

Percepción de profesores y directivos sobre el buen docente de educación superior

Perception of teachers and academic administrators about the good teacher of Higher Education

Rodrigo Domínguez^a ORCID: 0000-0002-9243-410X
Rocío Aguiar^b ORCID: 0000-0003-1450-1618

Recibido: 3/10/2022 • Aprobado: 4/03/2023

Cómo citar: Domínguez, R., & Aguiar, R. (2023). Percepción de profesores y directivos sobre el buen docente de educación superior. *Ciencia y Educación*, 7(1), 7–23. <https://doi.org/10.22206/cyed.2023.v7i1.pp7-23>

Resumen

La percepción es un objeto conceptual o idea construida por una serie de preferencias o características especiales, por lo que obtener y comparar percepciones es todo un reto. En consecuencia, el objetivo de esta investigación fue describir y comparar la percepción que tiene un grupo de profesores y directivos de una universidad en México sobre lo que es un buen docente de educación superior. Para esto, se utilizó una metodología cualitativa, recolectando información por medio de entrevistas a seis profesores y seis directivos. Entre los principales resultados se encontró que la percepción de buen docente de los participantes se basa en cualidades como que sea actualizado, disciplinado, ético, comprometido, líder, flexible, motivador, con adecuada imagen, que domine lo que enseña, excelente planeador y que tenga vocación para la enseñanza. Concluyendo que existe mayor cantidad de semejanzas que diferencias en las percepciones de ambos grupos de participantes.

Palabras clave: profesor de enseñanza superior; educación superior; formación de profesores; competencias del docente; liderazgo educativo.

Abstract

Perception is a conceptual object or idea built by a series of preferences or special characteristics, so getting and comparing insights is challenging. Consequently, the objective of this research was to describe and compare the perception that a group of professors and academic administrators of a university in Mexico have about what a good Higher Education teacher is. For this, a qualitative methodology was used, collecting information through interviews with six teachers and six academic administrators. Among the main results, it was found that the participant's perception of a good teacher is based on qualities such as: being updated, disciplined, ethical, committed, leader, flexible, motivating, with an adequate image, mastering what he teaches, excellent planner, and who has a vocation for teaching. Concluding that there are more similarities than differences in the perceptions of both groups of participants.

Keywords: Higher education professor; higher education; teacher training; teacher competencies; educational leadership.

^a Universidad Autónoma de Yucatán, México. Correo-e: rodrigo.dominguez@correo.uady.mx

^b Tecnológico Nacional de México/ITMérida, México. Correo-e: rocio.as@merida.tecnm.mx



Introducción

El profesor por el protagonismo que tiene en el impacto de la enseñanza y sus alumnos, es uno de los actores principales en los avances o retrocesos educativos que pueda tener un país. El impacto del docente puede ser seguido al menos en dos planos: uno, en la incidencia en las políticas educativas nacionales y, otro, a través del trabajo cotidiano en las aulas.

El definir qué es un buen docente no es tarea fácil, y menos en el nivel superior; se debe apostar por una mejor preparación que este debe recibir, de modo que su mejoría no se base en la experiencia que acumula con el paso de los años, sino que sea capaz de reflexionar su actuar y con esto transformar su docencia. Por lo cual, en la educación superior, el trabajo de los directivos, profesores y alumnos es clave para el desarrollo de una mejor enseñanza-aprendizaje, que son los cimientos para el avance que puedan tener las sociedades modernas. “Gracias a la educación superior y al desempeño del profesorado, los estudiantes desarrollan conocimientos técnicos, profesionales y avanzados, así como competencias transversales que los capacitan para una variedad de ocupaciones laborales” (OCDE, 2017; Vaillant y Manso, 2022; p. 11).

México, como país, enfrenta importantes desafíos a nivel internacional, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2018 y OCDE 2019) reportó que, en el componente de educación superior y capacitación del Índice de Competitividad Global, México ocupa el lugar 80, considerando que en los últimos años avanzó tres posiciones. Por su parte, en el informe de la OCDE, (2016a) mencionan que:

Los subcomponentes que muestran mayor atraso son la calidad del sistema educativo (posición 108), la calidad de la educación en matemáticas y ciencias (posición 117), y la tasa de cobertura de educación superior (posición 81). La proporción de la población adulta con educación superior, indicador relevante de las sociedades del conoci-

miento, muestra el rezago de México respecto a otros países: en 2015, solamente 16 % de la población mexicana entre 25 y 64 años contaba con estudios superiores, mientras que el promedio de los países miembros de la OCDE era de 36 %, en Canadá era del 55 % y en Estados Unidos del 45 % (p. 6).

Además, en México “solo 1 % de la población cuenta con estudios de maestría, que representa un nivel sumamente bajo respecto al promedio de los miembros de la OCDE” (OCDE, 2016b, p. 7). En consecuencia, según la (UNESCO, 2018):

México ocupa el lugar 13 entre los miembros de la OCDE, respecto al número de alumnos cursando estudios de doctorado registrados en el país, con 32,178 estudiantes (dos de 2017, modalidad escolarizada), cifra que representa más del triple de alumnos registrados en el año 2000. A pesar de que este dato es alentador, sigue siendo insuficiente, ya que México solo tiene 36 alumnos de doctorado por cada 100 mil habitantes mayores de 14 años, lo que lo posiciona en el último lugar entre los países miembros de la OCDE (p. 16).

En resumen, frente a este panorama, México debe de apresurar los cambios para tener posibilidades de mejorar los niveles de bienestar y desarrollo de las personas, que lo acerquen a competir con países desarrollados, que han realizado y les ha funcionado sus fuertes ajustes estructurales (Ariza et al., 2022). Uno de estos primeros cambios podría ser identificar si se tiene la misma percepción de lo que es un buen docente de nivel superior y, de ahí, empiezan a surgir preguntas como: ¿los profesores que se encuentran en el nivel superior realmente tienen las características que ayudaría a mejorar la calidad de dicho nivel?, por lo que surge la idea de plantearse como problema de investigación, si existe la misma percepción entre distintos actores educativos de lo que es un buen docente de educación

superior; en este sentido, reunir percepciones de lo que es un buen profesor se convierte en un elemento esencial para la evaluación y cualificación de su labor y, en consecuencia, aportaría elementos para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Por lo cual, en esta investigación se plantea como objetivo el identificar la percepción que tiene un grupo de profesores y directivos de una universidad pública de México sobre el buen docente de educación superior y, en consecuencia, describir las semejanzas y diferencias de dichas percepciones. La utilidad de los resultados de esta investigación puede tener implicaciones tanto en el proceso de evaluación del profesorado de la universidad de estudio como en su contenido. Además, pudiera ampliar la perspectiva que los propios docentes tienen sobre un buen docente al considerar las opiniones de los directivos y que, a su vez, lo condujera a un análisis de su propio desempeño.

En este sentido, la conveniencia de la investigación recae en que permite esclarecer si existen similitudes o diferencias de un mismo concepto en grupos diferentes de personas de un contexto específico. Los beneficiarios de los resultados de la investigación pueden ser las autoridades educativas de la universidad donde se desarrolló el estudio, al contar con evidencias del fenómeno de estudio, que pueden servir para futuros procesos de evaluación docente. El valor teórico de la investigación estará presente al indagar sobre un problema real y existente, por lo que aporta información y datos para investigaciones futuras. Finalmente, el valor metodológico del proyecto se sustenta en la metodología propuesta para desarrollar la investigación, ya que podría ayudar a definir de una mejor manera ciertos conceptos, además de brindar sugerencias en los enfoques a utilizar en nuevas investigaciones.

En síntesis, reunir percepciones de lo que es un buen docente se convierte en un elemento esencial para la evaluación y cualificación de su labor y, en consecuencia, aporta elementos para el mejoramiento de la calidad de la educación. El encontrar

las características ideales del buen docente no es un tema nuevo. Los estudios de este tópico datan de al menos los últimos treinta años y, más se han enfocado en definir las funciones de los profesores, situando al alumno como el principal actor educativo que ha proporcionado esta información, pero no hay que olvidar la figura del profesor y, por supuesto, de los directivos, quienes pueden aportar mucho al concepto de buen docente (Casillas, 2006; Riascos y Becerril, 2021).

Marco conceptual

En este apartado se presentan algunos temas que ayudan a entender mejor el fenómeno de estudio y estos son: qué es una percepción, cualidades del buen docente de educación superior y el concepto de buen docente.

Qué es una percepción

En el último medio siglo el estudio de las percepciones ha cobrado un mayor auge, sobre todo en disciplinas como la educación, psicología y antropología. Sin embargo, esto ha ocasionado que el término se utilice de forma indiscriminada, lo cual ha ocasionado problemas conceptuales (Vargas, 1994).

Por lo que, Abbagnano (1986) plantea que:

En el proceso de la percepción están involucrados mecanismos vivenciales que implican tanto al ámbito consciente como al inconsciente de la psique humana. En contra de la postura que circunscribe a la percepción dentro de la conciencia, han sido formulados planteamientos psicológicos que consideran a la percepción como un proceso construido involuntariamente, en el que interviene la selección de preferencias, prioridades, diferencias cualitativas y cuantitativas del individuo acerca de lo que percibe (este proceso se denomina preparación); al mismo tiempo, rechazan que la conciencia y la introspección sean elementos característicos de la percepción (p. 9).

La percepción es un objeto conceptual o idea construida por una serie de preferencias o características especiales. Por lo que Vargas (1994) afirma que:

Uno de los elementos clave que definen a la percepción es el reconocimiento de las experiencias cotidianas. El reconocimiento es un proceso importante involucrado en la percepción, porque permite evocar experiencias y conocimientos previamente adquiridos a lo largo de la vida, con los cuales se comparan las nuevas experiencias, lo que permite identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno. De esta forma, a través del reconocimiento de las características de los objetos, se construyen y reproducen modelos culturales e ideológicos que permiten explicar la realidad con una cierta lógica de entre varias posibles. Lo percibido es identificado y seleccionado, sea novedoso o no, adecuándolo a los referentes que dan sentido a la vivencia, haciéndola comprensible de forma que permita la adaptación y el manejo del entorno (p. 49).

Por lo cual, en esta investigación hay interés en identificar la percepción del buen docente de educación superior de dos grupos de personas que son similares, pero no son las mismas; de esta manera, saber qué están reconociendo como importante al momento de describir el concepto de estudio, saber si hay más similitudes o diferencias, y que esto permita descubrir nuevos elementos que se pueden incluir en futuras evaluaciones o capacitaciones al profesorado, y, más aún, que amplíe la teoría de características deseables para los docentes de dicho nivel y que los estudiantes que se están formando para ser futuros profesores cuenten con esta información que les permita estar actualizados de lo que se espera de ellos.

Cualidades del buen docente de educación superior

Resulta vital en esta investigación, identificar características o cualidades que definan a un buen docente de nivel superior, de acuerdo con Bain (2007)

y fundamentado en revisiones de otras investigaciones, estas cualidades se resumen en cinco categorías, las cuales se describen a continuación:

- a) ¿Qué motiva a un alumno? Busca que el alumno logre aplicar los conocimientos de las clases a un contexto real, lo cual hace significativo y motivante el aprendizaje. Para esto, hay que propiciar intereses genuinos como la curiosidad y el auto aprendizaje, de esta manera los estudiantes disfrutarán su formación acompañados de un profesor que provoque esa chispa por querer siempre aprender más, generando expectativas positivas para una superación personal y profesional.
- b) ¿Cómo preparan las clases? Este es un elemento vital para mejorar los procesos de enseñanza, implica siempre cuestionarse sobre qué contenidos son los más óptimos para el aprendizaje de los estudiantes, partiendo siempre de los conocimientos previos y las expectativas de la asignatura. También, es importante motivar a los alumnos para aprender juntos y proporcionarles el contexto adecuado para que sean capaces de razonar y dar respuestas; de igual manera, resulta útil averiguar cómo están aprendiendo, cuáles son sus modelos mentales, y transmitirles con claridad la forma en que serán evaluados.
- c) ¿Cómo imparten las clases? Aquí se incluyen atributos que puedan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, será importante también propiciar una atmósfera donde el alumno se sienta incluido y estimulado. Para desarrollar este principio, hay que implementar conductas como: tener una adecuada comunicación verbal y no verbal, variar el estímulo en la docencia, poner en práctica habilidades blandas como paciencia, empatía, liderazgo y, principalmente, respetar al estudiante.
- d) ¿Cómo se tratan a los alumnos? En una situación de enseñanza entre alumno-maestro la cordialidad y el respeto son elementos clave. Los profesores son los obligados a generar un ambiente

óptimo en el salón de clase, que invite al alumno a sacar sus mejores capacidades en la interacción que se presenta día a día. Para esto es ideal mantener un clima de confianza, respeto mutuo, autoridad, liderazgo y empatía, que ayude a solucionar los problemas que se presenten como parte de la interacción natural entre personas de edad escolar.

- e) ¿Cómo evalúan? Finalmente, y sin menor importancia resulta muy práctico comunicar de forma clara y precisa, la manera en que se evaluará o ponderará el aprendizaje de los alumnos. “Para que las calificaciones se conviertan en una manera de comunicarse con los estudiantes, se requiere que los docentes expliquen de forma detallada cuáles son los criterios de evaluación que se implementan, según un diseño de objetivos de aprendizaje” (Bain, 2007, p. 14). También, es esencial que los alumnos perciban que se utiliza diferentes formas o tipos de evaluación, como podría ser la formativa, sumativa, coevaluación, heteroevaluación o autoevaluación para cuestionar de forma individual y reflexiva su propio proceso de aprendizaje.

Con esta breve descripción teórica, emergen cualidades o características que debieran poseer los buenos docentes, lo que ayuda a tener una idea de qué se espera de un buen profesor universitario.

Concepto del buen docente

En este apartado se presentan otros elementos y características que pueden ayudar a definir lo que, comúnmente, se entiende por un buen docente de nivel superior. Por lo cual, se presentan ahora definiciones de una serie de autores que sustentan el concepto.

Según Ericksen, citado en Casero (2016), un buen docente “selecciona y organiza el material del curso, guía a los estudiantes, es competente en los procedimientos y métodos de su disciplina, mantiene la

curiosidad intelectual de sus alumnos y promueve el aprendizaje independiente” (p. 3).

De igual forma, Elton menciona en Casero (2016) algunas características que considera relevantes en cuanto al buen docente y estas son: “estar bien organizado, bien preparado, interesado en la materia, amigable, flexible, servicial, creativo, entusiasta, claro, interesado por los estudiantes, abierto, sistemático, comprometido, y entregado” (p. 3).

Por su parte, De la Cruz (1999), Chehaybar, (2006) y Bain (2007) plantean que el profesor de nivel superior debe ser un profesional al más alto nivel de su área de conocimiento. Dicho nivel se entrelaza con la investigación del contenido de su asignatura, didáctica y docencia misma. Formado profesionalmente en cada una de las tareas que tiene que desempeñar, como son: investigación, gestión, docencia y tutoría. Con entusiasmo, interés y vocación por la asignatura que imparte. También, es importante resaltar el hecho de que posea formas de pensamiento que le permita evidenciar actitudes críticas y reflexivas con respecto a su propia actuación como profesor (Bedoya et al., 2020).

Un profesor profesional, lo describe Ramsden (1992), como aquel que:

Posee un amplio repertorio de habilidades docentes específicas, no olvida que sus metas son el aprendizaje de los estudiantes, escucha y aprende de sus alumnos, evalúa constantemente su actuación docente, piensa que enseñar es hacer posible el aprendizaje, enseña con entusiasmo, muestra preocupación y respeto por los alumnos, tiene facilidad para hacerse entender por los estudiantes, hace del estudiante un aprendiz autónomo, usa métodos que exigen al estudiante aprender activa y cooperativamente, da realimentación de alta calidad a sus estudiantes sobre sus trabajos, enseña los conceptos claves de su materia y evita sobrecarga de trabajo (p. 11).

En relación con el mismo tema, las características del buen docente, como resultado de estudios

sobre los docentes que reciben las mejores calificaciones en sus evaluaciones, de acuerdo con Gros y Romaña (2004) son las siguientes:

Debe saber de su materia, preparar bien las clases, explicar con claridad y orden, escribir en la pizarra con claridad, orden y buena letra; ser capaz de realizar un trabajo en equipo, poseer cierta sensibilización por su entorno social y cultural, ser capaz de ponerse en el lugar del alumno, resultar asequible a los estudiantes, ser algo teatral, hacer participar a los estudiantes, llegar a clase puntualmente, ser educado, simpático y tener buena presencia física (p. 23).

En resumen, son bastas las coincidencias de las características que debe poseer el buen docente, pero muchas de estas se obtienen mayormente desde una sola perspectiva, el alumno, el directivo o el mismo docente, y pocas veces se comparan al menos dos de estas percepciones. Por lo cual, la presente investigación tiene la convicción de seguir indagando sobre las percepciones del buen docente de nivel superior, desde la óptica de actores educativos como lo son los directivos y los docentes.

Metodología

Debido a que en esta investigación se buscó identificar las percepciones de profesores y directivos sobre el buen docente de educación superior, se decidió utilizar el enfoque cualitativo, ya que este se caracteriza “por hacer estudios en pequeña escala; se basa en la exploración intensiva de pocos casos y, a veces, se estudian situaciones muy especiales, como hechos que ocurren raras veces y que, probablemente, no se pueda abordar mediante métodos cuantitativos” (Taylor y Bogdan, 1986, p. 39).

Completando el párrafo anterior, la investigación cualitativa se vale también de un grupo de técnicas y métodos como las entrevistas a profundidad, los estudios de caso, historias de vida, autobiografías, análisis documentales, entre otros, para interactuar

de forma directa y cercana con los sujetos de estudio, de modo que como datos se obtengan las vivencias, anécdotas, relatos, experiencias, opiniones, etcétera; y con ello se proceda al análisis e interpretación de la información (Taylor y Bogdan, 1986).

Con relación al diseño de la investigación, se optó por el estudio de caso, ya que “tiene como característica básica abordar de forma intensiva una unidad; esta puede referirse a una persona, una familia, un grupo, una organización o una institución; pero siempre una unidad; aunque en algunos estudios se incluyen varias unidades” (Stake, 1994, p. 241).

Una forma de estudio de caso es el colectivo, como el que se realizó en esta investigación; según plantean Denzin y Lincoln (2000):

Se estudian varios casos para fundamentar la generalidad de un fenómeno o teoría; los casos que se seleccionan en este tipo de estudios pueden ser similares o diferentes, ya sea para entender las concordancias o las variantes entre los casos. Casos diferentes son personas que representan distintos miembros de un grupo. Pueden variar en género, raza, ser diferentes miembros de una familia o tener alguna otra característica que puede significar diferente forma de pensar, expresarse o reaccionar ante las situaciones que viven (p. 138).

El contexto general donde se desarrolló el estudio fue el Campus de Ciencias Sociales Económico-Administrativo y Humanidades (CCSEAyH) de una Universidad pública de Mérida, Yucatán, México, el cual está integrado por seis facultades: Ciencias Antropológicas, Contaduría y Administración, Derecho, Economía, Educación y Psicología.

En lo que respecta a los profesores de este campus, según el Plan de desarrollo de la Universidad de estudio (UADY, 2016):

Para 2015 el número ascendió a 777, de los cuales 258 profesores son de tiempo completo (PTC) y presentan un alto grado de habilitación,

ya que el 94.2 % de ellos tiene un posgrado; tan solo el 5.16 % reporta la licenciatura como su grado máximo. El 47 % de los PTC cuenta con el grado de Maestro y el 44 % con el grado de Doctor (p. 63).

En cuanto al personal directivo, cada dependencia del campus está conformada por un director, secretario académico, secretario administrativo y jefe de posgrado, por lo que en el campus se cuenta con un total de 24 personas de personal directivo.

Para llevar a cabo la investigación se contó con la participación de seis profesores y seis directivos, que fueron invitados a participar y aceptaron de forma voluntaria; es importante aclarar que no existía una relación cercana o directa con los participantes,

eran meramente colegas de la misma institución. El proceso para la invitación a dichas personas, dependió de las autoridades de cada dependencia, previo conocimiento del objetivo de la investigación. Tanto en el caso de los profesores como de los directivos, se invitó a uno de cada facultad (Ciencias Antropológicas, Contaduría y Administración, Derecho, Economía, Educación y Psicología); solo en el caso de los directivos fue necesario, para completar el grupo, invitar a uno de la Administración Central, que en años anteriores formó parte del colegio de directores de la universidad de estudio, ya que el director de una facultad no pudo participar, pues se encontraba en período de elección de su sucesor. La distribución se observa en la Tabla 1.

Tabla 1

Profesores y directivos que participaron en las entrevistas

Facultad	Rol	Cantidad	Experiencia docente (años)
Facultad de Ciencias Antropológicas	Profesor	1	17
	Directivo	1	11
Facultad de Contaduría y Administración	Profesor	1	12
	Directivo	1	37
Facultad de Derecho	Profesor	1	15
	Directivo	1	25
Facultad de Economía Admón. Central UADY	Profesor	1	26
	Directivo	1	30
Facultad de Educación	Profesor	1	19
	Directivo	1	36
Facultad de Psicología	Profesor	1	14
	Directivo	1	19
		Total 12	

Es importante mencionar, como parte de la información general de los participantes, que, de los 12 profesores y directivos, ocho fueron hombres (66.6 %) y cuatro mujeres (33.3 %), la edad promedio de los participantes fue de 47 años y los años promedio de experiencia docente en nivel superior fue de 22 años.

Para la recolección de datos como experiencias, puntos de vista, sucesos relevantes y opiniones de los docentes se utilizó la entrevista semiestructurada.

Según Troncoso y Daniele (2003), la entrevista es un instrumento donde la intención no solo es obtener información de las preguntas que se realizan, sino ir más allá y profundizar en aquellos aspectos que no fácilmente afloran en los participantes, en consecuencia, se trata de fuerte análisis de lo que se expresa y con esto interpretar los datos de la relevancia para la investigación; todo esto en un ambiente idóneo y de confianza para el entrevistado. Resaltando también, que la entrevista es una herramienta usada con alta frecuencia en los estudios cualitativos.

Cuando se realizan entrevistas, por lo común, se prepara un guion o guía de entrevista que estructura el curso de la misma de manera planificada y organizada (Kvale, 2011). Para el proceso de elaboración del guion se buscó una relación entre el tema de interés con el marco conceptual revisado y la forma cómo el participante de la investigación puede proporcionar información de utilidad.

Posteriormente, el guion de entrevista fue sometido a revisión de seis jueces expertos en el campo de la investigación educativa y de la temática en cuestión, todos fueron profesores de nivel superior, con más de dos décadas de experiencia en el ejercicio de la docencia, los cuales realizaron sugerencias sobre la mejora de la redacción de algunas preguntas para hacerlas más entendibles a los participantes del estudio. Un par de jueces sugirieron la incorporación de nuevas preguntas, situación que se consideró en caso que los participantes fueran muy acotados con la información que proporcionarían.

Una vez recabados los datos, el análisis implicó organizarlos e interpretarlos, es decir, darles sentido en términos de los significados que los participantes le dan a la situación, los patrones, los temas y las categorías que se derivan de la información obtenida. No existe una única manera de analizar y presentar los datos cualitativos, pues esta debe ser congruente con el propósito del estudio; sin embargo, por lo general, el análisis se basa en una gran cantidad de interpretaciones (Cohen, 2011).

Por lo tanto, para realizar el análisis de la información recabada en esta investigación se procedió a utilizar el software para datos cualitativos Quirkos, realizando informes de cada entrevista y, al final, se realizó un análisis e interpretación en su conjunto de las categorías y códigos derivados de las transcripciones.

Resultados

En este apartado se presentan categorías que son parte de los resultados destacados que surgieron a partir del análisis realizado con el software Quirkos y son los ejes clave sobre los que se analizan las percepciones de los participantes, generando a partir de ellos códigos o citas de las principales opiniones de los entrevistados, con base en la saturación y triangulación de la información obtenida (véase Figura 1).

Figura 1
Estructura de categorías y códigos



Nota. Elaborado con Software Quirkos.

Por lo cual, a continuación, se presenta el nombre y significado de las categorías que se derivaron del análisis de las transcripciones: 1. Sucesos: esta se refiere a los eventos que ocurrieron y que fueron clave en la experiencia de vida de las personas entrevistadas para lograr convertirse en profesores de educación superior; 2. Experiencias: esta se refiere a los recuerdos que ellos mantienen de los buenos profesores que tuvieron; 3. Características: son los rasgos o peculiaridades, que las personas entrevistadas consideraron que deben tener los buenos docentes de educación superior; 4. Características (directivos): son los rasgos o peculiaridades (de un buen docente de educación superior), que las personas entrevistadas consideraron como las más valiosas para los directivos; 5. Características (alumnos): son los rasgos o peculiaridades (de un buen docente de educación superior), que las personas entrevistadas suponen como las más valiosas para los alumnos; 6. Misma percepción: esta se refiere a si existe la misma percepción de lo que es un buen docente de nivel superior entre los docentes y directivos; 7. Percepción entre docentes: esta se refiere a si existe la misma percepción de lo que es un buen docente de nivel superior, entre los docentes de las distintas facultades; 8. Cultura de enseñanza aprendizaje: se refiere a las distintas situaciones expresadas por las personas entrevistadas, respecto a la enseñanza-aprendizaje de ahora, en comparación con la de antes.

Percepciones de profesores y directivos, según las categorías de análisis

En este apartado se presenta una serie de descripciones, desde un punto de vista interpretativo, de las percepciones de los participantes, con base en las ocho categorías de análisis referidas anteriormente. Dicho apartado se divide para un mejor análisis en dos secciones: la de profesores y la directivos. La comparación de percepciones se plasma de forma sintética en una figura al final de este apartado (véase Tabla 2).

Percepciones de profesores

Sucesos que influyeron para ser docente de nivel superior. Varios de estos profesores, en sus inicios, no consideraban la docencia como su actividad principal al egresar; sin embargo, se distingue que estos, desde sus primeros años como profesionales, eran muy comprometidos y con destrezas o habilidades que les podía ayudar a desempeñar el trabajo docente. De igual manera, se percibe que algunos de ellos empezaron a tener sus primeras experiencias docentes supliendo a otros compañeros o fungiendo como tutores o instructores de otros grupos de personas.

Experiencias que recuerdo de los mejores docentes. Las experiencias que más recuerdan los profesores fueron aquellas donde se presentaban actitudes y características positivas, sin importar el género del docente. La mayoría de los profesores resalta características como profesores con reconocimiento, experiencia, experticia laboral, flexibilidad, dominio del contenido de su asignatura y buena organización. De igual manera, se destacan actitudes como capacidad para conectarse con los alumnos, convertir la teoría en eventos prácticos bien aterrizados a la realidad. Finalmente, sobresale la opinión que tuvieron profesores destacados, que no necesariamente habían sido los que estudiaron para ser docentes, pero que sí tenían bien definido su forma de impartir clases y estas formas son las que, de alguna manera, influyen en las percepciones de los profesores participantes.

Características del buen docente de nivel superior. Las características que proporcionan los profesores están más enfocadas hacia actitudes o habilidades de tipo personales o actitudinales como ser humilde, empático, con liderazgo y ética; no obstante, otros mencionan características como el conocimiento y dominio de la asignatura que imparten, además de buenas habilidades de comunicación, que estas se orientan más a la parte de destrezas didácticas que debe poseer cada profesor.

Características para los directivos. Se perciben dos grandes características que ellos consideran como las

más valoradas por los directivos; una es ser un profesionalista de alta calidad, que se refleja en contar con altos grados de estudios como doctorado o posdoctorado, además de otras distinciones como pertenecer al SNI (Sistema Nacional de Investigadores) y PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente), que son indicadores que le cuentan mucho a las instituciones, especialmente a las públicas; y la segunda, ser un profesor que cumpla con las encomiendas administrativas y los planes de la institución o dependencia, es decir, que tú seas un profesor que colabore en tareas complementarias a la docencia, por ejemplo: participar en la modificación de planes de estudio y otras solicitudes de trabajo extra para la institución.

Características para los alumnos. En esta categoría, se puede notar cómo los profesores resaltan más las características de tipo personales, por ejemplo: que el profesor se lleve bien con los estudiantes, que cumpla con sus clases, que sea puntual, que sea respetuoso, que sepa escuchar, que sea flexible, empático y comprensivo, como las más valoradas por los alumnos. Lo plasmado en el párrafo anterior permite mostrar la percepción que tienen los profesores sobre lo que creen que más valoran los alumnos, y queda claro que son más las habilidades actitudinales que las profesionales, sin embargo, en algunas opiniones de los profesores sí se mencionan características didácticas, pero estas son las menos.

Existe la misma percepción entre alumnos, docentes y directivos. Aquí se pueden encontrar diferencias y similitudes entre las percepciones, ya que varios profesores consideran que los alumnos sí tienen una misma percepción del buen docente de educación superior, diferente al de los docentes y directivos; al analizar las viñetas faltantes, se concluye que son más los profesores que piensan que sí hay una percepción diferente de lo que es el buen docente entre profesores y alumnos; por el contrario, profesores y directivos sí tienen una percepción similar, esto se puede deber a que los directivos, en algún momento, primero fueron docentes y, por consiguiente, conocen el sentir o pensar de la mayoría de

sus colegas, teniendo en cuenta, además, que muchos de ellos, al finalizar su momento como directivos, regresan a su papel de docente de educación superior, y que la capacitación o formación que estos reciben o han recibido es la misma, solo que en momentos distintos; por lo que tiene lógica que docentes y directivos compartan opiniones similares.

Existe la misma percepción entre docentes del campus. Se puede concluir que existe conocimiento por los profesores sobre lo que debe ser un buen docente de educación superior, pues se ha recibido capacitación sobre el tema por varios años; sin embargo, dependiendo de la disciplina (facultad) pueden existir diferencias y semejanzas entre las características más importantes a valorar, al grado que la mayoría de los profesores entrevistados plantean el hecho de que sí existen percepciones diferentes entre los docentes del mismo campus (sociales y humanidades).

Cultura de enseñanza aprendizaje. Aquí se percibe la forma en que muchos profesores se formaron y la manera cómo se concebía el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que en la percepción de estos docentes uno aprendía también hasta de los contraejemplos y, en algunos casos, se veía como un reto aprender o aprobar la asignatura del profesor que menos habilidades docentes mostraba, pero que, de alguna forma, era un docente respetado por su experiencia, experticia e, inclusive, por la forma de impartir su docencia, como señalan algunos casos con profesores investigadores. En ese sentido, hace tres o cuatro décadas, en México no se miraban o evaluaban las habilidades docentes o didácticas como ahora, sino más bien era la experiencia y trayectoria que tenía la persona, lo cual en ese momento era suficiente para tener las posibilidades de ser un docente de educación superior.

Lo anterior, nos permite aseverar que, dependiendo la época y la cultura de enseñanza del momento, las formas de mirar, evaluar o percibir el trabajo o desempeño del docente pueden variar, lo cual es uno de los hallazgos más interesantes de este análisis, ya que nos permite vislumbrar que la

forma de mirar al buen docente de educación superior ahora, puede tener un giro radical con el paso de los años.

Percepciones de directivos

Sucesos que influyeron para ser docente de nivel superior. Al analizar las respuestas de los directivos se pudo encontrar que varios de ellos no tenían una formación directamente relacionada con la instrucción o docencia; también, la mayoría de ellos se graduó y, en algún momento, son invitados por un conocido a trabajar en la universidad donde estudiaron, situación que se considera clave para iniciar su primera experiencia como docente de nivel superior; sin embargo, en su discurso se interpreta que, en esa época, hace más de tres décadas, no era necesario el conocimiento didáctico para ser profesor de universidad. Por otro lado, varios de ellos tuvieron su acercamiento a la docencia por dar asesorías a sus compañeros, otros hicieron suplencias y otros empezaron dando clase de nivel medio superior en otras escuelas.

Experiencias que recuerdo de los mejores docentes. Al analizar las experiencias de los directivos, varios de ellos señalaron que sus mejores profesores eran aquellos enamorados de su profesión y que lo reflejaban en el trabajo que realizaban en el aula; otros también indicaron que tuvieron profesores con amplia experiencia y que ellos gestionaban espacios donde podían aplicar sus conocimientos teóricos en ambientes prácticos, lo cual representó algo muy significativo para varios de los directivos entrevistados. Finalmente, entre los recuerdos se describió la experiencia de una profesora que fue considerada de las mejores, por mantener una cercanía e interés genuino por sus alumnos, lo que deja en claro que la parte afectiva del docente en su interacción con los alumnos y colegas es algo que se reconoce y destaca.

Características del buen docente de nivel superior. Aquí se plantean características tanto personales como profesionales, entre las primeras están: ser guía

y motivador de los alumnos, empático, respetuoso, honesto y con vocación; y en las segundas: adecuado manejo de su imagen como docente, conocimiento teórico y práctico de la disciplina que imparte, debe estar en constante actualización y poseer buenas habilidades didácticas. Sin embargo, destaca un par de características que parecen ser propias de los directivos y es que los docentes sepan adaptarse a los cambios y que ahora deben cuidar su imagen profesional en todos los ámbitos, no solo dentro la escuela, sino también fuera de ella, por ejemplo, en contextos virtuales como son las redes sociales, lugares donde propiamente todos los actores educativos pueden interactuar. De igual manera, se puede percibir que las características propias de la vocación como la emoción, gusto por enseñar y el interés porque el alumno aprenda son determinantes.

Características para los directivos. En esta categoría los directivos ya proponen nuevas características a valorar, desde el punto de vista como administradores, es decir, ya se valoran nuevos rasgos que el profesorado de nivel superior debe poseer. Entre estas nuevas características se mencionan: ser consciente e involucrarse en los procesos administrativos y logísticos de su dependencia de trabajo, saber adaptarse a las situaciones cambiantes que se le pueden presentar, tener disponibilidad y compromiso en las actividades de su institución, ser propositivo en la forma de enfrentar problemas y ser personas que, además de pensantes, sean proactivos, es decir, que se involucren, trabajen y apoyen en situaciones complejas que enfrenta la administración donde son empleados.

Características para los alumnos. Los directivos hacen referencia a características importantes para los alumnos, que son similares a las ya mencionadas anteriormente, como por ejemplo: que tenga dominio del tema, que sea claro al dar clases, justo a la hora de evaluar, que sea asertivo en el trato con los alumnos, que genere confianza, que sea reconocido por los grupos de alumnos del colegio, que posea habilidades didácticas, que genere espacios de

reflexión y análisis, que logre aterrizar a los contextos reales, además de que sea dinámico, flexible y con experiencia. Finalmente, se percibió que cada uno desde la disciplina que representa, tienen una percepción distinta de las características que más pueden valorar sus alumnos respecto al buen docente de educación superior.

Existe la misma percepción entre alumnos, docentes y directivos. Analizando las viñetas de esta categoría, parece unánime desde la opinión de los directivos, que no habrá la misma percepción entre docentes, alumnos y directivos del campus de Ciencias Sociales sobre lo que es un buen docente de educación superior; podrán haber algunas coincidencias, pero el hecho de ser de diferentes disciplinas es probable que cada una tenga su percepción muy particular; de igual forma, al comparar tres grupos de personas diferentes, en contextos distintos, aumenta la posibilidad de tener mayor diferencias que similitudes, lo cual se puede evidenciar en lo citado en las viñetas anteriores y posteriores a este párrafo.

Existe la misma percepción entre docentes del campus. Parece haber un mayor consenso de similitudes entre las percepciones de docentes y directivos del campus de Sociales sobre lo que puede entenderse por un buen profesor de educación superior; ya que varios de ellos argumentaron que se trata de la comparación de dos grupos de personas con características muy similares, tanto en lo personal como en lo profesional, además que tienen antecedentes de formación académica muy parecidos, lo que significa que profesores y directivos han estado formándose en los últimos años con contenidos afines en temas de habilitación docente, didáctica y los nuevos paradigmas de enseñanza. Lo que ocasiona, probablemente, formas de pensar muy similares a la hora de definir a un buen docente de educación superior. Sin embargo, siempre se mantienen algunas opiniones de que podrán existir algunas diferencias desde el punto de vista de la disciplina o facultad a la que cada uno pertenece, pero estas pueden ser menores.

Cultura de enseñanza aprendizaje. Aquí se percibe cómo los directivos forman una percepción en cuanto al impacto que tiene la época, la cultura de enseñanza, los años o las décadas en las que cada uno fue formado en sus diferentes escuelas, ya que, en la opinión de cada uno, había conductas relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje que quizás en sus momentos de formación, hace dos o tres décadas atrás, eran bien vistas por la sociedad y la comunidad académica en general, situación que actualmente es diferente y eso marca la forma en que los alumnos aprenden, se comportan y emiten juicios de valor sobre sus profesores de hoy en día. De forma general, ellos comentaron que no había muchas escuelas encargadas de formar a profesionales de la educación y, en consecuencia, los que se consideraban como los profesores con mayor experticia en esa época, eran las profesionales que estaban realizando el trabajo práctico de la disciplina en cuestión.

Hoy el profesor tiene que estar actualizado, dominar las habilidades blandas, ser cercano y comprensible con el alumno, con las credenciales e indicadores académicos que le pide su institución, que sea tutor, investigador, gestor y, además, que sea un excelente comunicador, sin olvidar que maneje de forma efectiva la tecnología y que se adapte a los cambios que marca el contexto; en conclusión, parece que ser un buen profesor de nivel superior en estos tiempos es complejo y dependerá de la perspectiva de la persona que lo describa o evalúe.

En lo que respecta a la comparación de percepciones entre docentes y directivos, en la Tabla 2 se plasman estas de una forma sintética.

Tabla 2*Comparación de percepciones de docentes y directivos*

Categorías	Percepciones de docentes	Percepciones de directivos
Sucesos que influyeron para ser docente	Invitación, suplencia, me gustaba la docencia y tuve algunos acercamientos.	Invitación, suplencia, me gustaba la docencia y tuve algunos acercamientos.
Experiencias de buenos docentes	Profesores bien organizados el gusto que tenían por enseñar, profesores duros, estrictos, con experiencia.	Encontraban buenos escenarios de prácticas, claridad en la expresión, trabajaban la parte afectiva, enamorados de su profesión.
Características de buenos docentes	Que se actualice, que sea humilde, disciplinado, ético, comprometido, líder, flexible,	Adecuada imagen, que sepa motivar, dominio de lo que enseña, alta vocación por la enseñanza, actualizado, excelente planeador.
Características claves para los directivos	Profesores comprometidos con la institución, y de alta calidad de formación y actualización, que sean respetados por los alumnos y colegas docentes.	Excelente organización, que cumpla con sus labores administrativas e institucionales, con capacidad para adaptarse a los cambios, alta capacitación y con altas credenciales, con principios y valores.
Características claves para los alumnos	Que sepa transmitir sus conocimientos, que sea respetuoso, que domine su asignatura, comprensivo y que escuche a los alumnos.	Claro en sus instrucciones y criterios de evaluación, asertivo, respetuoso y comprometido con su labor, dinámicos, didácticos y con experiencia.
Hay la misma percepción	Hay una visión diferente dependiendo la persona y el tipo de disciplina.	Podrían existir coincidencias, pero también discrepancias dependiendo de la persona y el tipo de disciplina.
Misma percepción entre docentes	Hay una visión diferente según la facultad, pero puede existir mayor coincidencia entre profesores.	Podrían existir coincidencias, pero también discrepancias dependiendo de la persona y el tipo de disciplina.
Cultura de enseñanza aprendizaje	Anteriormente, los profesores duros o estrictos eran vistos como los buenos docentes, los tiempos y las formas en la docencia ya han cambiado, antes se valoraba mucho más la experiencia o experticia del profesor a diferencia de sus habilidades didácticas.	Un buen profesor hace dos o tres décadas atrás era estricto y disciplinado, pero valorado; antes un buen docente era una persona con alto nivel de experticia, sin que tenga muchas habilidades docentes, antes no existían tantas normas para el trabajo docente, los contextos han cambiado y eso impacta en el mismo.

Discusión y conclusiones

Los resultados que se presentan en esta investigación concuerdan con la teoría consultada en la revisión de la literatura, ya que Bain (2007), Benavides y López (2020), Chala et al. (2021), Ventura (2021) y Aguerrondo (2022) proponen categorías o cualidades que resumen el trabajo que debe poner en práctica un buen docente de educación superior. Dichas categorías son muy similares a las propuestas, según las percepciones de los profesores y directivos de esta investigación; por ejemplo, se planteó que un buen profesor de universidad o nivel superior debe tener la capacidad para saber motivar a sus estudiantes, independientemente de la disciplina que se trate; al igual que la importancia de tener habilidades de planeación para preparar las clases, así como crear un ambiente de aprendizaje que favorezca la aplicación de conocimientos por parte del alumno, situación que solo es fácil lograr cuando el docente tiene un dominio pleno de la asignatura que imparte.

De igual manera, los resultados de las percepciones de profesores y directivos de esta investigación, muestran una alta coincidencia con la definición de buen docente propuesta por Casero (2016) y Romanowski et al. (2022), al señalar que un buen docente es aquel que es “bien organizado, bien preparado, interesado en la materia, amigable, flexible, servicial, creativo, entusiasta, claro, interesado por los estudiantes, abierto, sistemático, comprometido y entregado” (p. 11).

Finalmente, los hallazgos respecto a las percepciones de los docentes y directivos, permiten coincidir con características del buen docente planteadas por Gros y Román (2004), Boeta (2017) y Leal et al. (2020), que son las mejores calificadas en sus evaluaciones; por ejemplo, debe dominar el contenido de su asignatura, evidenciar que planea y organiza sus sesiones, presentar contenidos de forma entendible y coherente, fomentar el trabajo en equipo, ser puntual, empático, sensible al contexto del estudiante, accesible y con una adecuada imagen personal y profesional.

Lo anterior demuestra, sin lugar a duda, que hay ciertas características comunes en la literatura y en la vida real de diferentes actores educativos, que definen el desempeño de un buen docente de educación superior.

En lo que respecta a las conclusiones, estas se pueden presentar en respuesta a los objetivos que se plantearon en esta investigación, los cuales son: 1. Describir la percepción que tienen profesores y directivos del campus de una universidad pública de Yucatán, México, sobre el buen docente de educación superior y 2. Identificar semejanzas y diferencias de las percepciones de profesores y directivos.

En cuanto a las percepciones de profesores y directores, teniendo en consideración las ocho categorías que surgieron de la información recabada en las entrevistas, se puede concluir lo siguiente:

1. Los sucesos que influyeron para convertirse en profesores de nivel superior fueron invitaciones para trabajar como docentes suplentes, por parte de algún conocido o colega; otros, desde ser recién egresados tuvieron algún acercamiento al trabajo docente; y otra parte, manifestó tener gusto por esta disciplina y empezaron a trabajar como profesores al finalizar sus estudios de licenciatura, aunque su área de especialidad no tenga que ver con la docencia.
2. Las experiencias que ellos recuerdan como representativas de un buen docente incluyen a profesores estrictos en el trato con los estudiantes, pero, a su vez, eran bien organizados con amplia experiencia y con gusto por la enseñanza.
3. Entre las características más representativas que mencionaron como claves para definir a un buen docente de nivel superior, estuvieron: que siempre esté actualizado, que sea humilde, disciplinado, ético, comprometido, líder, flexible, con una adecuada imagen, que sepa motivar a sus grupos, domine lo que enseña, que tenga una alta vocación por la enseñanza y que sea un excelente planeador.

4. Las características que mencionaron como las más importantes para los directivos fueron: que sean profesores comprometidos con la institución y sus tareas administrativas, con alta calidad en formación y actualización, que sean respetados por los alumnos y colegas docentes, que cuenten con una excelente organización, que tengan capacidad para adaptarse a los cambios, y que cuenten con fuertes principios y valores que puedan transmitir.
5. Las características que mencionaron como las más valoradas por los estudiantes para definir a un buen docente fueron: que sepa transmitir sus conocimientos, que sea respetuoso, que domine su asignatura, que sea comprensivo y que escuche a los alumnos; además, que cuenten con una amplia experiencia, que sean dinámicos y didácticos.
6. Sus opiniones respecto a si existe la misma percepción de buen docente entre profesores y directores, ellos señalaron que podrían existir coincidencias, pero también discrepancias, dependiendo la persona (docente-director) y el tipo de disciplina o área en la que colabora (Educación, Derecho, Psicología, Antropología, Economía o Contaduría).
7. Sus opiniones respecto a si existe la misma percepción de buen docente, solo entre los profesores, ellos señalaron que hay una visión diferente dependiendo de la disciplina en la que labora cada uno, pero, al tratarse de un mismo grupo (docentes), aumenta la posibilidad de que exista mayor coincidencia de percepciones entre ellos.
8. Finalmente, con relación a la categoría de cultura de enseñanza aprendizaje, ellos señalaron que un buen profesor hace dos o tres décadas era considerado por la mayoría de los estudiantes como aquel docente que era estricto y disciplinado en el trato con los alumnos; pero, hoy en día, la docencia es diferente. Antes, un buen docente era una persona con alto nivel de experticia sin que tuviera muchas habilidades docentes; no

existían tantas normas para el trabajo docente, ahora el alumno es más global y digital; antes se creía fielmente en la palabra del profesor, los contextos culturales y humanos han cambiado, y eso impacta en el quehacer y en el juicio que se emite del docente.

En cuanto a las diferencias y semejanzas de percepciones de profesores y directores, se puede concluir que existió semejanzas en cinco de las ocho categorías y estas fueron las siguientes: sucesos que influyeron para ser docente de educación superior, características de buenos docentes, características más valoradas por los estudiantes, existencia de la misma percepción de buen docente entre profesores y directores, y existencia de la misma percepción solo entre docentes.

Por otra parte, las tres categorías donde existió diferencia de percepciones fueron: experiencias que recuerdan de sus buenos docentes de nivel superior, las características que mencionaron como las más importantes que debe tener un buen profesor desde la perspectiva de los directores y en cultura de enseñanza aprendizaje. En algunos casos hubo semejanzas, pero en la mayoría de las percepciones de los participantes existió diferencias.

Se concluye que los profesores entrevistados en sus percepciones hacen un balance de las características ideales que debe poseer un buen docente de nivel superior, por un lado, están las características actitudinales y, por el otro, las didácticas, dándoles un peso similar a ambas, lo que refleja desde su perspectiva que ser un buen docente no solo depende de los conocimientos de la disciplina, sino que entran en juego otras habilidades como las personales para brindarle al estudiante un ambiente de confianza que le permita aprender. Mientras que los directivos sí valoran el apoyo, el involucramiento y la participación positiva que llevan a cabo los profesores en otras actividades, especialmente de índole logística o administrativa. Por lo tanto, para ellos, que son los tomadores de decisiones en una escuela, no bastaría con solo ser un buen profesor de nivel

superior dentro del aula, sino que hay otros rasgos que te califican como buen docente.

Referencias

- Abbagnano, N. (1986). Percepción. *En Diccionario de filosofía*, (2da. ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Aguerrondo, I. (2022). Del maestro al educador profesional. Bases para la profesionalización. *Ciencia y Educación*, 6(1), 97–108. <https://doi.org/10.22206/cyed.2022.v6i1.pp97-108>
- Ariza-Porras, A. P., Franco-Avellaneda, M., y Quiroga-Monroy, J. D. (2022). Formación docente en Ciencia y Tecnología desde un escenario alternativo de educación. *Ciencia y Educación*, 6(2), 31–39. <https://doi.org/10.22206/cyed.2022.v6i2.pp31-39>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES. (2018). *Visión y acción 2030*. Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México.
- Bain, K. (2007). *Qué hacen los mejores profesores universitarios*. Universidad
- Bedoya, C., Murillo, G. y González C. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Benavides, C. y López, N. (2020). Retos contemporáneos para la formación permanente del profesorado universitario. *Educación y Educadores*, 23(1), 71-88. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.1.4>
- Boeta, V. (2017). *Desarrollo profesional de docentes universitarios. Un estudio de caso*. [Tesis de Doctorado. Universidad Marista de Mérida].
- Casero, A. (2016). Deconstrucción del “buen profesor”. Análisis de las características formales y no formales de la docencia universitaria. *RELIEVE*, 22(2), 45-59. <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.9419>
- Casillas, S. (2006). Percepciones de alumnos y profesores sobre el “buen” docente universitario. *Papeles Salmantinos de Educación*, 7(3), 271-282.
- Chala, P., Castañeda, H., Rodríguez, M. y Salazar, A. (2021). Práctica pedagógica de docentes en formación como práctica social situada. *Educación y Educadores*, 24(2), 221-240. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.3>
- Cheyaybar, E. (2006). La percepción que tienen los profesores de educación media superior y superior sobre su formación y su práctica docente. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, xxxvi(3-4), 219-259.
- Cohen, L. (2011). *Research Methods in Education*. Routledge.
- De la Cruz, M. (1999). Modelo de profesor y modelo de formación. En T. Hornilla (Coord.), *Formación del profesorado universitario y calidad de la enseñanza*. Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco.
- Denzin, N, y Lincoln, Y. (2000). *Handbook of qualitative research*. Sage.
- Gros, B. y Román, T. (2004). *Ser Profesor. Palabras sobre la docencia universitaria*. Octaedro.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Morata
- Leal, D., Rojas, L., Ortiz, T. y Monroy, J. (2020). Percepción de los docentes sobre sus acciones innovadoras. *Educación y Educadores*, 23(3), 427-443. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.3.4>
- OCDE. (2016a). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Panorama de la educación 2016*. Nota país México. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2016-Mexico.pdf>
- OCDE. (2016b). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Education at a Glance 2016*. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/education-at-a-glance-2016-indicators.htm>

- OCDE. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- OCDE. (2019). *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes*, Higher Education, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>
- Ramsden, P. (1992). *Learning to teach in higher education*. Routledge.
- Riascos, L. y Becerril, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Romanowski, J. P., Manosso Cartaxo, S. R., Hoça, L., Martins, P. y Mendes, A. (2022). Aprendizajes de los profesores sobre la docencia en una sociedad conectada. *Ciencia y Educación*, 6(1), 27-42. <https://doi.org/10.22206/cyed.2022.v6i1.pp27-42>
- Stake, R. (1994). Case studies. En N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (Dirs.). *Handbook of qualitative research* (pp. 236-247). Sage.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación - La búsqueda de significados*. Paidós.
- Troncoso, C. y Daniele, E. (2003). *Las entrevistas semiestructuradas como instrumentos de recolección de datos: una aplicación en el campo de las ciencias naturales*. Dpto. de Física – Facultad de Ingeniería - Universidad Nacional del Comahue.
- UNESCO. (2018). Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. Bases de datos de UNESCO Institute for Statistics. <http://data.uis.unesco.org>
- Universidad Autónoma de Yucatán, UADY. (2016). *Plan de desarrollo del Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades 2015-2022*. Ed. Universidad Autónoma de Yucatán.
- Vaillant, D., y Manso, J. (2022). Formación inicial y carrera docente en América Latina: una mirada global y regional. *Ciencia y Educación*, 6(1), 109-118. <https://doi.org/10.22206/cyed.2022.v6i1.pp109-118>
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.
- Ventura Sosa, P. E. (2021). Perfil ético del docente universitario desde la valoración de estudiantes de educación. *Ciencia y Educación*, 5(1), 113-129. <https://doi.org/10.22206/cyed.2021.v5i1.pp113-129>