incluidos los avances tecnológicos, las transformaciones sociales y las variaciones en las expectativas de los estudiantes. Estos desafíos demandan una evolución constante del docente universitario en relación con las prácticas docentes y administrativas, así como en la propia identidad profesional de los educadores.

Se observó, además, un valor enorme por la interdisciplinariedad y la colaboración entre pares, dentro de la institución educativa, como en la comunidad. Esta experiencia compartida resalta la importancia de trabajar juntos para enriquecer la educación de los estudiantes, desarrollar investigaciones

relevantes y contribuir al bienestar social. De igual manera, los profesores compartían una conciencia del impacto social y ético del trabajo que realizan, reconociendo el papel fundamental de la educación en la formación de ciudadanos informados, críticos y comprometidos. Esta experiencia grupal reflejó una visión de la educación como un instrumento clave para el desarrollo sostenible y la justicia social. Además, las historias de los profesores destacaron la necesidad del apoyo institucional y el reconocimiento del trabajo del docente. Esto incluye el deseo de políticas que promuevan el bienestar, la seguridad laboral, el desarrollo profesional y el reconocimiento de las múltiples facetas del trabajo docente, más allá de la enseñanza directa en el aula.

Finalmente, con las voces compartidas de los docentes universitarios se resaltó el valor de un sentido de comunidad y pertenencia dentro de las instituciones educativas. La colaboración, el respeto mutuo y el apoyo entre colegas se consideraron esenciales para mantener la motivación y el compromiso con los ideales educativos. Con las narrativas que los académicos presentaron se resaltó la complejidad, los retos y las recompensas de la docencia universitaria en el siglo XXI.

Por ejemplo, el Profesor 1 mostró una fuerte inclinación hacia el apoyo estudiantil en el contexto de la educación superior en Puerto Rico. Además, presentó una preocupación por las tendencias actuales en la educación y cómo estas impactan la demografía estudiantil. Se identificó como un “facilitador académico proestudiante”, lo que indica una preferencia por un enfoque de

enseñanza que esté centrado en el estudiante, en lugar de un enfoque tradicional autoritario. Indicó que le gusta conectar el aprendizaje en el aula con las situaciones del mundo real, facilitando así una comprensión más profunda y aplicable de los conceptos enseñados. Al referirse a sí mismo como un “facilitador”, resaltó la importancia de guiar a los estudiantes por medio de su proceso de aprendizaje, en lugar de simplemente transmitir un conocimiento. El enfoque educativo del Profesor 1 refleja una filosofía pedagógica centrada en el estudiante, pues el objetivo es empoderar a los estudiantes para que se conviertan en aprendices activos y críticos.

Sin embargo, el Profesor 2 enfatiza su compromiso con maximizar el potencial de sus estudiantes, apoyándolos en su desarrollo académico y personal. Según el profesor, su enfoque pedagógico se centra en conectar a los estudiantes con su contexto histórico y “darles a ellos una razón cívica, ciudadana, de por qué están aquí”. Esto sugiere un método de enseñanza que no solo busca impartir conocimientos históricos, sino también, fomentar una comprensión de la participación y el papel de los estudiantes como participantes activos dentro de su comunidad y del País. El Profesor 2, además, se describió a sí mismo como autocrítico, indicando una disposición para la reflexión personal y el crecimiento continuo. Mencionó que ha aprendido de los errores, “metí las patas muchas veces, corregí, sigo corrigiéndome” y continúa esforzándose por mejorar su rol como educador. Por último, el compromiso del Profesor 2 de “tratar de hacer el bien en lo que puedo” subraya una filosofía de vida orientada

al servicio y la positividad, aplicada tanto dentro como fuera del salón de clases. Esto no solo habla de su enfoque educativo, sino también, de su carácter y valores personales.

Por otra parte, el Profesor 3 se percibe a sí mismo como una figura relevante y necesaria dentro del contexto universitario, valorando su papel como profesor y mentor para los estudiantes. Su autopercepción se basa en la utilidad y el apoyo que ofrece a los estudiantes, destacando su disponibilidad y disposición para ayudar, incluso fuera de su área de especialización. El profesor indicó que los estudiantes “necesitan guía”, con lo que señaló la percepción del docente sobre la importancia de la orientación y el apoyo continuo a los estudiantes, especialmente, cuando se enfrentan a desafíos o “metiendo las patas”, lo que implica cometer errores como parte del proceso de aprendizaje. Este profesor mencionó que, a pesar de tener muchos años de servicio, aún se siente productivo. Para él, el criterio para considerar la jubilación no se basa en el tiempo de servicio sino en su percepción de productividad y entusiasmo, así como, en el impacto de su ausencia en la institución. Indicó, además, que si se retira la “universidad no me sustituye, si yo me voy, lo que hacen es que traen el contrato”. Esto sugiere una preocupación por la continuidad y la calidad de la enseñanza, y una crítica a las políticas de contratación que podrían favorecer soluciones temporales o menos comprometidas en lugar de buscar reemplazos permanentes y dedicados. Con los narrativos del profesor se sugirió que es fundamental guiar, apoyar y estar disponible para los estudiantes.

Asimismo, el Profesor 4 destacó la naturaleza multifacética del rol docente y señaló que ser profesor va mucho más allá de la simple transmisión de conocimiento por medio de presentaciones o asignaciones. Mencionó el impacto personal y profesional que ha tenido en sus estudiantes, evidenciado por el reconocimiento de parte de sus estudiantes en actividades y en los correos electrónicos de agradecimiento por las cartas de recomendación personalizadas. Este reconocimiento refleja un profundo respeto y aprecio que sus estudiantes tienen hacia él, considerándolo no solo como un educador, sino como una influencia significativa en sus vidas. El Profesor 4, también, se identificó con múltiples roles, no solo como educador, sino también como figura paternal, hermano, tío, amigo, y consejero, reflejando la complejidad de las relaciones entre los estudiantes y los profesores. Mediante este enfoque holístico hacia la docencia se resaltó la importancia de la empatía, el cuidado y la orientación personalizada en el desarrollo de los estudiantes. El profesor, además, enfatizó la responsabilidad de liderazgo dentro del salón de clases, promoviendo la importancia de ser “un buen modelo para ellos”, comprometido y responsable. Este profesor indicó que promueve la diversidad cultural y la importancia de las experiencias internacionales para los estudiantes. Esto refleja un enfoque educativo integral, buscando preparar a los estudiantes para un mundo diverso. Finalmente, el Profesor 4 advirtió sobre la importancia de la conciencia y el cuidado en la comunicación dentro del salón de clases, reconociendo el impacto

duradero que las palabras de un profesor pueden tener en los estudiantes. El

Profesor 4 expresó lo siguiente:

Los profesores tienen que cuidarse muchísimo de lo que dicen y cómo lo dicen, porque que nunca saben cuándo ese estudiante le está chocando lo que le estás diciendo y cuándo pueden utilizar esas palabras ahora o en un futuro.

Con este consejo se señaló la responsabilidad ética y el impacto potencial de los educadores en la formación de las percepciones, actitudes y creencias de sus estudiantes.

Por otro lado, el Profesor 5 expresó una visión del rol docente profundamente centrada en el apoyo, la formación y el desarrollo integral del estudiante. Este enfoque va más allá de la transmisión de conocimiento académico, abarcando la formación de mentes creativas y críticas, capaces de colaboración e innovación.

Este profesor indicó:

Entonces, eso es lo que uno tiene que hacer como profesor, tiene que buscar la forma de ayudar, de formar, de forjar unas mentes creativas, de pensamiento crítico, colaboradores, todo lo que dice ahí. Y eso se logra con mucho consejo, eso se logra con mucho diálogo con estudiantes, más allá del mero conocimiento.

Asimismo, el Profesor 5 subrayó la importancia del consejo y el diálogo constructivo con los estudiantes como medios para alcanzar estos objetivos, enfatizando la necesidad de un enfoque pedagógico que fomente el crecimiento personal y profesional. Se describió a sí mismo no solo como un educador, sino como “un consejero que utiliza su clase como una plataforma para forjar y formar las mejores mentes”. Por tanto, el profesor ve su clase como una plataforma

para nutrir y desarrollar el potencial de sus estudiantes. La referencia que hace cuando indicó que “el mejor producto de la UPR para el mundo” sugiere una aspiración de preparar a los estudiantes no solo para el éxito personal, sino, también, para hacer contribuciones significativas a nivel global.

Además, el Profesor 5 reconoció la multiplicidad de responsabilidades que conlleva ser profesor, incluyendo la investigación, la publicación, la labor creativa y las tareas administrativas. Estas actividades complementaban su función educativa y reflejan un compromiso con el avance del conocimiento y la gestión efectiva dentro del ámbito académico. La meta de ser recordado como un “buen amigo” por los estudiantes destaca un deseo de tener un impacto duradero y positivo en sus vidas, más allá del salón de clases. Con esta aspiración se señaló la importancia de las relaciones interpersonales en la educación y la influencia de un educador como modelo a seguir en términos de apoyo, empatía y humanidad. Indicó, además, que en su salón de clases hace un ejercicio reflexivo, preguntándole a sus estudiantes, “¿cómo usted quiere ser recordado?”. Esta acción no solo sirve para fomentar la introspección sino también para enfatizar la importancia del legado personal y profesional. Por medio de este enfoque pedagógico se invitaba a los estudiantes a considerar su impacto en el mundo y los anima a esforzarse por ser “mejores seres humanos” y “buenos amigos”, valores que el profesor considera esenciales para una vida plena y significativa. En resumen, el Profesor 5 ve su rol como uno que trasciende la enseñanza tradicional, buscando influir en el desarrollo holístico de

sus estudiantes y animándolos a hacer contribuciones positivas a la sociedad, manteniendo relaciones humanas a base de la amistad y el apoyo mutuo.

Sin embargo, el Profesor 6 presentó una visión expansiva y comprometida del rol docente en el ámbito universitario, enfatizando su naturaleza multifacética, dinámica y diversa. Con este enfoque reflejó una comprensión de que ser profesor va mucho más allá de la enseñanza dentro del salón de clases, abogando por un compromiso activo con toda la comunidad universitaria y sus múltiples facetas. Indicó que el rol del docente lo ve “como uno de compromiso para la aportación a todo lo que es el quehacer universitario, desde la posición que esté en el momento. Pero un rol dinámico para el crecimiento y la estabilidad de la universidad”. Además, resaltó la importancia de que los docentes asuman roles que trascienden el salón de clases, contribuyendo con su experiencia y peritaje en diferentes áreas de la universidad. Con esta perspectiva se sugiere un modelo educativo en el que los profesores son vistos como agentes de cambio, capaces de impactar positivamente en la estructura y cultura de la institución educativa. El Profesor 6, también, señaló la evolución del rol docente, desde una figura tradicionalmente confinada al salón de clases, hacia un participante activo en la comunidad universitaria. Acerca de esto indicó que el rol,

ha evolucionado a través del tiempo, de lo que era un profesor del salón de clase, solamente dedicado a ese confinamiento con sus estudiantes, a ver más allá del salón de clase y ver todas las aportaciones necesarias que podemos hacer nosotros como docentes a la universidad, desde los diferentes foros que tenemos disponibles para impactar el sistema.

Esta transformación implica una mayor responsabilidad y una oportunidad para influir en el desarrollo de la universidad en su conjunto. Además, se pone énfasis en el concepto de la docencia como una vocación, una elección voluntaria motivada por el deseo de contribuir al bienestar de los estudiantes y al futuro de las profesiones a las que se dedican. Esta visión va más allá de las compensaciones económicas, centrando el valor de la enseñanza en el impacto generacional. El Profesor 6, además, abordó el desafío de la administración y la toma de decisiones dentro de la universidad, y señaló que muchos evitan roles administrativos por el temor a enfrentarse a sus colegas o tomar decisiones difíciles. Sin embargo, argumentó que todos los docentes tienen la oportunidad y la responsabilidad de contribuir a las decisiones universitarias, potenciando su capacidad de ser agentes de cambio. Finalmente, destacó la renovación constante que ofrece el ciclo académico, “cada agosto te da la oportunidad de reiniciar”, presentando una nueva oportunidad para reiniciar y reafirmar su compromiso con la enseñanza y el impacto en las generaciones futuras. Esta percepción del rol docente como una combinación de compromiso, vocación y oportunidad de influencia resalta la complejidad y la importancia de la educación universitaria en la formación de profesionales y ciudadanos comprometidos.

Por otra parte, la Profesora 7 describió su experiencia como docente universitaria de manera introspectiva, resaltando la complejidad y los desafíos que enfrenta en su rol, especialmente, al evolucionar de ser profesora a tiempo

parcial a asumir responsabilidades administrativas como directora. Este cambio trajo consigo una ampliación significativa de sus responsabilidades y un aumento en la complejidad de su trabajo, incluyendo la necesidad de familiarizarse con reglamentos y procedimientos institucionales previamente desconocidos para ella. La profesora señaló la diferencia entre la imagen idealizada del docente, centrada principalmente en la enseñanza e investigación, y la realidad multifacética que incluye evaluaciones, administración, y participación en comités, entre otras tareas. Según la profesora, la transición de un rol a otro le ha exigido adaptarse y expandir sus habilidades más allá de su especialización en literatura, enfrentando el reto de participar en la revisión curricular y la revisión de prontuarios sin una formación previa en educación. Esta situación la motivó a buscar formación adicional para cumplir con estas nuevas exigencias. La Profesora 7 reflexionó sobre la inseguridad inicial que tuvo en la enseñanza y cómo ha crecido en confianza por medio de los años, transformando su relación con los estudiantes y superando la timidez inicial.

Acerca de esto indicó que,

cuando yo empecé a dar clases estaba dando español como segundo idioma y ahí empieza ese sentir, si estás explicando bien, si te están entendiendo bien, si logras que tus estudiantes hablen español, esa inseguridad ... y tú también te sientes insegura. ¿Estás transmitiendo bien el conocimiento? ¿Tus estudiantes están aprendiendo? ... Antes me sentía tímida. Yo soy una persona que es tímida y yo entro a una sala de clases, siempre yo lo digo, como si fuera un teatro, y salir de esa timidez. Creo que he evolucionado porque ahora entro con más confianza.

Este crecimiento personal es paralelo a su evolución profesional y destaca la importancia de la interacción y el vínculo con los estudiantes, lo cual se ha fortalecido en su posición actual debido al contacto día a día con ellos. Además, aborda la sensación de aislamiento y la falta de pertenencia asociada con ser docente a tiempo parcial o sin plaza, lo cual afecta tanto la identidad profesional como la seguridad laboral. En relación con esto, mencionó que el estar por contrato a tiempo parcial afecta la identidad profesional del docente universitario, “porque tú no te sientes, hasta cierto sentido, parte de la institución. O sea, tú perteneces a diferentes instituciones, pero a ninguna perteneces realmente. Entonces, podría decirte que tú eres un fantasma”. La profesora indicó que a pesar de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ha experimentado, persiste la incertidumbre sobre la estabilidad laboral y el reconocimiento a largo plazo de su contribución a la institución. Con su narrativa, la Profesora 7 ilustró los retos que se relacionan con: (a) el ámbito académico, incluyendo la estructura institucional; (b) el balance entre la enseñanza; (c) la investigación y la administración; y (d) la búsqueda de reconocimiento y seguridad en un entorno que en ocasiones es incierto. Su historia es un testimonio del compromiso con la educación y el crecimiento personal y profesional, a pesar de las dificultades enfrentadas.

Asimismo, la Profesora 8 se presentó como una docente universitaria altamente exigente, motivada por la convicción de que solo lo excelente es aceptable, especialmente en un campo donde el trabajo impacta directamente la

vida de otras personas. Esta filosofía se radica en su enfoque pedagógico, con el que promueve un alto estándar de excelencia entre sus estudiantes, impulsándolos a superar las expectativas y no conformarse con lo mínimo. La profesora enfatizó el desafío adicional que representa la falta de preparación y madurez de los estudiantes que ingresan a la universidad, lo que complica aún más la labor del docente en un contexto de cambio y adaptación constante. Indicó que esta situación la ha llevado a una exploración de métodos de enseñanza “por tanteo y error” para encontrar estrategias efectivas que respondan a las necesidades educativas actuales. Además, expresó preocupación por la pérdida de sentido de pertenencia y de identidad con la institución, tanto por parte de los profesores como de la sociedad en general, lo que afecta la valoración del esfuerzo docente. Al respecto indicó lo siguiente:

Yo creo que aquí se ha perdido mucho el sentido de pertenencia. Nos han lastimado tanto, la imagen de la universidad, que está salvable todavía. Que ya tú dices, yo soy profesora en la universidad ... y entonces, eso ha trastocado, ese sentido de pertenencia, de identidad, de que realmente ya el esfuerzo que estoy haciendo no se valora. Y lo triste del caso es que no lo valoran los administradores y lamentablemente el pueblo tampoco lo está valorando. Estamos empezando en esa picada y yo creo que eso es algo que tenemos que rescatar.

Según la profesora 8, este problema se intensifica por la percepción de que ni los administradores universitarios, ni la comunidad aprecian adecuadamente el trabajo y los logros del cuerpo docente y de los programas académicos. La Profesora 8, además, señaló la falta de un sentido de pertenencia generado por contratos de trabajo, lo que a su juicio limita el compromiso de los docentes con

la institución y sus programas. En relación con esto, indicó que “un contrato no crea sentido de pertenencia ... a menos que no sea alguien que realmente esté comprometido con el programa y con lo que le hace”. A pesar de esto, destacó su orgullo personal y profesional por ser parte de la universidad, resaltando los logros específicos de su programa y el reconocimiento que han ganado sus estudiantes en centros de prácticas, incluso en comparación con programas de maestría durante la pandemia. La profesora 8 expresó lo siguiente:

Para mí es un orgullo y para mí es un prestigio. ... algo que trato de transmitir a mis estudiantes es que ustedes son egresados de ... no es cualquier universidad. Es más, yo les digo a mis estudiantes: ustedes no se gradúan de cualquier programa. Ustedes se están graduando del programa de la ... del programa de grado asociado. Y allá nosotros tenemos un nombre y nos ha costado mantenerlo. Y no dicho por mí, dicho por los mismos educadores. Siempre los estudiantes que prefiero son los de ... porque ustedes los preparan bien. Para mí eso es un orgullo.

Con su narrativa, la Profesora 8 dejó ver una lucha por mantener altos estándares académicos y profesionales en un entorno desafiante, buscando inspirar en los estudiantes un sentido de excelencia y orgullo por su educación y su futuro profesional, a pesar de los obstáculos institucionales y la falta de reconocimiento. Por tanto, esta profesora asume el rol de defensora de la calidad educativa, del prestigio de su programa, y de la institución en el contexto de la educación superior pública en Puerto Rico.

Por otro lado, la Profesora 9 enfatizó una visión integral de la educación, en la que el rol del docente trasciende la enseñanza académica para abarcar

también la formación en aspectos personales y éticos de la vida. Esta profesora expresó que,

el rol de docente no se queda solamente en el que da cursos, porque nosotros los formamos en diferentes áreas. Los formamos en lo que es académico, pero también los formamos en la vida de la gente, lo personal de la gente. Así que, para ello, uno se tiene que mantener muy conectado con la profesión, para poder conocer cuáles son esos principios éticos que deben apoyar o basar la formación profesional.

Este enfoque destaca la importancia de preparar a los estudiantes no solo en conocimientos técnicos o teóricos, sino también en valores y principios éticos fundamentales para su desarrollo profesional y personal. Pues, la necesidad de mantenerse actualizado y profundamente conectado con la profesión es señalada como esencial para guiar efectivamente a los estudiantes en estos aspectos integrales de su formación. Esto refleja un compromiso con la educación como un proceso holístico que prepara los estudiantes con los recursos necesarios tanto para sus carreras como en sus vidas personales de manera ética y responsable.

De igual manera, la Profesora 10 ofreció una perspectiva detallada sobre la complejidad y la diversidad del rol docente en el contexto universitario, resaltando que la enseñanza académica, si bien es fundamental, constituye solo una parte de las responsabilidades del profesor. Al respecto, señaló lo siguiente:

Mi rol como docente universitario, lo defino como un rol que gran parte, pero quizás como un 60% o un 70% académico, pero un 40% o un 30% de gestión de organizar material, administrar material, buscar estrategias nuevas, trabajos de acreditación, trabajos de revisión. O sea, que hay mucho trabajo, nosotros los profesores hacemos mucho trabajo, aparte de estar en el salón de clase, ya sea presencial o virtual, hay mucho

trabajo que se hace durante todo un año y durante todos esos años que uno va haciendo ... Pero realmente es un trabajo que yo te diría que un 40%, siendo conservadora, envuelve otros trabajos que a veces no se ven, pero que son bien necesarios para uno ser un buen profesor o tener una carrera académica que le llene a uno como profesor.

Este enfoque multidimensional incluye una proporción significativa de gestión, organización de materiales, estrategias de enseñanza innovadoras, trabajos de acreditación, y revisión curricular, entre otras tareas esenciales para el mantenimiento y la mejora de la calidad educativa. Además, la Profesora 10 destacó la importancia de la educación continua y la participación en foros y equipos de trabajo tanto dentro como fuera de la universidad. La profesora indicó que un docente,

debe asumir su rol de aprender, de buscar estrategias de enseñanza de acuerdo con los cambios generacionales, o sea, que deben hacer esa búsqueda. Ese debe ser el rol primario como docente, pero también debe buscar enriquecerse, obtener educación continua, ya sea en la universidad o fuera de la universidad, y debe participar en foros y en trabajos en equipo dentro de la universidad y fuera de la universidad. Y es bien importante para mí, que el profesor participe en foros que se relacionan con su carrera fuera de la universidad ... Y a nosotros el poder estar conectados con el mundo de afuera, pues nos ayuda a saber, a preparar estudiantes, a motivarlos o a decirles las estrategias correctas para que ellos logren insertarse en el mundo laboral. Así que un rol docente dentro del salón de clase, con la comunidad fuera de la universidad y también con la comunidad entre departamentos. Así que, es un rol bien ambicioso, yo digo, y que llena, a mí me llena.

Este compromiso con el aprendizaje y el desarrollo profesional no solo enriquece la carrera del docente, sino que, también, asegura que los estudiantes estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral. La interacción con profesionales de otras disciplinas y departamentos es valorada

como una fuente de enriquecimiento y una oportunidad para revisar y mejorar las propias prácticas pedagógicas. En relación con la experiencia desde la gestión, la profesora 10 indicó que, “el haber estado en puestos administrativos, pienso que, me completó como profesora, porque me gustó hasta más la universidad. Porque pude conocer personas de otros departamentos, de otras disciplinas y empezar a mirar mi propia disciplina de otra manera”. Por tanto, la experiencia en los roles administrativos esta profesora la vio como complementaria a la labor docente. Esto ofrece una perspectiva más amplia sobre la institución educativa y la importancia de la colaboración interdisciplinaria. Este aspecto del rol docente se percibió como una vía para el crecimiento personal y profesional, permitiendo al docente ver su disciplina desde nuevas perspectivas y mantenerse al día con las tendencias y los cambios generacionales en la educación. En relación con esto, la profesora 10 indicó que,

también te das cuenta de que no importa cuántos años pasen, 15, 20, 25, siempre estás aprendiendo un montón de tus compañeros, de otros departamentos, de otras tendencias nuevas que llegan, de las generaciones. Y se le quita a uno el afán con el que uno empieza de que yo debo tener una clase perfecta, debo tenerlo todo perfecto, porque reconoces que todos los días vas a estar aprendiendo y que a lo mejor lo que usaste en un momento dado ya no lo vas a usar y vas a tener otra manera de hacer las cosas.

Además, la Profesora 10, también, reflexionó acerca del impacto de los contratos a tiempo parcial en el compromiso y el desempeño de los docentes, señalando que las limitaciones de tiempo y la necesidad de buscar ingresos

adicionales pueden afectar negativamente la capacidad de estos profesores para dedicarse plenamente a sus estudiantes y a la universidad. Este desafío subraya la importancia de desarrollar políticas y prácticas que apoyen a todos los docentes, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial en beneficio de la comunidad universitaria. En resumen, la perspectiva de la Profesora 10 señaló la complejidad del rol docente, que implica un balance entre la enseñanza, la investigación, la gestión, y el desarrollo profesional continuo, destacando la necesidad de un compromiso sostenido con la excelencia educativa, la innovación pedagógica, y la preparación de los estudiantes para el éxito en un mundo en constante cambio.

En relación con los roles que los docentes universitarios desempeñaban, estos compartieron varias similitudes en sus perspectivas y enfoques, a pesar de sus diversas experiencias y áreas de especialización. Estas similitudes reflejaron un compromiso común con la excelencia educativa, el desarrollo integral del estudiante y la responsabilidad social de la enseñanza. Todos los profesores expresaron un fuerte compromiso con el bienestar y el desarrollo de sus estudiantes, resaltando la importancia de ir más allá de la enseñanza académica para incluir aspectos personales, éticos y profesionales en su formación. En los narrativos de los docentes entrevistados se pudo observar un enfoque pedagógico integral que no solo se centraba en el contenido académico, sino, también, en desarrollar habilidades críticas, creativas y prácticas en los estudiantes. Por consiguiente, puede decirse que los docentes universitarios

preparaban a sus estudiantes para los desafíos futuros, tanto en lo personal como en lo profesional.

Los profesores, además, reconocieron la necesidad de mantenerse actualizados en sus respectivas disciplinas y en las metodologías de enseñanza innovadoras para responder de forma efectiva las demandas cambiantes de la sociedad y del mercado laboral. Sin embargo, se observó un consenso acerca de la naturaleza multifacética del rol del docente universitario. Este incluye la enseñanza, la investigación, la mentoría, la gestión administrativa y la contribución que se hace a la comunidad universitaria y a la sociedad en general. A su vez, los docentes universitarios identificaron desafíos comunes, como la necesidad de adaptarse a cambios generacionales, la gestión del tiempo y los recursos limitados. A pesar de los desafíos comunes presentados, se observó una lucha por mantener un sentido de pertenencia e identidad dentro de la institución educativa.

Los docentes, además, mostraron valor por la colaboración con los colegas de otras disciplinas y departamentos. Esto como una forma de enriquecer la práctica docente y de ofrecer una educación más holística y conectada con el mundo real a los estudiantes. Sin embargo, existe una conciencia compartida sobre la responsabilidad social de la educación superior, enfatizando la preparación de los estudiantes no solo para carreras exitosas, sino también, para contribuir positivamente a la sociedad. Las similitudes identificadas resaltan una visión compartida del rol del docente universitario en la educación superior

pública de Puerto Rico. Un rol que es profundamente comprometido, dinámico y esencial para el desarrollo individual y colectivo y que, al mismo tiempo, enfrenta los desafíos contemporáneos con una combinación de dedicación, innovación y adaptabilidad.

Cambios que ha experimentado en la educación superior

Algunos profesores que participaron de la investigación mencionaron que la educación superior ha experimentado cambios por medio de los años. Por ejemplo, el Profesor 2 indicó que hace 27 años, la Universidad inició cambios para disminuir el poder del profesor y aumentar la participación y poder del estudiante en la educación. Además, mencionó que se busca que el profesor deje de estar en “un pedestal” y se ajuste más a las necesidades de los estudiantes, lo cual consideró positivo. También, indicó que hay una diversidad de contextos universitarios y que hay que tomar en consideración las diferencias en la procedencia y formación de los estudiantes al enseñar en la Universidad de Puerto Rico ya sea a nivel graduado o de bachillerato. Señaló que el universo de estudiantes varía, especialmente entre la zona metropolitana y otras regiones y que en algunos recintos se atienden a estudiantes de campo con una formación social diferente, donde factores como la religión y la visión agrícola afectan la educación.

Por otra parte, el Profesor 5 destacó el cambio en el paradigma educativo con la introducción de elementos como la rendición de cuentas, las métricas, las acreditaciones y las pruebas estandarizadas, que antes no existían. Además,

indicó que, a pesar de la introducción de métricas y la rendición de cuentas, antes existía una calidad académica sin la necesidad de estos constructos. De igual manera, sugirió que las métricas no solo deben limitarse a indicadores cuantitativos, como exámenes y acreditaciones, sino que también, se deben considerar aspectos emocionales, como la satisfacción de los estudiantes expresada en encuentros informales.

Ambos profesores reflexionaron en torno a la evolución de la educación, la diversidad de contextos universitarios y la importancia de adaptarse a las necesidades de los estudiantes. Estos profesores reconocieron que ha habido cambios significativos en el ámbito educativo a lo largo del tiempo.

Fortalezas del docente: desarrollo de la identidad profesional desde tareas docentes, de gestión y de investigación

Explorar las fortalezas en el desarrollo de la identidad profesional del docente universitario es crucial, ya que las mismas forman parte de su perfil integral. Por una parte, las fortalezas en la docencia manifiestan la capacidad que tienen los profesores de inspirar a otros y facilitar el aprendizaje. Mientras que las fortalezas de los docentes en la gestión o administración resaltan las habilidades de liderar proyectos y equipos de trabajo de manera efectiva. En relación con las fortalezas en la investigación, estas reflejan la competencia que tiene un docente para generar conocimiento y aplicar el mismo a los contextos educativos. En esta sección se presentarán las fortalezas identificadas por los docentes universitarios para el desarrollo de la identidad profesional desde las tareas

docentes, de gestión y de investigación. Además, se presentará la satisfacción de los docentes universitarios en relación con su desempeño.

Fortalezas desde las tareas docentes

Aunque los docentes presentaron sus propias fortalezas y enfoques, hubo algunas similitudes notables en sus contestaciones. Varios profesores mencionaron la importancia de adaptarse a los cambios en la educación, ya sea en respuesta a la tecnología, modalidades de enseñanza o cambios en la sociedad. Además, muchos profesores resaltaron la importancia de escuchar a los estudiantes, aceptar sus opiniones y fomentar un ambiente donde los estudiantes se sientan cómodos expresando sus pensamientos. Sin embargo, la pasión por la enseñanza es una fortaleza común en varios profesores. Esta pasión puede influir en la motivación de los estudiantes y en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. Algunos profesores, también, mencionaron la importancia de utilizar estrategias innovadoras, ya sea por medio de la tecnología, la metodología de clase invertida o la incorporación de experiencias prácticas. De igual manera, varios profesores destacaron la importancia de relacionar los conceptos académicos con situaciones prácticas, permitiendo a los estudiantes ver la relevancia y aplicabilidad de lo que están aprendiendo. Sin embargo, la mayoría de los profesores mencionaron la importancia de establecer un ambiente de respeto mutuo, donde los estudiantes se sientan cómodos haciendo preguntas y expresando sus pensamientos. Por otra parte, algunos de los profesores resaltaron su dedicación y trabajo arduo, mostrando una ética

laboral fuerte y un compromiso con la excelencia académica. Por último, varios de los profesores mencionaron cómo su experiencia y participación en gremios profesionales o en la práctica profesional actualizan y enriquecen la formación que proporcionan a los estudiantes.

En relación con las fortalezas desde las tareas docentes, el Profesor 1 indicó que,

la universidad postpandemia ha entendido de que no tan solo hay que pararse frente a una pizarra y enseñarle a un estudiante de manera presencial, sino que hay otros métodos, hay otros que también son muy positivos y que también los estudiantes necesitan y a la misma vez les agrada.

Este profesor reconoció la importancia de utilizar métodos más allá de la enseñanza presencial, destacando la diversificación y la tecnología como recursos positivos para la educación. También, identificó la receptividad de las nuevas generaciones hacia métodos de enseñanza innovadores, como la tecnología, sugiriendo una comprensión de las necesidades y preferencias del estudiantado actual.

Sin embargo, el Profesor 2 indicó que se destacaba por impartir clases con alegría y motivación, creando un ambiente propicio para el aprendizaje. Además, mencionó tener disposición para romper con las formas tradicionales de enseñanza, fomentando la participación de los estudiantes y alentándolos a ir más allá de lo convencional. Este profesor indicó que valora su experiencia social y adopta una perspectiva que busca elevar a los estudiantes desde su posición, en contraste con una mentalidad jerárquica que podría percibirse en

algunos compañeros de trabajo. Además, señaló que abordaba la enseñanza de manera no convencional al llevar a los estudiantes a viajes internacionales. Para este profesor los viajes son “un laboratorio y la universidad extendidos”, evidenciando así una visión innovadora y dispuesta a asumir riesgos educativos.

Por otro lado, el Profesor 3 mencionó que “la autocrítica es fundamental”. De esta manera presenta la capacidad que tiene para autoevaluarse y reflexionar sobre su desempeño docente, reconociendo la importancia de adaptarse a las dinámicas cambiantes de las clases. Además, indicó que utiliza la historia para contextualizar conceptos, reconociendo que el valor de las cosas se encuentra en su contexto histórico. Esta aproximación puede hacer que los estudiantes comprendan y aprecien mejor los conceptos. Este profesor, mencionó que se identifica con los estudiantes, se presenta como alguien accesible y cercano a ellos, compartiendo experiencias similares y enfatizando que él también fue uno de ellos. Al respecto, manifestó lo siguiente:

Los estudiantes ven a los profesores ... a veces en un pedestal. Mira como yo llego a la clase. Bueno, los físicos somos famosos siempre por vestir mal. Nunca andamos bien, pero, es importante que los estudiantes sepan que ellos están ahí y yo estoy acá, pero que yo fui uno de ellos y que ellos pueden eventualmente estar acá. ... Entonces fíjate lo importante, si tú quieres que los muchachos se identifiquen contigo, siempre desde un punto de vista con mucho respeto, pero decir: yo soy uno como ustedes.

Esta identificación puede facilitar la conexión y la comprensión mutua. Este profesor, además, reconoció la importancia de escuchar a personas especializadas, mostrando una actitud receptiva hacia los consejos de aquellos

que poseen conocimientos específicos. En relación con esto, indicó “yo tengo una pequeña virtud, que es que yo le hago caso a la gente que sabe. Yo soy un tipo medio rebelde, pero cuando tú me das un consejo, si eres un especialista, yo te voy a escuchar”.

Asimismo, el Profesor 4 identificó como fortaleza la búsqueda de conocimientos más allá del libro de texto, “es ir más allá de ese libro, buscar otras fuentes que lo sustenta, no quedarme allí y no dar la misma clase todos los semestres, todos los años”. Por medio de su respuesta, demuestra un compromiso con la educación continua al buscar fuentes adicionales que respalden los temas que enseña, evitando la monotonía y enriqueciendo sus clases con información actualizada. Indicó, además, que en sus clases utiliza el *flipped classroom*. Implementa la metodología de clases invertidas involucrando a los estudiantes en la búsqueda y el análisis de información antes de la clase, fomentando la participación y el análisis crítico. En relación con esto, expresó:

Los estudiantes me traen información, noticias del tema de la clase y a mí me gusta comenzar unos minutos, con ellos hablando sobre eso para obligarlos: uno, a leer, dos, a analizar y tres, a ver qué información ellos quisieran compartir con sus compañeros, qué ellos como estudiantes entienden que es importante que sus compañeros sepan o aprendan. Y de ahí formamos una dinámica muy divertida y eso a los estudiantes les gusta.

De igual manera, mencionó que busca constantemente formas creativas de enseñar, llevando a los estudiantes fuera del salón de clases, utilizando recursos audiovisuales, y generando una atmósfera dinámica y divertida que favorece el aprendizaje. Este profesor destacó la importancia de infundir pasión en la clase

para captar la atención de los estudiantes, mostrando una conciencia de cómo generar interés y participación en el proceso educativo.

Por otra parte, el Profesor 5 subrayó la habilidad para adaptarse a los cambios, especialmente, en el contexto educativo, como lo evidencia la transición a la enseñanza en línea durante la pandemia. Además, reconoció la importancia de ajustar el currículo y las estrategias de enseñanza conforme evolucionan la sociedad, los aprendices y el conocimiento. En torno a esto indicó que,

desde el primer principio yo entendí que el currículo se nutre de la sociedad, los aprendices y el conocimiento. Si esas tres cosas van cambiando, el currículo tiene que ir cambiando. ... Los aprendices están cambiando, todo, sus actitudes. La sociedad está cambiando sus leyes, los parámetros, algo que era legal antes, era ahora ilegal. Todas esas cosas van cambiando, el currículo cambia. Y el currículo, los *curriculistas* sabemos que incluye todo, desde la filosofía y los objetivos, incluyendo su staff, incluyéndome, a todos los que servimos como docente. Así que nosotros tenemos que cambiar.

Además, el Profesor 5 indicó que, comprendía la relevancia de la adaptación como un recurso para sobrevivir y mejorar en el entorno educativo. Subrayó la necesidad de reconciliar los cambios y la resistencia a los mismos para tener éxito en la enseñanza. Por medio de su narración, el profesor estableció una interconexión entre el currículo, la sociedad, los estudiantes y el conocimiento, mostrando cómo cada uno influye en los otros. Asimismo, reconoció que los cambios en uno afectan al otro, y abraza la idea de que la educación debe evolucionar en respuesta a estos cambios.

De igual manera, el Profesor 6 identificó la paciencia como una fortaleza al enseñar. En efecto, subrayó que la paciencia es crucial para el proceso de aprendizaje, lo que permite que los estudiantes asimilen la información a su propio ritmo y superen dificultades. Además, indicó tener pasión por lo que enseña y expresó lo siguiente:

Esa pasión de ser ese modelo profesional para los futuros asistentes de terapia física, ... porque ellos pueden visualizarse y ver más allá de una nota, ver más allá de una lectura, de un tema que tienen que aprobar, que tienen que pasar satisfactoriamente, sino que se trasciende el salón de clase.

Este profesor, también, reconoció la importancia de ser un modelo profesional para los estudiantes. Pues, la pasión puede ser contagiosa y motivadora, inspirando a los estudiantes a involucrarse y a ver más allá de la obligación académica, visualizando la aplicabilidad práctica de los conocimientos. Al permanecer activo en el campo y ofrecer ejemplos concretos de la realidad profesional, se establece como una figura clave y pertinente para los profesionales en formación. El Profesor 6, además, destacó la necesidad de trascender el ámbito académico y brindar a los estudiantes una visión más amplia y práctica de la profesión, contribuyendo a su desarrollo integral como futuros profesionales de terapia física.

Por otra parte, la Profesora 7 destacó como fortaleza la importancia de escuchar y aceptar las opiniones de los estudiantes, creando un ambiente en el cual se sientan cómodos y expresando sus pensamientos sin temor a críticas severas. Indicó, además, que posee la habilidad de corregir a los estudiantes de

manera constructiva, enfocándose en lo positivo y corrigiendo de manera sutil para no desalentar la participación. De esta manera, logra que los estudiantes continúen expresando sus ideas y participando activamente. Mencionó que en el salón de clases fomenta un ambiente en el que los estudiantes se sienten cómodos expresando sus pensamientos, ya sea que estén correctos o incorrectos. Y que ofrece un espacio en el que los estudiantes pueden disentir sin sentirse juzgados.

Igualmente, la Profesora 8 indicó que, como fortaleza, priorizaba la claridad en la comunicación al explicar conceptos, utilizando ejemplos clínicos para que los estudiantes puedan comprender de manera más efectiva. Mencionó, también, que va más allá del contenido básico de la clase al proporcionar información adicional y ejemplos clínicos a los estudiantes, fomentando una comprensión más profunda del tema. Esta profesora destacó en su respuesta la accesibilidad y la disponibilidad para los estudiantes, manteniendo una puerta abierta para atender sus necesidades y preguntas. Señaló, además, que busca ser práctica y visual en la enseñanza, adaptándose al contenido del curso. Reconoció la importancia de la aplicabilidad práctica y la visualización para mejorar la comprensión, especialmente en cursos que pueden ser teóricos.

Asimismo, la Profesora 9 destacó como fortaleza la disciplina y la estructura en su enseñanza, asegurándose de cubrir completamente el prontuario y las competencias exigidas por la agencia acreditadora. Esta disciplina contribuye a la formación efectiva de los estudiantes. Indicó, además, que se considera

dinámica y que ha desarrollado habilidades de liderazgo en su profesión. La profesora mencionó que su participación en gremios profesionales le permite proporcionar a los estudiantes información actualizada y relevante, contribuyendo al desarrollo de profesionales bien informados. También, se describió como una persona “fajona” que dedica mucho tiempo y esfuerzo al trabajo. Esta dedicación se percibe como una fortaleza que beneficia tanto a los estudiantes como a la institución. Además, mencionó estar orgullosa de tener estudiantes brillantes y destacó su compromiso y responsabilidad en el aprendizaje.

Por su parte, la Profesora 10 destacó su estructura y organización en las clases que imparte, proporcionando a los estudiantes un entorno educativo claro y organizado. Además, indicó poner énfasis en los conceptos claves y recalcó su importancia, buscando de parte del estudiantado un buen *feedback* y asegurándose de que los estudiantes comprendan los aspectos fundamentales. Mencionó que, fomenta un ambiente en el que los estudiantes se sienten respetados y cómodos haciendo preguntas, lo que contribuye a la confianza y al respeto mutuo en el aula. Por medio de su respuesta muestra, además, una disposición a adaptarse y buscar nuevas estrategias en la enseñanza. Indicó que no se conforma con métodos pasados y busca recursos diferentes si algo no está funcionando, evidenciando así, una actitud proactiva hacia el mejoramiento continuo.

Las similitudes en las fortalezas de los docentes universitarios resaltan la importancia de principios fundamentales en la enseñanza, como la adaptabilidad, la pasión, la interacción positiva, la innovación y la conexión con el mundo profesional, que son compartidos por estos educadores. Las fortalezas identificadas en los docentes universitarios incluyen la adaptabilidad, un fuerte énfasis en la escucha y la interacción, pasión por la enseñanza, uso de estrategias innovadoras, enfoque en la aplicabilidad práctica, respeto y apertura, dedicación y trabajo duro, así como una estrecha conexión con la realidad profesional.

Fortalezas desde las tareas de gestión

En cuanto a las fortalezas en las tareas de gestión, los docentes universitarios presentaron similitudes notables. Varios profesores destacaron la importancia del trabajo en equipo y la colaboración para lograr objetivos administrativos. Consideraron que trabajar juntos y en consenso es crucial para el éxito de la academia. La comunicación efectiva es una fortaleza común entre varios profesores. Algunos mencionaron que su voz era escuchada, y valorizaban la importancia de expresar sus opiniones de manera clara y asertiva. Varios profesores tienen experiencias previas en roles administrativos, ya sea como directores de departamento, coordinadores, o en la gestión de programas y comités. Esta experiencia les proporciona una perspectiva valiosa sobre las operaciones internas de la universidad. La adaptabilidad y la tolerancia a la diversidad son aspectos resaltados por algunos profesores. La capacidad para

manejar cambios, diversidad de políticas y tomar decisiones juiciosas son habilidades que comparten. Los profesores destacaron la importancia de la toma de decisiones en su papel administrativo. Ya sea basándose en regulaciones, consenso, o experiencia, la toma de decisiones es una habilidad clave mencionada por muchos. Por otra parte, la capacidad para trabajar bajo presión es una similitud común, especialmente entre aquellos profesores con experiencia en roles clínicos o en programas que requieren respuestas rápidas y decisiones eficientes. Sin embargo, algunos profesores mencionaron su enfoque en ver resultados y avanzar de manera eficiente en los procesos administrativos, lo cual refleja una orientación hacia la productividad y el logro de metas.

En relación con las fortalezas de los docentes universitarios desde las tareas de gestión, el Profesor 1 indicó que tiene experiencia en observar las operaciones internas de la universidad. Además, mencionó que posee conocimiento de la naturaleza cambiante de la universidad y la diversidad de políticas y regulaciones. Por otra parte, el Profesor 2 mencionó que, en relación con la gestión, su enfoque estratégico está basado en sus acciones. En cuanto a esto, expresó: “yo soy bastante estratega en muchas cosas, a veces tengo éxito, a veces no, pero trato de buscarle puntos comunes, puntos de acuerdo, negociación, mediación, trato de buscar mediaciones”. Además, indicó tener experiencia como director del departamento hace veinte años. Señaló que la experiencia en la administración lo ha llevado a cambiar de enfoque de imposición a diálogo y consenso.

De igual manera el Profesor 3 indicó que posee virtud de actuar sin sobre analizar, lanzándose a hacer cosas. También, mencionó que, en muchas ocasiones, toma la decisión de involucrarse y luego reflexiona sobre las implicaciones. Asimismo, el Profesor 4 señaló como fortaleza la comunicación en la gestión. En relación con esto expresó: “Tengo muy buena comunicación. ... Siento que mi voz es escuchada, siento que mis opiniones cuentan y para mí eso verdaderamente tiene mucho valor, mucha importancia”. Además, reconoció la importancia de “salirse de las cuatro paredes del departamento y ver qué está ocurriendo en otros departamentos también”.

Por otra parte, el Profesor 5 indicó que tiene experiencia en la parte administrativa de la universidad. Mencionó que su enfoque está en la logística y los costos asociados con las actividades administrativas. Además, recalcó la importancia de valorización de la universidad al verla desde una perspectiva administrativa. Indicó que luego de la experiencia que tuvo en relación con la gestión, cuando necesite presentar algunos planteamientos en relación con la administración, lo haría “ahora no solo con mucho respeto y mucha consideración, sino con ganas de aportar y contribuir”. Este profesor indicó que utiliza tiende a ser asertivo al comunicarse. Sin embargo, el Profesor 6 mencionó que las fortalezas que posee en el área administrativa o de gestión son la paciencia, la empatía, la tolerancia y el juicio al tomar decisiones. Además, indicó que la tolerancia a la diversidad es una habilidad clave en la administración.

Por otro lado, la Profesora 7 indicó que su enfoque en la administración está en trabajar como un equipo. De la misma forma, recalcó la importancia en la confianza en el personal administrativo. Expresó, “yo sin mi personal administrativo no soy nada, y sin mis estudiantes de estudio y trabajo, no soy nada.” Mencionó, además, su preferencia por la toma de decisiones en consenso con el grupo. Asimismo, la Profesora 8 indicó que una de sus fortalezas en la administración es el trabajar bajo presión. Además, mencionó la importancia de la separación del trabajo fuera del horario laboral para mantener la salud mental. Manifestó tener una apertura a sugerencias y preferencias por trabajar en consenso.

Igualmente, la Profesora 9 indicó que dentro de sus fortalezas en la administración se encontraba la experiencia administrativa en diversos roles en el departamento y en programas sociales. Mencionó tener habilidad para dirigir y tomar decisiones bajo presión. Y recalcó la importancia de confiar en su capacidad para manejar múltiples responsabilidades. Por otra parte, la Profesora 10 indicó que parte de sus fortalezas en la administración es la formación en Administración de Empresas y Contabilidad. Señaló que su enfoque se encuentra en la eficiencia y el avance en los procesos administrativos. Recalcó, además, la importancia de la inclusividad y la búsqueda de talentos en la formación de equipos administrativos.

Estas similitudes comunes entre los profesores que participaron de la investigación sugieren que los mismos comparten ciertos valores y enfoques en

su desempeño administrativo. Entre las principales fortalezas observadas en las tareas de gestión se incluyen un enfoque en el trabajo en equipo, habilidades de comunicación efectiva, experiencia en roles administrativos, adaptabilidad y tolerancia a la diversidad, un marcado énfasis en la toma de decisiones, la capacidad para trabajar bajo presión, así como una orientación hacia la obtención de resultados y la eficiencia.

Fortalezas desde las tareas de investigación

Cada profesor tiene sus propias fortalezas y enfoques en la investigación, desde la innovación y la creación de conocimientos hasta la habilidad para explorar nuevas posibilidades, la pasión por la lectura y la escritura, y la eficiencia en la gestión del tiempo y la presentación de resultados. Sin embargo, las respuestas de parte de los docentes universitarios denotaron algunas similitudes en cuanto a las fortalezas de las tareas de investigación. Varios profesores mostraron una pasión y un compromiso profundo hacia la investigación académica. Esta pasión se refleja en su dedicación a la realización de estudios, la publicación de artículos y la enseñanza de metodología de investigación. Asimismo, muchos de los profesores tienen una experiencia significativa en la realización de investigaciones, ya sea en el ámbito cualitativo o cuantitativo. Esta experiencia les brinda una sólida base para enseñar y guiar a otros en sus propios proyectos de investigación. Por otra parte, algunos profesores destacaron la importancia de la innovación en la investigación académica. Estos reconocieron que la generación de conocimiento nuevo y la

exploración de nuevas ideas son fundamentales para el avance del campo académico y para el desarrollo de la sociedad en general. Además, varios profesores mostraron un interés en el desarrollo profesional tanto propio como de sus colegas y estudiantes. Por medio de su narrativa demostraron compromiso en fomentar la investigación y la formación de la próxima generación de investigadores.

En relación con las fortalezas de los docentes universitarios desde las tareas de investigación, el Profesor 1 expresó que le “apasionan los temas que son de recursos humanos, sobre todo lo que es satisfacción laboral, compromiso institucional y laboral, motivación laboral”. Indicó tener un enfoque en la investigación cuantitativa y el análisis de los datos. Además, reconoció que en el área de la investigación hay muchas debilidades institucionales en lugar de fortalezas. Sin embargo, el Profesor 2 indicó que, en relación con la investigación, se considera “un innovador” y señaló que “una de las funciones principales que tiene el profesor universitario es hacer conocimiento nuevo”. Además, enfatizó en la importancia de la innovación en la labor docente universitaria, “el profesor no puede solamente dedicarse a hacer un maestro, tiene que innovar, crear conocimiento, porque eso es la universidad”.

Asimismo, el Profesor 3 indicó estar abierto a explorar nuevas posibilidades y caminos en la investigación. Mencionó, además, tener una tendencia a considerar alternativas no convencionales, “siempre estoy explorando alternativas nuevas y en la investigación siempre hay que estar explorando

nuevos caminos. Porque las cosas no te salen de una”. Por otra parte, el Profesor 4 indicó tener pasión por la investigación y la publicación. Indicó tener experiencia en la investigación cualitativa y cuantitativa y señaló que, su enfoque está en motivar a otros a participar en la investigación. En relación con la investigación, este profesor expresó:

Tengo que vivirla e inyectarle pasión para que las personas también se motiven a investigar. De lo contrario, pues no surge, ... en todos los escenarios de trabajo se necesita, se requiere la investigación. Es la manera para lograr hacer cambios positivos y es nuestro legado.

De igual manera, el Profesor 5 indicó que ha adoptado la investigación en acción como método de investigación. Mencionó su interés en la innovación curricular y el desarrollo de propuestas. Expresó tener una buena disposición para seguir investigando:

Uno investiga en cada clase que yo doy, cuando doy estos sondeos, cuando doy lo que yo llamo el *Google Form*, lo que sea. Estoy investigando qué es lo que pasa, más allá de lo que se enseñó, ¿te gustó? ¿Cuáles son tus actitudes? Entonces, la investigación nos lleva a otra cosa que es lo grande de esta universidad, que es el desarrollo o el procurar dos cosas, la innovación curricular y el desarrollo de propuestas.

Sin embargo, el Profesor 6 destacó como fortaleza en la investigación, la experiencia obtenida durante su grado doctoral y maestría. Por otra parte, la Profesora 7 indicó como fortaleza el fuerte enfoque que tiene en la lectura, el análisis crítico y la escritura. Además, mencionó que disfruta de la investigación y el tiempo dedicado en las bibliotecas mientras realiza la búsqueda de información. En relación con esto, la Profesora 7 expresó, “uno está

constantemente investigando, está constantemente leyendo y escribiendo. Y eso es porque a uno le gusta”.

Asimismo, la Profesora 8 mencionó como fortaleza la realización de estudios evaluativos como parte de los procesos de avalúo todos los años. Sin embargo, la Profesora 9 indicó como fortaleza la experiencia docente en el curso de investigación. Mencionó, además, que combina la práctica y la teoría en la enseñanza de métodos de investigación. Además, señaló como una fortaleza el acceso que tiene a los recursos tecnológicos y los programas para investigación.

ahora mismo nosotros tenemos todas las computadoras, los equipos, nos acaban de comprar las licencias que se utilizan para la investigación del censo, las licencias de SPSS ahora la tenemos en la nube. Yo tengo los recursos tecnológicos, los programados tecnológicos los tengo disponibles.

Finalmente, la Profesora 10 indicó tener la habilidad para delinear rápidamente los temas de investigación. Mencionó tener eficiencia en la gestión del tiempo durante la investigación. Además, señaló su preferencia por la presentación de resultados sobre la redacción, “me gusta más la parte de presentar la investigación, más que redactarla, leer e investigar, como que la oportunidad de poder presentarla, esa parte la disfruto más, poder presentar los resultados y qué fue lo que se hizo”.

En consecuencia, puede decirse que con las similitudes en las respuestas de los docentes universitarios se sugiere que, a pesar de las diferencias individuales, todos los profesores comparten un compromiso común con la investigación académica y el avance del conocimiento en sus respectivos

campos. No obstante, es posible identificar ciertas similitudes en las fortalezas vinculadas a la tarea de investigación del docente universitario, incluyendo una marcada pasión por investigar, experiencia en el ámbito de la investigación, un fuerte énfasis en la innovación y un notable interés en el desarrollo profesional.

Satisfacción con su desempeño

En relación con la satisfacción en su desempeño, los profesores mencionaron la importancia de trabajar con estudiantes y el impacto positivo que esto tiene en la experiencia de aprendizaje, así como la diversidad de métodos y tecnologías utilizadas en la enseñanza. Se destacó como un aspecto fundamental la formación integral de los estudiantes y la contribución a su desarrollo como seres humanos, más allá de la transmisión de conocimientos. Los profesores hablaron de la importancia de inculcar valores democráticos, ciudadanos y de solidaridad. Sin embargo, un tema recurrente en los narrativos de los profesores fue la idea de hacer una diferencia en la vida de los estudiantes. Los docentes enfatizaron en la alegría y la gratitud expresadas por los estudiantes hacia los profesores que han influido positivamente en sus vidas. La satisfacción proviene tanto de ver el éxito académico como de observar el crecimiento personal y profesional de los estudiantes a lo largo del tiempo, y el haber dejado una huella significativa en la vida de ellos.

Además, la renovación constante y el entusiasmo por impactar positivamente a las nuevas generaciones son aspectos destacados por varios profesores. La llegada de nuevas generaciones de estudiantes cada semestre les brinda una

oportunidad continua para impactar positivamente y renovar su pasión por la enseñanza. De igual manera, la flexibilidad en la enseñanza, la posibilidad de adaptar los métodos y estrategias, así como el trabajo en equipo, son aspectos que contribuyen a la satisfacción general como docentes universitarios. Las contestaciones de los docentes universitarios reflejaron una profunda conexión emocional y el compromiso de los profesores con la formación integral de sus estudiantes, así como la satisfacción derivada de ver el impacto positivo que tienen en las vidas de estos.

La satisfacción de los docentes universitarios se manifiesta por medio de diversas perspectivas y experiencias. Por ejemplo, el Profesor 1 destacó la calidad y diversidad de los estudiantes afirmando que son fuentes de aprendizaje diario para los docentes. Este indicó que la universidad tiene “estudiantes con un aprovechamiento académico bastante bueno. ... son estudiantes destacados ... con una diversidad de aprendizaje increíble. Nosotros como profesores aprendemos algo nuevo cada día”. Sin embargo, el Profesor 2 valoró la oportunidad de contribuir a la formación integral de los estudiantes y expresó como satisfacción los siguiente:

La oportunidad de ayudar a formar a un ser humano. Más que darle conocimiento estándar, darles las herramientas para que sea un buen ser humano, para mí eso es fundamental. Y yo creo que las humanidades hacen eso. Otros podrán pensar que los capacitamos para ser profesionales, pero ayudar a la formación de un ciudadano que tenga conciencia de los valores democráticos, de los valores ciudadanos, de los valores de solidaridad, de empoderarse, para mí es un hecho fundamental.

De igual manera, el Profesor 3 mencionó la importancia de provocar cambios significativos en los estudiantes:

Si nosotros los universitarios hacemos que un estudiante cambie como yo cambié, hicimos el trabajo, yo cambié totalmente. Y no tiene nada que ver con que saqué un doctorado, eso es adicional, es la actitud hacia la vida ... La universidad tiene que hacer cambios. Los profesores tenemos que hacer cambios sobre la gente, la universidad en su conjunto. Si no haces cambios, son técnicos, salen como técnicos.

Por otro lado, el Profesor 4 encontró satisfacción en “hacer la diferencia ante las generaciones, no importa cuál o cuáles sean las generaciones”. De la misma forma, indicó que un momento que le llena de satisfacción es “cuando leo las evaluaciones, me doy cuenta de que hice la diferencia y el resultado de ese taller se logró ... Y yo creo que eso es bien importante, cómo uno quiere que te recuerden, cuál es tu legado”. Asimismo, el Profesor 5 describió la gratificación de ser reconocido como un amigo y mentor:

Yo creo que ayudar. Y el hecho de uno ver a sus estudiantes formados y que reconozcan a uno como un amigo. ... Lo veo en ese mensaje, esa satisfacción de que ese estudiante te puede estrechar la mano y que te diga gracias. Ese momento de gratitud por lo que uno aportó. Esa es la satisfacción que uno se lleva aquí de docente. ... pues uno cumple con esta cuestión de uno haber sido un buen ser humano, de uno haber servido en todos los renglones, y esa es la satisfacción que uno se lleva para la almohada. O sea, no hay otra de que uno pudo contribuir más allá de lo que uno fue, a otras personas.

Sin embargo, el Profesor 6 enfatizó en la renovación constante y la esperanza de cada nuevo semestre:

Cada semestre es un nuevo inicio, es una nueva esperanza. Y eso es bien satisfactorio, tenemos esa luz, no al final del túnel, si no ahí, en el principio, donde estamos impactando a estas nuevas generaciones que

están llegando y con deseos de cambiar el mundo. Y esa ilusión de lograr ese impacto siempre se genera, se regenera.

Por otra parte, la Profesora 7 resaltó el crecimiento y reconocimiento de los estudiantes como fuente de satisfacción:

El ver a tus estudiantes crecer y que tú fuiste parte de eso. ... Ver cómo en todo este tiempo, cuando tú menos te lo esperas, hay una persona que te reconoce, que te dice y que reconoce tu labor. Que independientemente si eres docente a tarea parcial, sin plaza, como sea, te reconoce. Y tú dices, pues he contribuido, algo ha quedado. Y yo pienso que es la mayor satisfacción que podemos tener.

En relación con la satisfacción de su desempeño, la Profesora 8 indicó que “ver al estudiante en un escenario de práctica, cuando él te dice: esto me gusta, realmente esto es lo que me gusta. ... ver que me dicen que el estudiante está realmente yendo más allá, porque realmente quiere aprender”. De igual manera, la Profesora 9 se centró en la contribución a la formación de profesionales de alta calidad y expresó lo siguiente:

Número uno, el saber que aportas a la vida de la gente y de la sociedad, porque en la medida que tú formas [a] buenos profesionales de trabajo social, estás apostando a unos servicios de calidad. ... Así que a mí me satisface mucho como docente saber que estoy capacitando a estudiantes de calidad y que a su vez han demostrado que esa calidad la pueden llevar al servicio y a estudios graduados. Eso me motiva.

Por último, la Profesora 10 destacó la evolución de los estudiantes a lo largo de su carrera universitaria, además, mencionó la flexibilidad en la enseñanza y la importancia de trabajar en equipo. Al respecto indicó lo siguiente:

Pues me da satisfacción ver la formación de los estudiantes desde que comienzan a cuando llegan a su cuarto o quinto año, son personas distintas. ... Ver esos cambios en los estudiantes, obviamente como seres humanos. ... Otra de las cosas de la universidad que me gusta es la

flexibilidad, por ejemplo, de yo poder manejar los temas que yo voy a enseñar ... esa flexibilidad para yo utilizar estrategias, problemas para la discusión, eso me gusta mucho también, porque me permite hacer cambios ... Y el trabajo en equipo también me gusta mucho, me gusta mucho trabajar en equipo con mis compañeros del Departamento y también entre departamentos.

Con estas experiencias se reveló la complejidad y la riqueza de la satisfacción en la docencia universitaria, fundamentada en el impacto educativo, el desarrollo humano y profesional de los estudiantes, y el reconocimiento del esfuerzo del docente. Los docentes universitarios identificaron la satisfacción con su labor por medio de diversos aspectos clave: (a) el impacto positivo en la vida de los estudiantes; (b) su desarrollo integral; (c) la renovación y el entusiasmo sostenido; (d) la capacidad de ser flexibles y adaptativos en métodos de enseñanza; (e) el logro de satisfacción personal y reconocimiento; (f) la importancia del trabajo en equipo y la colaboración; (g) el éxito académico y profesional de los estudiantes; y (h) la motivación personal y el sentido de propósito. Por medio de estos elementos se subrayan las múltiples facetas de ser un educador en el ámbito universitario, destacándose los factores que generan satisfacción y propósito en esta profesión.

Áreas de necesidad del docente: mejoramiento de la identidad profesional desde tareas docentes, de gestión y de investigación

Explorar las necesidades para el desarrollo de la identidad profesional del docente universitario en las tareas de docencia, gestión e investigación es esencial para entender qué aspectos requieren fortalecimiento y apoyo. En el área de la docencia, las necesidades pueden incluir la capacitación y el acceso a

recursos didácticos. En relación con la gestión, es importante desarrollar habilidades como el liderazgo y la administración efectiva. Por su parte, en la investigación, se requiere de la exploración científica para aportar al conocimiento. En esta sección se presentarán las necesidades de los docentes universitarios para el desarrollo de la identidad profesional relacionadas a las tareas docentes, de gestión y de investigación. Además, se presentará la insatisfacción de los docentes universitarios en relación con su desempeño.

Necesidades desde las tareas docentes

En cuanto a las necesidades desde las tareas de los docentes, los puntos importantes planteados por los profesores reflejan una diversidad de desafíos y carencias en el contexto universitario. Estos van desde problemas con la infraestructura tecnológica y el acceso a recursos didácticos hasta la necesidad de desarrollo profesional y estrategias de enseñanza adaptadas a las nuevas generaciones. Al respecto, el Profesor 1 indicó que son cruciales la necesidad de equipos y recursos confiables para la docencia diaria, junto con un acceso estable al internet. También, mencionó que hay una percepción de que el mejoramiento profesional ha sido descuidado o minimizado por la carga de tareas en los departamentos. El Profesor 1 expresó que,

podríamos decir que los departamentos, al tener tanto y tanto cúmulo de tareas, pues a veces se ve observado o minimizado el mejoramiento profesional. ... No es como antes, y otras instituciones que básicamente tienen un plan de mejoramiento profesional para todo el año y lo cual le hace un poco más fácil el proceso al docente para que pueda participar. Porque no vamos a dar un adiestramiento y desarrollo para el docente cuando se pueden ver afectados cursos, entre otras cosas.

Por otra parte, el Profesor 2 mencionó la importancia de renovar los contenidos y métodos de enseñanza para mantenerse motivado y mantener la motivación de los estudiantes, previniendo esta forma el estancamiento en el proceso educativo. Sin embargo, el Profesor 3 señaló la problemática de la inestabilidad laboral de aquellos docentes que están a tiempo parcial e indicó que,

la universidad no me sustituye. Si yo me voy, lo que hace es que traen el contrato que da sus tres clases. No le pagan, porque le dan por el semestre \$5,800 o menos y esa persona anda con una pizarra en el baúl del carro y en todos los semáforos tiene que dar una clase.

De igual manera, el Profesor 4 señaló la importancia de contar con formación específica en educación para aquellos profesionales que se han especializado en otras áreas, pero que están involucrados en la enseñanza. Este indicó como una necesidad el irse “a hacer un grado en educación para empaparme en ... currículo y académico, entender esos procesos más”. Asimismo, el Profesor 5 mencionó la necesidad de reconocer la pericia en la materia enseñada y la importancia de adaptarse a las tecnologías emergentes para mantenerse relevante ante los estudiantes. Expresó que, “llegar a esta nueva generación para uno hacer la clase, digamos, excitante, interesante, atractiva, de que uno les llegue, se ha vuelto un reto. Porque ahora tenemos muchos otros competidores que antes no teníamos en la educación”.

Desde otra perspectiva, el Profesor 6 indicó la importancia de mantenerse al día con las tecnologías y estrategias para captar la atención de los estudiantes y facilitar su aprendizaje. Este profesor indicó que necesita mantenerse,

al corriente con la tecnología. Y cuando digo tecnología, estoy hablando de los medios posibles, como redes sociales y otras herramientas para captar la atención de estos estudiantes. ... Sí, porque va dirigido más que nada a la manera de cómo llegar a estos estudiantes, a captar su atención y a que ellos entiendan los conceptos que se le quieren transmitir y la importancia de tenerlos como parte de su profesión y su formación.

Por otra parte, la Profesora 7 mencionó los desafíos que se relacionan con la falta de materiales básicos para la enseñanza y los problemas con el acceso y funcionamiento de plataformas educativas digitales. De igual manera, la Profesora 8 indicó la necesidad de ofrecer formación práctica y aplicada a los docentes, especialmente en lo que respecta a metodologías de enseñanza y manejo de objetivos académicos. Esta profesora indicó que,

más que preparar una presentación en *PowerPoint*, más que saber, poder identificar, que se enseñe al docente al que se contrata, a cómo yo trabajo con ese objetivo académico, que está trazado en el prontuario y cómo yo desgloso eso para llevarlo al salón de clase. Deben ser cosas más prácticas, más pragmáticas, más de taller. ... Darle una clase de maestro a los docentes, literal. Porque yo puedo explicar clínicamente unas cosas y ya por la experiencia, ya uno va aprendiendo, y mi maestría es en educación, pues ya uno está más cerca, quizás, a unas metodologías, a unas cosas, pero hay gente que no.

Sin embargo, la Profesora 9 señaló los retos asociados con la gestión del tiempo, especialmente en lo que respecta a la corrección de trabajos y evaluaciones, y el impacto en la comunicación de resultados a los estudiantes.

En relación con esto, expresó lo siguiente:

Lo que se me hace tarde es poder corregir, porque no me sobran a veces las horas. Porque uno, como te digo, tiene que investigar, tiene que escribir, tiene que publicar, tiene que hacer tantas cosas, que ahí es donde yo me afecto. La universidad me pide revisar, trabajar un capítulo de autoestudio, yo estoy hasta las tantas de la madrugada haciendo y uno va dejando lo que uno piensa que es más fácil. Y pienso que ahí ha sido mi mayor debilidad.

A su vez, la Profesora 10 indicó la importancia de proporcionar formación en estrategias educativas a profesionales especializados en otras áreas que ejercen la docencia, para mejorar la transmisión de conocimientos y la motivación estudiantil. Esta señaló lo siguiente:

Somos profesores de nuestra materia ..., pues no necesariamente tenemos estrategias educativas de cómo enseñar y en ocasiones podemos pensar que lo estamos haciendo bien y no necesariamente. Así que esas son debilidades que tenemos, que no tenemos estrategias educativas y eso nos limita a nosotros a querer llevar un mensaje de la mejor manera posible. Tener toda la energía, la motivación, pero no tener las destrezas o las estrategias probadas por los educadores que nos digan: Mira, esto lo tienes que llevar así o esto lo tienes que hacer de otra manera. Creo que debería haber más adiestramientos en términos educativos, de cómo llevar el mensaje en términos de estrategias de educación.

Por tanto, los puntos que profesor trajo reflejan una complejidad de retos que enfrentan los docentes universitarios, evidenciando la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto las carencias materiales y tecnológicas como las metodológicas y de desarrollo profesional. En efecto, las opiniones de los profesores entorno a sus necesidades en las tareas desde la docencia presentan similitudes claves. Por esto, varios de los profesores mencionaron los problemas con la infraestructura tecnológica, incluyendo acceso al internet, equipos defectuosos y dificultades con plataformas digitales de enseñanza.

Asimismo, los profesores presentaron una preocupación común por la falta de oportunidades de desarrollo profesional para los docentes universitarios. Por medio de sus relatos se destacó la importancia de programas de capacitación que aborden aspectos pedagógicos y tecnológicos. De igual manera, la mayoría de los profesores expresaron la necesidad de adaptarse a las expectativas y estilos de aprendizaje de las nuevas generaciones de estudiantes, lo que implica innovar en la enseñanza y utilizar estrategias educativas más atractivas.

Necesidades desde las tareas de gestión

Los puntos que los docentes universitarios expresaron en relación con las necesidades desde las tareas de la gestión reflejaron desafíos significativos en áreas de administración, recursos humanos, comunicación, y estrategias de reclutamiento. Por medio de los relatos, los profesores resaltaron la importancia de una gestión eficaz, la actualización de políticas, y la promoción de un ambiente colaborativo para el éxito de la institución educativa. En las contestaciones de los docentes universitarios se identificaron varias similitudes claves en los desafíos y preocupaciones expresadas, las cuales reflejan problemas sistemáticos dentro del contexto universitario. Estas similitudes subrayan áreas críticas que requieren atención y acción colectiva para mejorar la situación en la institución educativa. Por ejemplo, múltiples profesores expresaron preocupación por la creciente carga de responsabilidades asignadas al personal docente, las cuales incluyen tareas administrativas, el reclutamiento de estudiantes, y la presión de mantener altos niveles de rendimiento académico

y administrativo. Esto sugiere una necesidad urgente de redistribuir las responsabilidades de manera más equitativa y de proporcionar apoyo adecuado al personal docente.

Por otro lado, la preocupación de los docentes universitarios por la insuficiencia de recursos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades académicas y administrativas fue común. Entre las necesidades, se destacaron los problemas con la tecnología, la falta de material didáctico, y de recursos para la investigación. Con esto se dejó ver la necesidad de una mejor asignación de recursos y apoyo para facilitar las tareas docentes y administrativas. De igual manera, varios profesores mencionaron las dificultades asociadas con la administración universitaria, incluyendo procesos burocráticos lentos y complicados, así como la falta de formación administrativa adecuada para el personal docente que asume roles administrativos. Mediante esto se resaltó la importancia de simplificar los procesos administrativos y mejorar la formación en gestión para el personal académico.

Asimismo, la falta de comunicación efectiva y de espacios para la participación y el diálogo dentro de la universidad fue un tema recurrente. Con esto se sugirió la necesidad de mejorar los canales de comunicación y fomentar una cultura de participación abierta para abordar preocupaciones y facilitar la toma de decisiones. Sin embargo, los profesores destacaron la necesidad de renovar la plantilla universitaria y contratar nuevo personal docente para reemplazar a los que se jubilan o se van. Mediante esto se señaló la importancia

de planificar la sucesión y asegurar la continuidad y calidad de la enseñanza en la institución. Por último, los profesores mencionaron la importancia de preparar al personal docente y administrativo en liderazgo, gestión, y otras competencias claves. Además, indicaron la necesidad de invertir en el desarrollo profesional y la formación continua para mejorar la eficacia institucional.

En cuanto a las necesidades en las tareas desde la gestión, el Profesor 1 señaló la preocupación por la carga creciente de responsabilidades sobre los docentes, incluyendo el reclutamiento de estudiantes, tarea que debería recaer en la administración. El Profesor 1 sugirió mejorar el reclutamiento de estudiantes, adoptando estrategias más agresivas, similares a las universidades privadas. Este indicó lo siguiente:

Me preocupa porque en cierta manera como que se le pretende dar la responsabilidad al coordinador del programa de la admisión de los estudiantes. Y nosotros no podemos ir a reclutar estudiantes a escuelas como se hacía antes, porque ya eso no está permitido en la escuela superior Así que cada día como que se le da más responsabilidades al docente, hasta de si cuántos estudiantes tiene el programa o no tiene, la cual es una responsabilidad indelegable de la administración de la universidad En esa parte, me parece que la institución tiene una debilidad crasa. Hay que mejorar el reclutamiento de estudiantes, hay que ir en búsqueda de los estudiantes, como lo hacen las universidades privadas, y hay que ser más agresivo en el reclutamiento de estudiantes. No podemos esperar que ellos lleguen a la universidad, hay que salir a buscarlos. Pero no puede ser una responsabilidad del docente, porque no le pertenece al docente como tal.

Por otra parte, el Profesor 2 destacó la alarmante reducción del personal docente y la necesidad de renovación de la plantilla para evitar que el trabajo

recaiga sobre pocos. En cuanto a las necesidades en la administración

mencionó los siguiente:

Nos estamos yendo todos. Cuando yo empecé en el recinto, había 24 profesores en mi departamento y apenas quedamos seis, y nos jubilamos todos en dos años. Eso no se puede. Entonces, obviamente el trabajo universitario cae sobre los hombros de muy poca gente.

De igual manera, el Profesor 3 mencionó la escasez de personal docente y la insuficiente remuneración a los profesores por contrato, como problemas críticos que afectan la capacidad de la universidad para mantener una plantilla adecuada y motivada. En relación con esto, el Profesor 3 dijo lo siguiente:

La mayor parte de los departamentos tienen necesidad de contratar personal docente. No hay personal docente. Ejemplo, Matemáticas hace 25 años tenía 20 plazas, le quedan nueve. Biología, la mitad de las posiciones son por contrato. Gente que no le pagan, porque a mí no me digan que \$11,000 al año es paga, porque eso es menos que el mínimo. O sea, toda esta gente que le están dando tres clases, eso a la gente no le paga, porque eso se gastan en venir a buscar esos chavos. Así que la principal necesidad que tiene esta institución y yo creo que la mayor parte de los recintos es que no han sustituido las plazas y mira lo que pasa con eso. Biología antes tenía un potencial para dirigir proyectos, traer dinero, etcétera y ahora se le redujo a la mitad porque tiene la mitad de los profesores que no son permanentes, o sea que son por contrato. Y tú no vas a esperar y tú tampoco le vas a pedir a un profesor que no le pagas que también se ponga a escribir propuestas y a dirigir proyectos estudiantiles. Es más que cuando escribe la propuesta, después no se la aceptan porque no es permanente. Entonces eso va a matar la universidad. ... en términos de personal, ahí es donde falta. Falta mucho, la universidad tiene que aumentar su plantilla en un 50%.

Por otro lado, el Profesor 4 señaló las complicaciones de administrar en el ámbito académico, la necesidad de actualizar políticas obsoletas y la importancia de preparar a los profesores en las áreas de liderato y administración. En relación con esto, expresó:

Todos los profesores deben pasar por un proceso de cursos de supervisión, cursos de liderazgo. Aunque digan: no, yo nunca voy a ser el director del departamento, yo nunca voy a ser decano, yo nunca voy a ser rector. ... todos los que están en puestos administrativos, deben haber estudiado administración. Administración y supervisión no es lo mismo. Tienen que haber tomado cursos de supervisión, porque nos podemos meter en muchos problemas, pero también nos podemos evitar muchos otros cuando sabemos trabajar con empleados. Así que eso es algo que yo entiendo que el sistema académico en general debe mejorar. ¿Por qué no? Porque tú eres profesor hoy, pues mañana vas a ser el director del departamento o la directora del departamento. La directora o el director no es solamente sentarse allí, tiene muchos profesores para supervisar, tiene muchas cosas que dirigir en ese departamento. Y lo digo para todas las posiciones, porque también puede ser con los decanatos, puede ser rectoría, puede ser cualquiera, cualquier puesto. Si vas a estar en puestos administrativos, tienes que tener esa base fundamental en liderazgo y en supervisión, si vas a supervisar gente.

Sin embargo, el Profesor 5 abordó diversos temas que se relacionan con los desafíos de la vida universitaria. Resaltó la importancia de la comunicación efectiva para mitigar el *gossiping*, el chisme y la especulación que pueden perjudicar el ambiente universitario. Señaló la necesidad crítica de mejorar la comunicación dentro de la universidad para facilitar el entendimiento y la colaboración. Este indicó lo siguiente:

He notado que la comunicación no ha estado tan abierta. ... Entonces aquí, la reunión de claustro, que es una catarsis, si todo el mundo va allí a coger un micrófono a dar un discurso, eso es lo que tiene que ocurrir. La gente cuando tiene un problema quiere dialogarlo y decirlo para simplemente salir de ello. Entonces comienza con un claustro, comienza con un departamental, los decanos deben reunir ... Es que la reunión provoca una comunicación directa y efectiva y de tal forma es que uno descarga ... descarga el coraje, la necesidad, lo que uno te quería decir. ... Si no hay la comunicación efectiva, ¿sabe lo que ocurre? Ocorre la especulación, el chisme, el *gossiping*, que eso yo creo que es el ambiente que permea muchas de las veces. Esa especulación, ese chisme, el susurro, el te lo dije en el oído, la conversación de esquina va a seguir abierta, va a seguir constante, va a seguir socavando, siempre y cuando

no se haga una comunicación efectiva. ... El email es como que aquí lo recibiste y ya quédate callado.

Este profesor, además, criticó la narrativa social que ve a la universidad como un gasto innecesario y enfatizó que la mayoría de las actividades universitarias, como la enseñanza, la investigación y las publicaciones, son positivas y contribuyen significativamente a la sociedad. Recomendó que la universidad haga una conferencia de prensa mensual para que se publique lo que hace la universidad y se dé a conocer, de la siguiente manera:

Tiene que hacer una conferencia de prensa mensual para que usted hable del bien de la universidad. ... Hay una narrativa a nivel de sociedad que la universidad es un gasto, que esto hay que derrumbarlo. Y esas narrativas yo estoy bien en contra de ellas. ... Aquí se dan más de 200 clases en un día. Tiene patentes, investigaciones, publicaciones, que aquí se hacen fiestas ... Entonces, ¿quién sabe eso? ¿La gente de la panadería que yo voy lo saben? No, no lo saben. ¿Qué ellos saben allí? La noticia que se vio que cerraron el portón, que los pelúes los cogieron con macanas, que hay unos terroristas, que hay unos comunistas. Eso es lo que saben allí. Que la universidad es un gasto. Entonces, ¿quién está combatiendo a esa gente? ¿Dónde está la comunicación que es la necesidad que yo siento? ¿Dónde está el anuncio de la universidad de que esto...? Olvídense del constructo que somos el mejor proyecto del País. Es que esto es, o esto siempre está en las bases de transformación. Esa comunicación es una gran necesidad. ... su conferencia de prensa es hacer una reunión de claustro. Venga acá todo el claustro, yo voy a decir aquí ahora y vengo preparado, yo voy a decir esto, aquí en la universidad hicimos esto y esto. Y luego me siento a escuchar la catarsis.

El profesor, también, expresó su frustración por la falta de recursos económicos y de apoyo para actividades académicas y administrativas, señaló que esto afecta la motivación y la capacidad de los docentes para realizar trabajos adicionales. En relación con esto indicó “la quemazón, no es otra cosa que la

falta de remuneración económica. Todos los que están aquí, páguele buen dinero a ver si no le van a hacer la tarea administrativa”.

Asimismo, el Profesor 6 identificó como un reto importante, el manejo de conflictos entre pares y la necesidad de fomentar un espíritu de equipo. Por otro lado, la Profesora 7 señaló la falta de recursos y materiales necesarios para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, así como la burocracia que impide el que se adquieran los recursos de manera eficiente.

Además, destacó la falta de equipos tecnológicos adecuados:

Ahora mismito las computadoras aquí son malísimas, son viejas y todo lo que va, no tienen cámara. ¿Y qué pasa? Hay clases, hay reuniones que te dicen: vámonos asistidos con tecnología. Yo tengo profesores que tienen computadoras que no tienen cámara. Entonces, otros que aparte de no tener cámara, sus oficinas están en otro sitio que tampoco hay conexión. ... Entonces, te están exigiendo tecnología, te están exigiendo reuniones virtuales, pero no les das los recursos a tus profesores.

Igualmente, señaló la carga de trabajo excesiva de los profesores:

Tengo profesores que están súper cargados, que es otra cosa, porque en este departamento le damos ... clases a todos los estudiantes y es una vergüenza que mis profesores a tarea completa tengan entre 21 a 24 créditos. ..., yo tengo profesores que tienen 24 créditos, tengo profesores que tienen 21, tengo profesores que tienen 18 y 15. Y es una constante. Y son mis profesores permanentes, son profesores que están todos a punto de jubilarse. Estamos hablando en un panorama crítico, yo tengo profesores que, en estos momentos, si lo vemos por edad, se me pueden ir.

Por otra parte, la Profesora 8 expresó desagrado por los procesos administrativos y sugirió con la importancia de tener modelos y manuales actualizados para facilitar la gestión.

Cuando tú tienes modelos a ti se te hace más fácil entender unas cosas. Y más cuando a veces digo, y no es la circunstancia aquí, y más cuando caes de paracaídas en una posición y tú dices: qué yo hago aquí. Que haya una cultura de mantener unos manuales y unas cosas actualizadas para que el que llegue pueda ver, que haya, quizás esto es mucho pedir, una manera uniforme o establecer una manera uniforme de cómo se archivan algunas cosas o de dónde están las cosas para que podamos todos los que estamos poder ir dando seguimiento a algunos procesos.

Además, la Profesora 8 mencionó que los procesos administrativos no van a la par con los procesos que se están llevando a cabo en la institución y con lo que sucede en los departamentos. La Profesora 8 indicó que en esto recae la necesidad mayor:

Porque tú me mandas a una secretaria y a un técnico que el contrato termine el 30 de junio, lo tienes que mandar a agotar en el mes donde tú tenías una visita de la Junta de Licenciamiento, donde tú tienes que tener unas cosas al día, donde tú estás haciendo informes. Entonces en el mes de julio están aquí mirando las paredes. No tiene lógica. Yo entiendo que hay un año fiscal, pero yo creo que dentro de lo que es estándar, yo creo que debe haber una flexibilidad para poder mover unas cosas y que operacionalmente las cosas funcionen. Y no sea solamente porque esto tiene que ser así, no estoy diciendo que vayamos a violentar la norma, pero hay unas cosas que hay que *operacionalizarlas* [sic], porque esto no funciona.

De igual manera, la Profesora 9 señaló los atrasos administrativos como un obstáculo para la realización de proyectos y la contratación de nuevo personal docente. En relación con la falta de recursos humanos indicó:

tengo una facultad pequeña, pero los cinco han trabajado como si fuéramos 20. Y, por otro lado, ... en la última solicitud de plaza solicité dos, porque tengo dos compañeros que se van a retirar el año que viene. Así que la mayor dificultad va a ser aquí la facultad, la contratación de facultad nueva.

Sin embargo, la Profesora 10 enfatizó la necesidad de fortalecer la consejería estudiantil y mejorar la conexión de los estudiantes con el mercado laboral. Al respecto, expresó lo siguiente:

La universidad debe tener en todos los departamentos personas encargadas que ubiquen a los estudiantes en la demanda laboral, porque nosotros estamos preparando estudiantes para la demanda laboral, pero muchas veces nos llaman así de manera aleatoria los patronos, a los mismos profesores: Mira, necesito estudiante aquí. Y entonces, a veces eso nos frustra como profesores, saber que los patronos están buscando estudiantes, nosotros no tenemos los emails de los que se graduaron o se nos hace difícil. Y ahí estamos perdiendo un montón de buenos recursos que los pudimos haber ubicado, que nos pueden representar bien como universidad

Con las similitudes que los docentes universitarios presentaron se reflejan los desafíos comunes en la gestión de recursos humanos, la administración, la comunicación, y en el desarrollo profesional dentro de la institución. Abordar estos problemas de manera sistemática podría contribuir significativamente a mejorar la eficiencia, el ambiente de trabajo, y la calidad educativa en la universidad.

Necesidades desde las tareas de investigación

Acerca de las necesidades de los docentes universitarios desde las tareas como investigador, los profesores expresaron diversas preocupaciones y retos asociados con la investigación universitaria. Destacaron la falta de apoyo institucional, de recursos financieros, y de factor tiempo. Por ejemplo, el Profesor 1 señaló la dificultad de obtener autorizaciones de la Junta de Protección de Seres Humanos para la Investigación y la falta de certificaciones en

investigación para los estudiantes de la universidad, forzándolos a buscar alternativas en otros recintos. También, mencionó la carencia de recursos modernos para el análisis estadístico. De igual manera, el Profesor 2 destacó la falta de apoyo institucional para la investigación, las limitaciones impuestas por la dinámica de los colegios regionales para ofrecer programas de postgrado, y la eliminación de sabáticas y fondos para docencia e investigación en áreas de letras y arte. En relación con la necesidad de poder ofrecer maestrías y doctorados indicó:

Porque si tú pudieses orquestar eso en los recintos, eso permitiría potenciar los mismos y harías que los mismos funcionarios, profesores crecieran y la universidad creciera mucho más allá. Y eso atraería fondos, una nueva mentalidad porque tienes investigaciones, los estudiantes se van a motivar. Es un complejo que no se da aquí porque nos limitan. Estamos cojos y es una cojera que nos están imponiendo, porque las herramientas están, el personal está.

Acerca de la eliminación de la sabática y los fondos para la investigación mencionó: “aquí se eliminó el apoyo a la docencia, en término investigativo. Las sabáticas se eliminaron y más en las áreas de letras y de arte ... Y eso hace imposible que un profesor universitario pueda crecer en la investigación”. A esto añadió que, a los docentes se les exige la investigación como parte de los procesos de ascenso e indicó que él mismo se exige más, se autoexige. Señaló, además, que se ha eliminado el apoyo a las conferencias internacionales y a los congresos.

Asimismo, el Profesor 3 sugirió que el financiamiento para la investigación podría obtenerse si se superan los problemas políticos y administrativos en la

universidad. El profesor indicó que el dinero para la investigación podría conseguirse, pero hay mucha política en la universidad y muchos puestos con sueldos altos son ocupados por personas que no tienen los requisitos, “las cosas se pueden mejorar, reestructurando”.

Igualmente, el Profesor 4 observó la falta de fondos semilla para las investigaciones y sugirió que el gobierno debería priorizar la investigación en la universidad como fuente principal de ingresos, proponiendo más incentivos para investigaciones y la actualización de laboratorios. Este profesor indicó que es “testigo de muchas oportunidades muy buenas que han llegado y no se han podido lograr, porque no está el respaldo a ese investigador o investigadora, porque no hay dinero. Hay muchas investigaciones que se necesita como un fondo semilla”. Además, indicó que,

ahora mismo el gobierno, en la Universidad de Puerto Rico tiene la investigación como la principal manera de entrar fondos a la universidad. Entonces, eso tiene que ir acompañado de hay que dar para recibir. Entonces, debe haber una partida para este tipo de investigaciones, que tienes una oportunidad aquí de que te generen un buen dinero, tal vez un buen *grant* a la universidad. Pero requiere de, hay que actualizar este laboratorio para poder hacer este tipo de investigación, se necesita pagarle un estipendio tal vez a unos estudiantes que ayuden en la investigación, porque yo solo no puedo, etcétera. Yo creo que esa es una de las áreas que se debería considerar, y más incentivos a los investigadores. No importa qué investigación sea, aunque no sea de atraer dinero a la universidad, pero te da prestigio. La universidad se está vendiendo como, mira que muchas investigaciones se publican, se hacen y se publican, y eso da prestigio a la universidad. Da nombre y, sabe qué, atrae, te aumenta matrícula. Yo lo veo así, eso es un efecto dominó. Y entonces, yo creo que son áreas que en la investigación tenemos que actualizar bien esos laboratorios. Definitivamente, proveer más espacios para los investigadores. Y no me refiero a científicos allá en el área de ciencias, estoy hablando en todo tipo de investigaciones, hasta en el área

de consejería, de psicología, área de ciencias sociales, trabajo social, enfermería, humanidades, etc. Todas las áreas se pueden investigar. Y yo diría que, si consideramos que podemos convertir la investigación como la fuente principal de ingreso, además de lo que es educación continua, pues tenemos que entonces apoyarlo por el otro lado también.

Por otra parte, el Profesor 5 admitió que se ha enfocado en la escritura de libros y señaló que la falta de tiempo para investigar es un factor que afecta negativamente las tareas de investigación del docente universitario. Indicó, además, “que el factor ha sido tiempo ... porque antes la universidad apoyaba a uno en la investigación, había una sabática. ... A usted le daban un año para que usted hiciera la investigación con su sueldo”. El Profesor 5 señaló que,

la investigación no se promueve, no se incentiva, porque no hay espacio ni tiempo para ella. Entonces, ¿qué queda? Queda del docente que tenga sus disposiciones y su motivación intrínseca hacerlo con su tiempo y esfuerzo. ... Claro, los compañeros de naturales tienen muchas más áreas en sus materias para ellos investigar. Nosotros acá, en el área lingüística y de lenguaje, quizás no tengamos todo ese abanico de oportunidades. Las hay, pero no las tenemos, pero nos queda la motivación intrínseca por la falta de tiempo. ... imagínese este escenario que a mí alguien me dijera: Mira ... el semestre que viene te voy a dar tres créditos para que investigues. ¿Usted cree que? Pues claro le firmo ahora mismo. ... La quemazón es falta de remuneración económica. A mí el que me paga dinero, yo voy a dar la clase extra, voy a investigar extra, dame las tareas que sean y no me voy a quemar. ... Ahora, si usted me da más tareas y más tareas sin una remuneración económica, me quemó para seguida Y al tener estas limitaciones fiscales, todo lo que queda es la motivación intrínseca, la pasión que le tenga el docente y el tiempo que tenga. Y entonces eso se ha llevado a las tareas administrativas, se ha llevado a la investigación y está socavando todos los pilares de la calidad académica, que es el último bastión que nos queda. Y la calidad académica nos queda porque todos los colegas que estamos aquí, este servidor, nos hemos preparado académicamente para dar lo mejor de nosotros en cada clase, eso nos queda. Pero la motivación intrínseca para investigar ... hay que buscar bien adentro, investigar o hacer labor creativa.

De igual manera, el Profesor 6 identificó la necesidad de tiempo y apoyo directo para la investigación, así como la importancia de tener un equipo para investigar de manera efectiva. Este indicó que “hay que sacar un tiempo. Investigar requiere tiempo. Y lo otro que vi en la investigación, que obviamente es la otra parte que también he estado mirando en necesidad, es también lograr tener un equipo”. Por otro lado, la Profesora 7 habló sobre la necesidad de tiempo y recursos. Además, mencionó las dificultades para adquirir materiales, como libros necesarios para la investigación, que a menudo deben ser obtenidos de manera compleja y costosas. Esta indicó que, en ocasiones tiene que enviarlo a familiares y amistades de otros estados debido a las restricciones de envío. Esta profesora indicó que la administración del tiempo es crítica, no solo para la lectura y escritura, sino también para equilibrar las responsabilidades administrativas, docentes, y personales. La Profesora 7 mencionó que le hacía falta, “tiempo, no solamente para leer, tiempo para escribir. Porque el escribir es un acto solitario y tú necesitas tiempo”. Además, enfatizó cómo la carga académica y administrativa limita el tiempo disponible para la investigación e indicó que el problema es mayor debido a la falta de apoyo institucional y financiero para las publicaciones y la participación en conferencias. Señaló, además, una diferencia en la asignación de los fondos entre las disciplinas y mencionó que el área de las ciencias suele recibir más apoyo que el campo de las humanidades.

Por otra parte, la Profesora 8 expresó su interés en realizar investigaciones profundas, pero indicó que enfrenta limitaciones debido a la falta de tiempo y espacio. Resaltó la presión excesiva sobre los docentes y sugirió que la universidad debería diferenciar entre roles de enseñanza e investigación para optimizar los recursos y evitar sobrecargar a los profesionales. Propuso, además, enfocar la investigación en áreas específicas para ser más efectivos y mencionó la posibilidad de utilizar fondos para mejorar las instalaciones, como equipar un laboratorio que beneficie a múltiples disciplinas y que sirva a la comunidad. También, mencionó la necesidad de más investigación clínica en áreas como terapia física y ocupacional para responder a las demandas del País y mejorar la salud y el bienestar en la región. Esta profesora reconoció que, sin el apoyo necesario, es difícil para los profesores comprometerse con la investigación.

Asimismo, la Profesora 9 reconoció que la investigación es un área de oportunidad en su vida profesional. Además, mencionó la falta de formación educativa en la investigación en algunos docentes y resaltó la problemática del tiempo como el obstáculo principal para la investigación. Indicó que al momento dispone de los recursos tecnológicos necesarios para la investigación, como el acceso de licencias y equipos. Sin embargo, mencionó que el tiempo limitado impide a los profesores llevar a cabo investigaciones. Mencionó que ha colaborado en investigaciones fuera de la universidad para cumplir con los requisitos académicos. Destacó la necesidad de que la universidad facilite

períodos sabáticos para que los profesores puedan dedicarse a la investigación y la publicación. En relación con esto indicó que:

para hacer investigación, si la universidad no empieza a hacer esto como más llamativo para la gente, la universidad se va a quedar con profesores que no investiguen ni publiquen. Porque si tú no investigas, no publicas, ni puedes escribir capítulos, ni puedes hacer nada. Yo pienso que ese es el reto mayor de la universidad. Si la universidad quiere tener investigadores tiene que volver a retomar las sabáticas.

Por último, la Profesora 10 mencionó la necesidad de tener un apoyo más estructurado y una orientación más guía en cuanto a la investigación en el área de Administración de Empresas. Indicó que con el pasar del tiempo ha notado que en este campo hay un enfoque en proyectos y prácticas en lugar de investigaciones, resaltando la necesidad de investigación en esta área.

Por medio de las experiencias y las preocupaciones de los profesores, en relación con la necesidad desde las tareas de investigación, se pudo observar que, la mayoría de los docentes mencionaron la insuficiencia de respaldo por parte de la institución en términos de recursos financieros y el apoyo administrativo para la investigación. Esto incluye la falta de fondos iniciales (fondos semilla) para investigaciones, la eliminación de las sabáticas, y los recursos limitados para adquirir los recursos modernos y los programados para el análisis. El tiempo fue un factor crítico expresado por todos los profesores. La carga docente y administrativa excesiva limita el tiempo disponible para dedicarse a la investigación, lo que afecta negativamente la capacidad de los académicos para desarrollar y ejecutar proyectos de investigación. De igual

manera, varios de los profesores enfatizaron la importancia de tener un equipo de investigación y acceso a recursos y tecnologías modernas. La colaboración entre pares se mencionó como esencial para llevar a cabo investigaciones significativas y superar las limitaciones individuales.

Además, los profesores expresaron cómo las restricciones actuales impiden su desarrollo profesional y el avance académico, dado a que la investigación es un componente crítico para la promoción y el reconocimiento en el ámbito universitario. Por otra parte, los profesores señalaron una discrepancia en el apoyo a la investigación entre diferentes áreas del conocimiento, sugiriendo que las ciencias naturales pueden recibir más fondos en comparación con las humanidades y las artes, lo que refleja una valoración desigual de los campos de estudio dentro de la institución. Sin embargo, existe una preocupación compartida sobre cómo estas limitaciones afectan la calidad de la educación superior y el prestigio de la universidad. La investigación se considera esencial no solo para el avance del conocimiento sino también para el reconocimiento y la reputación institucional.

Por último, algunos profesores sugirieron que mejorar la situación requeriría reestructurar prioridades dentro de la universidad, incluyendo un enfoque más claro en áreas específicas de investigación y un mejor equilibrio entre las responsabilidades docentes, administrativas y de investigación. Los docentes universitarios destacaron la necesidad de un mayor apoyo institucional, financiero, y estructural para la investigación, así como la importancia del tiempo

y los recursos para facilitar la investigación efectiva en diversas disciplinas. Las similitudes en las narrativas de los docentes resaltaron los desafíos comunes en el ámbito de la investigación universitaria, subrayando la necesidad de cambios estructurales y de política para apoyar mejor a los investigadores y fortalecer la capacidad investigativa en la institución de educación superior.

Insatisfacción con su desempeño

En cuanto a la insatisfacción con su desempeño como docente universitario, los académicos mencionaron varios puntos importantes. Por ejemplo, el Profesor 1 abordó varios temas críticos que se relacionan con la situación actual y los desafíos que enfrenta la institución de educación pública de Puerto Rico. Este indicó que la institución está atravesando por una crisis económica significativa, exacerbada por asuntos políticos y una gestión deficiente de la crisis económica en el país. Esto, según el profesor, ha llevado a que la universidad ya no sea competitiva en términos de los beneficios y salarios que ofrece a sus docentes, en comparación con lo que podrían obtener trabajando en universidades privadas por periodos más cortos. Además, indicó que existe una creciente discrepancia entre las responsabilidades asignadas a los docentes y la compensación que reciben. Este desequilibrio no solo afecta la motivación de los docentes sino también la calidad de la educación que pueden ofrecer.

Asimismo, el Profesor 1 señaló la importancia de diversificar la oferta académica, no solo en los recintos más conocidos, sino también en otros recintos e indicó que “hay recintos que tienen una importancia grandísima, que

sustentan una economía de unas regiones más inestables económicamente en Puerto Rico”. Mencionó, además, la falta de programas de maestría en recintos regionales, a pesar de las discusiones prolongadas sobre su desarrollo.

También, indicó que la institución de educación pública de Puerto Rico debe adaptarse a las tendencias actuales, donde los varones tienden a preferir grados técnicos que les permiten integrarse más rápidamente al mercado laboral. Esto sugiere la necesidad de que la universidad ofrezca programas que atraigan tanto a hombres como a mujeres y que sean competitivos con las opciones de educación técnica.

En consecuencia, el Profesor 1 sugirió que la Universidad debería expandirse más allá de Puerto Rico para atender a la diáspora puertorriqueña y a otras poblaciones latinas en Estados Unidos que podrían beneficiarse de la oferta académica de la institución. Además, planteó la idea de establecer campus en estados con grandes poblaciones puertorriqueñas, como lo es la Florida y Nueva York, para aumentar el alcance y la relevancia de la universidad. Desde los puntos el Profesor 1 expuso se destaca la necesidad urgente de que la Institución de educación superior pública de Puerto Rico realice cambios significativos en su estrategia operativa y académica para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Estos cambios deben incluir el mejorar las condiciones laborales de los docentes, diversificar y expandir la oferta académica de la universidad, así como considerar la expansión internacional para atender la diáspora puertorriqueña.

Por otra parte, el Profesor 2 habló sobre las dificultades y los desafíos que enfrenta la universidad, enfocándose en la pérdida de apoyo institucional, especialmente en términos de investigación, y los efectos de los recortes de fondos. Este profesor señaló que los recortes de los fondos han disminuido significativamente la capacidad de la institución para llevar a cabo investigaciones, limitando así su contribución al conocimiento y su competitividad a nivel académico. Mencionó, además, que la falta de cursos y de programas que estén diseñados para ayudar a los estudiantes a adaptarse a la vida universitaria es una preocupación, especialmente para aquellos que llegan con deficiencias académicas. Para el Profesor 2, esta situación obstaculiza la capacidad del estudiante para “alcanzar su máximo potencial”.

El Profesor 2 indicó, también, que existe una desconexión entre los profesores y la comunidad local, en la que muchos docentes no se involucran más allá de sus responsabilidades de enseñanza. AL respecto dijo que “eso es una de las cosas que más me ha dolido en este proceso universitario porque muchos vienen y dan sus clases y se van, y no se integran a la comunidad”. Así, esta falta de integración la comparó con experiencias personales observadas y aprendidas en otros países, donde los profesores participan activamente en la comunidad. El Profesor 2, además, recordó como en el pasado la universidad pública servía como el centro cultural de la comunidad, ofreciendo actividades como cine y teatro que fomentaban una interacción entre la comunidad universitaria y la sociedad en general. Esta relación, según el profesor, se ha

perdido, afectando la conexión entre la universidad y la comunidad que le rodea.

Indicó que,

la universidad se convirtió en algo externo a la comunidad y que el gobierno no ha sabido integrarla. Tú lo ves en Río Piedras, está Río Piedras y está la universidad y son dos, hay una muralla entre ellos, que es una calle nada más, lo que separa, un puente a veces.

Además, el Profesor 2 describió un panorama difícil para los docentes universitarios e indicó que en ocasiones se sienten desamparados y deprimidos debido a la falta de apoyo, la sobrecarga de trabajo y la sensación de ineficacia en sus esfuerzos por cumplir con los objetivos de enseñanza e investigación. Mencionó, también, que la burocracia administrativa es un factor que contribuye a esta situación y aleja a los profesores de su principal misión educativa. Con los puntos que el Profesor 2 presentó se marcó la necesidad de reformas en la Universidad con las que se aborden, tanto la infraestructura de apoyo a la investigación como las dinámicas de integración comunitaria. La restauración de la relación entre la universidad y la comunidad, junto con el fortalecimiento del apoyo a los docentes, son aspectos cruciales para mejorar la calidad educativa y la relevancia social de la institución.

De la misma forma, el Profesor 3 señaló varios argumentos importantes que se relacionan con el proceso de reclutamiento y evaluación de los profesores, así como, la necesidad de una mayor integración de los docentes con la comunidad y una mejor comprensión administrativa de las necesidades específicas de cada disciplina. El Profesor 3 expresó preocupación por la

facilidad con la que algunos profesores alcanza la categoría de catedráticos sin haber demostrado un desempeño destacado en investigación o enseñanza. Esta situación, según el profesor, resulta en docentes que, una vez obtenida la seguridad laboral, disminuyen su productividad y compromiso con la institución y sus estudiantes. En relación con esto indicó: “es que llegan a catedráticos y se acuestan a dormir, dejan de trabajar. Yo conozco aquí gente cerquita ... que llegaron y era apagando fuego y llegaron catedráticos y se fueron a dormir”. Además, sugirió que se deben implementar procesos más rigurosos tanto en el reclutamiento de nuevos docentes como en la evaluación continua de su desempeño. También, señaló la falta de involucramiento de los docentes en actividades fuera del salón de clases y su escasa participación en organizaciones comunitarias. Mencionó, además, la importancia de que los profesores se involucren con la comunidad, sugiriendo que esto podría enriquecer tanto su enseñanza como su investigación. Este profesor indicó que,

a la universidad le hace falta emigrar, salir, el salón de clase está chévere, tienen la crema y nata ahí, los estudiantes mejores del País. Pero salga de ahí a bregar con la gente normal, común y corriente y participe en organizaciones comunitarias y participe allá y participe acá.

Por otro lado, el Profesor 3 también mencionó la problemática de tener administraciones que no comprenden las necesidades específicas de las distintas disciplinas, especialmente en los recintos más pequeños de la universidad pública del País. Indicó, además, que el no contar con decanos especializados en cada campo de estudio, como se hace en los recintos

grandes, es una debilidad que puede llevar a decisiones administrativas que no atienden adecuadamente las necesidades de los docentes ni de los estudiantes de áreas específicas. Como solución a este problema, propuso que cada facultad debiese tener un decano, o al menos un ayudante de decano, que sea especialista en la disciplina correspondiente. Esto, según el Profesor 3, permitiría una mejor representación y comprensión de las necesidades específicas de cada área académica, facilitando la toma de decisiones más informadas y efectivas a nivel administrativo. Con los puntos que el Profesor 3 presentó se resaltó la necesidad de reformas en los procesos de reclutamiento y evaluación de los profesores, fomentar la integración de los docentes con la comunidad, y mejorar la estructura administrativa para atender adecuadamente las necesidades específicas de las distintas disciplinas académicas en la universidad pública del País.

Por otro lado, el Profesor 4 presentó preocupaciones y sugerencias específicas sobre la gestión académica y administrativa de la universidad, así como ideas para la modernización y adaptación a las nuevas necesidades educativas. El profesor señaló la práctica de algunos profesores de no actualizar los materiales de enseñanza e indicó que esto era visto como “una falta de respeto al estudiante” y una señal de desinterés por parte de algunos académicos en mantenerse al día en su campo. Mencionó, además, los horarios de clases que se programan temprano en la mañana o durante el almuerzo, los

cuales en su opinión son “antipedagógicos” y poco considerados con las necesidades físicas y de atención de los estudiantes. Añadió que, por ejemplo,

los estudiantes de enfermería no tienen horario universal. Y pues obviamente, mientras sus compañeros de otros salones están disfrutando, viendo artesanías, comprando cositas, esto y lo otro, en ese horario, ellos están cogiendo clases o están en un hospital o están en la comunidad, porque ellos no gozan de eso.

De la misma forma, el Profesor 4 reconoció la burocracia como una limitación dentro del sistema educativo público y el gobierno. Sin embargo, enfatizó en la importancia de “buscar seguir hacia adelante y hacer la diferencia” dentro de las restricciones que esto implica. Este profesor destacó, además, la necesidad de modernizar las instalaciones y adaptar la oferta académica a las necesidades actuales de los estudiantes, incluyendo el aumento de cursos en línea y programas cortos que permitan una rápida inserción en el mercado laboral. En relación con esto expresó lo siguiente:

También tenemos que modernizarnos, tenemos que incursionar hacia muchos más cursos online, porque las otras universidades se están quedando con eso. Y los cursos cortos, porque ya no todo el mundo quiere hacer bachillerato, maestría, doctorado. Muchos estudiantes ahora lo que quieren es salir de cuarto año y escoger algo de seis meses, un año, año y medio, irse a trabajar rapidito.

El Profesor 4 señaló, además, la importancia de asignar recursos de manera eficiente, dando prioridad a las necesidades más críticas de la universidad y sus estudiantes, como la modernización de las aulas y la posibilidad de ofrecer experiencias educativas enriquecedoras, como viajes de estudio. Con los puntos que el Profesor 4 presentó se hizo una crítica constructiva hacia ciertas prácticas

y estructuras dentro de la universidad pública del País, sugiriendo la necesidad de actualizar y adaptar la institución a las realidades educativas y laborales contemporáneas, con un enfoque particular en la mejora de la calidad docente, la modernización de la infraestructura, la flexibilización de la oferta académica, y una gestión más eficiente de los recursos.

Contrario a esto, el Profesor 5 abordó puntos importantes relacionados con el ambiente académico y la cultura profesional dentro de la universidad pública del País. Este profesor reconoció la importancia de protestar en ciertas circunstancias, pero también enfatizó en la necesidad de entender y reconciliar las diferencias con aquellos que toman decisiones, sugiriendo un equilibrio entre la crítica y la comprensión de los motivos detrás de las decisiones administrativas. En relación con esto indicó: “Claro, se protesta por ... hay que protestar. Pero nunca han visto esa reconciliación de la otra persona que está tomando una decisión, cuáles fueron los argumentos para tomar esa decisión”. El profesor señaló la actitud de prepotencia intelectual de algunos miembros de la facultad y resaltó la importancia de ser humildes y justos con los estudiantes, especialmente aquellos que vienen de contextos socioeconómicos desfavorecidos y buscan en la educación una oportunidad de progreso. Indicó que, a algunos docentes en ocasiones,

se le olvida un poco que tenemos que bajar y atender a este estudiantado que tenemos, ... de una región demográfica, de unos sitios que tienen problemas. Problemas socioeconómicos y que están buscando en nosotros ese pedacito de esa antorcha para ellos arreglarse, para ellos seguir adelante. Si a esos estudiantes que llegan a nosotros les vamos a

tirar encima, a ostentar nuestro poder y unas prepotencias intelectuales, pues entonces estamos haciendo un deservicio.

El profesor 5 también, mencionó tener preocupación sobre la interpretación errónea del rigor académico, donde algunos profesores se enorgullecen de la alta dificultad de sus cursos sin considerar el impacto negativo en el aprendizaje de los estudiantes. Este profesor, además, abogó por buscar estrategias alternativas para apoyar a los estudiantes en su proceso educativo. Pues, destacó la importancia de que los docentes participen en actividades creativas, publicaciones e investigaciones, y se involucren en la comunidad académica y profesional para enriquecer su enseñanza y contribuir al desarrollo de la universidad. De igual manera, compartió una experiencia personal sobre la importancia de diversificarse en actividades como la publicación, la investigación y el liderazgo en asociaciones profesionales. Acerca de estas actividades, indicó que las mismas enriquecen la experiencia docente y ofrecen una satisfacción personal que va más allá de la enseñanza, porque,

hay que diversificarse y eso es publicar para uno estar, eso es investigar, eso es traer propuestas, eso es asumir liderato en asociaciones profesionales, porque entonces ahí uno desde su clase, uno impacta y las cosas que uno recoge, esas publicaciones, las trae uno al salón de clase. Y es como que gano aquí y gano allá, gano en ambos sitios. Y, sobre todo, uno gana en el plano personal porque uno gana profesionalmente en esa satisfacción que uno se lleva, más allá de la clase.

El Profesor 5 criticó, además, la actitud de algunos profesores que, tras alcanzar cierto rango, dejan de buscar la educación continua. Esto, según el profesor,

afecta negativamente la calidad de la educación que reciben los estudiantes y deteriora la reputación de la institución. En relación con esto expresó:

Entonces, ahí es donde viene un lapso, donde a veces, lamentablemente, los tenemos en casi en todos los departamentos Es un profesor, una profesora, que quizás tenga cuatro secciones. ¿Sabes lo que son cuatro secciones? Vamos a poner un número, 20 estudiantes, son 80 estudiantes. Son 80 estudiantes que ese profesor que está en ese letargo sin innovación curricular, sin recibir talleres, que no viene a una jornada, que no sabe qué es lo actual, son 80 estudiantes que le está socavando esa confianza.

De igual manera, el profesor 5 mencionó que hay una percepción de desvalorización de los profesores dentro de la comunidad educativa y la sociedad en general, lo que se considera un problema que afecta tanto el clima institucional como la calidad de la enseñanza. Indicó que “lamentablemente, se ha desvalorado número uno la figura del maestro y luego acá el docente también se ha desvalorado por muchos factores”. Con los argumentos que el Profesor 5 presentó se sugirió la necesidad de fomentar una cultura de empatía, apoyo y compromiso continuo con el aprendizaje y la mejora tanto entre los estudiantes como entre los docentes en la educación superior pública del País. Además, recalcó la importancia de mantener altos estándares académicos mientras se proporciona los recursos y el apoyo necesario para que los estudiantes alcancen esos estándares. Por medio de su narrativo, se reconoció, además, la relevancia de la participación y la educación continua para los docentes universitarios como medio para enriquecer la experiencia educativa global.

Por otra parte, el Profesor 6 destacó un aspecto particularmente desafiante de la enseñanza. Este profesor habló sobre la dificultad que tienen los docentes de lograr que los estudiantes comprendan y procesen la información presentada, a pesar de los esfuerzos significativos y creativos para adaptar su enseñanza a diversos estilos de aprendizaje. Para el Profesor 6 la insatisfacción en relación con su desempeño proviene de no lograr, en ocasiones, los resultados esperados en términos de aprendizaje del estudiantado, a pesar de emplear una amplia gama de estrategias didácticas y pedagógicas. Este profesor mencionó que en el salón de clases hace uso del diseño universal para el aprendizaje e implementa diferentes métodos de enseñanza incluyendo representaciones gráficas y enfoques prácticos, para facilitar la comprensión de los contenidos por parte de los estudiantes. Pues, indicó que, la incapacidad de los estudiantes para captar, procesar y analizar la información proporcionada, incluso después de esfuerzos intensivos y variados por parte del docente, genera desánimo y frustración. Esto, según el profesor, en ocasiones afecta el ánimo y la motivación para ir más allá de los esfuerzos básicos requeridos en la enseñanza.

El testimonio del Profesor 6 refleja un reto común en el ámbito educativo. Este es, el encontrar la manera más efectiva de conectar con cada estudiante, teniendo en cuenta sus diversas necesidades y estilos de aprendizaje. A su vez, destaca la importancia de la reflexión y la adaptación continua de las prácticas pedagógicas para mejorar los resultados del aprendizaje, a pesar de las dificultades y frustraciones que puedan surgir en el camino.

Por su parte, la Profesora 7 destacó la importancia de los recursos bibliográficos para la enseñanza, especialmente en el campo de la literatura. Esta profesora expresó frustración con los estudiantes que afirman haber realizado las lecturas asignadas cuando en realidad no lo han hecho, lo que afecta directamente la dinámica y el desarrollo de las clases de discusión. Además, la Profesora 7 enfatizó que el acceso a buenos recursos bibliográficos, incluyendo una biblioteca bien surtida con libros y colecciones de revistas, es fundamental para la docencia, especialmente en áreas como la literatura donde las fuentes primarias son esenciales. Mencionó la carencia en la biblioteca de la universidad de materiales fundamentales, incluyendo clásicos de la literatura hispanoamericana, española, y puertorriqueña, así como obras de escritores contemporáneos. Esta profesora reconoció que algunos materiales pueden encontrarse en línea, sin embargo, no todos los recursos esenciales están disponibles en internet, particularmente aquellos publicados por editoriales pequeñas o trabajos de escritores contemporáneos. Resaltó que no es viable ni justo esperar que todos los estudiantes puedan adquirir los materiales por su cuenta, y enfatizó la necesidad de que la biblioteca provea al menos una copia de los textos requeridos para garantizar el acceso equitativo a los recursos educativos. Para la Profesora 7 la disponibilidad de una biblioteca adecuada es tan fundamental que su ausencia o insuficiencia equivale a carecer de una base esencial para la universidad. Esta profesora indicó que la biblioteca es el punto

de partida crucial para la investigación y el aprendizaje en el campo de la literatura. Al respecto, expresó lo siguiente:

Para mí, dame una buena biblioteca, dame buenos materiales y yo creo que yo te puedo ser un buen docente. ... Pero yo puedo tener una buena planta, una buena estructura, una buena institución, pero si no tengo biblioteca, para mí no tengo universidad. Porque de ahí partimos, para las investigaciones, del conocimiento. Que sí lo podemos conseguir en internet, parcialmente. Hay cosas que no se consiguen, especialmente si son de literatura y si son escritores contemporáneos, tampoco, y si estamos hablando de escritores que han sido publicados en editoriales pequeñas, mucho menos. Algunas sí, pero otras no. Para mí decir que todo está por internet, que todo lo consigo, no.

Con los argumentos que la Profesora 7 presentó se resaltó la importancia de los recursos bibliográficos físicos y la necesidad de invertir en bibliotecas como recursos esenciales para el éxito académico y la calidad de la enseñanza, especialmente en disciplinas que dependen de la consulta directa de fuentes primarias y secundarias.

Por otro lado, la Profesora 8 abordó desafíos y aspiraciones dentro de su experiencia en la universidad. En su narrativo resaltó la importancia de recursos adecuados y el apoyo institucional para la realización de proyectos y la calidad de la enseñanza. Abordó sobre su interés de crear un centro de práctica universitario, “siempre ha sido mi sueño dejar un centro de prácticas que esté corriendo, que le pertenezca a la universidad”, e indicó que el mismo dependería de tener suficiente personal docente para cubrir las necesidades existentes y permitir la dedicación a proyectos como ese. Destacó, además, la complejidad de trabajar con estudiante que llegan a la universidad sin una clara

autoconciencia o preparación para enfrentar las presiones y los desafíos académicos. Para trabajar esta necesidad, indicó, que se requiere de un enfoque educativo que vaya más allá de las competencias técnicas. La Profesora 8 mencionó, además, la necesidad de un centro o programa de apoyo para los docentes universitarios, especialmente para aquellos expertos en su campo, pero sin una formación pedagógica, para asegurar que los mismos puedan enseñar efectivamente. Igualmente, señaló que la integración y el desarrollo profesional por medio de talleres y mentorías son esenciales para el crecimiento de los nuevos docentes. En relación con esto expresó:

La particularidad de la universidad es que se escogen para dar clase a peritos, pero ese perito necesariamente no es un maestro para enseñar, o sea, no es una persona que tenga las competencias para enseñar. Y ahí es donde está el problema. Yo recuerdo la primera vez que yo vine aquí y cómo yo preparaba un examen, dije cómo yo hago un examen. ... Pero cuando yo empecé aquí, parte de las cosas que hacíamos, casi siempre todos los martes había una reunión por algo, pero no era solamente reunión de facultad, era que había un taller. ... Y ahí todos los que éramos nuevos aprovechábamos, hacíamos preguntas. Cómo se hacen los ejercicios de avalúo. Y nos sentábamos nosotros, ¿cómo se hace el ejercicio de avalúo? Y preparábamos ejercicios porque esa integración de que haya pertinencia en el sentido de lo que yo hago, por qué yo lo hago, cómo lo hago, cuándo lo hago.

Según la Profesora 8, de esta manera se puede mejorar la calidad educativa. La profesora, también, enfatizó sobre la importancia de que la administración universitaria y otros departamentos comprendan las necesidades particulares de programas específicos, como la Terapia Física y la Terapia Ocupacional, para integrarlos adecuadamente y apoyar su desarrollo. Otra insatisfacción que presentó la profesora fueron las dificultades operativas y administrativas que

enfrentan los docentes, especialmente aquellos involucrados en supervisión de práctica fuera del campus, y la necesidad de compensaciones justas y oportunas. La profesora indicó que la expansión de los programas académicos y el aumento en la admisión de estudiantes dependen de la asignación de recursos adecuados, incluyendo más facultad y apoyo para la acreditación y otras actividades que son claves. En cuanto a esto expresó:

¿Tú quieres que yo te admita más estudiantes? Dame facultad y yo te puedo doblar el número. Porque yo no tengo miedo a dar clase aquí sábados. Yo no tengo miedo a dar clases vespertinas, pero dame facultad y yo te admito más estudiantes. Pero si no tengo facultad, no puedo. Si no me das el tiempo para trabajar con la acreditación, no puedo. Yo necesito recursos y yo te garantizo a ti que el programa sale.

Señaló, además, que la burocracia y los procesos administrativos complejos entorpecen la eficiencia y la efectividad de la labor docente y administrativa. Sugirió la necesidad de simplificar y clarificar estos procesos para facilitar el trabajo de los docentes. Con los puntos la Profesora 8 expresó se reflejó una perspectiva detallada acerca de los diferentes retos que enfrentan los docentes en el contexto universitario. En estos retos se resalta la importancia del apoyo institucional, el desarrollo profesional, y la comprensión de las necesidades específicas de cada programa académico para asegurar que se imparta una educación de calidad y el éxito de proyectos significativos en la educación superior pública de Puerto Rico.

Por otra parte, la Profesora 9 abordó varios temas que se relacionan con los retos enfrentados por los docentes y la institución, destacó las dificultades

impuestas por la falta de recursos y el impacto de las decisiones administrativas en la calidad y accesibilidad de la educación superior. Esta profesora señaló que la universidad pública del País pasó de una época de abundancia a una de precariedad, en la que los beneficios como las sabáticas, el financiamiento para libros y las exenciones de matrícula se han reducido significativamente. Esta situación, según la profesora, ha afectado tanto a los docentes como a sus familiares. Además, destacó el alto nivel de sacrificio personal y profesional requerido para mantener la productividad académica y profesional, incluyendo la investigación y la publicación, lo que ha tenido un impacto negativo en la salud y el bienestar del docente universitario. Esta profesora señaló que la falta de tiempo y de los recursos asignados por la universidad para la investigación y otras actividades académicas es una limitación significativa para el desarrollo profesional de los docentes universitarios.

La Profesora 9 indicó que fue un desafío enseñar durante la pandemia de COVID-19, especialmente en aquellos programas que requieren interacción “cara a cara”. Según la profesora, esta situación impactó de forma negativa el aprendizaje de los estudiantes debido a la falta de participación. Presentó, además, preocupación por el costo de la matrícula y otros gastos asociados con la educación superior e indicó que esto es un factor crítico que disminuye el acceso de los estudiantes a la universidad, afectando negativamente la demografía estudiantil. Acerca de esto expresó:

Tú le has subido a la universidad, la has triplicado, la has cuatriplicado el costo. Y cuando yo vi esa discusión en la universidad, lo que nos está pasando, la Universidad o la Presidencia o la Junta de Gobierno no quiere reconocer que el costo, el aumento en el costo de matrícula ha tenido un impacto sobre la universidad, porque estamos ya en el mismo precio de la privada y la privada te da cursos desde tu casa por la noche, fin de semana, domingo, lo que sea, porque ellos pueden hacer cambios. Nosotros en la universidad es más difícil hacer los cambios, ¿verdad? Porque somos una estructura un poco más burocrática en ese sentido, porque la burocracia es otra cosa que también afecta. ... Pero en la discusión que hemos tenido, como la precariedad de la universidad, no quieren hablar del aumento. Solamente lo hablamos en la huelga. Pero la universidad no lo discute en su informe. Yo que me he leído para la acreditación todos los informes, hablan de la baja demografía, como si eso fuera lo que ha hecho que no tengamos estudiantes en la universidad nada más. Mucha gente ha dicho si la universidad bajara los costos, tendríamos más estudiantes porque tenemos más gente pobre en el país. Y a mayor pobreza, menor educación. Fíjate, las universidades del mundo se están moviendo a la educación del Estado gratuita y ha sido exitoso. En Europa, que la gente estudia hasta el doctorado y no paga. Y en países latinoamericanos como Brasil y en otros países del mundo. Estados Unidos tiene ya varios estados, particularmente el estado de Nueva York. Tú te haces residente, tú vives en Nueva York un año, tienes que vivir más de un año en Nueva York y estudias en la universidad del Estado gratis.

La Profesora 9, también, indicó que la complejidad y la rigidez de los procesos administrativos y burocráticos entorpecen las operaciones académicas administrativas. Para evitar esto, sugirió la necesidad de simplificar y clarificar los procedimientos. Además, enfatizó la necesidad de que los profesores tengan un compromiso genuino con la institución y sus estudiantes para asegurar la calidad de la educación y la viabilidad de los programas académicos. Finalmente, la Profesora 9 sugirió enfoques como la reducción de costos y la implementación de programas de becas que obliguen a los graduados a trabajar en el país durante un período determinado, como medidas para mejorar el

acceso a la educación superior y retener talento en Puerto Rico. Con los puntos que la Profesora 9 presentó se destacó la importancia de abordar, tanto los aspectos económicos como los administrativos para mejorar la calidad y la accesibilidad de la educación universitaria.

De igual manera, la Profesora 10 abordó la problemática de la gestión de recursos y la burocracia en la universidad y resaltó cómo estos factores impactan la eficacia y la calidad del trabajo docente. Esta profesora mencionó la dificultad de manejar eficientemente los recursos económicos y la “burocracia administrativa a nivel gubernamental que trasciende a la universidad”, lo que repercute negativamente en la institución educativa. Además, mencionó que la necesidad de asumir “tantos sombreros ... como docente, no necesariamente saca lo mejor de nosotros”. Esto refleja la multiplicidad de roles y responsabilidades asignadas a los docentes universitarios. Esta situación, según la profesora, puede comprometer la calidad del trabajo, dado que el esfuerzo se dispersa en múltiples tareas. La Profesora 10 indicó que la dispersión de los esfuerzos y la falta de recursos adecuados no permiten que las tareas se realicen al máximo. Para ella, aunque los docentes aprendan y realicen diversas actividades, la calidad de cada tarea puede no ser óptima. La profesora sugirió que una mejor distribución de recursos y una supervisión basada en métricas claras y efectivas podrían mejorar significativamente los resultados académicos y administrativos. Además, reconoció que la universidad cuenta con personal altamente capacitado, pero las deficiencias organizativas y de supervisión

impiden aprovechar plenamente este potencial. Con los argumentos que la Profesora 10 presentó se destacó la importancia de optimizar la gestión de recursos y la estructura administrativa dentro de la universidad pública del País. Así, se puede potenciar la calidad de la educación y el desempeño de su cuerpo docente. Además, se sugirió que una mayor eficiencia en estos ámbitos podría traducirse en mejores resultados para la institución y sus estudiantes.

En síntesis, con los narrativos que hicieron los profesores se mostraron varias similitudes respecto a las percepciones y experiencias relacionadas a las insatisfacciones y los desafíos en la educación superior pública de Puerto Rico. La mayoría de los docentes mencionaron la falta de recursos económicos, la falta de infraestructura adecuada, como la biblioteca y los laboratorios, y la escasez del personal docente como un obstáculo significativo para la realización de proyectos, la investigación, y la enseñanza de calidad. La necesidad de una mejor distribución de recursos y una supervisión efectiva a base de métricas, también, fue un tema común. Por otra parte, la burocracia administrativa a nivel gubernamental y universitario fue señalada como un factor que entorpece la eficiencia en la docencia y la investigación. Además, los docentes universitarios señalaron que la complejidad de los procesos administrativos y la falta de apoyo administrativo adecuado son barreras para el desempeño académico. Los profesores mencionaron la dificultad de adaptar la enseñanza a las necesidades diversas de los estudiantes y el desafío de mantener la atención de estos y la motivación, especialmente en el contexto del aprendizaje a distancia durante la

pandemia. Estos, mostraron, además, preocupación por la preparación y el bienestar de los estudiantes, incluyendo su capacidad para manejar la presión y el acceso a los recursos.

Sin embargo, varios profesores hablaron de los sacrificios personales y de salud que han tenido debido a las exigencias de su trabajo, incluyendo largas horas de trabajo y el impacto en su vida familiar. También, mencionaron la importancia de la formación pedagógica para los expertos que se convierten en docentes, así como la necesidad de espacios de apoyo y mentoría para el desarrollo profesional. Los profesores presentaron preocupación en relación con el aumento en los costos de la matrícula y otros gastos asociados, lo que se ve como una barrera para el acceso de los estudiantes a la educación superior.

A pesar de los desafíos que los profesores entrevistados presentaron, hay una fuerte visión compartida sobre la necesidad de mejorar la institución, incluyendo la expansión de programas, la mejora de la infraestructura, y el fortalecimiento del compromiso institucional con la calidad educativa. Las similitudes entre los narrativos de los profesores resaltan la interconexión entre la gestión de los recursos, la eficacia administrativa, el apoyo al desarrollo profesional del docente, y la accesibilidad de la educación como factores críticos que afectan tanto a los docentes como a los estudiantes en la educación superior pública de Puerto Rico. La superación de estos desafíos requiere de enfoques que aborden tanto las necesidades inmediatas como las estrategias para fortalecer la institución a largo plazo.

Las situaciones que presentaron los profesores tienen un impacto significativo en la identidad profesional de los docentes universitarios. Por ejemplo, la falta de recursos, la sobrecarga de trabajo y la burocracia administrativa limitan la capacidad de los docentes para dedicarse plenamente a la enseñanza y la investigación. Esto puede llevar al docente universitario a un cuestionamiento interno sobre su propia capacidad para mantener altos estándares académicos y profesionales, afectando su percepción de eficacia y compromiso con la excelencia. Asimismo, la dificultad para realizar investigaciones debido a la falta de tiempo, fondos y apoyo administrativo puede frustrar a aquellos docentes cuya identidad profesional está fuertemente ligada a la investigación. La imposibilidad de contribuir al conocimiento en su campo puede percibirse como una limitación personal y profesional, afectando su autoestima y satisfacción laboral.

Además, las experiencias variadas que presentaron los profesores en la relación entre el docente y el estudiante, desde la frustración por falta de compromiso hasta el desafío de adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades de los estudiantes, impactan cómo los docentes universitarios se ven a sí mismos como educadores. La necesidad de equilibrar la empatía con el rigor académico puede complicar la visión que tiene de su rol y el impacto en el desarrollo de los estudiantes. Por otra parte, los sacrificios y los problemas de salud mencionados por algunos profesores destacan el desafío de mantener un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal. La presión para cumplir

con las demandas laborales a expensas del bienestar personal puede llevar a los docentes a cuestionar su dedicación a la profesión y su capacidad para continuar. Además, la percepción que algunos profesores presentaron acerca de que la universidad y la sociedad en general no valoran adecuadamente su contribución puede afectar la identidad profesional de los docentes. Esto a su vez, se agrava por las condiciones desfavorables de la labor docente, la pérdida de beneficios y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional.

A pesar de los desafíos que los profesores aludieron, la capacidad de adaptarse y perseverar refleja una faceta importante de la identidad profesional de los docentes universitarios. Su compromiso con la educación, la investigación y el bienestar de sus estudiantes, incluso en circunstancias adversas, resaltan una identidad profesional resiliente y con mucha dedicación. La manera en que los profesores respondieron a los desafíos también afecta su identidad profesional. Algunos llegaron verse a sí mismos como agentes de cambio, buscando, activamente, mejorar la institución y de igual manera, mejorar la experiencia educativa de los estudiantes en la educación superior pública de Puerto Rico. Sin embargo, otros profesores adoptaron una postura más de supervivencia, centrando sus esfuerzos en manejar las circunstancias, tal como se presentaron.

En conclusión, la identidad profesional del docente universitario en la educación superior de Puerto Rico se afecta por una interacción compleja de factores internos y externos que se relacionan con su entorno laboral, las

expectativas institucionales, las relaciones que estos tengan con sus estudiantes y el equilibrio en su vida personal. La manera en que los profesores enfrentaron estos desafíos puede reforzar, transformar o, en algunos casos, erosionar su sentido de propósito y valor dentro de la comunidad universitaria.

Factores y condiciones para fortalecer la identidad profesional: acercamientos de desarrollo académico-profesional

Los enfoques de desarrollo académico-profesional tienen un papel importante en el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario. Estrategias, que van desde la capacitación continua hasta la integración de las tecnologías educativas y los métodos innovadores de enseñanza, son fundamentales para adaptarse a los cambios del entorno educativo. En esta sección se presentan los acercamientos de desarrollo académico-profesional para el fortalecimiento de la identidad profesional identificados por los docentes universitarios. Además, se muestran las recomendaciones por parte de los docentes universitarios en relación con el mejoramiento profesional y los temas sugeridos.

Acercamientos para fortalecer la docencia

Los profesores que participaron de la investigación destacaron diversas áreas de enfoque para mejorar la experiencia educativa tanto para los docentes como para los estudiantes en un contexto universitario. El Profesor 1 destacó la importancia de disponer de los recursos adecuados y los libros de texto accesibles para los estudiantes. Además, mencionó la importancia de la

integración de la tecnología en el proceso de aprendizaje. De igual manera, el Profesor 2 destacó la necesidad de contar con asistentes de cátedra, buenos equipos de computadoras, y un sistema de apoyo administrativo eficiente, especialmente en lo que respecta a procesos de matrícula y organización de viajes de estudio. Además, recalcó sobre la importancia de conocer al estudiantado e indicó:

Yo entiendo que la gente debe conocer la zona. Para mí eso es fundamental. Inmersión en la zona para que conozcan a sus estudiantes. Estos estudiantes de la zona son diferentes a cualquier otro. Y a veces los profesores de los estudiantes no saben si pasan hambre, por ejemplo.

El Profesor 3 indicó que “la disponibilidad de recursos”, tanto materiales como humanos, es esencial para el apoyo educativo. Sin embargo, el Profesor 4 enfatizó en el valor de tener docente con altos grados académicos. Además, mencionó la necesidad de promover la diversidad cultural dentro de la universidad para enriquecer el ambiente educativo. Al respecto, expresó que se debe,

atraer más gente de distintos, incluso, países para que tengamos ese factor transcultural en nuestra universidad, pues es bueno. Somos una universidad, ese es el concepto, universidad y esa palabra no la podemos obviar. Más actividades para los estudiantes, porque también aparte de ser universidad, esto es una comunidad y muchos de ellos pasan más tiempo aquí que en su casa. Por lo tanto, que se sientan bienvenidos.

El Profesor 3 señaló, además, la necesidad de conocer la forma en la que va a ser evaluado e indicó: “Yo hubiese querido que cuando yo llegué se sentaran conmigo con la hoja con la que me iban a evaluar luego al final del semestre, a explicarme bien qué es lo que se espera de cada área”. Igualmente, enfatizó

sobre la importancia del apoyo de los pares en los procesos de ascensos, para que el docente no se sienta solo. También, abordó la forma en la que se lleva a cabo el proceso de terminación de contrato y consideró el mismo como uno “humillante, doloroso”. Razón por la cual, según el profesor, “muchas veces se pierden muy buenos docentes por eso”, ya que algunos optan por otras instituciones con procesos más ágiles y respetuosos. Acerca de los retrasos en los procesos administrativos y de contratación, el profesor indicó que,

eso desmoraliza, son procesos que verdaderamente lo que provoca es que muchos docentes se te van. Y pues uno tiene también ese orgullo, ese caché. Tú sabes si eres bueno, tú eres buena y tú te sientes desvalorizada o desvalorizado. Pues, ¿qué uno quiere hacer a veces? Pues me voy para un sitio donde verdaderamente me sienta que valgo como recurso, como talento.

Por otra parte, el Profesor 5 señaló la importancia del apoyo administrativo eficiente, una remuneración económica adecuada, y la consideración hacia la población estudiantil, e indicó: “No sé cuál debe ser la orden de prelación, pero creo que todas están entrelazadas a la población estudiantil, y el ambiente laboral”. Resaltó que la población estudiantil de la universidad “viene de unos entornos que no son aventajados, muchos de ellos. ..., pero vienen con una riqueza de humildad y conocimiento que realmente es un tesoro, es una mina de tesoro”. Para él la combinación de un buen apoyo administrativo, un salario adecuado, la atención a las necesidades de los estudiantes y un ambiente laboral positivo constituyen la clave para crear un entorno educativo efectivo y adecuado.

En cambio, el Profesor 6 mencionó la necesidad de espacios de oficina adecuados con acceso al internet y tecnología avanzada para facilitar la enseñanza. En relación con esto indicó: “Estamos hablando de computadoras, proyectores o televisores inteligentes, pantallas inteligentes, modelos anatómicos, en el caso de terapia física para poder presentar esa otra visión. Y que los salones, ... estén en condiciones, de aire acondicionado, ambientales”.

La Profesora 7 señaló la importancia de generar confianza en los estudiantes:

la confianza que se tiene que dar para que un estudiante me diga qué es lo que piensa, que no se sienta juzgado, también es importante. Yo, en ese momento le digo: ¿sabes? aquí no hay respuesta correcta ni incorrecta. Yo no te voy a decir a ti: tú estás mal. Yo lo único que te voy a decir es: tú tienes un punto de vista, compruébame con la lectura.

Además, recalcó la importancia de asegurar la disponibilidad de recursos educativos, como libros en la biblioteca e indicó: “Yo lo que necesito es una forma confiable de yo poder darle a mi estudiante los recursos. Porque, si yo le exijo a un estudiante una obra o una novela, esa novela tiene que estar en la biblioteca”.

Por otra parte, la Profesora 8 indicó que se necesita un mantenimiento eficiente de la tecnología y una rápida respuesta a las necesidades de reparación y mantenimiento de infraestructura. Mencionó que:

La disponibilidad de recursos, de materiales, el funcionamiento de la tecnología cuando tiene que funcionar. La agilidad en que se atienda cuando un equipo se afecta, se daña. Que yo sé que no hay personal tampoco allá, pues tampoco se puede atender. ... esto es como un efecto dominó. ... Y todo es porque no hay el material. La coordinación de cosas

tan sencillas como la hora en la que se limpia el patio. Porque si yo tengo que competir con el *trimmer* al lado mío, yo dando la clase, eso afecta. O un estudiante cogiendo un examen.

La Profesora 9 destacó el impacto positivo de la “autonomía relativa” y el compromiso del personal y los estudiantes para el éxito de programas y acreditaciones. Esta señaló que,

la autonomía sin el apoyo académico administrativo no se puede hacer totalmente, ¿verdad? Porque yo podría decir, yo quiero echar este departamento hacia adelante, pero si no me dan las computadoras o no me dan personal, no puedo hacerlo. Pero aun dándome todo ese equipo, si la gente no tiene ese compromiso con hacer el trabajo, tampoco el trabajo sale.

Indicó, además, que el departamento:

ha sido exitoso por su facultad. Si su facultad no tuviese ese compromiso ..., que va por encima de la universidad, que es un orgullo profesional y personal, estas acreditaciones no saldrían. ... Cuando la gente decide y se envuelve y se compromete a hacer el trabajo, eso tiene un gran beneficio para la universidad.

Finalmente, la Profesora 10 señaló la importancia de un buen apoyo administrativo, “mientras más recursos buenos tenemos, en mayores proyectos nos podemos nosotros meter y experimentar y viceversa”. Además, mencionó como fundamental el uso de tecnología, especialmente los recursos digitales como las pantallas electrónicas y las plataformas de aprendizaje como Moodle. Sin embargo, resaltó la necesidad de contar con el personal humano que “ayuden a hacer exámenes versátiles a nivel tecnológico, material didáctico”, entre otros. Expresó que:

cada departamento debería tener este tipo de personal para tener una educación de primera. Podríamos tener hasta exámenes diferentes para

los estudiantes, aquel estudiante que sea más visual, aquel estudiante que sea más auditivo. Y lo importante es buscar la manera en que el estudiante aprende, porque es bastante conocido que cada vez tenemos estudiantes con más diversidad. Y si tenemos estudiantes con más diversidad, pues debemos tener recursos educativos más diversos, y eso nos hace un reto bien grande. Y para eso yo creo que vamos a necesitar en la universidad personas o personal diestro en material educativo, tecnológico, que no es que las clases sean virtuales, aunque sean presenciales. Necesitamos personas con preparación tecnológica y educativa.

Estos acercamientos para fortalecer la docencia reflejan una combinación de necesidades relacionadas con la infraestructura, los recursos educativos, el apoyo administrativo y emocional, y la importancia de crear un ambiente inclusivo y estimulante para todos los miembros de la comunidad universitaria. Entre lo que los profesores señalaron se pueden identificar varias similitudes que abarcan tanto la infraestructura como el apoyo humano, la tecnología, y la cultura institucional. Varios profesores destacaron la importancia de tener acceso a la tecnología adecuada y a recursos educativos accesibles para los estudiantes y profesores. Esto incluye recursos digitales, libros de texto, y otros materiales de aprendizaje que son fundamentales para un entorno de aprendizaje moderno. La eficiencia y efectividad del apoyo administrativo se mencionó repetidamente como crucial para el buen funcionamiento de los procesos educativos y administrativos, incluyendo la matrícula, y el mantenimiento de la infraestructura.

También, los profesores resaltaron la necesidad de un ambiente laboral positivo, que incluye una buena comunicación, un espacio de oficina adecuado,

y un sentido de comunidad. Por medio de este ambiente se fomenta la bienvenida y el apoyo tanto para el personal como para los estudiantes, contribuyendo a su bienestar y al éxito académico. Se identificó la disponibilidad de recursos, tanto materiales, como humanos, como un pilar para el apoyo educativo. Esto abarca desde los equipos tecnológicos, hasta el personal docente y administrativo que facilita el proceso de aprendizaje. Asimismo, se señaló que la calidad de la enseñanza impulsada por profesores altamente calificados y la inclusión de la diversidad cultural, se considera fundamental para enriquecer la experiencia educativa y preparar a los estudiantes para un mundo globalizado. Por último, varios profesores mencionaron que, para asegurar un entorno de aprendizaje óptimo, es necesario una respuesta rápida a las necesidades de mantenimiento y la mejora de las instalaciones físicas.

Por medio de las similitudes se pudo observar la importancia de una infraestructura bien mantenida, un apoyo administrativo y docente sólido, recursos educativos accesibles, y una cultura inclusiva y de apoyo para la comunidad universitaria. El acercamiento en estos temas sugiere un consenso sobre aspectos críticos que necesitan atención para mejorar la calidad de la educación y la experiencia universitaria en general. Sin embargo, se necesita de un enfoque multifacético, que considere tanto la infraestructura física y tecnológica como el apoyo humano y la cultura institucional, para abordar eficazmente los desafíos identificados por los docentes universitarios.

Acercamientos para fortalecer la gestión

Respecto a los acercamientos para fortalecer la gestión académica y administrativa en el contexto universitario, los docentes destacaron diversas preocupaciones y propuestas. Por ejemplo, el Profesor 1 resaltó la importancia de equilibrar las responsabilidades docentes con las administrativas para no comprometer la calidad de ninguna de las dos. Además, sugirió que un exceso de carga de trabajo afecta, negativamente, la eficacia del docente. El profesor expresó que no considera apropiado que “alguien que tenga 21 créditos de enseñanza, pueda tener también a la misma vez múltiples tareas administrativas, porque ahí la calidad se afecta. Un docente no da para trabajar 80 horas a la semana”.

Por su parte, el Profesor 2 abogó por restablecer “las jornadas de ascenso” con menos “burocracia”, señaló, además, la falta de supervisión efectiva de los profesores universitarios, algunos de los cuales cumplen su horario laboral de manera mínima sin ofrecer horas de oficina. Indicó que “hace falta una supervisión” efectiva, pero “no para penalizar, sino para que ese potencial que está ahí se derrame en la universidad y no fuera de ella en términos de que se vaya a trabajar para otro lado”. También, mencionó que, para fomentar la identidad y el compromiso del profesorado con la institución, los profesores deben estar e involucrarse con la universidad.

Así las cosas, el Profesor 3 señaló que la administración debe proporcionar los recursos necesarios para el desempeño adecuado de las labores docentes y

administrativas, tanto los humanos como los físicos. De igual manera, el Profesor 4 enfatizó la importancia de ver el desarrollo del personal como una inversión a largo plazo y la necesidad de negociar compromisos para evitar pérdida del talento formado. Acerca de esto expreso que,

mientras tú veas el desarrollo de personal como en inversión, a la larga, pues estás ganando. Ahora, tiene que haber una negociación. ... tiene que existir ese ganar- ganar, ese *win-win situation*, ... donde si yo sé que yo puedo invertir en usted, en un buen plan de desarrollo y usted me puede trabajar X o Y proyectos, pues tiene que haber como que una negociación de un tiempo.

Asimismo, el Profesor 5 destacó la necesidad de proporcionar tiempo y espacios adecuados para el desarrollo de actividades creativas e investigativas, lo cual puede ser limitado por tareas administrativas y de supervisión. En relación con las tareas de gestión, el profesor indicó que,

en esas tareas serían esa incentivación, comunicación efectiva, comunicación asertiva, invitaciones profesionales, un trato profesional y espacio y tiempo. Tiene que haber espacio y tiempo, por ejemplo, la labor creativa. ... Y entonces, si la administración logra de alguna forma proveer estos espacios y tiempo, pues yo creo que la gente estaría más dada a ayudar administrativamente.

Así pues, el Profesor 6 subrayó la importancia del apoyo institucional en aspectos como horarios, recursos de oficina, y apoyo económico para el mejoramiento profesional. Acerca de esto indicó:

Si hay algún apoyo a nivel de los programas de clase, en cuestión de horario en su programación. Los espacios de oficina, como mencioné, recursos que estén disponibles a nivel de los departamentos. ... desde asistentes administrativos, técnicos de laboratorio y personal de apoyo. ... Apoyo en el sentido de que entienda las necesidades y que vean las posibilidades de las peticiones que se hagan, que se consideran como buenas y justas y razonables. Ya sea para proyectos especiales, apoyo

económico para mejoramiento profesional. Terapia Física tiene más de 21 créditos de educación continua que tenemos que tomar cada tres años, así que eso es una manera de apoyo. Además de mantenernos al día en la tecnología y en lo que tiene que ver con los haberes de la profesión de Terapia Física.

Sin embargo, la Profesora 7 resaltó el papel crucial del personal administrativo en el funcionamiento efectivo de la institución y la necesidad de contar con buenos recursos, tanto materiales, como humanos. Sobre esto afirmó que,

tener un buen personal administrativo. ... Y sí, claro, faltan materiales. Tener una buena computadora ... que estas son lentas, que están vieja, que hay cosas que no se pueden utilizar porque no son las adecuadas. Pero yo puedo tener buenas computadoras, buenos materiales, pero si no tengo un buen personal administrativo. ... sin ese personal administrativo, por más que tenga buenas computadoras, buena fotocopiadora, no voy a hacer nada.

Por otra parte, la Profesora 8 mencionó la importancia de una buena comunicación y la disponibilidad de los administradores para escuchar y apoyar a los docentes. En cuanto a esto expresó que,

la comunicación, la accesibilidad de los administradores. A veces no es ni siquiera que hagas lo que el docente quiere o lo que te está pidiendo, pero esa sensibilidad de: te voy a escuchar o estoy disponible para ti, vamos a ver la buena voluntad de, vamos a ver qué podemos hacer versus no tengo tiempo para ti, no te puedo escuchar o no hay chavos para eso. Aunque uno sabe cuáles son las circunstancias, pero cuando hay esa buena voluntad, por lo menos me escucharon. La comunicación es bien importante. ... los procesos de comunicación han ido cuesta abajo.

De forma singular, la Profesora 9 habló sobre la importancia de respetar los derechos laborales de los profesores que están por contrato a medio tiempo y de no exigirles más de lo que su contrato estipula. Acerca de esto indicó que,

los contratos *part-time* por ética y por asuntos de derechos laborales, yo no les exijo que den más allá de lo que les corresponde. ... cuando esa persona le pagan tres créditos, que son, cuando es maestría, \$1,781 el semestre. Ellos quisieran tener ese compromiso, pero yo por principio ético no les exijo. ... Pero un contrato de tres créditos, excepto beneficiarnos que nos dé el curso, no aporta a esa necesidad que tiene el departamento. Por eso le pedimos a la universidad que mejor nos den el contrato del año de los profesores, porque en programas acreditados es bien importante, particularmente cuando tú tienes una facultad tan pequeña, que todo el trabajo que se exige, si tú no tienes gente a tiempo completo, no vas a poder cumplir tu trabajo.

Por último, la Profesora 10 enfatizó la necesidad de una comunicación clara de los directores sobre los proyectos y el apoyo institucional para compensar adecuadamente a los profesores involucrados en múltiples tareas. Acerca de esto mencionó que,

la comunicación de los directores, que comuniquen bien el proyecto, que reciban un apoyo del director de las diferentes ramas de la universidad, que le den las herramientas, que sean bien compensados, porque debido a que los profesores están cayendo en muchas preparaciones y en muchos proyectos, quizás la compensación pudiera ser un incentivo que los ayuda, o ayudantes de cátedras, yo creo que eso ayuda mucho también, los estudiantes de estudio trabajo que ayudan con el material y hacen la diferencia. Por ejemplo, en el caso mío, yo cuando tengo estudiantes de estudio trabajo, el apoyo de ellos es bien crucial. Y me gusta también porque ellos aprenden mucho también. Tengo estudiantes que en mi trabajo han aprendido Excel y nunca lo habían utilizado y salen diestros, aprendiendo y utilizando Excel y otros programas. Así que todos esos apoyos son importantes.

Mediante los puntos que los docentes universitarios mencionaron acerca de los acercamientos para fortalecer la gestión, se reflejaron preocupaciones comunes sobre la carga laboral, la necesidad de apoyo y recursos, la importancia de una gestión efectiva y ética, y el papel crucial de la comunicación y el desarrollo del personal en el contexto universitario. Dentro de las

preocupaciones y propuestas comunes entre los docentes, se observó que varios profesores destacaron la necesidad de encontrar un balance adecuado entre las responsabilidades de enseñanza y las tareas administrativas para no comprometer la calidad de la educación y mantener un entorno de trabajo sostenible para los académicos. De igual manera, los profesores por medio de su narrativa reconocieron que el desarrollo del personal es una inversión crucial para el futuro de la institución. Esto incluye la capacitación y el fomento de un compromiso a largo plazo entre la universidad y su personal, así como proveer el apoyo y los recursos adecuados para el mejoramiento profesional de sus funcionarios. Asimismo, la provisión de recursos adecuados, tanto humanos como materiales, como lo son los buenos espacios de trabajo y la disponibilidad de tecnología actualizada, es un punto en común de los docentes. Por medio de las historias de los profesores se enfatizó la importancia de estos recursos para el desempeño eficiente de las labores docentes y administrativas.

Los docentes universitarios, además, mencionaron que la comunicación entre la administración y el personal académico, así como la accesibilidad de los administradores, son elementos claves para una gestión eficiente. Una buena comunicación facilita la comprensión de las necesidades y expectativas de ambas partes, contribuyendo a un ambiente de trabajo más armonioso y productivo. Otra similitud presentada por los docentes es la importancia de manejar de manera ética los contratos y las obligaciones del personal, respetando los derechos laborales y reconociendo el valor del trabajo docente.

Esto incluye no sobrecargar a los profesores a tiempo parcial con responsabilidades que excedan lo estipulado en sus contratos. Además, algunos profesores señalaron la importancia de desarrollar un sentido de identidad y pertenencia entre el personal hacia la institución. Esto se logra por medio de prácticas que valoren y aprovechen el potencial del personal para el beneficio mutuo y el fortalecimiento de la comunidad universitaria. Estas similitudes reflejan una comprensión compartida de los desafíos y oportunidades dentro del contexto universitario, subrayando la importancia de una gestión que equilibre eficazmente las necesidades educativas, administrativas y laborales para promover un ambiente académico de calidad.

Acercamientos para fortalecer la investigación

En cuanto a los acercamientos para fortalecer la investigación los docentes universitarios reflejaron una variedad de perspectivas sobre cómo mejorar el entorno de investigación y enseñanza en la universidad. Además, destacaron la importancia de la flexibilidad en la administración, el apoyo financiero equitativo, la valoración de todas las contribuciones a la investigación, y la necesidad de estructuras organizadas que faciliten y promuevan la investigación académica. Por ejemplo, el Profesor 1 mencionó la importancia de que la institución tenga procesos claros y accesibles para estudiantes y profesores. Además, señaló la falta de plataformas en algunas instituciones para publicar investigaciones estudiantiles. Esto subraya la necesidad de crear espacios dedicados a este fin y

reducir la carga administrativa sobre los docentes para permitir el desarrollo de tales iniciativas. Este indicó que,

el trabajo administrativo por parte del docente es tan amplio que no da tiempo para poder desarrollar un lugar donde estos estudiantes puedan exponer sus investigaciones, todos los semestres. Con una metodología sencilla y que ellos entiendan los resultados que tienen que ver con un mejoramiento en algún área particular de la disciplina.

Por otra parte, el Profesor 2 indicó que existe una diferencia en la disponibilidad de recursos financieros para la investigación, siendo las áreas de Ciencias Naturales favorecidas en comparación con las Humanidades y las Ciencias Sociales. Además, propuso la creación de oficinas especializadas en la búsqueda de financiamiento para todas las áreas. El profesor expresó que,

para el personal docente de Naturales siempre hay fondos y siempre hay maneras de adquirir esos fondos. Eso no pasa en el mundo de las letras, en el área de letras. Y cuando hablo de letras hablo de inglés, Comunicaciones, Sociales, Pedagogía, Humanidades, Español. Entonces, no hay una oficina que se encargue de buscar fondos para esas áreas.

Sin embargo, el Profesor 3 enfatizó la necesidad de que la administración universitaria sea sensible y flexible con los requerimientos de investigaciones que impliquen viajar o utilizar instalaciones en otros lugares. Este indicó que,

la administración debe tener flexibilidad para aquellos investigadores que tienen que salir, por ejemplo, los telescopios no están aquí, están en cualquier parte, en cualquier desierto alto del mundo, donde no hay luz. O los radiotelescopios siempre están lejos, hay que ir a China, si uno quiere tener uno como el de Arecibo ... Pero un profesor universitario es común que tenga que salir, y no necesariamente salir a la esquina. Salir a usar un instrumento en NYU porque necesita un microscopio de tal o cual.

Por otro lado, el Profesor 4 recalcó la importancia de ofrecer oportunidades de investigación a docentes no permanentes y la necesidad de valorar sus contribuciones al prestigio de la universidad. Además, señaló la necesidad de retener a estos profesionales, brindándoles oportunidades en lugar de ponerle limitaciones por su estatus contractual. Acerca de esto indicó que,

lo más que tenemos son docentes por contrato y muchos de ellos, si bien es cierto que les gustaría conseguir una plaza en la universidad, pero también muchos de ellos quieren investigar. Yo entiendo que hay que darles la oportunidad y ellos quieren aportar. ... están investigando y eso le da prestigio a la universidad. Hay que buscar cómo retenerlos, aunque no sea con plaza, eso tiene que estar bien claro, porque si no hay, y lo único que se le puede ofrecer son contratos. Pero si es un profesor que se está moviendo, que le gusta lo que está haciendo, lo vive y quiere aportar. Pues ¿por qué no? Vamos a darles la oportunidad, no les cerremos puertas. Aquí hay mucha división con eso, ellos no son permanentes, ellos son contratos, ellos son profesores, punto y se acabó. Le están dando nombre a tu universidad, le están dando prestigio a la universidad, te están instruyendo unos estudiantes y están contratados, sí, como un empleado que está tan permanente, que también está contratado. Yo soy empleado permanente, pero es un contrato que yo firmé en un momento dado y acepté una plaza. Si no cumplo, yo sé que me tengo que ir, me van a sacar, que el contrato de ellos es más corto, pero sigue siendo un compromiso.

Además, mencionó que la investigación debe ser incentivada y valorada en igual medida para todo el personal, incluyendo a los no docentes. En relación con esto dijo:

Empleados que no son facultativos, no tienen los mismos beneficios que los profesores, también para poder investigar. Y en mi opinión, investigar es investigar y vamos a apoyarnos, a ayudarnos todos. Los incentivos, por ejemplo, debe ser para todos. ... Por el otro lado, el hecho de que ese investigador recibe también algún tipo de incentivo o bonificación, ... pues vas a tener un empleado, un investigador mucho más motivado, activo, moviendo la voz, que eso atrae a otros investigadores.

De igual manera, el Profesor 4 destacó la importancia de educar y motivar a los profesores sobre la investigación, superando los mitos y miedos asociados. Indicó “que además de la preparación que los docentes deben tener para administrar y supervisar, también se les debe educar mucho sobre la investigación. ... a los profesores hay que inyectarles esa palabra de investigación, pero también quitarles el miedo”. El profesor enfatizó sobre la falta de tiempo para investigar y señaló lo cargado que pueden estar algunos docentes. En relación con esto cuestionó “¿Cómo un profesor puede investigar si tiene veintipico de créditos? ... ¿Qué tiempo va a tener para investigar? Ninguno”.

De igual manera, el Profesor 5 señaló la existencia de una oficina que ayuda a identificar oportunidades de financiación dentro de la universidad. Indicó que, se tiene un personal, que ellos identifican dónde hay oportunidades de fondos, diseminan eso, hacen reuniones a esos efectos, invitan a la gente. ... El docente está acá dando clase, pero si alguien me hace la invitación ... aquí se abrió una puerta de oportunidad. Pues esa tarea de identificar, buscar, cuando haya un personal, eso facilitaría mucho, decirte dónde hay esa oportunidad de fondo.

Por su parte, el Profesor 6 propuso que se asigne formalmente tiempo en la carga académica para que los docentes puedan dedicarse a la investigación. Este indicó que se necesita “tiempo o destaque de este espacio en la programación académica para poder entonces dedicar ese tiempo a investigación. Eso quiere decir tres créditos en investigación, o sea, una carga académica de 12 créditos”. Mencionó, además, que se necesita del “apoyo de la

oficina de recursos externos en investigación, que hasta el momento ellos se mantienen circulando información de propuestas. ... Obviamente, uno conectar, identificar el proyecto y hacer el acercamiento con ellos”.

Sin embargo, la Profesora 7 destacó que los recursos necesarios para la investigación varían según el campo de estudio, como libros o laboratorios. Por otra parte, la Profesora 8 enfatizó que el tiempo es un recurso esencial y que a menudo es la limitación principal en la investigación. Acerca de esto indicó que “puedes tener el profesor que quiere trabajarlo, pero si no tiene el tiempo para trabajarlo, no lo va a poder hacer”. Asimismo, la Profesora 9 mencionó la dificultad de equilibrar las demandas de la enseñanza, la investigación y otras responsabilidades académicas. Mencionó que “no hay tiempo para poder hacer todas esas exigencias que tiene la universidad. ... El tiempo es nuestro mayor enemigo, porque son muchas responsabilidades para un docente versus el tiempo que tienes para hacerlo”. Sin embargo, la Profesora 10 propuso que cada departamento debe tener personal dedicado a asistir en la preparación y ejecución de proyectos de investigación, ofreciendo un apoyo cercano y personalizado a los docentes investigadores. Mencionó que,

si un profesor tiene dos o tres clases, pero tiene una estructura de investigación en su departamento, no en la universidad, sino en su departamento, que está de la mano con él, yo creo que eso facilitaría un montón el que el profesor se envuelva en el proyecto de investigación.

A partir de los argumentos que los docentes universitarios plantearon, se centraron en varias áreas claves que se relacionan con mejorar la investigación

y la enseñanza en la universidad. Entre los profesores universitarios entrevistados existe un consenso en relación con la necesidad de un mayor apoyo administrativo y financiero para la investigación, tanto para los docentes de tiempo completo como para los contratados a tiempo parcial. Esto incluye la búsqueda de fondos para todas las áreas de estudio, no solo para las Ciencias Naturales, sino también para las áreas de la Artes, las Humanidades, las Ciencias Sociales, la Administración de Empresas y las Ciencias de Salud, entre otras áreas. Además, mencionaron la creación de estructuras de apoyo que faciliten la participación en la investigación y la publicación de los resultados de las investigaciones realizadas. Los docentes universitarios, además, coincidieron en que la administración universitaria debe ser más flexible y sensible a las necesidades de la investigación, especialmente cuando esta requiere viajar o acceder a recursos fuera del campus. Esto subraya la importancia de reconocer las diferencias entre las responsabilidades de los profesores universitarios en relación con todas las tareas que desempeñan. También, se destacó la importancia de promover y facilitar la investigación tanto estudiantil como docente. Esto incluye proporcionar plataformas para el adiestramiento y la publicación de investigaciones, como el asegurar que los docentes universitarios tengan el tiempo y los recursos para investigar.

Por medio de los narrativos se mencionó, además, la necesidad de reconocer y valorar las contribuciones a la investigación de todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo los docentes por contrato, el personal

no docente y los estudiantes. Se sugirió que el apoyo para la investigación y los incentivos deberían extenderse más ampliamente en las diferentes poblaciones que componen la universidad. También, hubo un acuerdo en cuanto a la necesidad de educar y motivar a los docentes en la investigación, mostrándoles diferentes enfoques y quitando el miedo o la percepción negativa hacia la tarea de investigar. Los profesores concordaron en la necesidad de estructurar adecuadamente el tiempo y los recursos dedicados a la investigación. De esta manera se pudiera asegurar que, los docentes universitarios tengan cargas académicas que permitan la dedicación a proyectos de investigación. Las similitudes que emergieron de las declaraciones de los profesores reflejaron un consenso general sobre la necesidad de mejorar el entorno de investigación y enseñanza en la universidad. Esto se pudiera lograr por medio de un mayor apoyo administrativo y financiero, una mayor flexibilidad y comprensión de las necesidades de la investigación, y la promoción de una cultura que valore y fomente la investigación entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

Mejoramiento profesional: general y específico

Los docentes universitarios mencionaron una diversidad de perspectivas sobre lo que constituye un profesor universitario efectivo y comprometido. Con los argumentos que ellos mencionaron se observó un consenso sobre la importancia de combinar conocimiento académico con habilidades interpersonales, adaptación tecnológica, y un compromiso profundo tanto con la comunidad estudiantil como con la institución universitaria. Además, se

reconoció la necesidad de mantenerse actualizados y abiertos a la autoevaluación y el mejoramiento continuo. Por ejemplo, el Profesor 1 enfatizó en la importancia de tener tanto un profundo conocimiento en la materia que se enseña como experiencia laboral relevante para poder conectar la teoría con la práctica. Este indicó que, “el docente no puede circunscribirse única y exclusivamente a leer un libro y recitárselo a los estudiantes. Tiene que haber una experiencia profesional en un campo para entender que a veces la teoría y la práctica se diferencian”.

Por otra parte, el Profesor 2 indicó que la capacidad de mejorar en el uso de la tecnología, junto con diferentes habilidades como saber escuchar, dialogar, perdonar, y tener empatía, se consideran cruciales en la docencia. Además, mencionó que considera de gran valor la entrega y el compromiso con la universidad. Mencionó que, ha tenido “que mejorar la cuestión de la tecnología, obviamente. Yo crecí en un mundo que no era tecnológico y ha habido que adaptarse poco a poco a ese mundo”. Además, indicó que, es necesario “saber oír, saber dialogar, saber perdonar. ... solidaridad, empatía, mirada crítica a los asuntos, entrega a la universidad, para mí eso es todo, fundamental”.

Asimismo, el Profesor 3 destacó la importancia de que la actividad docente trascienda el aula y llegue a la comunidad. Indicó que el docente universitario,

no solamente debe hacer el trabajo por el cual le pagan, que dice la carta de deberes, sino también que esa actividad docente salga del salón de clase y vaya a la comunidad. Yo creo que es un deber de un docente estar disponible para cuando la comunidad lo llama, inclusive, aunque no lo llamen, va para allá.

Además, mencionó que el docente debe mostrar disposición y empatía hacia los estudiantes, y reconoció el papel de la suerte en el propio éxito. Acerca de esto expresó que el docente debe tener,

habilidades para bregar con la gente, relacionarse con la gente, tener empatía con los estudiantes, ser comprensible, ser comprensivo, ponerse en la posición de ellos y de hecho estar consciente que en esta posición pudiera estar otro. Que, en realidad es, que el yo estar aquí, operó también el elemento suerte. Que muchos académicos piensan que están ahí porque corrieron más duro, porque fueron más inteligentes, porque trabajaron más duro, porque son los mejores y que nadie más debió. No, no, no, este espacio que yo ocupó lo pudieron haber ocupado 100 astrónomos mejores que yo. Entonces, si tú estás consciente de que el elemento suerte operó en el éxito tuyo, tú vas a ser más empático con los que tienes que educar. ... ¿Trabajo duro o suerte? Es una combinación. Si tú tienes conciencia de eso, vas a ser una mejor persona.

De igual manera, el Profesor 3 indicó que, para que ser un mejor académico, “los profesores deben ser más organizados. Eso entra en el ámbito de la responsabilidad. Ser responsable es preparar la clase, organizarse, o sea, preparar la clase para ir a dar una clase coherente”.

Por otra parte, el Profesor 4 subrayó la necesidad de comunicar efectivamente, escuchar, y estar abierto a aprender de otros, incluido los estudiantes. También, mencionó la importancia de salir de las “cuatro paredes del departamento” para “darse a conocer y tratar de contribuir en otras cosas más allá de un comité departamental, más allá de una junta del departamento, sino a nivel institucional, donde verdaderamente está la mesa redonda, ... donde se toman las decisiones”. Con respecto a esto indicó que,

no es hasta que tú estás en la mesa de las decisiones que tú te das cuenta por qué surgen muchas veces las decisiones. No estoy diciendo que siempre son las mejores decisiones, pero hay que estar en la mesa de negociación para entender verdaderamente de dónde salen muchas de las decisiones que nos llevan a accionar, a ser lo que somos.

Acerca de las habilidades necesarias en la docencia mencionó que “hay que saber comunicar, escuchar. ... y ser receptivo a los diferentes puntos de vista de las personas”. Para el profesor, “ser un buen líder para poder modelar” también es importante. Además, indicó que ser docente universitario es un “privilegio, pero también una responsabilidad ... bien gigante”. Y que, “cuando uno decide esto, es porque verdaderamente quieres lograr cambios”. El Profesor 4 añadió que el docente debe “conocer su salón de clase, tiene que darse el tiempo para conocer sus estudiantes y tener claro de que no todos aprenden igual”. Indicó, además, que la tecnología podría cambiar la enseñanza, por tanto, es necesario actualizarnos y actualizar los currículos, de manera que estos se consideren “documentos vivos” y el docente no sea sustituido por un robot.

Por otra parte, el Profesor 5 enfatizó en la importancia de tener una excelente preparación en la materia enseñada, así como diferentes competencias en pedagogía para facilitar el aprendizaje y adaptarse a los cambios. Indicó que “hay que estar con los zapatos bien puestos, hay que estar bien *update* y sobre todo tener una mentalidad bien abierta para abrirse a esos cambios. Yo creo que esa es la mejor fortaleza, el poder adaptarse”. Además, mencionó:

Mirarse al espejo es un proceso de acreditación y auto evaluación. Uno se mira porque uno quiere estar mejor, el cuello de la camisa se lo quiere arreglar. Y los programas aquí, tenemos que mirarnos al espejo y ver qué

es lo que estamos haciendo. ... Esa mirada al espejo, esa autocrítica, esa auto evaluación, debe ser innata. Y el que no haga eso es como salir de su casa sin mirarse al espejo. Yo creo que uno se monta en el carro y se mira al espejo también. ... Entonces, ¿cómo se logra eso? Con la investigación. Lo que pasa es que aquí hay unos ejes que se cruzan la semántica cuando llaman acreditación. La gente piensa que es un sello, pero lo que pasa es que la acreditación es una forma de investigar. Es una investigación que se hace, el autoestudio es una forma de investigar y demostrar esto es lo que estoy haciendo.

Según el Profesor 5 del docente universitario debe,

tener una excelente preparación en su materia. ... más por encima de la excelente preparación en su materia, debe tener competencias y cursos de preparación en pedagogía, ... Porque más allá de la materia, todo esto se reduce a lo que le planteaba anteriormente, a esta ayuda, al servicio, a ser el consejero. Y estas cosas nacen en el corazón, más allá de la mente, nacen en el corazón cuando uno viene de una escuela de pedagogía, cuando está esa enseñanza *embedded within you*. Es algo que uno tiene, ya lo traen, innato. Y entonces, cuando uno es el perito en la materia, no tiene esa apertura a la disposición de enseñar.

En relación con las competencias que debe tener un docente universitario, el

Profesor 5 indicó que,

la adaptación, la mentalidad a adaptarse, debe tener mucha responsabilidad, mucha estructura. Otras competencias, pues deben ser tecnológicas. Y luego, si uno sigue la lista, casi todas las competencias de educación general que tenemos, como: comunicación asertiva, comunicación efectiva, escrita y oral, que escriba y conduzca bien, y todos los temas que tenemos. Colaborador, trabajar en equipo. El trabajo en equipo es bien importante en la universidad y la disposición a hacerlo, porque realmente los proyectos de aquí son de una envergadura que requieren, dado el tiempo y el espacio que hay, un proceso de acreditación, un proceso de aquí y lo otro, un festival que uno haga requiere un trabajo en equipo. Y hay que tener esa actitud para trabajar en equipo y ser un *team player*, como uno dice. Entonces, todas las demás tareas: hay que ser pensador crítico, reflexivo, autocrítico, todas esas competencias. Competencias de tecnología, competencias de comunicación.

Sin embargo, el Profesor 6 mencionó la importancia de desarrollar las habilidades blandas o las *soft skills* para atender la diversidad. El profesor indicó que los docentes universitarios deben desarrollar habilidades como la “comunicación, asertividad en la comunicación. ... la flexibilidad, tanto para la parte formal, académica, como para las partes administrativas de los departamentos. Habilidades para enseñar, las habilidades tecnológicas, la tolerancia. ... empatía, ... Y reconocer la diversidad”. Además, indicó la necesidad de comprender las normativas institucionales y la importancia de estar presente y participar de la vida universitaria. Mencionó que el docente debe “estar conectado, participar de toda actividad que se da y que sea posible, ... Aprovechar ese tiempo para capacitarse, para vivir la vida universitaria. ... mientras más se conecta con la universidad y participa, más identidad va a tener”.

En relación con los docentes en contrato, el Profesor 6 indicó que, el estar a tiempo parcial influye en la identidad profesional de este, ya que no tiene estabilidad y “certeza del futuro”. Mencionó, además, que los contratos siempre han estado y que estuvo por contrato muchos años, sin embargo, “no dejaba de tener esos roles que estoy mencionando. ... participaba de múltiples actividades y estaba siempre buscando ocuparme y estar dentro de la universidad”. Según el profesor, los docentes en contrato parcial pueden,

tener múltiples contratos con múltiples entidades, ... a la misma vez, ese contrato entonces, posiblemente no te va a dar ese 100% que te puede dar, por la situación que está viviendo en ese momento. Hay algunos que

lo hacen, yo conozco gente que lo hace desinteresadamente. Y en su momento yo lo hice desinteresadamente. Pero cada día las generaciones cambian y cada día la realidad toca más a la gente con dólares y centavos, porque cuando te llega un *bill*, tienes que pagarlo.

Por otra parte, la Profesora 7 resaltó la capacidad de observar y escuchar a los estudiantes para entender sus necesidades y las situaciones personales, actuando con empatía sin comprometer las expectativas académicas. En relación con el docente universitario indicó que hay que observar al estudiante porque hay situaciones que los estudiantes no mencionan e indicó que “por caras, por gestos, tú puedes determinar, en la clase, si te leyeron o no te leyeron, si hicieron o no hicieron, pero también tú sabes si le pasa algo malo al estudiante”. Además, indicó que el docente debe estar disponible para el estudiante cuando este no esté bien y mencionó que, “si ellos quieren venir ..., a hablar, escuchar. Yo creo que tú puedes observar y escuchar. Y muchas veces no es decir nada, es escucharlo. Que es lo que me ha pasado, es escucharlo, es ser empático con ellos”.

Por otro lado, la Profesora 8 habló sobre la importancia de ser accesible, tener compromiso y adaptarse a las necesidades de los estudiantes, manteniendo un equilibrio entre la sensibilidad y la competencia académica. Indicó que los docentes universitarios no pueden “ser rígidos tampoco en cuanto a procesos y a las necesidades, ser sensibles a las necesidades del estudiante, sin menoscabar el que hay que tener unas competencias”. Asimismo, la Profesora 9 señaló que la capacidad de investigar, escribir, publicar, y liderar en

la academia y en la profesión, junto con la sensibilidad cultural y ética, son habilidades y competencias importantes en la docencia universitaria. La profesora indicó que el docente universitario debe tener,

esa sensibilidad cultural con la gente, con los que trabaja, que pueda entender esos acomodos que hay que hacerles a los estudiantes, particularmente con alguna diversidad funcional. Por eso el asunto de la sensibilidad del profesor y que tenga un conocimiento ético y legal. O sea, un profesor que no conozca las leyes ni conozca su ética profesional, no puede funcionar.

Por último, la Profesora 10 enfatizó en la necesidad de estar bien preparada y motivada, ser organizada y disciplinada, y mantener una actitud neutral y objetiva para brindar segundas oportunidades a los estudiantes. Acerca de las habilidades y competencias del docente universitario indicó que este debe,

estar bien preparado, tener las calificaciones educativas, los cursos correspondientes para los que enseña, tener la motivación. ... debe ser organizado también, disciplinado. Pienso que debe ser organizado porque el estudiante de hoy en día, aunque no es estructurado, he notado que le gusta, que uno le presente mucha estructura, así que pienso que debe ser organizado. Debe ser flexible en entender las situaciones y casos particulares. Debe ser un profesor que hable claro, que hable alto, que hable pausado, porque la comunicación viene a ser un elemento importante, que sepa escuchar. Otra cosa, neutral en el sentido de que tiene una situación con un estudiante, se resuelve y pasa la página, como decimos. Sigue hacia adelante y sigue incluyendo al estudiante. Ser un profesor lo más objetivo posible, lo más neutral, de manera tal que las decisiones que tome no afecten a los estudiantes a querer irse de la universidad o de la clase. Así que eso también influye, pues al ser neutral y ser objetivo con el estudiante, tiende a dar segundas oportunidades, porque el estudiante puede fallar una, dos y tres veces. Y quizás, siempre debe hacer proyectos con la industria, pero los proyectos son más de colaborar con los estudiantes en los diferentes colegios, ya sea contadores, de ingeniería, pues colaborar con ellos en proyectos especiales, quizás internados, que el profesor puede hacer para ir mejorando sus prácticas. Pero la mayor parte de su tiempo debe ser en la universidad donde trabaja.

En resumen, puede afirmarse que se observaron varias similitudes en las narrativas de los docentes universitarios en cuanto a las cualidades y competencias claves de un profesor universitario efectivo. Todos los profesores coincidieron en la importancia de tener un conocimiento profundo y una preparación sólida en la materia que se enseña. Esto incluye tanto el entendimiento teórico como la experiencia práctica relevante en el campo. La necesidad de poseer competencias pedagógicas y la capacidad de adaptarse a cambios tecnológicos y metodológicos en la educación fue un punto en común. Se reconoce que, más allá del dominio del contenido, es crucial saber cómo enseñar y comunicar ese conocimiento de manera efectiva a los estudiantes, así como estar abierto y preparado para incorporar nuevos recursos y enfoques educativos.

Así pues, la empatía, la capacidad de escuchar, y el desarrollo de relaciones interpersonales positivas con los estudiantes fueron aspectos valorados en común. Estas habilidades son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y de apoyo que reconozca y acomode las diversas necesidades y situaciones de los estudiantes. Además, existe un consenso en relación con la importancia de que los profesores trasciendan las responsabilidades básicas de enseñanza para involucrarse con la comunidad y contribuir a la vida y el gobierno universitario. Esto incluye la participación en

actividades fuera del salón de clases, la contribución a proyectos institucionales, y el compromiso con el mejoramiento continuo de la universidad.

Otro aspecto en común lo fue la importancia de la actualización constante en la propia disciplina y en las prácticas pedagógicas, así como la autoevaluación y la reflexión crítica sobre el propio desempeño docente. Esto refleja la creencia de que la excelencia docente es un proceso continuo de aprendizaje y adaptación. La responsabilidad en la preparación de las clases, la organización del material didáctico, y la administración del tiempo se reconocieron como cualidades esenciales para la efectividad docente. Estas habilidades contribuyen a crear experiencias de aprendizajes coherentes y valiosas para los estudiantes. En conclusión, los docentes universitarios destacaron la combinación de profundidad académica, habilidades pedagógicas, capacidades interpersonales, compromiso institucional y comunitario, y un enfoque en el desarrollo profesional continuo como factores clave para la efectividad docente en el contexto universitario.

Los docentes universitarios, además, destacaron varios asuntos que se relacionan con las condiciones necesarias en el proceso de enseñanza. Por ejemplo, el Profesor 1 enfatizó la necesidad de mantener los contenidos de los cursos actualizados, sugiriendo que los materiales de texto no deberían tener más de tres años de antigüedad. Acerca de esto expresó:

Me parece que la estructura del curso, denominado por ese prontuario, me parece que los temas de alguna ciencia, alguna metodología de enseñanza o alguna disciplina, tiene que estar cónsono con lo último que

ocurre con esa disciplina. Por ejemplo, me parece que un curso no debería de tener un libro de texto que tenga más de tres años de haberse desarrollado, dependiendo de qué curso sea. Y, sobre todo, la actualización de esas materias con lo que está ocurriendo en la vida real y a lo que se van a enfrentar esos estudiantes.

También, el Profesor 1 propuso cambiar la rúbrica tradicional de evaluación para reflejar mejor el aprendizaje de los estudiantes. Argumentó, además, que la generación actual puede demostrar su conocimiento de formas distintas a los exámenes tradicionales e indicó que es “momento ya de cambiar algunas cosas en la universidad y hacerlas de manera distinta”.

De igual manera, el Profesor 2 destacó la importancia de contar con los recursos adecuados y el apoyo tecnológico, y mencionó las dificultades causadas por la falta de fondos en la universidad. Esto impacta negativamente las condiciones necesarias en el proceso de enseñanza para los estudiantes y los profesores. En relación con esto indicó:

Tú puedes tener el mejor estudiante y puedes tener el mejor profesor, pero sin ese apoyo que se está dando, pues no puede haber las mejores condiciones. Y estamos viviendo una crisis gigantesca todo el tiempo, falta de fondos, no hay pizarra, no hay marcadores, se va la luz, la universidad no tiene una planta sustituta, el agua. Estamos viviendo en un plantel que está en deterioro y todo tiene que ver con los recortes que ha tenido la universidad. Y no ven la importancia, y me refiero a la Junta de Control Fiscal, me refiero a las autoridades gubernamentales, lo importante que es la Universidad para el país. Pueden hablarlo, pueden decirlo, pero el hecho concreto es que no ven la importancia. Porque la mala propaganda que se le ha hecho a las universidades, que son un centro, dicen por ahí vulgarmente, de pelú, ha obnubilado el hecho de que es un centro de investigación máximo en Puerto Rico, de patentes, de investigaciones sociales, de investigaciones de arte, de nuevas ideas. La Universidad es el foco de todo. Es el centro del desarrollo del País. No lo vemos.

Asimismo, el Profesor 3 valoró la importancia de un buen ambiente de trabajo y la formalidad en el seguimiento de los reglamentos. Este indicó que a los estudiantes “les gusta que sepan qué es lo que están esperando. ... Entonces la formalidad para mí es bien importante, y que haya un buen ambiente de trabajo. Los estudiantes no pueden escuchar a los profesores peleando y hablando mal”. Además, mencionó como la universidad contribuye al desarrollo social y económico el país y recalcó que:

la universidad es la clase, los profesores, la investigación, lo que hablamos en la cafetería, lo que hablamos en una entrevista, las discusiones, las huelgas, los piquetes, las protestas, todo eso también es parte. Todo eso te forma tu carácter. ... Cuando tú no tienes una universidad, los pobres se quedan siendo pobres y los ricos se quedan siendo ricos. Pero la universidad educa a la gente y puede haber traslado de clase de un lado a otro.

Sin embargo, el Profesor 4 sugirió que una de las condiciones que contribuye que se dé un proceso adecuado en la enseñanza es el adaptar la educación a las necesidades de los estudiantes e indicó que se debe,

asegurar que estamos atemperados a lo que nuestros estudiantes necesitan, acoplarnos a ellos para traerlos, atraparlos. Y eso, yo creo, que ayuda a que muchos estudiantes, pues entonces sí se interesan por grados, tal vez, ya bachilleratos y así sucesivamente, no necesariamente cursos cortos. Y quiero hacer aquí un paréntesis, no estoy criticando los cursos cortos, al contrario. Aquel que es muy bueno, si tú no puedes ser un árbol, sé un arbusto, pero sé el mejor. Hay que buscar ser el mejor. ... Yo diría que es atemperarnos y estar bien dispuestos a cambiar.

Además, indicó que se debe promover una mayor colaboración entre universidades, viendo la educación como una unión y no como una competencia. Acerca de esto expresó:

Y si todas las universidades se unen y consideran que esto es por el bien del mundo, por el bien de las próximas generaciones, este es el futuro de nuestro país, pues en vez de ver esto como que vamos a quitarle a los estudiantes a aquella universidad, al contrario, si nos unimos, yo creo que logramos más.

Por otra parte, el Profesor 5 recomendó cambiar la semántica en relación con la acreditación para mejorar la percepción, por lo que mencionó que,

deben cambiar la semántica, olvidarse de esa palabra quinquenal y decir esto es una acreditación interna, para que los programas que tenemos aquí se sientan equiparados. Cuando uno se equipa, espérate, ahora estoy acreditado, aunque sea internamente. ... Y entonces, cuando uno investiga, aquí está el espejo para que te mires, y esa es la investigación, nos va a llevar a un producto mejor. El país tiene que mirarse en el espejo, el país tiene que reflejarse, sus carreteras, en criminalidad, etcétera. Esas miradas, como no las estamos dando, estamos saliendo de la casa sin hacer el ejercicio.

El Profesor 5, además, indicó que la confianza en la relación entre los estudiantes, sus familias y la institución educativa es fundamental. Este señaló que “desde que ellos toman la decisión de escogernos a nosotros como su institución para seguir sus estudios universitarios, ... Desde ese momento ..., tiene que haber esa confianza de que la experiencia total ... los va a satisfacer”. También resaltó la importancia de ofrecer una experiencia universitaria integral y satisfactoria. En cuanto a la experiencia expresó lo siguiente:

Ese concepto de la experiencia, cuando digo total, es total. ... porque se trata de toda la experiencia. ... Yo tengo la confianza de que esa gente me va a proveer a mí la internet, el *parking*, la seguridad, el hospedaje, la conexión, la consejería ..., todo eso. Entonces, yo en mi clase de inglés, *when those students are in my class, forget it, this is not a class, this is an experience* yo tengo desde el momento en que saludo a esa gente, lo saludo con el puño, como sea, ... hay que brindar una experiencia a ellos para que estén en confianza de que esto que yo venía a buscar aquí, de yo ser enfermero, de yo ser un científico, esto lo conseguí en De que

esa experiencia completa, desde la silla, desde el banquito, desde el árbol que me quitaron para la sombra, desde el complejo, y yo voy a evaluar todo lo que hay allí, el parking, la registraduría, todo. *It's all about experience. ... If you have the whole experience*, entonces es una satisfacción. Y sabe lo que va a hacer, cómo está la experiencia, ah entonces te lo recomiendo, *it's the online reviews*. Entonces, este estudiante nos recomienda a otro, y este otro toma la decisión y nosotros sobrevivimos. Nuestro trabajo, nuestra misión de ser, nos hacemos sustentables, sostenibles, que es uno de los pilares que tiene esta institución. Nos hacemos sostenibles para nosotros seguir. Sostenible, un poco de semántica, no quiere decir exitoso. Sostenible quiere decir que puede continuar. Pero yo digo que, si continuamos cinco años, pues eso nos hace exitosos en cierta forma. Y ahora mismo estamos luchando por esta supervivencia ... Estamos todos luchando por ganarnos esa supervivencia que se logra a través de esa confianza. Y esa confianza la dan todos aquí, todos los que estamos involucrados, cada profesor. ¿Por qué un estudiante se va para otro sitio? Porque un profesor lo colgó y tuvo una experiencia tan mala que no le dio *reteaching*. Algo hizo, hubo un detonante donde esa persona perdió la confianza con esta institución. Hubo un detonante y dice: no, perdí la confianza. Vamos a ver si otra institución me da la confianza que busco.

En relación con las condiciones necesarias para el proceso de enseñanza, el Profesor 6 subrayó la necesidad de estabilidad, consistencia, y sistemas de apoyo para los estudiantes, particularmente en el contexto de los desafíos recientes enfrentados en Puerto Rico. Este indicó:

Estabilidad y consistencia tienen que ver con la asistencia del profesor, la presencia del profesor en el salón de clase, en horas de oficina. Consistencia en las reuniones, si son dos veces por semana, hora y media. En la universidad, que no haya interrupciones, que no se pueda reunir los estudiantes de una manera tradicional, como se espera. Y sistemas de apoyo, porque es importante que ese estudiante tenga ese sistema de apoyo, no una persona de apoyo, sino un sistema para que pueda mantenerse enfocado en sus estudios, pero a la misma vez atender cualquier situación personal o social que esté pasando. Porque es un proceso normal que se pasa durante las edades de los estudiantes que estamos recibiendo aquí y por lo menos en el grado asociado de nosotros más, que son jóvenes que están buscando estas transiciones y necesitan muchas veces el apoyo profesional, ya sea de psicólogo,

trabajador social, consejero, para coger ese camino que tanto ellos quieren alcanzar, pero se desvían del camino. Ellos tienen unas metas claras, pero no encuentran el camino. Así que, para ellos, yo diría que ese es el reto mayor. Y el darle la consistencia, la estructura, pues es vital. Porque después de los últimos cinco años, ahora mismo la generación ha estado sin una estructura fija por los terremotos, por todas las situaciones que ha habido a nivel de Puerto Rico. Por lo tanto, tener esa estructura aquí, pues le va a dar confianza, le va a dar seguridad y ellos van a poder entonces enfocarse en lo que les toca, que es ser excelentes estudiantes y completar el grado asociado en el tiempo que requiere.

Por otro lado, la Profesora 7 destacó la necesidad de contar con profesores capacitados y estudiantes motivados, considerándolos elementos esenciales para la educación. Acerca de esto, indicó “yo puedo tener muchos recursos, muchas cosas, pero si no tengo esos dos componentes, no tengo nada. Es un profesor capacitado, que tenga unos conocimientos sólidos y mi estudiante que tenga ese deseo de aprender”.

Asimismo, la Profesora 8, en relación con las condiciones necesarias en el proceso de enseñanza, mencionó la importancia de mantener grupos pequeños para facilitar el aprendizaje y la necesidad de contar con suficientes profesores. Acerca de esto afirmó:

Los grupos, por lo menos en nuestro departamento, en mi departamento, realmente no puede haber grupos grandes, de 15 a nivel de conferencias y los laboratorios tienen que ser más pequeños. Laboratorio con más de 10 estudiantes, eso es un reto. ... El riesgo a la seguridad es increíble. Y particularmente en mis cursos, porque yo estoy trabajando con transferencia, movilidad, mueve sillas de ruedas, mueve paciente, mueve esto y yo tengo que ponerle un paciente al estudiante. ... Los grupos tienen que ser más pequeños. Y pues la cantidad de profesores, porque no hay profesores en mi unidad, aquí solamente hay dos permanentes.

Sin embargo, la Profesora 9 abordó la necesidad de un equilibrio entre el apoyo administrativo y la calidad académica e indicó que,

además de que un profesor esté bien preparado, que tenga las competencias, tenga la teoría y la práctica, que es la formación y una práctica profesional, tienen que haber unos recursos administrativos. Entonces, tiene que haber un balance entre ambas cosas. Tú puedes tener buenos profesores, pero si no tienes el apoyo administrativo.

Esta reconoció, también, los retos que presentan las prioridades laborales de los estudiantes y manifestó:

Hay unos aspectos administrativos y hay unos aspectos también que les tocan a los estudiantes. Que uno no tiene el control completo. Como, por ejemplo, la generación de estudiantes nuevos que tenemos, que su prioridad es trabajar y no estudiar. Eso es un reto grandísimo para los profesores. Además de lo administrativo, también hay un asunto de los estudiantes, del nuevo estudiante que tenemos, donde tú le das asignación y dicen: es que yo trabajo, usted no me puede dar tanto trabajo, porque yo no tengo tiempo para hacer trabajo, porque yo tengo que trabajar.

Por último, en relación con las condiciones necesarias en la educación, la Profesora 10 habló sobre la importancia de los recursos de apoyo administrativo y secretarial en el contexto universitario, incluso en la era digital. Mencionó que la reducción del personal administrativo es un problema. En cuanto a esto indicó:

Los recursos secretariales siguen siendo súper importantes, aunque la tecnología nos da un apoyo importante, pero ... cuando tenemos muchas funciones, la tecnología nos ayuda, pero como quiera nos consume el tiempo. Así que, si nosotros pudiéramos tener personal de apoyo, cada vez son menos los oficiales administrativos que tenemos. ... Pero esos recursos administrativos son bien importantes en la universidad, como los consejeros también, porque son el apoyo, la base para los estudiantes y también muchas veces un buen consejero nos previene de muchas situaciones de los estudiantes.

La Profesora 10 resaltó, también, la necesidad de ofrecer el soporte adecuado a los profesores contratados, incluyéndolos en incentivos y recursos universitarios para fomentar su cooperación y equidad. Acerca de esto mencionó:

en el caso de los profesores que son por contrato, que cada vez son más en nuestro recinto, que ellos reciban también el apoyo cuando trabajan en nuestros comités, porque de esa manera nosotros nos sentimos con mayor confianza para pedirles cooperación, porque también si ellos no tienen una compensación adecuada o un apoyo adecuado, no es justo tampoco uno pedir demás a ellos. Así que, tener las plazas o el apoyo de esos profesores por contrato, incluirlos en todos los incentivos y las herramientas que tenga la universidad, tratarlos lo más parecido a un profesor docente de nuestro recinto.

También, señaló la importancia de equilibrar las modalidades de enseñanza presencial y virtual para satisfacer las preferencias cambiantes de los estudiantes. Por esto, la Profesora 10 expresó:

Parecería algo, insignificante, ... pero si nosotros queremos atraer a los estudiantes, ya la tecnología está ahí, la virtualidad está ahí. Ellos dicen que prefieren clases presenciales, pero cuando tú estás en lo presencial, hay días que buscan la virtualidad ... si quieren en verdad una universidad presencial, regular ese proceso ordenadamente y de manera estudiada, pero no coger extremos, desde mi punto de vista, que no se cojan extremos de todo presencial o todo en línea, sino buscar un balance que sea adecuado.

Asimismo, la Profesora 10 sugirió que se debe enriquecer la vida universitaria con actividades sociales, deportivas y artísticas y que esto pudiera ser clave para retener a los estudiantes y fomentar un sentido de comunidad. Acerca de esto señaló que,

una manera importante de retenerlos es al traerle vida social a la universidad, quehacer deportivo, quehacer artístico, que ellos sientan que son parte de un grupo. A los estudiantes hoy en día les gusta mucho la naturaleza también. O sea, que sea un sitio donde ellos vayan y disfruten

y que, aunque a lo mejor están en la universidad y ese día tienen una clase presencial y dos en línea, pero están allí y comparten Es un reto grande no solo para la universidad de nosotros, sino para todas las universidades del mundo, están pasando por eso. Pero en el caso de nosotros, que tenemos una comunidad pequeña, en un pueblo, en un mercado pequeño, que debemos entonces insertar, sacar una parte importante de los recursos del presupuesto para las actividades de los estudiantes. Noté que este semestre se estaba dando hasta competencias de ajedrez en la universidad, eso es muy bueno. Hubo bastante actividad, esa actividad deportiva, que hay actividad artística y que se incluya a los profesores. Por ejemplo, algo que yo estaba haciendo también era, a veces les daba alguna bonificación pequeña a los estudiantes que iban a las obras que se hicieron en el teatro y obviamente mi clase era de contabilidad. ... Pero yo quiero un estudiante también completo, no solamente que sepa contabilidad, que se divierta en la universidad, que vea la obra, etcétera.

Por otro lado, la Profesora 10 enfatizó la necesidad de flexibilidad en los programas académicos, permitiendo a los estudiantes explorar diversas áreas de interés, lo que contribuye a una experiencia universitaria más completa y satisfactoria. En relación con esto la profesora recomendó:

que sean estos *minors* y estos cursos, sean mucho más flexibles, o sea, que se abran para todos. Creo que, por ejemplo, en teatro tenía estudiantes que estaban en contabilidad, tenía un estudiante que estaba cogiendo clases de teatro, tengo unos cuantos y le encanta. Y eso yo creo que los hace interesarse más por la universidad.

Mediante los asuntos que los profesores presentaron en relación con las condiciones necesarias en el proceso de enseñanza, se observó una comprensión multifacética de los retos actuales en la educación superior pública del País. Estos narrativos enfatizan la necesidad de innovación, apoyo, y adaptación a las necesidades de los estudiantes para mejorar la calidad educativa y fomentar un entorno de aprendizaje efectivo y satisfactorio. En

efecto, se pudo observar unas similitudes en relación con las condiciones necesarias en el proceso de enseñanza. Pues, varios profesores destacaron la importancia de mantener los cursos y materiales actualizados de manera que estos reflejen los desarrollos recientes en cada campo de estudio, asegurando que la educación sea pertinente y útil para los estudiantes. Un tema recurrente en los narrativos fue la preocupación por la insuficiencia de recursos, incluyendo los tecnológicos y de infraestructura. La falta de financiamiento y los efectos adversos sobre las condiciones de aprendizaje son reconocidos por los profesores como obstáculos significativos en el proceso de enseñanza.

La mayoría de los profesores, además, resaltaron la importancia de ofrecer una experiencia universitaria completa que vaya más allá de lo académico, incluyendo el ambiente social, las actividades extracurriculares, y la infraestructura de apoyo, para fomentar un entorno enriquecedor para los estudiantes. También, se vio un acuerdo en torno a la necesidad de adaptar las estrategias de enseñanza y evaluación a las características y necesidades de la generación actual de estudiantes, quienes pueden tener diferentes maneras de aprender y demostrar su conocimiento. Los profesores, además, mencionaron la importancia de ver la educación como un esfuerzo colaborativo, tanto dentro de cada institución como entre diferentes universidades, para mejorar la calidad educativa y apoyar el desarrollo de los estudiantes. También, consideraron como esencial en el proceso educativo, la necesidad de contar con profesores

capacitados y motivados, así como estudiantes con un fuerte deseo de aprender.

Asimismo, los docentes reconocieron que los desafíos externos, como la crisis financiera y las condiciones socioeconómicas, afectan la educación. En relación con esto, sugirieron la importancia de ser flexibles en la manera de educar, equilibrando entre modalidades presenciales y en línea. En conclusión, las similitudes en los narrativos de los docentes universitarios reflejan una visión compartida de que para mejorar la educación universitaria se requiere de una aproximación holística. Esta debe abarcar varios factores importantes entre ellos la actualización curricular, el apoyo institucional, la adaptación a las necesidades estudiantiles, la promoción de la comunidad y la colaboración, y la superación de desafíos financieros y estructurales.

En relación con las actividades de mejoramiento profesional en el ámbito académico, los docentes universitarios reflejaron una diversidad de opiniones y sugerencias. Por ejemplo, el Profesor 1 sugirió establecer un plan de desarrollo profesional continuo que incluya tiempo dedicado específicamente a esta actividad, liberando a los docentes de algunas de sus cargas académicas para que puedan participar en adiestramientos. Este mencionó que los docentes pudieran reunirse a la hora universal para “mejoramiento profesional del docente y no haya tanta competencia entre actividades en la cual un docente no pueda concentrarse en su desarrollo profesional y tenga que atender otra situación en particular de otras actividades”.

Igualmente, el Profesor 2 propuso la realización de mesas de diálogo y exposiciones dentro de los departamentos y a nivel institucional para promover el intercambio académico y el reconocimiento de la investigación. Este expresó que se podrían hacer “reuniones de conversación, diálogo, mesas de exposición dentro del departamento para exponer sus investigaciones y a nivel de recinto también, ... reuniones de toda la facultad. Reconocimiento de los organismos, que los rectores reconozcan la investigación que está haciendo”. Además, indicó que estas actividades deberían realizarse en un diálogo continuo, “yo aprendo y tú aprendes”, por medio de “pequeños grupos”. Sin embargo, el Profesor 3 señaló que, en lugar de llevar a cabo actividades tradicionales de mejoramiento profesional, se le debe dar la oportunidad a los profesores a presentar sus propios trabajos e investigaciones. Indicó que los profesores deben hablar “de lo que ellos hacen”. Este expresó, además, que a los docentes hay “que presionarlos para que una vez al año, al menos, den una conferencia, ya sea reunirse y dar conferencias una o dos veces al año, que ellos tengan que presentar sus trabajos, no los de sus estudiantes, sus trabajos”.

De la misma forma, el Profesor 4 indicó que, la clave para la diversificación y mejorar la docencia se encuentran en la importancia que tiene la lectura, la interacción con los colegas de otras disciplinas y la formación de alianzas para enriquecer la enseñanza y la práctica docente. Mencionó que las actividades de mejoramiento profesional se deben hacer por medio de “pequeños grupos”, ya que “no es lo mismo a dar un tema en el teatro, llenar el teatro, la distracción, la

gente entrando, saliendo, otros que sí para clase, ..., empiezan a hablar. Versus grupitos pequeños, tú tienes más control”. En relación con los temas indicó que los mismos deben ser,

dinámicos, que ellos se envuelvan. ... De lo contrario, se convierte en otro más de lo mismo. ..., eso fue lo que dijeron el año pasado. Por lo tanto, hay que envolverlos y las experiencias vividas nunca fallan. Vas a tener gente que sale riéndose, vas a tener gente que van a salir llorando porque se están viviendo el tema. Y yo digo que eso es importante, atacar la raíz y los sentimientos. Si tú haces eso en el proceso de desarrollo de personal, de mejoramiento profesional, en mi opinión, lo logras. Yo he tenido la oportunidad de ir a muchos institutos de liderazgo y en todos nos han inculcado eso. Hace la diferencia.

El Profesor 4 reconoció, además, que “los viernes es un buen día para dar buenos talleres”.

Por otra parte, el Profesor 5 destacó la importancia de participar en actividades de mejoramiento profesional. Hizo referencia a eventos en donde ha participado e indicó que, en la Universidad de Nueva York “tienen el campamento de verano en una semana, ... y el conocimiento te llega no solo del profesor ... el conocimiento te llega porque estás en una competencia amigable con colegas de todas las demás instituciones.” Este profesor mencionó que esta experiencia de aprendizaje intensiva y competitiva con los colegas de otras instituciones, contribuyeron significativamente a su desarrollo profesional. El Profesor 5, además, señaló la necesidad de apoyo administrativo y la inclusión de profesores contratados en los comités y las actividades universitarias para fomentar su participación y desarrollo. En relación con la jornada de mejoramiento profesional indicó que,

la jornada se hace una vez al año, una chulería y un receso completamente. Pero son oportunidades y la gente viene. Lo que la universidad no tiene el tiempo para hacer es, los profesores que no vinieron a la jornada. ¿Por qué? Hay que investigar por qué no viniste. Y entonces debe, como se dice, engancharlos más. ... Entonces uno debe investigar, uno debe proveerle al director, mire director, pregunte asertivamente, no es punitivamente, asertivamente. Uno debe incentivar, mira, los incentivos que llegan aquí. Entonces, son estrategias que de nuevo empoderan al docente, se siente más competente, el currículum vitae se llena, etcétera. Hay horas de ética, Y esa experiencia redundante en que uno va a tener una mejor experiencia con los estudiantes para, de nuevo, aportar más a ese producto de confianza de ellos y que esto continúe. Es una secuencia en cadena.

El Profesor 5 indicó que “el profesor aquí [en la institución], ... el que está en contrato, el que llega nuevo y aún el que está con tiempo y experiencia, se debería hacer una reunión periódica, para hablar de cómo pueden publicar”.

Sugirió que las universidades deben proporcionar experiencias internacionales y oportunidades de enriquecimiento para los docentes, facilitando así un mejor intercambio académico y profesional. Acerca de esto mencionó que,

la exposición internacional, o sea, uno sale del contorno para uno ver. Y yo creo que aquí la universidad debe proveer, quizás, no sé si la palabra es ser fuerte, de requerir de que todo profesor y docente tenga una exposición internacional, sobre todo más ahora que tenemos este mundo online, donde eso se puede hacer. ... esa exposición internacional ... cuando uno traspase esas barreras, uno se siente que uno puede mirar, hay otras miradas a ver qué están haciendo allá en teoría académica sobre la materia de uno, en aspectos tecnológicos, en lo último.

Para mejorar la dinámica de la universidad, el Profesor 5 propuso la implementación de “retiros académicos” donde los docentes puedan innovar y enriquecer sus prácticas sin la interrupción de las actividades regulares de enseñanza. Este indicó que,

la Institución debería decir aquí: el último viernes de cada mes, no quiero clases, quiero que la facultad se reúna en un retiro, un retiro académico. Eso es una estrategia. Entonces, ¿qué va a hacer ese retiro académico? Ustedes mismos, los colegas, se presentan o se buscan unos recursos, ustedes cogen un descanso de dar clases y se ponen a trabajar con innovación curricular. ... Pero la universidad debería propiciar eso. No, es que aquí tenemos esta flexibilidad. Los viernes los estudiantes se van a descansar y hacemos un retiro ahora.

Finalmente, el Profesor 5 sugirió adaptar las estrategias de capacitación y enriquecimiento profesional observadas en sistemas educativos de alto rendimiento, como Finlandia y Japón, para valorar y mejorar la experiencia docente en la institución. Expresó que “hay otras instituciones en otros países, comunidades que han apostado a la educación y el docente se valora y se estima de una forma muy diferente, tanto económicamente como socialmente, como de prestigio, etcétera”.

Igualmente, el Profesor 6 recomendó la organización de talleres que ofrezcan recursos aplicables en la docencia, preferiblemente en grupos pequeños para fomentar la participación y el aprendizaje activo. Este indicó que se deben trabajar “talleres, seminarios, dirigidos a darles herramientas para su uso en el día a día como docente. No solamente en las áreas de especialidad, sino pues simplemente en las partes pedagógicas, las herramientas pedagógicas”. Enfatizó en que “sean talleres, que ellos puedan ejecutar, ... que cuando salgan de allí, salgan con un producto trabajado y que se vea aplicable a su rol”. Además, mencionó que deberían ofrecerse en grupos pequeños “para dar espacio a la participación, para que no se convierta en una lectura, donde las

personas se sientan, a escuchar y vamos a hacer esto para cumplir, sino que haya un rol participativo, que haya un *active learning*". En relación con los grupos pequeños indicó que "puede darse la oportunidad de que sean diversos, de diferentes departamentos, como también podrían ser homólogos, del mismo departamento".

Por otro lado, la Profesora 7 enfatizó la necesidad de talleres que respondan a necesidades concretas de los docentes y la preferencia por formatos presenciales y en papel para una mayor efectividad. Esta indicó que, "a veces se dan talleres, ..., pero realmente no veo que sean, por lo menos para mí, que estén viendo la necesidad, exactamente, de lo que necesita un docente". Sugirió que "hay que empezar mirando qué realmente necesita cada facultad, porque a veces se tiran talleres así en un genérico, pero no son talleres como para todo el mundo, para todas estas facultades". Sin embargo, mencionó que "hay talleres que tú los puedes hacer en grupos grandes. Pero, talleres bien específicos, grupos pequeños. Grupos pequeños, porque también son más íntimos y la gente se siente más cómoda para preguntar que en un grupo grande". En relación con los talleres en línea indicó que,

a veces nosotros criticamos a nuestros estudiantes, pero a veces nos comportamos peor que nuestros estudiantes. Y lo mismo que le criticamos a los estudiantes, lo hacemos, apagamos la cámara y nos podemos hacer otra cosa. Yo soy de las personas que, si me van a dar un taller, lo necesito presencial, necesito ver a las personas. Y si es algo práctico, lo necesito en papel, yo no funciona con *PowerPoint*.

Asimismo, la Profesora 8 sugirió que se debe ofrecer formación ajustada a las particularidades de cada programa académico, reconociendo las diferencias entre áreas y necesidades específicas de capacitación. Esta profesora manifestó que se le debe dar talleres a “todo el que entra nuevo o cada cierto tiempo” en diferentes temas, como por ejemplo “cómo preparamos unos exámenes que cumplan con unos estándares, cómo validamos eso, estrategias y metodologías de enseñanza”, entre otros. La Profesora 8 indicó, además, que,

no solamente traer, lo que está ocurriendo nuevo, hay cosas que uno tiene que refrescar. Y yo creo que, aunque somos una comunidad universitaria, hay cosas que son bien particulares de programas particulares. ... quizás podamos agrupar lo que son los programas clínicos, qué cosas tenemos en común, qué cosas podemos trabajar juntos, para nivel de esa identidad, como docentes, esas particularidades que tenemos nosotros. Poderlas trabajar, porque a veces uno no se identifica. Me puedes dar un taller de mejoramiento profesional, pero yo no me identifico con lo que hace Química, por ejemplo, o con lo que hace Matemáticas. Si la universidad contrata a los docentes para enseñar, tienen que capacitarlos en la misión de la universidad.

Igualmente, la Profesora 9 abogó por una planificación adaptable que considere las actividades de desarrollo profesional como parte integral del trabajo docente. Mencionó, además, que las actividades pudieran ser tanto individuales como colectivas y ajustadas a las realidades institucionales. En relación con las actividades indicó:

se tienen que trabajar grupales, individuales, se tiene que hacer por departamentos, porque hay una necesidad que los departamentos tienen específico. Pero también se tiene que hacer en la academia, porque hay unos asuntos de reglamentos y de políticas institucionales que todos tenemos que saber, así que no, yo no me puedo encajonar solamente a las actividades educativas de la profesión, tienen que ser en todos los niveles: en el individual, en el colectivo profesional y en el colectivo

academia. En todos los niveles se tienen que dar las diferentes actividades. ... Yo hago un plan de trabajo, claro que uno pone siempre que está sujeto a cambios, que son muchos cambios, que eso es otra cosa. Porque tú preparas todas las actividades académicas de talleres con recursos bien valiosos, con horas de educación continua y todo, y las tienes que cancelar por diferentes razones que no están bajo tu control. Entonces, todavía eso provoca que no se lleven a cabo. Las planificaste, las pusiste en tu plan y no las pudiste hacer.

Por otra parte, la Profesora 10 propuso una diversidad de formatos para los talleres de capacitación, incluyendo la posibilidad de viajes de formación fuera de Puerto Rico, para mantener a los docentes vinculados y actualizados en sus campos profesionales. Acerca de esto recalcó:

Debe haber talleres en términos educativos, completamente, eso es una necesidad en todos los departamentos, menos quizás en el área de educación, porque ellos se forman para eso. ... Creo que también debe haber foros, conferencias. Así que la universidad creo que debe tener una oficina directamente relacionada a recursos, ... que debe haber una relación bien grande en la universidad con esos diferentes foros para que el profesor se sienta que también es un profesional de la educación, pero también sigue manteniéndose como profesional en el campo. ... yo creo que deben ser diversos. Puede ser que un semestre vamos a hacer grupos pequeños, un semestre va a ser grupos grandes. O sea, que el director debe diseñar un plan con su facultad. Pienso que también debe haber un incentivo para que los profesores viajen y hagan adiestramiento fuera de Puerto Rico. En el pasado, por ejemplo, en el área de Comercio Internacional fuimos a varios adiestramientos ... y eso fue bien bueno. Porque en esos adiestramientos aprendimos a cómo íbamos a dar esas primeras clases. ... en el caso mío y de otros compañeros, esa fue la base para nosotros dar esas clases. Además, que traemos otras tendencias de otros países, de otra gente, ... a lo mejor yo como director puedo decir: facultad qué usted quiere este año, ¿cómo nos vamos? Con training en grupo, o hacemos un grupo de viaje para que dos o tres viajen, o sea, como que la facultad escoja, ... si nos vamos a adiestrar para ser mejores profesores, pues quizás nos conviene mejor por departamentos. Recordando esa experiencia de Michigan que tuvimos, también hemos hecho simposios. Hemos traído conferenciantes a la universidad y han sido bien buenos también. Hemos hecho foros contributivos, y al igual que hemos hecho adiestramiento en línea y han sido muy buenos también.

Pero no perder esa línea, yo creo que con todo esto de la pandemia, tenemos que retomar los comités de mejoramiento, que sí los había en la universidad, pero a veces le tenemos más importancia, y que la tienen, al Comité de personal, el Comité de currículos, pero los Comités de mejoramiento profesional tienen que ser igual de importantes que todos los otros.

En síntesis, por medio de las narrativas de los docentes universitarios, en relación con las actividades de mejoramiento profesional, se evidenció una visión comprensiva hacia este, destacándose la importancia de la personalización, la práctica, la interdisciplinariedad, y la exposición internacional como elementos claves para el desarrollo profesional de los docentes universitarios. Existen unas similitudes en las respuestas de los profesores en relación con las actividades de mejoramiento profesional. En cuanto a esto, varios profesores subrayaron la importancia del desarrollo profesional continuo, ya sea por medio de talleres, seminarios, conferencias o jornadas intensivas. Esta continuidad asegura que los docentes se mantengan actualizados en sus campos y en metodologías de enseñanza. Sin embargo, la idea de realizar actividades de mejoramiento profesional en grupos pequeños fue recurrente, destacándose que estos formatos fomentan una mayor participación, interacción más íntima, y un aprendizaje más efectivo en comparación con los grupos grandes.

También, la mayoría de los profesores mencionaron la necesidad de salir de las divisiones disciplinarias y colaborar con colegas de otras áreas. Esta colaboración se ve como una manera de enriquecer la práctica docente y

ampliar perspectivas. Además, los profesores valoraron las actividades que permiten la aplicación directa de lo aprendido, como talleres prácticos donde los docentes salen con productos trabajados o estrategias que pueden implementar inmediatamente en sus clases. Así, se destacó la importancia de adaptar los programas de desarrollo profesional a las necesidades específicas de los docentes, ya sea a nivel individual o de departamento, en lugar de ofrecer talleres genéricos que pueden no ser relevantes para todos.

Otro punto en el que coincidieron muchos de los profesores fue en la necesidad de integrar la tecnología y mantenerse al día con las innovaciones en el campo educativo. Estos resaltaron la relevancia de incluir talleres sobre recursos digitales y metodologías modernas. Los docentes universitarios, además, coincidieron en la importancia del diálogo, el intercambio de experiencias, y la presentación de trabajos propios como medios para el aprendizaje y el enriquecimiento profesional. En conclusión, los docentes universitarios por medio de sus narrativos reflejaron un consenso en cuanto a la necesidad de un enfoque personalizado, práctico, y colaborativo en el desarrollo profesional docente. Por medio de las respuestas de los profesores se observó que los académicos valoran la participación, la interdisciplinariedad, y la actualización constante.

En cuanto a los temas necesarios para el mejoramiento profesional, los docentes universitarios reflejaron una serie de preocupaciones y necesidades educativas contemporáneas que abarcan desde la integración de la tecnología

en el aula hasta la ética y el bienestar estudiantil. En resumen, se enfatizó en la necesidad de que los docentes se familiaricen con las nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza para mejorar la retención estudiantil. Se destacó la falta de habilidades pedagógicas entre los docentes especializados en áreas específicas, y se sugirió la importancia de enseñarle a los docentes cómo transmitir sus conocimientos de manera eficaz. Se criticó la visión administrativa y económica predominante en la gestión universitaria, y se propuso un enfoque más educativo y menos punitivo.

Los docentes, también, mencionaron la importancia del liderazgo consciente de la diversidad, la equidad de género y la capacidad de los profesores para detectar y responder a las necesidades emocionales y psicológicas de los estudiantes. En efecto, los docentes universitarios argumentaron a favor de la innovación constante en el currículo para mantener la calidad académica, incluyendo la integración de recursos de inteligencia artificial y el manejo de plataformas educativas modernas. Se resaltó la necesidad de incorporar la inteligencia artificial y otras nuevas tecnologías en el proceso educativo para preparar a los estudiantes para el mercado laboral actual.

Los docentes, además, reconocieron que cada facultad tiene sus propias necesidades de formación, lo que puede incluir desde la revisión de prontuarios hasta la adquisición de habilidades específicas para la elaboración de currículos. Se subrayó la importancia de abordar temas éticos, la diversidad funcional y el contexto histórico, político y económico en la educación, y se reconoció la

influencia de estos factores en el aprendizaje. Los docentes universitarios propusieron, además, un enfoque en el conocimiento profundo de las fortalezas, debilidades y preferencias de aprendizaje de las generaciones actuales de estudiantes para mejorar la efectividad educativa.

Por tanto, con los puntos importantes resaltados por los docentes universitarios reflejan una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades en la educación superior de hoy en día. Además, se subrayó la necesidad de un enfoque holístico con el que se abarque la tecnología, la pedagogía, el liderazgo ético y sensible y una respuesta adaptativa a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad. Por medio, de los narrativos de los docentes universitario se pudieron identificar unos temas de interés en relación con el mejoramiento profesional del docente universitario. Estos fueron: integración de la tecnología en la educación, preparación pedagógica para docentes, perspectiva educativa, perspectiva administrativa, investigación educativa y práctica basada en la evidencia, liderazgo y sensibilidad social, liderazgo académico y gestión del cambio, enseñanza inclusiva y diversidad, innovación curricular, estrategias para el bienestar estudiantil, inteligencia artificial, nuevas tecnologías, ética, contexto social, estrategias educativas, conocimiento del estudiante, y temas dirigidos a las necesidades específicas de los diferentes departamentos académicos.

Resumen

El perfil del docente revela una identidad profesional arraigada en el compromiso y la pasión por la enseñanza y la educación superior. Los profesores entrevistados exhibieron una diversidad de enfoques en su identidad profesional. Algunos se destacaron por su sólido vínculo con la labor de investigación y desarrollo académico. Otros definieron su identidad en términos de servicio a la comunidad y el impacto social. Además, para algunos, su identidad profesional estaba intrínsecamente relacionada con su papel como líderes y mentores dentro de la institución académica, guiando y apoyando tanto a estudiantes como a colegas en su desarrollo personal y profesional.

Las experiencias vividas desempeñan un papel fundamental en la construcción de la identidad profesional del docente universitario. Cada profesor acumula una variedad de vivencias, valores y perspectivas a lo largo de su carrera, que moldean su visión y compromiso con la enseñanza y en la institución.

Los docentes también identificaron fortalezas que reflejan aspectos claves de su identidad profesional. La dedicación y el entusiasmo por la enseñanza y la educación superior fueron rasgos comunes entre los entrevistados. Algunos profesores destacaron su compromiso con la investigación y el desarrollo académico, contribuyendo al avance del conocimiento en sus respectivos campos. Otros se distinguieron por su dedicación al servicio a la comunidad y el impacto social, involucrándose activamente en proyectos y actividades que

buscan mejorar la sociedad. Además, se observó que muchos profesores asumían roles de liderazgo y mentoría dentro de la institución, brindando orientación y apoyo a estudiantes y colegas.

En el contexto desafiante descrito por los profesores, la capacidad de adaptación y resiliencia se revela como una necesidad fundamental. La educación superior pública de Puerto Rico enfrenta numerosos desafíos, y los docentes deben ser capaces de enfrentar y superar obstáculos para mantener la calidad de su trabajo y cumplir con su compromiso con la enseñanza y la academia.

Los hallazgos también destacaron los factores y condiciones que contribuyen al fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario. Además del compromiso con la educación y la investigación, la resiliencia ante los desafíos y la búsqueda constante de mejoras en el entorno laboral son elementos fundamentales. Este compromiso compartido con la excelencia académica, el servicio a la comunidad y el desarrollo integral de los estudiantes fortalece la identidad profesional de los docentes en la educación superior pública de Puerto Rico.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción

En este capítulo se exponen las conclusiones y las recomendaciones de esta investigación. En la misma se exploró la identidad profesional de los docentes universitarios en la educación superior pública de Puerto Rico. Para esta se utilizó un enfoque cualitativo fenomenológico. Siguiendo la metodología de Moustakas (1994), se profundizó en las percepciones y las experiencias de los docentes universitarios para comprender su identidad profesional. Esta investigación se enfocó en explorar cómo los docentes universitarios entienden y viven su identidad profesional, identificando tanto sus fortalezas como las áreas que necesitan desarrollo para potenciar su perfil académico-profesional. Para llevar a cabo la investigación, se entrevistó a 10 profesores universitarios.

En este capítulo se presenta la discusión de los hallazgos de la investigación. Estos incluyen la definición de la identidad profesional desde las voces de los profesores entrevistados, la identidad profesional a base de las características específicas, el desarrollo de la identidad profesional en relación con las fortalezas en las tareas docentes, de gestión y de investigación, el desarrollo de la identidad profesional en relación con las necesidades en las tareas docentes, de gestión y de investigación, y el fortalecimiento de la identidad profesional desde el desarrollo académico-profesional.

De igual manera, se presentan las conclusiones para contestar las preguntas de investigación:

- ¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?
- ¿Qué fortalezas identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?
- ¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?
- ¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?

Finalmente, se presentan las limitaciones metodológicas que se encontraron en el proceso, los posibles temas para llevar a cabo investigaciones en el futuro, así como las recomendaciones desde los hallazgos de esta investigación.

Discusión de los hallazgos

Para discutir los hallazgos de esta investigación es necesario verificar la información que se recopiló con las perspectivas de los teóricos utilizados. La discusión de los hallazgos de esta investigación arrojó luz sobre la complejidad de la identidad profesional de los docentes universitarios en el contexto de la educación superior pública de Puerto Rico. Por medio de esta investigación se

logró una comprensión más profunda de cómo los docentes universitarios perciben y experimentan su identidad profesional. Por tanto, los hallazgos de esta investigación proporcionan nuevas perspectivas sobre cómo se construye y se vive la identidad profesional en el docente universitario.

Definición de la identidad profesional: significado de ser profesor universitario en el contexto de una institución de educación superior pública

La identidad profesional de los docentes universitarios en el ámbito de la educación superior pública de Puerto Rico se construye a partir de varios factores: un fuerte compromiso con la educación; una marcada responsabilidad en la investigación y hacia la comunidad; una notable capacidad de adaptación frente a los desafíos; y un esfuerzo continuo por lograr el reconocimiento y el progreso en su ámbito laboral. Esta identidad puede diferir dependiendo de las prioridades individuales, los valores y las experiencias profesionales de los docentes universitarios. En relación con esto, Cantón y Tardif (2018) indicaron que la identidad personal se constituye de los rasgos y cualidades distintivos que conforman y preservan la individualidad de alguien por medio de del tiempo, a pesar de experimentar diferentes facetas de identidad, incluida la profesional. Esta noción implica que, además de la autoidentificación, un individuo puede asociarse con múltiples roles, entre ellos profesionales.

Todos los profesores universitarios entrevistados manifestaron una dedicación a la excelencia académica, al servicio comunitario y al desarrollo holístico de los estudiantes en el contexto de la educación superior pública de

Puerto Rico. En relación con esto, Biggs (1999) indicó que, en la actualidad, se considera que los profesores universitarios deben actuar como mentores y promotores en el ámbito educativo, facilitando así el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, se les requiere fomentar habilidades en los estudiantes, tales como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Perfil del docente universitario y su identidad profesional

Los docentes universitarios se identificaron de diferentes formas, desde facilitador de la enseñanza, historiador, astrónomo, líder en constante aprendizaje, consejero en la vida, investigador, hasta defensor de la justicia social, cada profesor destacó diferentes aspectos de su carrera y enfoque educativo. Por lo tanto, los profesores universitarios tienen una dualidad en su identidad profesional, siendo expertos en su campo de especialización y en métodos educativos. Esta dualidad ilustra la complejidad y la diversidad de su papel profesional en varios entornos a lo largo de su trayectoria profesional. En consecuencia, esta doble identidad de los docentes universitarios se debe considerar como un atributo que enriquece y mejora sus habilidades y competencias (Cantón & Tardif, 2018).

Sin embargo, se observó una mezcla de compromiso con la enseñanza, el aprendizaje continuo y el impacto social. Además, indicaron la influencia que tiene los valores personales en su trabajo y enfatizaron la integridad, la empatía, el compromiso, la comunicación efectiva, la comprensión de las necesidades

estudiantiles, y la adaptabilidad como elementos claves en la identidad profesional del docente universitario. La crianza y las experiencias personales jugaron un papel importante en la identidad profesional de los docentes universitarios. Algunos profesores compartieron cómo sus antecedentes familiares y experiencias de vida influenciaron sus elecciones de carrera y su enfoque educativo. Además, destacaron historias de superación, influencias de mentores y la relevancia de las experiencias educativas tempranas en el desarrollo de su identidad profesional. En relación con esto, Vaillant (2008) señaló que la identidad profesional docente se desarrolla continuamente desde la formación inicial y a lo largo de la carrera, influenciada tanto por la experiencia individual como por la colectividad y el contexto social. Este autor, además, indicó que la construcción de la identidad del docente universitario depende de su trayectoria personal, de las experiencias sociales y el marco colectivo del lugar donde trabaja (Vaillant, 2008). La investigación resaltó la complejidad y la diversidad en la identificación profesional de los docentes universitarios. Además, se evidenció cómo los factores personales, profesionales y contextuales se entrelazan para formar sus identidades y prácticas educativas.

Impacto de las experiencias: identidad profesional a base de características específicas

La identidad profesional del docente universitario se compone de una combinación de características propias y adquiridas que son cruciales para su desarrollo y desempeño académico. Sobre esto, Gysling (1992, como se cita en

Cantón y Tardif, 2018) indicó que la identidad profesional es un mecanismo de autorreconocimiento y reconocimiento externo dentro de una categoría social. Por lo tanto, la construcción de la identidad profesional docente implica una consideración de la experiencia personal, el contexto sociocultural, y la autorreflexión sobre el significado y compromiso con la enseñanza, como sugiere Matus (2013). Según, Sutherland et al. (2010) el elemento más importante en el desarrollo de la identidad profesional del docente es la reflexión, ya que permite su construcción y reconstrucción.

En los docentes entrevistados, las características de la identidad profesional incluyen: la formación académica de los profesores, la experiencia como docente, la filosofía educativa personal y la interacción que tengan con el entorno universitario. Todas estas dimensiones contribuyeron a formar un perfil docente que refleje las competencias, los conocimientos, los valores, las creencias y las actitudes que influyen en su práctica educativa y en los diferentes roles que desempeña, como docente, gestor e investigador, y en su relación con los estudiantes.

Las experiencias personales y profesionales de los docentes universitarios han influido en su desarrollo como educadores. Los profesores universitarios iniciaron sus carreras con diversas motivaciones y trayectorias. Algunos se vieron influenciados por mentores o experiencias tempranas, mientras que otros exploraron diferentes áreas antes de encontrar su verdadera vocación. Cada profesor que participó de la investigación llegó a su carrera docente, destacando

influencias personales, experiencias formativas y desafíos superados en el camino. Los docentes universitarios entrevistados mostraron cómo han evolucionado en sus roles a lo largo del tiempo, adaptándose a cambios y buscando oportunidades de crecimiento profesional. La diversidad de experiencias y motivaciones mencionadas por los profesores ilustran una variedad de caminos que pueden conducir a una carrera en la enseñanza universitaria. Los profesores universitarios también resaltaron la importancia de las relaciones con los mentores y las influencias educativas en la toma de decisiones profesionales.

Fortalezas del docente para el desarrollo de la identidad profesional

Los docentes universitarios reflejaron una enseñanza en la educación superior más adaptativa, interactiva y centrada en el estudiante. Los profesores reconocieron la necesidad de ajustarse a los cambios tecnológicos y sociales. Además, señalaron la importancia de adoptar metodologías de enseñanza que faciliten un aprendizaje más significativo y aplicable a los contextos actuales. Los docentes universitarios enfatizaron la importancia de adaptarse a las transformaciones en el ámbito educativo, lo que incluye la integración de nuevas tecnologías, enfoques pedagógicos y estrategias innovadoras. Matus (2013) señaló que la reflexión y la revisión constante son claves para transformar, mejorar, y convertir la educación en una de calidad. Sin embargo, esto requiere de parte de los docentes, responsabilidad y un nuevo compromiso con el proceso educativo.

Además, indicaron lo importante que es priorizar la creación de un ambiente en donde los estudiantes puedan expresarse libremente, fomentando así una comunicación efectiva y de respeto que enriquezca el proceso de aprendizaje. Sobre esto, Cantón y Tardif (2018) enfatizaron que las cualidades personales del docente y el ambiente interpersonal en el aula tienen un impacto significativo en los estudiantes, más allá de las habilidades científicas o didácticas.

De igual forma, los docentes universitarios señalaron que la pasión por la enseñanza es crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los profesores universitarios, también, demostraron tener una conexión con la realidad profesional por medio de su compromiso por mantenerse actualizado dentro de su profesión. Esto enriquece la educación universitaria ya que le provee al estudiante una perspectiva actualizada del mundo laboral. La capacitación del profesor universitario en su disciplina y en metodología de enseñanza debe ser un proceso ininterrumpido. Según Vázquez (2018), la educación metodológica constituye el fundamento de una práctica docente que fomenta el aprendizaje y prepara a los estudiantes con las habilidades necesarias para su vida laboral futura. Ser docente universitario implica un compromiso que exige una formación metodológica adecuada. Además, se le debe facilitar al docente las herramientas necesarias para impartir conocimientos efectivamente, tomando en cuenta las teorías educativas y el proceso de aprendizaje humano.

En relación con las tareas de gestión, los docentes universitarios compartieron varias fortalezas. Entre ellas se destacó el trabajo en equipo, la

comunicación efectiva, la experiencia administrativa, la adaptabilidad, y la toma de decisiones. El trabajo en consenso y el fomentar la colaboración entre los pares fue visto por los docentes universitarios como factores cruciales para el éxito administrativo y académico en la educación superior. En relación con esto, Cantón y Tardif (2018) indicaron que, las identidades profesionales son variadas y cambiantes, configurándose a partir de elementos diversos y evolutivos que se ajustan según el contexto y las percepciones externas. Específicamente en la docencia, la identidad profesional emerge de las interacciones con el entorno educativo, incluyendo a la administración, los sindicatos, los colegas y los estudiantes. La capacidad de los docentes universitarios entrevistados de adaptarse a los cambios, manejar la diversidad y tomar decisiones juiciosas resalta la competencia y la madurez en la gestión por parte de estos.

Además, muchos de los docentes valoraron la importancia de ser asertivos en la comunicación y estar abiertos a la participación en distintos niveles administrativos. La experiencia que expresaron en diferentes puestos, como directores de departamentos, comités, entre otros programas, proporciona una perspectiva integral de la organización y la cultura universitaria. Según Cantón y Tardif (2018), la construcción de la identidad profesional docente incluye la identificación de este con la institución educativa donde desempeña su labor. Esta conexión es esencial para la formación de los proyectos educativos. Identificarse significa percibir la educación como una tarea compartida y experimentar un auténtico sentido de pertenencia a la organización. El

compromiso con la institución trasciende la simple aceptación de las diferencias externas, implicando una relación profunda y sostenida que armoniza las prácticas y la cultura organizacional. La identidad con la organización se fortalece mediante la unidad y la consistencia, estableciendo un enlace que integra de manera efectiva al individuo con el grupo (Cantón & Tardif, 2018).

La tolerancia a la presión y el enfoque en resultados señalado por los docentes demuestra un compromiso con la productividad y el logro de metas y objetivos. Las fortalezas de los docentes universitarios en relación con la administración o gestión reflejaron una combinación de habilidades personales y profesionales que contribuyen al funcionamiento efectivo de la institución educativa. Sus experiencias acerca de la administración o gestión en la educación superior destacaron una comprensión profunda sobre la importancia de combinar las habilidades personales y profesionales de los docentes en la gestión académica.

En cuanto a las fortalezas de los docentes universitarios en las tareas de investigador, los profesores compartieron un fuerte compromiso con la investigación. Esto quedó evidenciado por medio de la pasión por descubrir y difundir nuevos conocimientos que manifestaron los docentes. Algunos académicos, además, indicaron tener varias fortalezas como la innovación, la experiencia en investigación cualitativa y cuantitativa, y un enfoque en la aplicación práctica del conocimiento. Además, muchos señalaron la importancia

de fomentar el desarrollo profesional propio y de sus colegas, así como de guiar a la próxima generación de investigadores.

Los docentes universitarios encontraron satisfacción en su desempeño por medio de la interacción significativa con los estudiantes y el impacto positivo que han tenido en su formación. La pasión por enseñar, inculcar valores y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes son elementos cruciales de esta satisfacción. Según, Matus (2013), dentro del ámbito educativo, es crucial mantener un sólido compromiso ético y reconocer la importancia de la dimensión emocional como un elemento clave en la enseñanza.

Los profesores universitarios indicaron apreciar la diversidad en métodos de enseñanza y el uso de la tecnología, así como la formación integral de los estudiantes, enfatizando la importancia de educar seres humanos completos y comprometidos. Además, los docentes valoraron la renovación constante, el entusiasmo por impactar positivamente a las nuevas generaciones, y la flexibilidad para adaptarse a los diferentes estilos de aprendizaje y los cambios académicos. El propósito esencial de la labor docente y el núcleo de la identidad profesional de los académicos radica en propiciar un aprendizaje efectivo para los estudiantes. Esto implica que la calidad e intensidad del aprendizaje de los estudiantes, así como su entusiasmo o rechazo hacia este, se ven notablemente influenciados por el enfoque adoptado en la enseñanza. En este contexto, las habilidades de los docentes, sus competencias, destrezas y actitudes, son recursos fundamentales para el éxito de la práctica educativa (Cantón & Tardif,

2018). La colaboración y el trabajo en equipo jugaron, también, un papel importante en la experiencia laboral de los profesores. En conclusión, la satisfacción de los docentes universitarios proviene de su capacidad para hacer una diferencia en las vidas de los estudiantes, viendo su crecimiento académico, personal y profesional como una recompensa fundamental de su labor educativa en la educación superior pública de Puerto Rico.

Áreas de necesidad del docente para el mejoramiento de la identidad profesional

Los docentes universitarios indicaron que enfrentan desafíos y carencias en torno a las tareas docentes y el contexto académico. Señalaron problemas con la infraestructura tecnológica, necesidades de desarrollo profesional, y dificultades en adaptarse a los estilos de aprendizaje de las nuevas generaciones. En el proceso de enseñanza-aprendizaje destacaron como crucial, la importancia de contar con equipos y herramientas confiables, el acceso a un internet estable, y las oportunidades para el mejoramiento profesional. Además, los docentes universitarios resaltaron la necesidad de renovar contenidos, métodos de enseñanza y estrategias educativas para mejorar la transmisión de conocimientos, mantener motivados tanto a los estudiantes como así mismos, y evitar el estancamiento educativo. Ruè (2014) indicó que es necesario mejorar la profesionalidad del docente universitario para mejorar la calidad del aprendizaje. Las universidades deben adaptarse a las exigencias contemporáneas y a las necesidades de los docentes y los

estudiantes. Las instituciones de educación superior deben reformarse para responder a los nuevos requerimientos sociales y productivos, especialmente en lo concerniente a la educación, dado que la calidad educativa ahora se interpreta de manera diferente a los enfoques tradicionales. Habilidades como la reflexión, la proactividad, la autonomía en el aprendizaje y la creatividad cobran relevancia. La conexión entre el desarrollo profesional de los docentes y la calidad del aprendizaje de los estudiantes es crucial (Ruè (2014). Por lo tanto, se espera que el profesor universitario posea una identidad profesional docente sólida, impulsada por el deseo de autonomía para fomentar prácticas que sean reflexivas, críticas y transformadoras, lo cual es esencial para alcanzar una educación de calidad (Matus, 2013).

Los docentes universitarios mencionaron que la inestabilidad laboral, especialmente para los docentes universitarios a tiempo parcial, y la necesidad de formación específica en educación para quienes se especializan en otras áreas, son aspectos importantes en la educación superior. En relación con esto, Ondóñez (2002) destaca un desafío significativo en la educación universitaria: la suposición de que el conocimiento especializado de un profesor es suficiente para enseñar su materia. Este autor sugiere que el problema no radica en la falta de conocimientos científicos, sino en la ausencia de formación pedagógica, lo cual puede llevar al uso de métodos inapropiados en la enseñanza. Los profesores señalaron la importancia de innovar en el proceso de enseñanza-aprendizaje y adaptarse a las tecnologías emergentes para mantenerse

relevantes ante los estudiantes. Los docentes universitarios, también, presentaron preocupaciones por la falta de materiales básicos, los desafíos con las plataformas educativas digitales, y la gestión del tiempo. Las experiencias narradas por los participantes reflejaron una necesidad de apoyo y de recursos adecuados para facilitar una enseñanza efectiva y relevante al entorno educativo actual.

En relación con las tareas de gestión o administración, los docentes universitarios expresaron diversas necesidades. Indicaron tener desafíos significativos dentro del contexto universitario debido a las necesidades de gestión eficaz, la actualización de las políticas universitarias, y la promoción de un ambiente colaborativo. Benedito et al. (1992) señalaron que al docente universitario se le solicita, además de la docencia y la investigación, que desempeñe roles de gestión o administración. Estos roles implican responsabilidades administrativas en la universidad, tales como la organización, dirección o coordinación de entidades diversas como organismos, comités, consejos, equipos directivos, rectorías, institutos, departamentos, centros y programas.

Los docentes resaltaron la importancia de una gestión eficiente y la actualización de políticas que respalden las necesidades particulares de los docentes. Los docentes universitarios, también, mencionaron la carga creciente de responsabilidades asignadas a estos, la necesidad de renovar la plantilla docente, y la necesidad de mejorar los procesos de reclutamiento de los

estudiantes. Presentaron preocupaciones en relación con la insuficiencia de recursos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades académicas y administrativas, incluyendo los problemas con la tecnología y la falta de material didáctico. Los docentes universitarios, además, señalaron la necesidad de una mejor formación en gestión y en liderazgo para el personal docente que asume roles administrativos. Señalaron, también, la falta de comunicación efectiva y los espacios para la participación activa y el diálogo dentro de la universidad, lo que afecta la toma de decisiones y el ambiente colaborativo.

Los docentes universitarios destacaron la falta de apoyo institucional y financiero para la investigación, incluyendo la necesidad de fondos semilla, la escasez de tiempo para investigar, y la falta de los equipos adecuados para llevar a cabo proyectos de investigación efectivos. Igualmente, señalaron la necesidad de contar con el adiestramiento para las investigaciones con seres humanos y una revista o plataforma para la publicación de las investigaciones. En relación con la investigación, Shulman (1986) indicó que a pesar de que los docentes universitarios son expertos en sus diferentes disciplinas, se espera que, además, de la formación académica, tengan experiencia en la investigación y la publicación. Los docentes universitarios, además, mencionaron la importancia de colaboración entre los pares para investigar y la necesidad de incluir a toda la comunidad universitaria en la investigación. De acuerdo con Ondóñez (2002), un principio clave de la Pedagogía Crítica es la necesidad de integrar la enseñanza y la investigación en el proceso educativo dentro del aula.

En relación con la investigación, varios profesores indicaron que existe una necesidad de recursos para investigar en áreas como las artes, las humanidades, y otras áreas, que no están relacionadas con las ciencias. Por otra parte, todos los docentes universitarios mencionaron el tiempo como una necesidad crucial para llevar a cabo investigaciones. Respecto al rol de investigador, se considera que el profesor universitario debe ser el motor impulsor de la enseñanza, proponiendo y ejecutando las innovaciones pertinentes en las actividades del docente y del estudiante. Se espera que las investigaciones llevadas a cabo por el docente universitario contribuyan al proceso educativo, a mejorar la institución donde trabaja y al beneficio de la sociedad (Benedito et al., 1992).

En cuanto a la insatisfacción del docente universitario, los docentes indicaron problemas estructurales y operacionales dentro del sistema educativo. Mencionaron, además, la crisis económica, la gestión deficiente, la falta de competitividad en salarios y beneficios, y la desconexión con la comunidad como factores críticos que afectan su desempeño y satisfacción. Las responsabilidades académicas y profesionales inciden en el ámbito personal de los docentes universitarios, especialmente al intentar balancear las obligaciones laborales con la vida familiar, lo que puede derivar en agotamiento profesional. Según Cantón y Tardif (2018), la formación de la identidad del docente se ve afectada por las tensiones y los retos experimentados durante su trayectoria. La satisfacción laboral del profesorado se ve marcada por sus condiciones de trabajo,

incluyendo aspectos como el reconocimiento, la visibilidad y el éxito profesional. La combinación de factores objetivos como, por ejemplo, el salario, los horarios y las demandas laborales, y subjetivos, como el reconocimiento, la estima y el respeto, crea un equilibrio difícil de manejar, conduciendo a una relación ambivalente de amor y rechazo hacia la profesión. Esta está, además, influenciada por la presión de cumplir con políticas de calidad y demandas burocráticas cada vez más intensas (Catón & Tardif, 2018). Estos autores, además, indicaron que la crisis financiera actual ha afectado al docente universitario debido a las condiciones inadecuadas de salario y estatus, a pesar de los méritos y el esfuerzo de estos. Como resultado, los docentes universitarios están insatisfechos y se encuentran desmotivados (Cantón & Tardif, 2018).

De igual manera, Gutiérrez et al. (2023) a través de la investigación cualitativa que llevaron a cabo en una institución de educación superior pública de Puerto Rico, encontraron que los salarios bajos, la carga académica, la inseguridad laboral y la falta de recursos son los principales factores de estrés y ansiedad en los profesores universitarios. Estos investigadores, además, destacaron que debido a las condiciones laborales desfavorables la mayoría de los profesores universitarios experimentaron agotamiento físico y mental. No obstante, tal como ocurrió en esta investigación, los docentes universitarios persistieron en su labor motivados por su pasión por la enseñanza, a pesar de la insatisfacción y la sobrecarga laboral que presentaron.

Los problemas que los docentes universitarios mencionaron están interrelacionados con la falta de apoyo institucional para la investigación, la pérdida de interacción comunitaria, y la falta de ofertas académicas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y demográfico actual. La insatisfacción del docente universitario y la desmotivación debido a las situaciones presentadas pueden afectar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En cuanto a esto, Cantón y Tardif (2018) indicaron que es importante que los docentes disfruten y se sientan motivados con el trabajo que realizan, ya que esto podría afectar la empatía con los estudiantes y la calidad de la enseñanza en la educación superior. Estos autores, también, mencionaron que los docentes deben estar satisfechos con el salario, la promoción y el trato que reciben. Igualmente deben sentir satisfacción con la enseñanza, las comunidades en las que trabaja y el reto de investigar. Consideran, además, el bienestar interno del profesor como un pilar importante en el desarrollo de la identidad profesional del docente universitario, teniendo un impacto significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Cantón & Tardif, 2018).

Fortalecimiento de la identidad profesional desde el desarrollo académico-profesional

Los docentes universitarios de la educación superior pública de Puerto Rico resaltaron varios aspectos claves para fortalecer su identidad profesional en la educación superior pública. Subrayaron la importancia de poseer conocimientos profundos en sus disciplinas y habilidades pedagógicas, junto con la capacidad

de adaptación tecnológica y un firme compromiso con la comunidad educativa.

En cuanto a la docencia, los profesores, enfatizaron la importancia de conectar la teoría con la práctica, mejorar el uso de la tecnología, y desarrollar habilidades interpersonales como la empatía y la capacidad de escuchar.

En relación con la gestión, propusieron encontrar un equilibrio entre las responsabilidades docentes y las administrativas, reducir la burocracia de los procesos universitarios, asegurar los recursos adecuados incluyendo los de equipo y los humanos, y fomentar una cultura de apoyo que vea el desarrollo profesional como una inversión valiosa a largo plazo. Sugirieron, también, la creación de espacios para la creatividad y la investigación, respaldados por el apoyo institucional y económico. Además, mencionaron la importancia de una comunicación efectiva y una administración ética en relación con la contratación de los docentes, respetando los derechos laborales y reconociendo las contribuciones de todo el personal.

En cuanto a la investigación, los docentes universitarios destacaron la desigualdad en el financiamiento entre disciplinas y abogaron por una infraestructura que respalde eficazmente las actividades de investigación, publicación y divulgación. Valoraron, además, el reconocimiento de la labor investigativa de toda la comunidad universitaria, incluyendo los estudiantes, el personal no docente y los docentes con contratos a tiempo parcial.

En relación con el desarrollo profesional del docente universitario, recomendaron organizar actividades que atiendan directamente las necesidades

de los docentes, fomentando la interacción entre ellos y el aprendizaje colaborativo entre los colegas. La formación de la identidad profesional, según Evetts (2003, citado por Hirsch, 2013), involucra compartir experiencias, comprensiones, y conocimientos técnicos, así como una visión común sobre los problemas y las soluciones. Esta se cultiva por medio de la socialización profesional y educativa, y la pertenencia a asociaciones profesionales. Los docentes universitarios, además, enfatizaron en la importancia de mantenerse actualizados con las metodologías pedagógicas y tecnológicas, así como con las tendencias relacionadas a la gestión o administración de programas, departamentos, entre otros, y la investigación. Algunos mencionaron que las actividades deberían llevarse a cabo tanto en grupos grandes, como en grupos pequeños, y que esto variaría según el tema y la necesidad particular de cada departamento académico. En cuanto a esto, Cantón y Tardif (2018) indicaron que el compromiso con el mejoramiento profesional continuo, el aprendizaje de los estudiantes y el respeto que tienen los docentes por sus pares y por la institución son aspectos éticos que intervienen en la construcción de la identidad profesional del docente universitario.

En conclusión, los docentes universitarios abogaron por un enfoque holístico que integre las dimensiones académicas y personales, mejorando así la experiencia educativa y fortaleciendo la identidad profesional del docente universitario en la educación superior pública de Puerto Rico.

Conclusiones

Para establecer las conclusiones de esta investigación, se regresó a las preguntas de investigación específicas. De esta forma, las afirmaciones conclusivas se dirigirán hacia los que se esperaba contestar por medio de del proceso investigativo.

¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?

Las conclusiones en torno a esta pregunta son las siguientes:

- La identidad profesional del docente universitario es multifacética, dinámica y se construye a partir de una serie de factores personales, académicos y contextuales que varían considerablemente entre los individuos.
 - La identidad profesional del docente evoluciona con el tiempo. Además, está influenciada por las experiencias, los valores y la interacción dinámica de los docentes con los estudiantes y con la comunidad académica. Los valores personales como la integridad, la empatía y el compromiso son elementos fundamentales que guían la práctica educativa del docente universitario. La docencia universitaria no solo es una profesión, sino también, una vocación que implica un fuerte sentido ético y humano. La influencia de la crianza y las experiencias de vida en la formación de la identidad profesional del docente universitario destaca la importancia del entorno personal y educativo. Los relatos de los docentes universitarios sobre cómo superaron obstáculos y se inspiraron

en figuras significativas de su vida, ilustran el impacto de estas experiencias en la elección de su carrera y su enfoque pedagógico. La identidad profesional del docente universitario va desde facilitadores del aprendizaje hasta defensores de los derechos humanos. Esto señala una variedad de roles y perspectivas dentro de la educación superior. Este aspecto amplio refleja cómo los profesores perciben y desempeñan sus roles, enfocándose no solo en la transmisión del conocimiento, sino también, en el desarrollo humano y social del estudiante.

- La identidad profesional del docente universitario revela un compromiso profundo con la excelencia académica, la innovación pedagógica y la respuesta efectiva a las necesidades cambiantes de los estudiantes y de la sociedad.
 - Las narrativas de los docentes universitarios revelan un compromiso inquebrantable con el perfeccionamiento de sus métodos de enseñanza, adaptándose a las nuevas tecnologías y enfrentando retos del entorno educativo actual. La interdisciplinariedad, la colaboración y el trabajo en equipo emergen como pilares esenciales para enriquecer la experiencia educativa y fomentar el bienestar social. Los profesores universitarios demuestran una visión dinámica y comprometida, caracterizada por un esfuerzo continuo por evolucionar, adaptarse y ejercer un impacto significativo en las vidas de los estudiantes y en la sociedad.

¿Qué fortalezas identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?

Las conclusiones en torno a esta pregunta son las siguientes:

- Los docentes universitarios consideran la adaptabilidad indispensable para la eficacia y la relevancia en el ámbito académico.
 - Es esencial que los docentes universitarios se adapten a las transformaciones en el ámbito educativo. Esta adaptabilidad es crucial para mantenerse relevantes y efectivos en un entorno educativo que se encuentra en constante cambio. Además, la capacidad de adaptarse a los cambios y manejar eficazmente la diversidad de políticas y personal es importante en el entorno académico dinámico y diverso. Esto refleja la importancia de la flexibilidad y la apertura en la gestión universitaria. Estas habilidades son indispensables para liderar con éxito y fomentar la innovación y la inclusión en la educación superior. En relación con las tareas como investigador, la capacidad para explorar nuevas posibilidades y gestionar eficientemente el tiempo y los recursos muestra que los docentes están preparados para enfrentar los desafíos dinámicos de la investigación actual.
- Los docentes universitarios le dan importancia a la interacción con los demás, la escucha activa y la comunicación efectiva.
 - Esto demuestra que debe haber un cambio hacia un modelo más democrático en el que se valore también la voz de toda la comunidad

universitaria en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La capacidad para comunicar las ideas de forma clara y asertiva es vista como fundamental. Permitiendo así, que las opiniones y perspectivas de los docentes sean consideradas en el proceso de toma de decisiones y en la gestión de las actividades universitarias.

- Los docentes universitarios tienen pasión por la enseñanza y por la investigación.
 - Para los docentes la pasión por la enseñanza es un motor importante para la motivación de los estudiantes. Esto a su vez, ayuda a crear un ambiente de aprendizaje que sea dinámico y positivo. Asimismo, la pasión que sienten por su campo de estudio les motiva hacia la investigación. Más allá de una obligación profesional, la investigación es vista por los docentes como una vocación y un interés personal profundo.
- Los docentes universitarios buscan la innovación educativa, la creación de conocimientos y el desarrollo profesional continuo.
 - La implementación de estrategias innovadoras y la incorporación de experiencias prácticas demuestran un compromiso con el mejoramiento continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los profesores buscan constantemente formas de hacer que el contenido de las clases sea más relevante y comprensible para los estudiantes. Los académicos enfatizaron la importancia de innovar y crear conocimiento nuevo, lo que subraya su papel en el avance del campo académico y su contribución al

desarrollo de la sociedad. Además, mostraron un interés en el desarrollo profesional continuo, tanto para ellos mismos como para sus colegas y los estudiantes, indicando un entorno académico que valore el aprendizaje y el crecimiento constante.

- Los docentes universitarios se esfuerzan por integrar la teoría con la práctica aplicándola al mundo real y mantienen una conexión con la realidad profesional.
 - La conexión entre los conceptos académicos y las situaciones prácticas reales es crucial para que los estudiantes entiendan la importancia de su aprendizaje. La experiencia y la participación activa de los docentes en los gremios profesionales enriquecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este enfoque no solo prepara adecuadamente a los estudiantes para el mundo laboral, sino que también les ofrece una perspectiva actualizada y una práctica relevante, contribuyendo significativamente a su desarrollo profesional y personal.
- Los docentes universitarios demuestran respeto, conciencia del impacto social y ética laboral.
 - Los docentes universitarios manifestaron un profundo respeto, no solo hacia el personal universitario, sino también, hacia la comunidad estudiantil. La importancia de un ambiente de respeto mutuo y una buena ética profesional reflejan un compromiso con los principios de integridad y excelencia académica. Los profesores reconocen su papel en la

formación de ciudadanos críticos, informados y comprometidos, viendo la educación como una herramienta clave para el desarrollo sostenible y la justicia social.

- Los docentes universitarios valoran la colaboración y el trabajo en equipo.
 - Los profesores indicaron la necesidad de trabajar colectivamente y en armonía para alcanzar los objetivos administrativos y académicos. Esto sugiere que valoran el esfuerzo conjunto dentro de la comunidad universitaria.
- Los docentes universitarios expresaron tener experiencia administrativa y en la investigación.
 - Aquellos profesores con experiencias pasadas en la administración aportan una comprensión valiosa sobre las operaciones internas de la universidad. Esto facilita el proceso, ya que se tiene un enfoque más informado y pragmático en la gestión o administración de los programas, comités, departamentos, entre otros. En relación con la investigación, las experiencias en investigaciones cuantitativas y cualitativas de los docentes proporcionan una base sólida para enseñar y guiar a otros. A su vez, se demuestra un compromiso con la mentoría y la formación de futuros investigadores, ya que algunos profesores mostraron dedicación a la enseñanza de metodologías de la investigación. Esto subraya el rol de los docentes para capacitar a los estudiantes no solo en los contenidos

específicos de los cursos, sino también, en el proceso crítico y metodológico de la investigación.

- Los docentes universitarios mostraron fortalezas en relación con la toma de decisiones, el trabajo bajo presión y la orientación hacia los resultados.
 - La toma de decisiones informada y reflexiva es una habilidad resaltada, indicando que los docentes se enfrentan a menudo con elecciones críticas que requieren un balance entre experiencia, regulaciones y consenso. Sin embargo, la capacidad para mantener la calma y la eficacia en situaciones de mucha presión es común, especialmente en aquellos profesores con experiencias en roles clínicos o programas que son exigentes. Asimismo, los docentes presentaron un enfoque en ver resultados y avanzar eficientemente en los procesos administrativos, demostrando un compromiso con la productividad y la efectividad.
- Los docentes universitarios manifestaron sentir satisfacción en la interacción profunda y significativa con los estudiantes, destacando el valor de contribuir a su desarrollo integral.
 - Los profesores encontraron una gran satisfacción al ver el crecimiento personal, académico y profesional de sus estudiantes e indicaron que esto es una de las recompensas más significativas de su labor. La importancia no solo de transmitir conocimientos, sino también de inculcar valores democráticos, ciudadanos y de solidaridad, reflejan el enfoque que tienen los profesores en formar individuos responsables y

comprometidos con la sociedad. La llegada de nuevas generaciones de estudiantes renueva el entusiasmo de los docentes y les brinda la oportunidad de impactar y motivar continuamente, manteniendo viva su pasión por la enseñanza. Los docentes, además, valoran la posibilidad de adaptar métodos y estrategias de enseñanza a las necesidades y circunstancias, lo que contribuye a una experiencia educativa más efectiva y satisfactoria. La capacidad de trabajar juntamente con colegas dentro de la comunidad educativa es esencial para lograr objetivos comunes y enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Finalmente, la alegría y la gratitud expresadas por los estudiantes, según los relatos de los profesores, así como el reconocimiento del impacto positivo que tienen los profesores en la vida de los estudiantes, son aspectos valorados y de satisfacción personal para los docentes universitarios.

¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?

Las conclusiones en torno a esta pregunta son las siguientes:

- Los profesores enfatizaron la urgente necesidad de mejorar la infraestructura tecnológica.
 - Contar con equipos y herramientas tecnológicas confiables, así como un acceso estable a internet, resulta crucial para garantizar el éxito de la enseñanza y el aprendizaje en la era digital. La falta de estos medios limita las oportunidades de aprendizaje y la capacidad de los estudiantes

para competir en un entorno global. Por tanto, es imprescindible invertir en una infraestructura tecnológica robusta y en la formación digital de la comunidad educativa para empoderar tanto a los profesores como a los estudiantes universitarios.

- Los docentes universitarios señalaron la necesidad de un desarrollo profesional continuo.
 - La falta de oportunidades de mejoramiento profesional no solo evidencia, sino que también exige la implementación inmediata de programas institucionales dedicados al desarrollo profesional continuo de las habilidades pedagógicas y tecnológicas en los docentes universitarios. Es importante, además, proveer formación continua y especializada en gestión y liderazgo a los profesores que asumen roles administrativos, para garantizar que ejerzan estas responsabilidades con competencia y excelencia. También, se deben llevar a cabo actividades o talleres para la formación de los docentes universitarios en el área de la investigación.
- Los docentes universitarios destacaron la necesidad de renovación inmediata de los contenidos y métodos de enseñanza en la educación superior pública de Puerto Rico.
 - Para mantener la relevancia educativa y la motivación tanto de los docentes universitarios como la de los estudiantes es importante actualizar y revitalizar los contenidos y los métodos de enseñanza. Esta

acción es imprescindible para adaptarse a las dinámicas cambiantes del entorno educativo actual.

- Los docentes universitarios enfatizaron que la inestabilidad laboral afecta gravemente la identidad profesional del docente universitario.
 - La situación de los docentes a tiempo parcial, marcada por la inestabilidad laboral y los desafíos asociados, resaltan la necesidad de una mayor seguridad laboral y un reconocimiento adecuado en el ámbito universitario. Es esencial abordar estos problemas de manera urgente para garantizar un entorno académico justo y estable.
- Los docentes universitarios señalaron que es imprescindible proporcionar formación específica en educación para los profesionales especializados en otras áreas.
 - Es fundamental que los profesionales especializados en áreas distintas a la educación, pero que participan en el proceso de enseñanza universitaria, obtengan conocimientos pedagógicos específicos para elevar significativamente la calidad de la enseñanza. Esta capacitación no es solo importante, sino una exigencia crítica para garantizar la excelencia y la eficacia educativa en el ámbito universitario.
- Los docentes universitarios expresaron tener necesidad de adaptarse a las nuevas generaciones.
 - Es crucial comprender y adaptarse a los estilos de aprendizaje y expectativas de las nuevas generaciones de estudiantes, implementando

estrategias educativas que sean no solo innovadoras, sino también profundamente atractivas y efectivas. Esta adaptación no es una opción, sino un requisito indispensable para garantizar la excelencia y la pertinencia en la educación superior.

- Los docentes universitarios señalaron la necesidad de obtener apoyo institucional, reconocimiento del esfuerzo docente y la creación de un ambiente colaborativo y respetuoso.
 - El apoyo institucional sólido, el reconocimiento del esfuerzo del docente y la creación de un ambiente colaborativo y respetuoso son esenciales dentro de las instituciones educativas de educación superior. Estos factores no solo son vitales, sino fundamentales para el desarrollo de la enseñanza efectiva y la promoción de un aprendizaje significativo. Su presencia es necesaria para asegurar una educación de calidad que responda a las demandas del entorno académico y profesional actual.
- Los docentes universitarios expresaron preocupación ante la abrumadora carga administrativa que enfrentan.
 - La creciente carga de responsabilidades administrativas sobre los docentes universitarios es preocupante, ya que compromete seriamente su enfoque y dedicación a la enseñanza y la investigación. Este desbalance amenaza la esencia del docente universitario en relación con su misión académica, poniendo en riesgo la calidad y el futuro de la educación superior.

- Los docentes universitarios expresaron que es fundamental disponer de recursos y materiales de alta calidad.
 - La escasez de recursos tecnológicos, la falta de materiales didácticos adecuados y la insuficiencia de los recursos financieros para la investigación están afectando negativamente la capacidad de los docentes universitarios para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Esto es esencial para garantizar la excelencia en la educación universitaria.
- Los docentes universitarios enfatizaron la necesidad de fortalecer la comunicación y la colaboración en la universidad.
 - Es crucial optimizar los canales de comunicación y fomentar activamente una cultura de colaboración en la universidad. Esto es fundamental para agilizar la gestión universitaria y es esencial para crear un entorno decididamente inclusivo y participativo. Estas acciones no solo mejoran la eficiencia organizacional, sino que también, potencian la integración y el compromiso de toda la comunidad educativa.
- Los docentes universitarios destacaron la importancia de contar con el apoyo para la realización de investigaciones.
 - Es importante establecer un mayor apoyo institucional para la investigación, proveyendo tiempo suficiente, financiamiento adecuado y recursos necesarios. Estos recursos ayudarían a los docentes universitarios a explorar y realizar aportes significativos en sus

respectivos campos de estudio. Esta inversión es esencial para fomentar la innovación y el avance académico.

- Los docentes universitarios enfatizaron la necesidad de que la universidad desarrolle una planificación minuciosa y estrategias de innovación de la plantilla docente.
 - Es indispensable implementar una planificación estratégica en la universidad que priorice urgentemente la renovación de la plantilla docente y la implementación de políticas que atiendan de manera integral las necesidades de la docencia, la administración y la investigación. Esta estrategia es crucial para asegurar el dinamismo, la relevancia y la excelencia académica en un entorno educativo en constante evolución.
- Los docentes universitarios expresaron una profunda insatisfacción, destacando la urgente necesidad de una intervención institucional coordinada y estratégica para abordar y rectificar los problemas que afectan las estructuras y operaciones del sistema superior público de Puerto Rico.
 - Los docentes universitarios urgen una reestructuración inmediata y profunda, enfatizando la necesidad crítica de mejoras salariales, diversificación académica, integración comunitaria y refuerzo sustancial al apoyo para la investigación y la enseñanza. Es imprescindible adaptar la universidad a las dinámicas actuales y futuras del mercado laboral y educativo, lo que implica una revisión exhaustiva y estratégica de las políticas y estrategias institucionales para asegurar el cumplimiento

efectivo de su misión educativa y social en un contexto de constante cambio. La crisis económica y la gestión ineficiente afecta negativamente la competitividad de la universidad. Esto a su vez, ha deteriorado las condiciones laborales de los docentes, generando un desbalance crítico entre las responsabilidades y la compensación, llevando al docente a la desmotivación y afectando su identidad profesional y la calidad educativa. Además, es vital que la oferta académica se actualice y expanda, contemplando incluso programas fuera de Puerto Rico. La escasez de recursos para la investigación y la enseñanza afecta la capacidad de los docentes. La falta de integración con la comunidad local representa una oportunidad perdida para enriquecer la experiencia educativa y fortalecer la relevancia social de la universidad.

¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?

Las conclusiones en torno a esta pregunta son las siguientes:

- Los docentes universitarios destacaron la necesidad de desarrollo académico-profesional para promover la efectividad docente.
 - Es esencial que los docentes universitarios no solo posean un conocimiento profundo y experiencia práctica en su disciplina, sino que también, desarrollen competencias interpersonales y tecnológicas. Un docente efectivo se caracteriza por su compromiso con la comunidad estudiantil, estar abiertos a la autoevaluación y al mejoramiento continuo.

- Los docentes universitarios mencionaron la importancia de capacitación en relación con la administración de programas, departamentos, entre otros.
 - Es crucial que los docentes universitarios posean conocimientos que se relacionan con la gestión o administración. Los cambios que se relacionan con la administración universitaria son constantes, por tanto, todo docente debe estar adiestrado en relación con la sana administración, las políticas institucionales y los procesos que se llevan a cabo en la universidad pública del país.
- Los docentes universitarios señalaron una necesidad de capacitación y apoyo en relación con la investigación.
 - Es imprescindible que las universidades implementen estructuras organizativas robustas para fomentar la formación de investigadores y potenciar la investigación académica en toda la comunidad universitaria, incluyendo todos los docentes (i.e. tanto a tiempo completo como parcial), el personal no docente y los estudiantes. Resulta crucial establecer un sistema de apoyo equitativo que abarque todas las áreas académicas, atendiendo directamente las diferencias en la asignación de recursos entre las ciencias, las humanidades y las artes.
- Los docentes universitarios expresaron una necesidad en actividades de mejoramiento profesional que vaya de acuerdo con las necesidades de los departamentos.

- Es crucial que los docentes universitarios tengan acceso a actividades de mejoramiento profesional que estén diseñadas específicamente para responder a las necesidades particulares de cada departamento académico. Estas actividades deben fomentar la actualización en la tecnología y en los métodos o estrategias pedagógicas. Esto permitirá una evolución constante y significativa en la calidad de la enseñanza, asegurando que los docentes universitarios de la educación superior pública de Puerto Rico estén a la vanguardia de las tendencias educativas y tecnológicas.
- Los docentes universitarios resaltaron la importancia de establecer condiciones óptimas para la enseñanza.
 - Es necesario que la administración y el personal universitario se comprometan con la actualización constante de los contenidos académicos y aseguren la disponibilidad de recursos, tanto humanos como tecnológicos y de equipos. Esto es fundamental para proporcionar a los estudiantes una experiencia universitaria integral y de calidad. Asimismo, es esencial que los docentes universitarios muestren una adaptabilidad en sus métodos de enseñanza y evaluación, personalizando sus estrategias para satisfacer las necesidades y características de los estudiantes.

Limitaciones metodológicas de la investigación

A pesar de haber completado el proceso investigativo con éxito, cumpliendo con la transparencia cualitativa, se exponen las limitaciones metodológicas de esta investigación:

- Dificultad para coordinar las entrevistas con los participantes, debido a sus diversas responsabilidades y agendas comprometidas. Los horarios y compromisos personales y profesionales de los docentes universitarios presentaron un desafío logístico considerable. En ocasiones se tuvo que posponer o cambiar la fecha de la entrevista con algunos docentes participantes debido a sus agendas.
- Cinco profesores, quienes además de la muestra seleccionada manifestaron su interés en participar en el estudio, enfrentaron obstáculos debido a los compromisos previos en sus agendas y no pudieron participar de la investigación. Esto subraya la importancia de considerar la disponibilidad y el tiempo de los participantes al diseñar y planificar una investigación cualitativa. Asegurando así que la recolección de la información sea inclusiva y representativa, para minimizar la exclusión de perspectivas valiosas que podrían enriquecer el entendimiento del fenómeno investigado.

Líneas futuras de investigación

Durante el proceso investigativo surgieron temas para investigar que, por no ser parte del énfasis de esta investigación no se profundizaron. Por tanto, de estos temas surgieron las líneas futuras de investigación siguientes:

- Cómo las tecnologías digitales y las plataformas de aprendizaje en línea están transformando la identidad profesional de los docentes universitarios. Inclusive, se podría incluir el impacto que tiene la enseñanza virtual en las prácticas pedagógicas, la relación con los estudiantes y la percepción de la propia eficacia docente.
- Cómo los cambios socioeconómicos y culturales globales afectan la identidad profesional de los docentes universitarios, especialmente en contextos en donde la diversidad estudiantil va en aumento y las expectativas en la educación superior han cambiado.
- La relación entre la identidad profesional y el bienestar de los docentes universitarios, considerando los desafíos de la sobrecarga de trabajo, el estrés laboral y la búsqueda de equilibrio entre la vida personal y la profesional.
- Cómo la expansión de los roles y las responsabilidades, incluyendo la gestión administrativa y la participación en actividades de acreditación y de calidad educativa, influyen en la identidad profesional de los docentes universitarios.
- Cómo la colaboración interdisciplinaria y el trabajo en equipos multidisciplinares contribuyen al desarrollo y la evolución de la identidad profesional de los docentes.

- Comparar las percepciones y las experiencias relativas a la identidad profesional entre los docentes universitarios de diferentes generaciones, identificando posibles brechas, similitudes y tendencias evolutivas.
- Estrategias de adaptación y resiliencia que los docentes universitarios utilizan para manejar los desafíos profesionales y personales, y cómo estas estrategias afectan su identidad profesional.
- Cómo las experiencias internacionales en la educación superior, incluyendo la movilidad académica y las colaboraciones internacionales, impactan la identidad profesional de los docentes universitarios.
- Cómo las políticas educativas, las reformas institucionales y los modelos de gobernanza universitaria afectan la construcción y la percepción de la identidad profesional entre los docentes universitarios.
- Construcción de la identidad profesional en docentes universitarios con contratos temporeros o a tiempo parcial, explorando cómo la inestabilidad laboral y la falta de seguridad afectan su compromiso, motivación y la percepción de pertenencia institucional.

Recomendaciones desde los hallazgos

Como parte de los hallazgos surgieron recomendaciones diversas aplicables a los contextos específicos en el que se forman y desempeñan los profesores universitarios. Así pues, se presentan las recomendaciones específicas para mejorar u optimizar procesos educativos, tal que se desarrolle su identidad profesional.

Para desarrollar su identidad profesional desde la docencia

- Proveer a los docentes universitarios formación en las diversas teorías educativas para entender diferentes enfoques de enseñanza y aprendizaje.
- Explorar con los docentes universitarios las diferentes metodologías activas y participativas, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje invertido y el uso de las tecnologías educativas.
- Capacitar a los docentes universitarios en herramientas tecnológicas emergentes y estrategias de enseñanza en línea para adaptarse a los entornos de aprendizaje digital.
- Proporcionar los espacios para que los docentes universitarios puedan exponer las estrategias y metodologías educativas que utilizan en el aula y que les han funcionado en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes, de manera que puedan compartir esas experiencias con sus pares.

Para desarrollar su identidad profesional desde la gestión

- Proveer formación sobre cómo administrar o gestionar un programa o un departamento. Todos los docentes universitarios deben conocer sobre gestión, ya que el ambiente universitario es uno cambiante al igual que los puestos de dirección.
- Capacitar acerca de los cambios curriculares y las políticas educativas en la educación superior. La administración universitaria debe proveer los espacios

para este tipo de capacitación y no limitarse a solamente enviar los cambios curriculares y las certificaciones aprobadas por correo electrónico.

- Renovar la plantilla docente, de manera que se evite sobrecargar con diversas tareas a los profesores universitarios.
- Otorgar plazas permanentes a los profesores por contrato, reconociendo así su valiosa aportación a la universidad y el compromiso demostrado con la educación superior pública de Puerto Rico. De esta manera, se enriquece la calidad de la enseñanza por medio de profesores dedicados e identificados con la institución.
- Mejorar los procesos de reclutamiento de estudiantes en la educación superior pública del país.
- Facilitar los espacios para que los docentes universitarios compartan estrategias de administración o gestión con sus pares.

Para desarrollar su identidad profesional desde la investigación

- Facilitar a la comunidad universitaria el *Collaborative Institutional Training Initiative (CITI Program)*, de manera que puedan adiestrarse en relación con la investigación con seres humanos.
- Proveer formación en diseño y metodología de investigación para fomentar proyectos de investigación aplicada a la educación y a los diferentes campos en los que se prepara al estudiante en la educación superior.

- Facilitar la colaboración entre los pares para llevar a cabo proyectos de investigación que aporten a la educación superior y sus diversas áreas de especialidad.
- Proveer el tiempo para que los docentes universitarios pueden dedicarse a las actividades de investigación, ya sea por medio de las sabáticas o de descargas académicas.
- Proporcionar los espacios para compartir entre los pares las investigaciones realizadas por estos.
- Desarrollar o establecer una revista para la publicación de las investigaciones de toda la comunidad universitaria (i.e. docentes, no docentes y estudiantes).

Se espera que la información recopilada en esta investigación contribuya a desarrollar, en un futuro, un currículo que aporte y fortalezca el desarrollo de la identidad profesional y la profesionalización del docente universitario. Sin embargo, desarrollar la identidad profesional del docente universitario implica un enfoque curricular integral que no solo aborde los aspectos técnicos y pedagógicos de la enseñanza, sino que también fomente la reflexión personal en los docentes, la adaptabilidad y la conexión con la comunidad educativa y la sociedad actual. Por tanto, en el desarrollo de la identidad profesional del docente universitario, además de las áreas de docencia, gestión e investigación, es necesario trabajar lo siguiente:

- Capacitar a los profesores por medio de cursos y talleres que promuevan la autoevaluación y la reflexión sobre la práctica docente, incluyendo diarios reflexivos y portafolios.
- Proveer los espacios para llevar a cabo discusiones sobre dilemas éticos en la educación superior, la responsabilidad social del docente universitario y la promoción de la equidad y la inclusión en el aula.
- Ofrecer cursos sobre planificación de carrera y el desarrollo profesional continuo, incluyendo la preparación para la promoción académica y el liderazgo educativo.
- Llevar a cabo actividades que promuevan el trabajo colaborativo con los colegas de otras disciplinas para enriquecer la práctica docente.
- Fomentar que se lleven a cabo proyectos que conecten a los docentes universitarios con la comunidad y el sector profesional, fortaleciendo la relevancia social de su enseñanza.
- Ofrecer talleres y actividades sobre el manejo del estrés, mindfulness y estrategias para el equilibrio entre la vida personal y profesional del docente universitario.
- Proveer espacios para la creación de redes de apoyo entre los docentes universitarios, incluyendo grupos de discusión, mentoría y comunidades de práctica.

Estas actividades o acercamientos deben ser flexible y adaptables, permitiendo a los docentes universitarios no solamente la oportunidad de

adquirir conocimientos y habilidades específicas, sino también desarrollar en ellos una comprensión profunda de su identidad profesional y el impacto de esta en la comunidad educativa y en la sociedad. Estos temas podrían llevarse a cabo por medio de talleres, seminarios, conversatorios y otras iniciativas de desarrollo profesional, ya sea en grupos grandes como en pequeños grupos dentro de la institución de educación superior pública de Puerto Rico.

REFERENCIAS

- Alcalá, M. (2019). Identidad profesional y formación del docente universitario: retos e incertidumbres. *Revista de Educación de la Universidad de Málaga, 0(0)*, 18-37.
<https://revistas.uma.es/index.php/mgn/article/view/6201/6127>
- Alcalá, M., Demuth, P., & Quintana, M., (2014). Aproximaciones a los procesos de construcción de la identidad profesional docente universitaria. *Revista Entramados – Educación y Sociedad, 1(1)*, 155-167.
<https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/entramados/article/view/1087>
- Bain, K. (2004). *What the best college teachers do*. [Kindle]. Harvard University Press.
- Benedito, V., Ferreres, V., Anguita, F., De Juan, J., Fernández, M., Ferrer, V., Izuzquiza, I., Llopis, R., Pujals, G., & Santos., M. (1992). *La formación del profesorado universitario*. Ministerio de Educación y Ciencia.
<http://hdl.handle.net/10045/29015>
- Bolívar Botía, A., Fernández Cruz, M., & Molina Ruiz E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. *Forum Qualitative Research, 6(1)*. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/516/1117>
- Biggs, J. (1999). What the student does: Teaching for enhanced learning. *Higher Education Research & Development, 18(1)*, 57-75.

- Brown, J. (2018). The expansion of higher education in the 20th century. *Journal of Higher Education*, 89(6), 815-837.
- Cantón, I., & Tardif, M. (Coords.). (2018). *Identidad profesional docente*. [Kindle]. Narcea Ediciones
- Chen, X. (2017). The origins and development of medieval universities. *Higher Education*, 74(4), 489-505.
- Consejo de Educación de Puerto Rico (2012). *Reglamento para el licenciamiento de instituciones de educación superior en Puerto Rico*.
<http://www.agencias.pr.gov/agencias/cepr/inicio/leyesyeglamientos/Documents/Reglamentos%20Educaci%C3%B3n%20Superior/Reglamento%20Licenciamiento%20IES%20de%20PR.pdf>
- Contreras, C. (2010, septiembre 13-15). *Investigando la identidad profesional docente: Los profesores universitarios y los incidentes críticos que ocurren en sus aulas* [Trabajo presentado]. Congreso Iberoamericano de Educación: Metas 2021, Buenos Aires, Argentina.
https://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/R0770_Contreras.pdf
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson.
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications Inc.
- Domínguez, C., & Monereo, C. (2013). La identidad docente de los profesores universitarios competentes. *Educación XX1*, 16.
https://www.researchgate.net/publication/260813961_La_identidad_docente_de_los_profesores_universitarios_competentes
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W.W. Norton & Company, Inc.
- European Commission (s.f.) *Proceso de Bolonia y Espacio Europeo de Educación Superior*. <https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>
- Finkel, D. (2008). *Dar clase con la boca cerrada*. Universitat de Valencia
- Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*. Siglo veintiuno editores.
- Gage, N. (1979). *The Scientific Basis of the Art of Teaching*. Teachers College Press.
- Gibson, S. (2011). The changing role of the university teacher: A review of the literature. *Journal of Further and Higher Education*, 35(4), 389-407.
- Giroux, H. (2001). Los profesores como intelectuales transformativos. *Revista Docencia* 15, 60-66. https://www.academia.edu/31316376/GIROUX_Henry_Los_profesores_como_intelectuales_transformativos

- Giroux, H. (2021). Paulo Freire y las políticas de la pedagogía crítica: un legado de lucha. *Revista Enfoques Educativos*, 18(2), 80-89.
<https://doi.org/10.5354/2735-7279.2021.65398>
- Gómez Torres, F. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria*.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/377472/fgt1de1.pdf?sequence=1>
- González, P., Marín, R., & Soto, C. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario: Una revisión. *Revista Ciencias de la Actividad Física*, 20(1), 1-14.
<https://doi.org/10.29035/rcaf.20.1.4>
- Grendler, P. (1989). *The Universities of the Italian Renaissance*. The Johns Hopkins University Press.
- Gutiérrez, P., González, V., Nuñez, Y., Hernández, R., & Laureano, S. (2023). Factores de ansiedad y precariedad laboral en profesores de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. *Revista [IN] Genios*, 9(2), 1-11. <https://www.ingeniosupr.com/vol-9-nm-2/2023/5/30/factores-de-ansiedad-y-precariedad-laboral-en-profesores-de-la-universidad-de-puerto-rico-recinto-de-ro-piedras>
- Haskins, C. (1923). *The rise of universities*. Henry Holt and Company
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Pearson.

- Hirsch Adler, A. (2013). Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario. *Perfiles Educativos*, 35(140), 63-81.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n140/v35n140a5.pdf>
- Hofstetter, R. (2015). The Enlightenment and the birth of the modern university. *Journal of the History of Ideas*, 76(2), 259-279.
- Husserl, E. (2013). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Libro primero: Introducción general a la fenomenología pura*. (J. Gaos, A. Ziri6n (Trad.). Fondo de Cultura Econ6mica. (Obra original publicada en 1976). <https://archive.org/details/ideas-relativas-a-una-fenomenologia-pura-y-una-filosofia-fenomenologica.-libro-p/page/77/mode/1up>
- Junta de Gobierno Universidad de Puerto Rico. (2015). *Reglamento general de la Universidad de Puerto Rico*. <https://www.upr.edu/cayey/wp-content/uploads/sites/10/2016/08/REGLAMENTO-GENERAL.pdf>
- Lucca Irizarry, N., & Berr6os Rivera, R. (2009). *Investigaci6n cualitativa: Fundamentos, dise1nos y estrategias* (2da ed.). Ediciones SM.
- Lucca Irizarry, N., & Berr6os Rivera, R. (2013). *Investigaci6n cualitativa: Una perspectiva transdisciplinaria*. Ediciones SM.
- Matus, L., (2013). La construcci6n de una identidad docente, ¿un desaf6o para la pol6tica educativa? *Revista Exitus*, 3(1), 75-87.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6078515>

- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- McMillan, J. H. (2012). *Educational research: Fundamentals for the consumer* (6th ed.). Pearson Education, Inc.
- McMillan, J. H. (2016). *Fundamentals of educational research* (7th ed.). Pearson.
- Merleau-Ponty, M. (1993). *Fenomenología de la Percepción*. (J. Cabanes, Trad.). Planeta-Agostini. (Obra original publicada en 1945)
- Merriam, S., & Tisdell, E. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Mora, F. (2013). *Neuroeducación: Sólo se puede aprender aquello que se ama* (2da ed.). Alianza Editorial.
- Morse, J. (2017). Reframing rigor in qualitative inquiry. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed., pp. 148-165). SAGE Publications, Inc.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage Publications.
- Muñoz Osuna, F., & Arvayo Mata, K. (2015). Identidad profesional docente: ¿Qué significa ser profesor? *European Scientific Journal*, 11(32), 97-110.
<https://core.ac.uk/download/pdf/236412604.pdf>
- Navarro Fuentes, C. (2021) La fenomenología como filosofía crítica para el estudio de la realidad inmediata. *Revista Humanidades* 11(1).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/45064/45362>

- Nevid, J. (2011). *Psicología: Conceptos y aplicaciones*. Cengage Learning Editores.
- Ojeda, M., (2017). La identidad del profesor universitario. Una mirada conceptual. *Revista Conexión*, 6(17), 9-18.
http://aliatuniversidades.com.mx/conexxion/wp-content/uploads/2016/09/C17_Articulo_1.pdf
- Ordóñez Peñalongo, J. (2002). Pedagogía crítica y educación superior. *Revista Educación*, 26(2), 185-196. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44026218.pdf>
- Ortiz, E. (diciembre, 2013). Epistemología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Paradigmas y objetivos. *Revista de Claseshistoria*, 12, 1-23.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5174556>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods* (4th ed.). Thousand Oaks.
- Ramírez Bravo, R. (2008). La pedagogía crítica. Una manera ética de generar procesos educativos. *Revista Folios*, 28, 108-119.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345941358009>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). Espasa. <https://dle.rae.es/universidad>
- Romaña, T., & Gros, B. (2003). La profesión del docente universitario del siglo XXI: ¿cambios superficiales o profundos? *Revista de Enseñanza Universitaria*, 21, 7-35. <https://www.researchgate.net/publication/>

39215706_La_profesion_del_docente_universitario_del_siglo_XXI_cambi
os_superficiales_o_profundos

- Ruè Domingo, J. (2014). El desarrollo profesional docente en educación superior: agenda, referentes y propuestas para su adopción. *REDU – Revista de Docencia Universitaria*, 13(núm. extraordinario), 217-236. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5301724.pdf>
- Ruvalcaba-Coyaso, J., Uribe Alvarado, I., & Gutiérrez García, R. (2011). Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *Revista CES Psicología*, 4(2), 82-102. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1254/1326>
- Santrock, J.W. (2006). *Psicología de la educación*. Mc Graw-Hill Interamericana
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4-14.
- Sutherland, L., Howard, S., & Markauskaite, L. (2010). Professional identity creation: Examining the development of beginning preservice teachers' understanding of their work as teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 455-465. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.06.006>
- Tenti Fanfani, E. (1995). Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente. *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación*, 4(7), 17-25. <http://repositorio.filo.uba.ar/bitstream/handle/filodigital/6273/Tenti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO. (1998). *La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116345_spa

Vaillant, D. (2008). La identidad docente: La importancia del profesorado.

Revista Investigaciones en Educación, 8(1), 15-39.

<https://revistas.ufro.cl/ojs/index.php/educacion/article/view/942>

Vázquez Pérez, J.P. (2018). Una propuesta para la formación pedagógica del profesor universitario: un enfoque formativo previo. *Diálogos Pedagógicos*, 16(32), 1-29.

Pedagógicos, 16(32), 1-29.

[http://dx.doi.org/10.22529/dp.2018.16\(32\)01](http://dx.doi.org/10.22529/dp.2018.16(32)01)

Vives, T., Albarrán, D., Sutton, L., & Fortoul, T. (2021). Construcción de la identidad docente en medicina y la capacitación temprana en la docencia.

Inv Ed Med, 10 (38), 7-15.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/invedumed/iem-2021/iem2138b.pdf>

Wolcott, H. F. (1994). *Transforming qualitative data: Description, analysis, and interpretation*. SAGE Publications, Inc.

Zacarés, J., & Llinares, L. (2006). Experiencias positivas, identidad personal y significado del trabajo como elementos de optimización del desarrollo de los jóvenes. Lecciones aprendidas para los futuros Programas de Cualificación Profesional Inicial. *Revista de Educación*, 341, 123-147.

https://www.researchgate.net/publication/28132756_Experiencias_positivas_identidad_personal_y_significado_del_trabajo_como_elementos_de_op

timizacion_del_desarrollo_de_los_jovenes_lecciones_aprendidas_para_lo
s_futuros_Programas_de_Cualificacion_Profes

Zanatta, E., Ponce, T., García, S., Sánchez, C., & Gama, J. (2017). Diseño del cuestionario: Estrategias identitarias de académicos universitarios ante las reformas educativas. *Revista de Psicología, 35*(2), 703-724.

<https://doi.org/10.188000/psico.201702.011>

APÉNDICE A
CERTIFICADO CITI PROGRAM



Completion Date 06-Sep-2022
Expiration Date 05-Sep-2027
Record ID 44983561

This is to certify that:

Flor Figueroa

Has completed the following CITI Program course:

Investigaciones psicológicas, sociales o educativas
(Curriculum Group)

Investigaciones psicológicas, sociales o educativas
(Course Learner Group)

1 - Stage 1
(Stage)

Under requirements set by:

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Not valid for renewal of
certification through CME.



Verify at www.citiprogram.org/verify/?wd0203116-e953-4e8d-a8cd-be6af69ed073-44983561

APÉNDICE B
HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GRADUADOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS, FACULTAD DE EDUCACIÓN

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La identidad profesional del docente universitario en la educación superior pública de Puerto Rico: un estudio fenomenológico

Descripción

Le invito a participar en una investigación sobre cómo define el docente universitario su identidad profesional. Esta investigación es realizada por Flor I. Figueroa Rosa, estudiante Doctoral en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Los propósitos de esta investigación son: auscultar acerca de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución de educación superior pública de Puerto Rico, respecto a lo que significa ser profesor universitario; identificar las fortalezas y áreas de necesidad del docente universitario en relación con su identidad profesional y sus funciones en la docencia, gestión e investigación en la educación superior; e identificar los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario en relación con la práctica pedagógica, la gestión y la investigación en la educación superior.

Usted está invitado/a a participar en esta investigación porque: es un docente universitario activo en la universidad pública de Puerto Rico; tiene mínimo cinco años de experiencia en la docencia; y realiza o ha realizado funciones de gestión, docencia e investigación. Espero que en este estudio participen aproximadamente diez personas como voluntarias.

Si acepta participar en esta investigación, se le entrevistará de forma individual. La entrevista individual será grabada en audio con el propósito de transcripción. Se le enviará la transcripción de la entrevista a través del correo electrónico que provea, para su revisión, corrección de ser necesario, y aprobación. Participar en este estudio le tomará aproximadamente dos horas, hora y media para la entrevista individual y media hora para la revisión de la transcripción. En caso de no recibir su contestación de la



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GRADUADOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS, FACULTAD DE EDUCACIÓN

aprobación de la transcripción a través del correo electrónico, se entenderá que la transcripción de la entrevista contiene la información que usted desea proveer y se procederá a analizar la misma para propósitos de la investigación.

Riesgos y beneficios

Los riesgos asociados a este estudio son mínimos y se relacionan con la incomodidad normal de contestar preguntas personales sobre su experiencia como docente universitario y el desarrollo de su identidad profesional. Todo proceso de entrevista puede implicar diferentes sentimientos. Entre ellos se encuentran: invasión a la privacidad, ansiedad, inseguridad, interpretaciones adversas, conflicto de valores y opiniones, así como sentimiento de ser evaluado/a.

Esta investigación no conlleva beneficios directos para los participantes. Sin embargo, como parte de esta investigación, se espera contribuir a través de su experiencia y conocimiento al tema de la investigación. Con el propósito de prevenir los riesgos asociados a la investigación, la investigadora tomará las previsiones necesarias para procurar su bienestar durante el proceso. Usted será orientado con relación a sus derechos de terminar la entrevista y/o de tomar un tiempo para reflexionar, de ser necesario. De igual manera, se reconoce el derecho de abstenerse en la contestación de cualquier pregunta durante el proceso que se lleve a cabo; así como su derecho de dar por concluida su participación en la investigación.

Confidencialidad

Aunque su nombre y el nombre de la institución no serán divulgados al presentar los resultados de la investigación, usted podrá ser identificado indirectamente por el puesto que ocupa o que ocupó y por otras características únicas o compartidas por pocas personas. La investigadora y la directora del comité de Disertación son quienes tendrán acceso a los datos crudos o que puedan identificarlo directamente. Oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o de agencias federales



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GRADUADOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS, FACULTAD DE EDUCACIÓN

responsables por la integridad en la investigación podrían requerir los datos obtenidos en este estudio, incluyendo este documento.

La hoja de consentimiento informado, los documentos, materiales o datos de la investigación serán almacenados en una memoria USB. La información recopilada estará guardada en un lugar seguro, protegiéndola de daños y de acceso de otras personas. Se borrará la grabación de la grabadora digital, luego de transcribir la misma. La información será conservada por un espacio de cinco años una vez finalizada la investigación. Los datos digitales serán borrados y los impresos serán triturados antes de desecharse.

La información que comparta electrónicamente en el dispositivo (computadora, celular u otro) o plataforma que utilice puede ser intervenida o revisada por terceras personas. Estas personas pueden tener acceso legítimo o ilegítimo al dispositivo y a su contenido como un familiar, patrono, hackers, intrusos o piratas informáticos, etc. Además, en el dispositivo que utilice puede quedar registro de la información que acceda o envíe electrónicamente.

Derechos

Si leyó este documento y decidió participar, por favor, entienda que su participación es completamente voluntaria y que tiene derecho a abstenerse de participar o a retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Además, tiene derecho a recibir una copia de este documento.

La investigadora, Flor I. Figueroa Rosa, es Consejera Profesional en la Institución. El propósito de esta divulgación es para que usted pueda determinar si esta relación afecta su disposición a participar en este estudio.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con Flor I. Figueroa Rosa al (787) 435-2412, correo electrónico



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GRADUADOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS, FACULTAD DE EDUCACIÓN

flor.figueroa1@upr.edu o con la supervisora de la investigación, la Dra. María Soledad Martínez, al (787) 764-0000 ext. 89249, correo electrónico mariasoledad.martinez@upr.edu.

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante o una reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio, puede comunicarse con la Oficial de Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al teléfono (787) 764-0000, extensión 86773 o a cipshi.degi@upr.edu.

Su firma en este documento significa que decidió participar en esta investigación después de leer y discutir la información presentada en esta hoja de consentimiento y que recibió copia de este documento.

Nombre de la persona participante

Firma

Fecha

Discutí el contenido de esta hoja de consentimiento con la persona arriba firmante.

Nombre de investigadora principal

Firma

Fecha

APÉNDICE C
HOJA DE DATOS DEMOGRÁFICOS



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GRADUADOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS, FACULTAD DE EDUCACIÓN

HOJA DE DATOS DEMOGRÁFICOS

**La identidad profesional del docente universitario en la educación superior
pública de Puerto Rico: un estudio fenomenológico**

Nombre _____

Edad _____

Género con el cual te identificas

___ masculino ___ femenino ___preferiría no contestar

Estado civil _____

Nivel de estudio más alto obtenido _____

Pueblo de residencia _____

Información de contacto:

Número telefónico _____

Correo electrónico _____

APÉNDICE D

PROTOCOLO DE PREGUNTAS GUÍAS PARA LA ENTREVISTA

Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Departamento de Estudios Graduados
Facultad de Educación

Protocolo de preguntas guías para la entrevista

Saludos. Deseo agradecer su disponibilidad, tiempo y participación en la investigación y en esta entrevista. La misma tiene como propósitos: auscultar acerca de la identidad profesional del docente universitario que labora en la institución de educación superior pública de Puerto Rico, respecto a lo que significa ser profesor universitario; identificar las fortalezas y áreas de necesidad del docente universitario en relación con su identidad profesional y sus funciones en la docencia, gestión e investigación en la educación superior; e identificar los acercamientos de desarrollo académico-profesional necesarios para el fortalecimiento de la identidad profesional del docente universitario en relación con la práctica pedagógica, la gestión y la investigación en la educación superior.

Le recuerdo que esta entrevista es completamente confidencial, ya que no se identificarán las personas entrevistadas. Puede no contestar alguna pregunta, si así lo desea o interrumpir su participación de sentir incomodidad en algún momento. Para esta entrevista no existen contestaciones correctas o incorrectas, ya que sólo estamos buscando conocer su experiencia en relación a su desarrollo profesional como docente universitario. Antes de comenzar con la entrevista, ¿tiene alguna duda o pregunta sobre el proceso?

Pregunta central:

¿Cómo el docente universitario define su identidad profesional en relación con sus funciones en la docencia, la gestión y la investigación?

Preguntas específicas	Protocolo de preguntas guías
<p>¿Qué características manifiestan los docentes universitarios para definir su identidad profesional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su título profesional? • ¿Qué preparación académica posee? • ¿Cómo fue el proceso para seleccionar esa carrera? • Con relación a la carrera escogida, ¿cómo te identificas profesionalmente en estos momentos? • Como docente universitario, ¿cuántos años de experiencia tiene laborando en la institución de educación superior pública? • ¿Qué tareas desempeña en la institución? • ¿Cómo define su rol como docente universitario? • En su opinión, ¿cuál es el rol que debe asumir un docente universitario? • ¿Cuáles valores consideras que influyen tu labor como docente universitario?

<p>¿Qué fortalezas identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cualificas como satisfactorio con relación a ser docente universitario? • ¿Qué fortalezas entiendes que tienes, y que tomas en consideración con relación a la forma de enseñar? • ¿Qué fortalezas entiendes que tienes, con relación a la administración de departamento, programa, etc.? • ¿Qué fortalezas entiendes que tienes, con relación a la investigación como docente universitario?
<p>¿Qué necesidades identifican los docentes universitarios respecto al desarrollo de su identidad profesional como docente, gestor e investigador?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cualificas como insatisfactorio con relación a ser docente universitario? • ¿Qué áreas de necesidad entiendes que tienes, con relación a la forma de enseñar? • ¿Qué áreas de necesidad entiendes que tienes, con relación a la

	<p>administración de departamento, programa, etc.?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué áreas de necesidad entiendes que tienes, con relación a la investigación como docente universitario?
<p>¿Qué acercamientos de desarrollo académico-profesional, consideran los docentes universitarios, son necesarios para el fortalecimiento de su identidad profesional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué condiciones garantizan que se dé un proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado en la educación superior? • ¿Qué factores facilitan la tarea que realiza un docente universitario con relación a la docencia? • ¿Qué factores facilitan la tarea que realiza un docente universitario con relación a la gestión? • ¿Qué factores facilitan la tarea que realiza un docente universitario con relación a la investigación? • ¿Cuáles son las habilidades que debe tener un docente universitario?

	<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué tipo de actividades se deben realizar para desarrollar la identidad profesional del docente universitario?
--	---

RESUMEN BIOGRÁFICO DE LA AUTORA

La Sra. Flor I. Figueroa Rosa, nació en Fajardo, Puerto Rico. Obtuvo su Bachillerato en Educación Elemental con concentración en el Nivel Primario y Educación Especial de la Universidad de Puerto Rico en Humacao. Continuó su formación académica obteniendo una Maestría en Artes con Concentración en Educación Especial, de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano, y una segunda concentración en Orientación y Consejería Profesional. Actualmente, se encuentra cursando estudios en la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras para obtener el grado de Doctorado en Educación con Concentración en Teoría, Diseño y Evaluación Curricular.

Su trayectoria laboral está estrechamente ligada a la Universidad de Puerto Rico en Humacao. Ha desempeñado roles de liderazgo en diversas áreas, incluyendo su labor como directora en la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimento (OSEI), profesora en el Departamento de Educación, facilitadora en la Certificación de Educación a Distancia y Cursos en Línea, y consejera profesional en el Centro Ocupacional y de Recursos Informativos (CORI). La Sra. Figueroa ha ofrecido talleres dirigidos a estudiantes de escuela superior, estudiantes universitarios, así como para compañeros empleados, docentes y no docentes. Su formación académica, liderazgo, compromiso y sensibilidad con el estudiante la han motivado a desarrollar iniciativas para apoyar a esta población. Para cualquier consulta adicional o información, no dude en comunicarse con la autora al correo electrónico flor.figueroa1@upr.edu.