



VANGUARDIA  
EDUCATIVA

# Academia Vida Universitaria Exitosa (VUE 1101): Metacognición del desarrollo profesional docente en EDP University

**Dra. Rosa H. Alicea Ortiz**

ORCID ID <https://orcid.org/0009-0000-2838-5334>

[ralicea@edpuniversity.edu](mailto:ralicea@edpuniversity.edu)

EDP University of PR

**Dra. Marilyn Pastrana Muriel**

ORCID ID <https://orcid.org/0009-0005-3581-2150>

[mpastrana@edpuniversity.edu](mailto:mpastrana@edpuniversity.edu)

EDP University of PR

## Resumen

Esta investigación pretendió contar con elementos sólidos para el fortalecimiento de la Academia Vida Universitaria Exitosa (VUE 1101) para su reconocimiento de “buenas prácticas educativas”, ya que en este espacio virtual se dialogiza y metacogniza, entre pares, sobre las reflexiones que transcurren en los ambientes de aprendizajes. Además, se ha convertido en un lugar de gestión para inducción, formación y desarrollo profesional tanto para los docentes principiantes, que están ofreciendo el curso de Vida Universitaria Exitosa (VUE 1101), como para los de mayor experiencia en la Institución.

El estudio tuvo como objetivo principal valorar fenomenológicamente las reflexiones docentes de sus experiencias y prácticas educativas desde su participación en la Academia VUE 1101, con el fin de comprender su gestión pedagógica y la vinculación con la retención y prosecución estudiantil en EDP University. Las posturas epistémicas de la investigación están centradas en Vygotsky, Van Manen, Knowles, Goleman, Bauman, Alicea y Delgado.

El camino metodológico de la investigación estuvo en el paradigma interpretativo, ya que para comprender el sujeto de esta debe mirarse desde su contexto y realidades, El método fue el fenomenológico, pues estudia las experiencias humanas, como técnicas la entrevista semiestructurada; el análisis del contenido, las unidades de estudios a través del QDA Miner Lite.

Como principales conclusiones se puede mencionar: a) un proyecto de formación docente dirigido desde la autoridad académica de la institución es determinante para los procesos de transformación universitaria; b) los docentes expresaron su vocación, amor, creatividad, compromiso, paciencia y valentía al dirigir sus esfuerzos a un aprendizaje significativo y de calidad; c) la interacción entre pares permitió la reflexión, metacognición y acción, posteriormente los docentes llevaron a los ambientes educativos lo aprendido en las sesiones de los encuentros semanales, lo que les permitió mejorar su proceso de enseñanza y aprendizaje y d) para la retención estudiantil, se compartieron estrategias y se señaló la importancia de la presencia y del seguimiento que lleva a cabo el docente. Destacó la importancia de la empatía para que los estudiantes logren su éxito universitario.

### Palabras clave:

Reflexión en acción, metacognición, desarrollo y formación profesional, procesos de inducción, retención estudiantil.

## Abstract

The research sought solid elements to strengthen the VUE 1101 Academy for its recognition as “good educational practices”, since in this virtual space there is dialogue and metacognition among peers about the reflections that occur in the learning environments. In addition, it has become a management place for induction, training, and professional development for both beginning teachers offering the Successful University Life course (VUE 1101) and those with more experience in the institution.

The study’s main objective was to phenomenologically assess the teaching reflections of their experiences and educational practices since their participation in the VUE1101 Academy, to understand their pedagogical management and the link with student retention and continuation at EDP University. The epistemic positions of the research are centered on: Vygotsky, Van Manen, Knowles, Goleman, Bauman, Alicea, and Delgado.

The methodological path of the research was in the interpretive paradigm, since to understand the research subject we must look at them from their context and realities, the method was phenomenological, since it studies human experiences, as techniques the semi-structured interview, and for analysis of the content of the study units through QDA Miner Lite.

The main conclusions can be mentioned: a) a teacher training project directed by the academic authority of the institution is decisive for the processes of university transformation to occur, b) the teachers expressed their vocation, love, creativity, commitment, patience, and courage by directing their efforts to meaningful and quality learning, c) interaction between peers allowed reflection, metacognition, and action since teachers took what they learned in the weekly meeting sessions to the educational environments, allowing them to improve their process. of teaching and learning and d) for student retention, strategies were shared, and the importance of the presence and monitoring carried out by the teacher was pointed out. They highlighted the importance of being empathetic so that students can achieve college success.

## Keywords:

Reflection in action, metacognition, professional development and training, induction processes, student retention.

## Introducción

Las catástrofes ocurridas en Puerto Rico, desde el huracán María, de 2017, los terremotos de 2019, la pandemia de 2020 y el huracán Fiona, de 2022, transformaron significativamente los procesos de gestión académica y administrativa. Ante la situación de emergencia que representó la pandemia de COVID-19 y el cierre total en Puerto Rico, estudiantes y profesores se tuvieron que adaptar a modalidades de estudios síncronas y asíncronas a las cuales no estaban acostumbrados.

Respondiendo a la situación y consciente de la importancia de apoyar a la facultad en el proceso, de mantener el rigor y la calidad educativa que redundaba en beneficio de los estudiantes, se inició desde la oficina de la Provest (académica de mayor autoridad) una estrategia de gestión educativa denominada “Treinta minutos de desahogo”. Se realizó desde la plataforma Microsoft Teams, con los docentes que ofrecieron el primer curso a estudiantes de nuevo ingreso. Esta fue una oportunidad para expresar las situaciones particulares surgidas a raíz de la pandemia y el proceso educativo, en la que cada profesor compartió sus frustraciones y aciertos en las interacciones con sus estudiantes.

Los encuentros virtuales de los “Treinta minutos de desahogo” fueron fortalecidos hasta lograr un espacio de desarrollo profesional y de formación, conocido actualmente como Academia Vida Universitaria Exitosa (VUE 1101); donde se han trabajado temas tales como la reflexión en acción, estrategias de retención, la selección de un estudio de caso, repaso de las afirmaciones y las visualizaciones para los estudiantes, mindfulness y el optimismo para promover una actitud más positiva en la vida.

Lo educativo, los estudiantes, la docencia y los procesos administrativos necesitaron un apoyo distinto a lo tradicional; a estos efectos, se consideró, entre otras acciones, los resultados de la investigación sobre “la facultad conectada”, llevada a cabo en 2017.

La estrategia de desarrollo profesional incluyó en su diseño el diálogo como técnica de reflexión en acción y un acompañamiento una vez en semana. Los participantes intercambiaron ideas y compartieron los aciertos

y desaciertos de sus acciones e interacción con sus estudios en la sala de clases. En esa ocasión, la reflexión entre pares fue presencial; esta vez, las mismas fueron virtuales mediante la plataforma Microsoft Teams.

La Academia VUE 1101: “Treinta minutos de desahogo” consiste en reunir a un grupo de profesores del curso Vida Universitaria Exitosa para dialogar y reflexionar sincrónicamente sobre las experiencias, emociones, situaciones ocurridas en la mediación académica y administrativa, con un pensamiento crítico entre pares; es decir, *coaching* de docentes con mayor trayectoria a otros que tienen menos recorrido. Estos encuentros se ofrecen una vez a la semana por la Provost de la Institución.

La presente investigación fue realizada a través de la Oficina de la Vicepresidencia Institucional y Provost de EDP University of Puerto Rico, Inc. Esta es una institución universitaria privada sin fines de lucro, fundada en el año 1969. Actualmente, cuenta con un total de seis unidades académicas (dos recintos y cuatro centros universitarios), en los que se ofrecen carreras en las artes, ciencias y la tecnología.

Durante muchos años, en EDP University se ha desarrollado investigación en la sala de clase o espacios pedagógicos como una práctica reflexiva y de metacognición entre los pares. Se promueve compartir saberes formales, tácitos y experienciales propios tanto con docentes incipientes como con los de mayor antigüedad. Se favorece la investigación-acción participante para el mejoramiento de las prácticas educativas y los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante el diálogo y el intercambio de experiencias que abonan al desarrollo profesional de la facultad.

A tales efectos, Academia VUE 1101 se ha convertido en parte del desarrollo profesional y de formación en la Institución; tiene como propósito principal asegurar el apoyo y acompañamiento integral del estudiante que comienza su carrera universitaria, su inclusión en la cultura educativa de EDP University, retención y prosecución. En el mismo, se presentan temas que aluden a la investigación, el trabajo en equipo, el desarrollo personal mediante afirmaciones y visualizaciones y otros temas que aportan al éxito universitario.

Un docente apto para ofrecer este curso requiere competencias como la empatía, flexibilidad, comunicación, liderazgo, solidaridad, valentía y creatividad, cuyo enfoque sea promover el desarrollo del estudiante. Debe profesar el amor a su vocación, el amor a los estudiantes y admiración a la belleza del entorno para que pueda ocurrir un aprendizaje significativo.

Este pensamiento es muy semejante al de Paulo Freire (1974), quien postula un tipo de educador que promueva la liberación del alumno de la opresión. Asimismo, Eugenio María de Hostos (1991) destaca el perfil del educador como uno que, con amor y paciencia, cultive el pensamiento y la razón. En ese sentido, Fernando Savater (1997) concuerda al cavilar sobre el valor que debe tener el docente en el aula de clases. Según Maturana (2017):

Quando decimos que amar educa, lo que decimos es que el amar como espacio que acogemos al otro, que lo dejamos aparecer, en el que escuchamos lo que dice sin negarlo desde un prejuicio, supuesto, o teoría [...] como una persona que reflexiona, pregunta, que es autónoma, que decide por sí misma.

Ahora bien, para García-Bullé (2019), en la educación debe incluirse la inteligencia social que impulsa a “comunicarse efectivamente con base en la empatía, el autoconocimiento, la escucha y la lectura de emociones en otras personas” (párr. 4); dicho de otra forma, el docente debe tener habilidades para generar procesos de significación y objetivación desde el amor.

Acosta (2018) expresa que “el amor y la justicia conforman los valores primigenios del ser humano, porque constituyen el fundamento del accionar humano y porque incluyen los aspectos más determinantes de la vida social de los seres humanos” (p. 164). En ese sentido, en el plano educativo, el docente debe establecer una relación de reciprocidad con los estudiantes, donde se genere un acto de amor y de ayuda mutua.

Por último, en este documento se presenta una investigación cualitativa de corte fenomenológica, en la cual se valora el impacto de la Académica VUE 1101: “Treinta minutos de desahogo” en la gestión pedagógica con los estudiantes de primer año de los programas de la institución.

Se utilizó la técnica de la entrevista a profundidad con seis (6) informantes claves, es decir, docentes que participaron en la Academia VUE 1101 para analizar e interpretar sobre sus reflexiones de sus prácticas educativas, desarrollo profesional, académico, administrativo y personal con el fin de comprender la garantía del cumplimiento de los objetivos pedagógicos, la retención y prosecución estudiantil. Para el procesamiento y análisis del discurso se utilizó la aplicación de QDA Miner Lite.

## Justificación de la investigación

La investigación pretendió contar con elementos sólidos para el fortalecimiento de la Academia VUE 1101 en su reconocimiento de “buenas prácticas educativas”, ya que en este espacio virtual se dialogiza y metacogniza entre pares sobre las reflexiones que transcurren en los ambientes de aprendizajes. Además, se ha convertido en un lugar de gestión para inducción, formación y desarrollo profesional tanto para los docentes principiantes que están ofreciendo el curso de Vida Universitaria Exitosa (VUE 1101) como para los de mayor experiencia en la institución.

El diálogo sistemático continuo entre pares como acción reflexiva en los ambientes educativos facilita la aprehensión de los conocimientos planteados en las actividades de desarrollo profesional, apoyando así a la facultad en el fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, pese a la pandemia y a las clases virtuales obligadas. Esta academia ha provocado interés y entusiasmo en los docentes para la implementación de mejoras, cambios y transformaciones del hecho pedagógico de su asignatura en EDP University.

Por ello, es de interés el afán de tomar decisiones basadas en datos científicos y formales para continuar llevando a cabo investigaciones sobre las experiencias de los docentes mediante la Academia VUE 1011 y otras prácticas educativas de la universidad. La Academia VUE inició en enero del 2020, a raíz de la pandemia que detuvo momentánea y definitivamente

te en algunos lugares las actividades académicas presenciales, puesto que encerró a todos en sus hogares y quedaron vacías las agencias, las instituciones y los negocios.

A partir de la abrupta virtualidad EDP University fue fortaleciéndose para continuar con la oferta académica del semestre mediante la generación de nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, la adaptación de los prontuarios para la gestión virtual, el acompañamiento remoto, las actividades síncronas y asíncronas, la creación de repositorios educativos y la *gamificación* de recursos.

Para sostener la curva de aprendizaje, entusiasmo y compromiso docente en cuanto a propiciar “otra significación” en sus estudiantes, es importante la consolidación, institucionalización y continuidad de la Academia VUE, ya que disminuye la posibilidad de que los esfuerzos de gestión se desvanezcan; como diría Paulo Freire (1974): no necesariamente se ha aprehendido lo presentado. Las actividades pueden ser percibidas como obligaciones de cambio en el aula, por lo que puede surgir resistencia a la innovación y evolución según demanda “la altura de los tiempos”. El docente accede superficialmente, pero una vez que cierra la puerta de su sala continúa practicando lo usual y lo conocido, así se siente más seguro.

Por esa razón, hay algunas preguntas problematizadoras para la orientación del desarrollo de la investigación:

1. ¿Cuál es el impacto profesional, académico, administrativo y personal que tiene para los docentes reflexionar con sus pares sobre sus prácticas educativas en el contexto de la Academia VUE 1101?
2. ¿La Academia VUE 1101 ha consolidado la formación docente y ha disminuido la resistencia al cambio en el proceso de enseñanza y aprendizaje?
3. ¿Cómo se vincula la participación en los procesos de formación docente con la retención del estudiante en EDP University?
4. ¿Se ha impulsado el fortalecimiento del hecho pedagógico en EDP University a través de la gestión de la Academia VUE 1101?

## Objetivo general de la investigación

Valorar fenomenológicamente las reflexiones docentes de sus experiencias y prácticas educativas desde su participación en la Academia VUE1101, con el fin de comprender su gestión pedagógica y la vinculación con la retención y prosecución estudiantil en EDP University.

## Objetivos específicos de la investigación

1. Analizar el impacto y la satisfacción docente al reflexionar con sus pares sobre las experiencias y prácticas educativas como parte de su proceso de inducción, formación y/o desarrollo profesional.
2. Contrastar la retención de los estudiantes vinculado al proceso de inducción, formación y desarrollo profesional docente.
3. Evaluar el proceso de inducción y formación de la Academia VUE 1101 para la comprensión de la gestión educativa de los docentes que participan en el programa.

## Marco teórico

Los referentes teóricos se usan para centrar las posturas epistémicas de la investigación, por ende, para Vygotsky (1994) el aprendizaje y el desarrollo cognitivo ocurren a través de la interacción social y cultural. A estos efectos, interrelacionar las ideas y pensamientos entre pares llega a ser una manera efectiva para apropiarse del conocimiento; esta práctica reflexiva sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en un escenario de docentes puede desembocar en un campo fértil de consciencia, saberes, experiencia e innovaciones que fortalecen la educación.

En ese sentido, según Van Manen (citado en Alicea, 1995), un proceso de metacognición permite al profesional examinar las prácticas propias desde varios niveles de reflexión: el técnico, el práctico y el crítico. El nivel reflexivo con perspectiva técnica es una oportunidad que tiene el docente para revisar los procesos de las metodologías ejercidas. Este permite observar un método, estrategia o herramienta educativa para acercarse al proceso de enseñanza y aprendizaje, así, se aseguran los pasos que conlleva esa práctica y queda determinado aquello que se puede modificar o flexibilizar de acuerdo con las condiciones y contextos en que se está inmerso.

La posibilidad de modificar el aspecto técnico de una estrategia o método permite al profesional identificar y ajustar su cátedra a las necesidades del grupo, esto es, poder pensar en un nivel práctico, en el cual se reflexiona sobre distintas maneras de utilizar estrategias, métodos o herramientas educativas para un proceso de enseñanza y aprendizaje pertinente. El nivel práctico de reflexión permite adaptar los cambios a las técnicas, estrategias y métodos al estilo particular que pueda tener un docente y a la vez cumplir con los mandatos curriculares requeridos y los objetivos pedagógicos.

Por otro lado, Van Manen (Alicea, 1995) identifica otro nivel más elevado de reflexión: el crítico; junto a los pares se reflexiona sobre cómo este proceso de enseñanza y aprendizaje abona al bienestar y a una mejor calidad de vida del individuo. En la reflexión crítica se consideran aspectos morales y éticos de manera integral. Schon (citado en Alicea, 1995) añade que la reflexión compartida sobre el conocimiento tácito de los docentes es un campo productivo para los procesos de inducción y el desarrollo profesional. El docente más experimentado puede compartir su conocimiento tácito con aquellos que incursionan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, estos a su vez aportan nuevas tendencias y distintas ópticas refrescantes.

Reflexionar junto a los pares es una manera colaborativa de aprender y enseñar, esta es una de las características que Knowles (citado en Lugo-Machado, 2021) sugiere para el practicante adulto. Es de conocimiento general que una universidad tiene un movimiento continuo de docentes,

a tales efectos, la capacitación y el desarrollo profesional sistemático, enmarcado en el contexto de un espacio institucional para la reflexión entre pares, puede facilitar la necesidad de una formación sostenida.

La reflexión de los docentes sobre la acción en los ambientes educativos puede tener muchas vertientes temáticas, entre estas las que se conocen como las habilidades suaves (*soft skills*), pueden ser la comunicación efectiva, el trabajo en equipo o colaborativo, entre otros (Comstock, 2022). Para Goleman (2018), con las habilidades expresas, en lo que denomina “inteligencia emocional”, se hace consciencia de las emociones y el reconocimiento de la otredad en búsqueda de relaciones saludables para alcanzar el éxito académico; es decir, tener autoconciencia, autorregulación, empatía, automotivación y habilidades sociales, que no están necesariamente vinculadas a una profesión en particular, pero son valoradas en el mercado laboral porque influyen en un liderazgo positivo.

De acuerdo con Comstock (2022), se valora, además, el desarrollo de la metacognición acompañada de pensamiento crítico, aquilatando la empatía, el liderazgo y la flexibilidad que se requiere en la sociedad. Hoy se vive una modernidad líquida en la cual la temporalidad, lo instantáneo y perecedero es la norma de la acción o “condición humana [...] emancipación, individualidad, tiempo/espacio, trabajo y comunidad”, (Bauman, 2015).

Las habilidades señaladas vinculadas a las competencias profesionales son altamente valoradas en el campo laboral por la flexibilidad y adaptación del individuo en este mundo cambiante. El conocimiento es dinámico, ya que la realidad lo va permeando a lo largo de la vida, está en una “constante renovación y revisión” y “la masa de conocimiento acumulado ha llegado a ser el epítome contemporáneo del desorden y el caos”, algo que trae como consecuencia a los docentes y estudiantes:

- a) el acceso a gran cantidad de información de fuentes con veracidad diversa, “una de las habilidades de los individuos de la sociedad actual debe ser la de protegerse uno mismo de tanta información” (Bauman, 2015);

b) la adaptación a los cambios constantes, dejar de pensar a largo plazo, dice Bauman: “la vida se compone de pequeños episodios y cada uno de los episodios no está necesariamente relacionado con el siguiente, uno de los objetivos de nuestras vidas debe ser ordenar y unir estos episodios” y

c) la consolidación de la relación docente-estudiante, porque ha entrado en el debate de quién tiene la verdad, el docente ha dejado de ser una de las principales fuentes de conocimiento del estudiante, entrando en competencia con la información de fuentes confiables y no, generadas en el mundo digital, más aun hoy con el auge de las inteligencias artificiales generativas.

El mundo digital en la educación trajo retos y desafíos para la comunidad educativa, teniendo que adaptar formas, prácticas, gestiones y recursos para atender la no presencialidad, generar una cultura y entornos educativos en el ciberespacio, donde el sujeto se convierte “en un nuevo tipo de nómada, que navega, se traslada de manera aleatoria, saltando entre los entornos gracias al hipertexto, a la interactividad, a las nuevas formas narrativas” (Delgado, 2021, p. 69).

El docente debe reconfigurar su quehacer para comprender y ser pertinente con las actuales formas de enseñar y aprender, de conseguir la información, de la circulación de los contenidos, de forjar relaciones y de construir conocimiento. En este escenario, según Delgado (2021, p. 72): “las conversaciones, las relaciones y las transacciones, son modificadas por los nuevos medios y la red donde la ubicuidad parece avanzar, constituyendo características de la cultura digital”, es decir, se tiene la percepción de “estar en todas partes al mismo tiempo”, porque no hay límites para transitar en la web y saltar entre los diferentes conocimientos.

Las tecnologías han traído la versión de estar en dos mundos, uno físico y otro virtual, como si hubiera una segunda vida, pero es importante resaltar que “ambos son reales”; se permea el uno con el otro y lleva la docencia a una forma resignificada para la atención integral de las modali-

dades. Lo digital, con un auge en crecimiento desde la pandemia hasta los actuales momentos, hace que los docentes deban incluir las tecnologías en sus prácticas pedagógicas en cualquiera de sus modalidades, pues potencia el quehacer educativo por su disrupción, innovación, interactividad, recursos llamativos y disminución de la brecha generacional.

Todas estas transformaciones tecnológicas también traen consigo retos y desafíos para los estudiantes universitarios. Aunque mejore la posibilidad de un mayor acceso por la disminución de las distancias, genera otros problemas como la falta de acceso de equipos y conectividad, desconocimiento del uso de plataformas y recursos educativos, falta de optimización del tiempo académico y laboral, mayor ansiedad por la hiperconexión, miedo al fracaso, solapamiento de responsabilidades, entre otros, que pueden traer consigo el abandono o deserción de las actividades académicas temporal o permanente. La OCDE (2023, p.23) expresa que un “27 % que ingresa a la educación superior es poco probable que complete sus estudios”, es decir, que existe una tasa de deserción alta.

Por ello, la Academia VUE 1101 busca, entre sus objetivos, el aumento de la retención estudiantil; contar con personas profesionales ayuda a los países a contar con fuerza laboral competente y pertinente, además disminuye la desigualdad social, la pobreza, los índices delictivos, entre otros, para el desarrollo de sociedades más justas y equitativas.

En EDP University se invierten esfuerzos para desarrollar un perfil idóneo del docente que se requiere para satisfacer las necesidades educativas, científicas, sociales, humanísticas, económicas, tecnológicas, políticas y ambientales de un país, a través de la investigación, vinculación y formación de profesionales; por ello, se espera que el docente:

1. profese el amor a su vocación, el amor a los estudiantes y la belleza del entorno para que pueda ocurrir los aprendizajes significativos;
2. promueva la liberación del estudiante de la opresión, es decir, propicie otras significaciones, desde la dialogicidad y la superación de la tesis inicial;

3. con amor y paciencia, cultive el pensamiento y la razón del estudiante;
4. tenga el valor de estar inmerso en los ambientes de aprendizajes en épocas educativas líquidas;
5. reflexione sobre su quehacer para superar las debilidades y amenazas;
6. innove con recursos educativos creativos, lúdicos y con un lenguaje generacional para la consolidación de los objetivos pedagógicos;
7. sea resiliente y adaptativo a los cambios y transformaciones que han traído las tecnologías en la educación;
8. acompañe al estudiante en su proceso formativo y personal en beneficio de la retención estudiantil.

**Tabla 1**

*Agenda de trabajo de la Academia VUE 1101: “Treinta minutos de desahogo”*

Sesión	Tema generador de la reflexión
1	Primera reunión en la segunda semana de clase. Dialogar sobre el perfil del grupo con el que cuenta cada docente.
2	Dialogar sobre lo que observa en el curso e identificar un estudiante que sienta es afín a él o ella como estudio de caso.
3	Dialogar sobre lo que observa en el curso.
4	Identificar los ritmos de aprendizajes de los estudiantes con el fin de atender las individualidades y apoyar a quienes más lo necesitan.
5	Dialogar sobre las situaciones que se observan en el curso. (1). Reflexionar sobre sus cualidades como docente y las que observa en el estudiante.
6	Dialogar sobre las situaciones que se observan en el curso. (2)
7	¿Cuál es el porcentaje de retención?

Fuente: Elaboración propia.

La estructura de la agenda de trabajo que se presenta sirvió para dirigir la primera sesión de diálogo que se llevó a cabo y ha sido el modelo para otras academias en las que se modifican y presentan temas de interés del momento.

## Camino metodológico

La investigación se centra en el paradigma interpretativo, ya que para comprender el sujeto de investigación se debe mirarlos desde su contexto y realidades. Según Guba y Lincoln (1985): “el conocimiento tácito ayuda al investigador interpretativo a apreciar los sutiles fenómenos presentes en los ámbitos objeto de indagación”. Permite comprender la realidad plural del problema estudiado y se enraizan las teorías a lo largo del proceso de investigación para la generación de significados e interpretaciones.

En ese sentido, se utilizó el método fenomenológico para la conducción del camino investigativo, el cual estudia las experiencias humanas. Según Husserl (citado en Sokolowski, 1999): “la fenomenología trascendental, pretende llegar a una comprensión objetiva del mundo a través del descubrimiento de estructuras lógicas universales en la experiencia subjetiva humana”. Por ende, lo que se busca es la interpretación de lo sucedido en la Academia VUE 1101 para valorar los impactos y desafíos de la gestión pedagógica que tiene en la actualidad la EDP University.

Se seleccionaron, por disposición y de manera voluntaria a seis informantes claves, de un grupo de 22 docentes, con las siguientes características:

1. Ofrecieron el curso VUE1101 durante el semestre inmediato a la pandemia del 2020.
  - a. Vasta experiencia ofreciendo el curso.
  - b. Limitada experiencia ofreciendo el curso.

2. Participaron en todas las sesiones de la Academia VUE: “Treinta minutos de desahogo”. Proceso de inducción y formación para un curso de primer año universitario.
3. Cinco voluntarias femeninas y uno masculino participaron.
4. Completaron la hoja de consentimiento.

Se utilizó la entrevista semiestructurada, porque se desarrollaron preguntas abiertas *a priori*, pero se fueron ajustando durante el proceso para cada informante clave para una mayor fluidez de la interlocución y para aclarar conceptos y ambigüedades.

Para Martínez (1998), existen recomendaciones que se siguieron para llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas, como a) “Contar con una guía de entrevista, con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en los objetivos del estudio y la literatura del tema”. b) Se generó la entrevista en un ambiente ameno, sin interrupciones y se hicieron ajustes al orden e incorporación de preguntas para que hubiese mayor libertad de expresión y se lograra profundizar en la explicación. c) Se explicaron a los entrevistados los propósitos del proceso de investigación y se pidió autorización para grabar el encuentro. d) Se recolectaron los datos, pero en el trabajo no se presentan con nombres y apellidos para cuidar el anonimato de los informantes claves. e) Se trabajaron con receptividad y respeto los testimonios suministrados y el pensamiento de quienes se entrevistaron.

Las entrevistas tuvieron una duración máxima de veinte minutos, vía Microsoft Teams, el diseño de las preguntas de la entrevista se organizó bajo temas y categorías, de manera progresiva; se dividió por fases para romper el hielo, introducir el tema de investigación y cerrar el proceso. Se presenta el protocolo de la entrevista a continuación:

1. Fase del calentamiento
  - 1.1 Nombre.
  - 1.2 Funciones que desempeña en la institución.

1.3 Curso que ofrece.

1.4 Horario y años ofreciendo el curso.

## 2. Foco de la investigación

2.1 ¿Qué impacto ha tenido en usted reflexionar con los pares sobre sus prácticas educativas dentro del curso de VUE 1101? (profesionales, académicos, administrativos, personales)

2.2 ¿En cuáles aspectos participar de los treinta minutos de reflexión promovió o no su desarrollo profesional?

2.3 ¿Cómo entiende que participar de los treinta minutos de reflexión abonó a la retención del estudiante?

2.4 ¿Qué le añadiría o quitaría a la experiencia de los treinta minutos de reflexión?

2.5 ¿Cómo se sintió?

## 3. Fase del cierre de la entrevista

3.1 ¿Alguna recomendación?

3.2 ¿Volvería a participar de esta iniciativa?, ¿por qué?

3.3 ¿Algo más que desee añadir?

Para el análisis del contenido se utilizaron los siguientes recursos:

1. Plantilla de preguntas para la entrevista.
2. La grabación de las entrevistas por Microsoft Teams.
3. Las anotaciones de las investigadoras.
4. La literatura e investigaciones relacionadas.
5. La aplicación QDA Miner (se elaboró parte del análisis mediante el uso de la nube).

El análisis de contenido se llevó a cabo siguiendo una clasificación de unidades por categoría que se desprendieron de las preguntas de investigación. Estas unidades fueron el impacto profesional, el académico, el administrativo, el personal, la retención del estudiante y la satisfacción tanto de ofrecer el curso VUE 1101 como participar de la Academia. Con el propósito de identificar las expresiones alusivas a cada unidad dentro de la categoría observada, se definieron las mismas bajo unos descriptores.

A continuación, se presenta la clasificación de las unidades de estudio de la investigación sobre “Treinta minutos de desahogo”: un proceso de inducción y formación para un curso de primer año universitario.

**Tabla 2**

*Clasificación de las Unidades de Estudio*

Unidad de estudio	Descriptor
Impacto profesional	Expresiones como miembro de un gremio, avances en conocimiento profesional, destrezas y actitudes.
Impacto académico	Expresiones alusivas a contenidos, procesos de enseñanza y aprendizaje en la sala de clases. Aspectos referentes a las técnicas, métodos, estrategias o herramientas sobre las cuales se reflexionó.
Impacto administrativo	Manifestaciones referentes a todo lo relacionado con la administración del curso.
Impacto personal	Afirmaciones alusivas a los sueños, deseos, sentimientos y emociones de la persona.
Retención	Declaraciones referentes a la retención o no del estudiante, si no se da de baja y expresa su intención de completar el grado.
Satisfacción ofreciendo el curso VUE1101	Comentario alusivo a su satisfacción y desempeño al enseñar el curso.
Satisfacción en participar de la Academia VUE	Expresa satisfacción y disposición en participar de la Academia VUE.

Fuente: Elaboración propia.

Se adjudicaron los siguientes colores para identificar las unidades en los textos estudiados: rojo para el impacto profesional, azul para el académico, verde para el administrativo, amarillo para el personal. La retención se representó con el color anaranjado, el violeta ante la satisfacción de ofrecer el curso VUE 1101. Por último, la disponibilidad para continuar participando de la iniciativa que representa Academia se designó con el color rosa.

## Hallazgos

Para la presentación de los hallazgos del proceso de investigación generado, se clasificaron los comentarios profesionales, académicos, administrativos y personales de los docentes participantes, así como de la retención estudiantil y posibles asuntos emergentes. Igualmente, se desarrolló un análisis de contenido compresivo preliminar de los resultados antes de utilizar la aplicación QDA Miner para su sistematización y categorización.

Respecto a la primera pregunta de la fase de calentamiento en la que se solicita nombre, funciones que desempeña en la institución, curso que ofrece, horario y años ofreciéndolo, se encontró lo siguiente: De los seis entrevistados, cinco son femeninas y uno es masculino, el balance entre el sexo de los participantes pudiera ofrecer perspectivas que responden más a un género que al otro.

Cuatro de los seis docentes han ofrecido el curso tanto virtual como presencial, avalando la efectividad de las posibles alternativas de modalidades para el curso. Uno solo lo ofrece virtual y otro solo presencial, aunque graba sus clases y quedan las mismas disponibles para la consulta de los estudiantes.

Cinco de los docentes llevan ofreciendo el curso VUE 1101 por siete o más años. Estos son considerados con mayor experiencia en la docencia de dicho curso, los otros dos indican tener experiencia de cuatro o menos años. En cuanto a sus funciones dentro de la institución, tres ocupan posiciones administrativas, los demás solo tienen a su cargo la docencia.

Los docentes con cargos administrativos expresan que dictar el curso les ofrece la oportunidad de conocer mejor a los estudiantes que ingresan a la Institución, lo que les sirve de vínculo para mantenerse alertas a los cambios y necesidades de los estudiantes.

En la segunda fase de resultados, la del análisis del foco de la investigación, se comienza con las preguntas sobre el impacto que ha tenido reflexionar con los pares sobre sus prácticas educativas dentro del curso de VUE 1101 (profesionales, académicos, administrativos, personales), y si se promovió o no su desarrollo profesional. Además, de las expresiones representativas de las entrevistas, se desprende cómo se sintieron los docentes y sugerencias explícitas para algunas modificaciones a la experiencia. En el proceso de saturación todos expresan que “se debe mantener en la academia semanal, unos minutos para el desahogo”, pero existen algunas expresiones representativas de las voces entrevistadas:

*Docente 2: Para mí fue importante cuando la Dra. Valparaíso compartió videos para utilizar en línea y aplicaciones que apelaban al curso, fue de mucho aprendizaje. La Dra. Pastrana me ha guiado con cuidado.*

*Docente 3: Ha sido enriquecedor compartir. En el proyecto final de investigación, integré la información aprendida. La Dra. Pastrana trae a discutir sobre la felicidad.*

*Docente 4: Llevar la Academia a otros miembros de la facultad que comparten ese primer bloque con VUE, por ejemplo, el de Posología y PRO1101. Desde la Academia tengo más ideas y aclaro dudas. Soy factor y agente de cambio. Lo que aprendo lo llevo a todas las clases. Uno se siente apoyado. Esto se debe dar a los que no están en VUE (profesores y personal de apoyo).*

*Docente 5: Sugiero una logística para el uso del tiempo y hacerlo para PRO-1101. La Dra. Pastrana fue visionaria, y puede resultar mantener en la Academia semanal, unos minutos para el desahogo. También se debería llevar la academia a otros miembros de la facultad que comparten ese primer bloque con VUE, por ejemplo, el de Posología y Pro1101. Hay variedad en el desempeño de los profesores de los cursos.*

Docente 6: *Uno se siente apoyado. Hay que llevar la academia a otros miembros de la facultad que comparten ese primer bloque con VUE, por ejemplo, el de Posología y Pro1101.*

Las voces de los docentes entrevistados llevan a la conclusión de que hubo un impacto positivo en ellos como resultado de su participación en la Academia VUE 1101, solicitan mantenerla semanalmente porque “se sienten apoyados”, “aclaran dudas”, “aprenden de otras experiencias” y, además, piden que se “amplíen para otros miembros de la facultad”.

La unidad clasificada como el “impacto profesional”, se refiere a las expresiones como miembro de un gremio, avances en conocimiento profesional, destrezas y actitudes. Las mismas se desprenden de las siguientes voces de los docentes:

Docente 1: *En lo profesional, me ha ayudado con las prácticas educativas que se llevan en el salón de clases.*

Docente 2: *Crecimos muchísimo. Ayuda en lo profesional y en lo personal.*

Docente 3: *Ha sido enriquecedor compartir. A veces abre puertas con compañeros que no son de Hato Rey. Se aprende de los compañeros, hay una amplia variedad de personas, hay de todo, facultad, administración, biblioteca, un grupo muy versátil. Entiendo prácticamente en los últimos bimestres, temas de desarrollo profesional, personal, lecturas sobre cómo los profesores deben desarrollarse en diferentes áreas.*

Docente 4: *Desde la Academia tengo más ideas y aclaro dudas. Lo que aprendo lo llevo a todas las clases. Esto se debe dar a los que no están en VUE. (Profesores y personal de apoyo). Ha tenido un impacto positivo. La Dra. Pastrana siempre me decía que tenía que sintetizar. Me autoevalúo y he crecido profesionalmente. La Dra. Pastrana me ha guiado con cuidado, he desarrollado seguridad y he aprendido prácticas correctas. He crecido.*

Docente 5: *Desde la Academia tengo más ideas y aclaro dudas. La reflexión sobre las inteligencias múltiples lo había aprendido y puedo ayudarlos a seguir. Una estudiante me dijo: “Eres gran motivadora” cuando le daba las clases virtuales; les doy feedback y no me había dado cuenta. Todo me ayuda a crecer profesionalmente.*

*Docente 6: El intercambio es significativo. Yo creo que sí, incluso puedo ir más allá. La pre-academia me permitió desarrollarme profesionalmente; por ejemplo, es importante proyectarse de X forma ante los estudiantes. Se presentan fundamentos y en la academia nos ayudan.*

Las voces de los docentes entrevistados han favorecido este espacio de encuentro de mentoría y de desahogo para potenciar su desarrollo profesional. Les ha ayudado en una gama amplia de aspectos:

1. Consolidación de sus prácticas educativas.
2. Crecimiento profesional y personal.
3. Aprendizaje colectivo.
4. Comprensión de la diversidad.
5. Generación de ideas aplicada en los ambientes de aprendizajes.
6. Desarrollo de la seguridad.
7. Reflexiones sobre diversos temas.
8. Motivación.
9. Desarrollo de habilidades.

El impacto académico se desprende de expresiones alusivas a contenidos, al proceso de enseñanza y aprendizaje en los ambientes de educativos. Además, incluye aspectos referentes a las técnicas, métodos, estrategias, recursos o herramientas sobre las cuales se reflexionó. Las voces de los docentes expresan:

*Docente 1: En términos de contenido, me he encontrado con conocimientos de los otros profesores que me ayudan.*

*Docente 2: Un ejemplo fue Xiomara al abrazar un árbol para recoger energía. Este ejercicio sirvió de modelaje de lo que podemos hacer con los estudiantes, esto es, asignar un tema, estudiarlo y presentarlo. Por ejemplo, en FB y por Teams, estas son estrategias distintas. Ahora estamos trabajando con la felicidad y lo debemos incluir en otros cursos. En lo académico estudiamos las inteligencias múltiples.*

Docente 3: *Yo empecé en la Academia desde que esta comenzó, los “Treinta minutos” es una oportunidad de compartir prácticas. Nos dimos cuenta de que el curso en la modalidad presencial y virtual eran diferentes. La asignación en equipo fue alinearla. Discutimos nuevas prácticas de lo que leemos. En academia estamos descubriendo qué funciona, qué no, cómo se sienten los estudiantes. Estamos continuamente mirando lo que pasa en el curso; los temas de los “Treinta minutos” trato de incluirlos. La parte de emociones, bregar con motivación de los estudiantes a través de las visualizaciones y las afirmaciones me ayudan y las incorporo al curso.*

Docente 4: *Tenía mis dudas sobre la metodología utilizada en la pandemia, todos estábamos igual. Para mí fue importante cuando la Dra. Valparaíso compartió videos para utilizar en línea y aplicaciones que apelaban al curso fue de mucho aprendizaje. Es más académico. Le añadiría comenzar lo que alguien quiera compartir. Le añadiría minutos a este aspecto.*

Docente 5: *Aplico las prácticas educativas en mis cursos, llevo las buenas prácticas de los profesores de los cursos. A nivel profesional, las asignaciones y visualizaciones ayudan a los estudiantes. Veo tanto estudiante con estima baja y como con un ejercicio tan simple los ayuda.*

Docente 6: *Se dio a conocer el perfil del grupo para el intercambio de ideas, la integración de los temas y la actualización de contenidos y técnicas.*

En los resultados de esta unidad de estudio, los docentes mencionan que hubo un impacto académico satisfactorio en su quehacer docente porque:

1. El encuentro de ideas y experiencias con otros docentes los han ayudado a actualizar contenidos y técnicas.
2. Han practicado ejercicios de inteligencia emocional que les ayudan a ellos y a los estudiantes.
3. Valoraron que la gestión educativa presencial y en línea son diferentes y se debe tener en cuenta.
4. Reflexionamos qué estrategias funcionan y cuáles no con los estudiantes.

Ahora bien, en cuanto al impacto administrativo, que son las manifestaciones referentes a todo lo relacionado con la administración del curso, se desprenden las siguientes expresiones de los docentes:

*Docente 1: En la administración del curso, se presentan recordatorios y detalles de asuntos importantes como lo son las fechas límites, muchas veces como recordatorio para el profesor y darlas a conocer a los estudiantes.*

*Docente 2: En cuanto a lo profesional y administrativo, yo fui la persona que analizó lo que dijeron para alinear los cursos en líneas y los presenciales. Se revisó el diseño y mi doctorado en currículo me ayudó a mejorar el curso en línea. He tenido alumnos con alguien en su familia que se ha querido suicidar; en las crisis hacer estas actividades de Academia ha sido de gran beneficio. A veces, como administradora, estoy abrumada por todas las situaciones, entonces voy a la clase y salgo relajada. Me da la oportunidad de conocer a los estudiantes que llegan a la universidad. Puedo conocer sus actitudes y necesidades, esto ayuda a ofrecerle servicios adecuados. Saludo a los estudiantes por los pasillos, ya que nos conocemos, especialmente en verano, que los de la high llegan asustados y con preocupaciones.*

*Docente 3: En la parte administrativa contamos con Mayra, Alice, Doris, administramos los cambios que funcionan e incorporamos lo mejor que se puede hacer en el curso. Como se hizo la estructura para los estudiantes, trabajamos en pareja el tema de las emociones; me tocó iniciar el ciclo, analizamos el curso en la 4.ta semana, la parte tecnológica. Valoramos los problemas tecnológicos y lo resolví, preparé video en simulacro, más un estudiante que lo subió también.*

*Docente 4: Administrativamente lograr el temario homogéneo alineado entre todos fue importante, me ha ayudado a saber sintetizar para administrar el curso.*

*Docente 5: Sugiero una logística para el uso del tiempo; siento mayor seguridad trabajando el curso en la plataforma.*

*Docente 6: Administrativamente sí ha tenido impacto, cambia cómo otro administra una misma actividad. Se debe priorizar la comunicación, la importancia de ser oportuno en la reacción y comunicación con los estudiantes.*

Las voces de los docentes expresan diferentes impactos administrativos que ha traído la Academia VUE 1101, dentro de ellos se encuentran:

1. La administración de los cursos en línea trae recordatorios de elementos importantes para los docentes y estudiantes.
2. Quedan grabadas las clases en los cursos en línea.
3. Alineación curricular de los cursos presenciales y en línea.
4. Ayudar a revisar los cambios que funcionan y a incorporar lo mejor que se puede hacer en el curso.
5. Generar ideas para resolver problemas.
6. Contar con un temario homogéneo alineado entre todos fue importante, ha ayudado saber sintetizar para administrar el curso.
7. Valorar la importancia de la comunicación con los estudiantes.

En cuanto al impacto personal, son aquellas afirmaciones alusivas a los sueños, deseos, sentimientos y emociones de la persona. Los docentes entrevistados mencionan:

*Docente 1: En el tema del desahogo se maneja el estrés que nos afecta a todos. Es un aspecto humano poder sacar el estrés con las personas que saben escuchar. Uno se redescubre y se desarrolla como buen profesor, se siente como un espacio en el que la ilusión de ser motivador, lo puedo sentir.*

*Me gusta ser motivador, es una experiencia de vida espontánea, es una válvula de escape que evita la explosión. Estamos viviendo experiencias para enfrentar los estresores que nos afectan, necesitamos estar cerca de los demás en experiencias gregarias. Llegamos con cargas de la casa, deudas, dolores, enfermedades.*

*Docente 2: La Dra. Pastrana me ha guiado con cuidado, tuve crecimiento al tener la experiencia. Me encanta dar clases por el contacto, transformación de los estudiantes, fue importante ver que todos sentíamos lo mismo, frustración, preocupación, incertidumbre. Cuidé las autobiografías al conocer lo que sufren para llegar a los Estados Unidos y lograr salir adelante, desarrollé mayor empatía, uno se sensibiliza. Es cargarnos, pero los resultados son asombrosos. Mi jefa es visionaria, me ayuda en lo profesional y en lo personal.*

Docente 3: *Ha sido enriquecedor compartir. La Dra. Pastrana trae a discutir sobre la felicidad, nos podemos expresar. Me gusta, además de la academia, que a nivel personal hemos compartido.*

Docente 4: *Soy factor de agente de cambio, uno se siente apoyado. Cuando comenzamos a compartir los “Treinta minutos” y poder escuchar que los demás profesores también se sentían bien, me encantó, me fascina, es gratificante y me encanta lo presencial. Estamos en proceso de todos los días mejorar, no sabemos todo y podemos aprender.*

Docente 5: *Dra. Pastrana fue visionaria [...] Creo que lo hago bien, nos enseñan a ser empáticos. Yo era adulta cuando hice mi maestría, quiero ser modelo, que vean en mí. Soy facilitadora [...] cuando doy oportunidades.*

Docente 6: *Uno se siente apoyado, ha sido enriquecedor compartir en el aspecto personal; por ejemplo, ayer nos reunimos y trabajamos dinámicas, la Dra. Pastrana trae a discutir sobre la felicidad, reflexioné a nivel personal las emociones, la parte teórica, me ha permitido reflexionar, le escribí que necesitaba escuchar lo de la presentación para irme actualizando y aprendiendo. Amo la educación, es mi vocación.*

Los docentes mencionan que fue un “impacto positivo en lo personal la Academia VUE 1101”, ya que la gestión y participación de todos, lo mismo que el direccionamiento de la Dra. Pastrana marcaron la diferencia gracias a varias razones:

1. Disminución de estrés al tener contacto con las personas que saben escuchar.
2. Redescubrimiento y desarrollo como buen docente.
3. Espacio de motivación.
4. Sentimiento de cuidado y acompañamiento.
5. Desarrollo de mayor empatía y sensibilidad.
6. Compartir fue enriquecedor.
7. Motivación a la mejora continua como persona y profesional.
8. Espacio de reflexión.

Con estos resultados se logró alcanzar el primer Objetivo Específico: “analizar el impacto y la satisfacción docente al reflexionar con sus pares sobre las experiencias y prácticas educativas como parte de su proceso de inducción, formación y/o desarrollo profesional”. Se identificó, describió, contrastó y se generaron inferencias de las voces de los docentes participantes del estudio.

Ahora bien, para dar cumplimiento al segundo objetivo específico, se contrastó la retención de los estudiantes vinculados al proceso de inducción, formación y desarrollo profesional docente. En ese marco, los entrevistados mencionaron:

*Docente 1: Se comparten alternativas para ser mejor apoyo al estudiante. El estudiante siente que se está con él. En el país hay una situación de problemas mentales, por lo que se necesita ser escuchado.*

*Docente 2: Dos estudiantes que se querían dar de baja y se quedaron cuando sintieron la calidad de lo que ofrecemos. Los reúno todas las semanas, aunque solo está requerido tener 4 reuniones presenciales, reunirnos es parte de la retención y hay que estar pendientes de leer las autobiografías, saber qué les pasa.*

*Docente 3: Solo hay dos salas sincrónicas en las clases a distancia. Nos damos cuenta de que el estudiante las necesita, que estemos más presentes; la segunda y la tercera semana, hay que hablar con los estudiantes. Tengo un 85-90 % de participación, siempre tenemos minutitos de estar con ellos, yo doy la clase, pero si tienen situaciones a través del curso lo pueden decir, al involucrarse, se sienten atendidos, ya sea por mensajes, sala, teléfono, entre otros. La comunicación es efectiva para la retención.*

*Docente 4: Las estrategias están alineadas. Estar estructurados en los “Treinta minutos” y poder unirlos a la clase resulta en la retención. Paciencia, empatía, cómo usar la computadora son áreas que he desarrollado, así puedo ayudar al estudiante. Un tema discutido lo puedes poner en práctica, nosotros debemos cambiar para ayudar al estudiante.*

*Docente 5: Es una pena que los profesores a tiempo parcial no reciban estos talleres; por ejemplo, el curso de posología es difícil, sería bueno que a todos los maestros que están se les den talleres como estos para que creen conciencia para encaminar a los estudiantes.*

*De todos los cursos, tengo responsabilidades con mis estudiantes. Por ejemplo, referí a una estudiante a una unidad y la refirieron al helpdesk; se iba a dar de baja de todas las clases, menos de la mía, entré a ver qué le pasaba y la referí a la orientadora para ayudar. Estoy pendiente, ella no sabía usar la computadora y no se sentía ayudada. Esto se debe dar a los que no están en VUE, (profesores y personal de apoyo), hay que desarrollar empatía*

*Docente 6: Estoy estudiando un doctorado a distancia por lo que valoro mucho la interacción con el estudiante. Esta interacción es lo que compartimos los miércoles en la Academia. Asistir abona a que prioricemos la interacción y ejecutarla en el curso. En mi encuentro sincrónico, semanalmente envío dos o tres mensajes para que sepan que estoy conectada, la última clase asistieron 18 estudiantes de 20, fue una gran sorpresa, ya que por lo general se conectaban 5 o 6 estudiantes a la vez. Puedo percibir que se desconectan de la rigidez cuando aplico estrategias aprendidas en la Academia VUE, he notado cambios en sus actitudes.*

En cuanto a los vínculos de la retención estudiantil con la participación docente en la Academia VUE, se debe continuar profundizando en los datos para obtener resultados más sólidos, se sabe que la retención fue de un 85 %. Pero aún no se tiene precisión si fue gracias a la Academia por las múltiples variables involucradas, mas se puede inferir que trae impactos positivos por lo mencionado desde las experiencias y voces de los entrevistados:

1. Se comparten alternativas para ser mejor apoyo para el estudiante.
2. Reunirse con los estudiantes es parte de la retención.
3. Se debe utilizar la estrategia de la autobiografía para conocerlos, saber qué les pasa y cómo ayudarlos.
4. La comunicación es efectiva para la retención.
5. Paciencia y empatía para ayudar al estudiante.
6. En la Academia VUE deberían participar todos los docentes de EDP University, ayudaría a la empatía, por ende, a la retención del estudiante.
7. La interacción con el estudiante es fundamental para su participación en la plataforma.

Para el cumplimiento del tercer Objetivo Específico, se evaluó el proceso de inducción y formación de la Academia VUE 1101 para la comprensión de la gestión educativa de los docentes que participan en el programa. Con los hallazgos de los objetivos anteriores y la mirada de los docentes de su valoración de la Academia se puede concretar la imbricación de los resultados.

Las voces de todos los docentes expresan satisfacción y sugieren mantener la Academia VUE, tienen compromiso y disposición en seguir participando:

*Docente 1: Al compartir la conversación sobre situaciones de los estudiantes, a veces, se cobra consciencia y se presta para esas observaciones. Es una conversación distinta, se visualizan aspectos que no necesariamente se consideraban.*

*Docente 2: Es una dinámica interesante, he estado en todas las academias VUE, comenzamos como un desahogo en línea/presencial, trabajando en pares para reflexionar sobre el curso, mover módulos y cómo cada uno ofrece el curso.*

*Docente 3: Ha sido enriquecedor compartir, ha sido chévere y contribuyes. Se han hecho los cambios para hacerlo más atractivo al estudiante.*

*Docente 4: Ha sido de mucho aprendizaje, de autoevaluación para mejorar y cómo mejorar. Escuchar la experiencia desde otro punto de vista, de otros profesores con tanta experiencia es significativo.*

*Docente 5: Participaría todas las veces que sea necesario, siempre hay temas nuevos y uno se siente apoyado.*

*Docente 6: Que siempre que me den la oportunidad de estar en VUE, creo en el intercambio de educación, escucharnos, conocernos, siempre nos da una oportunidad de compartir. Soy receptiva.*

Para continuar, del análisis de los resultados en torno al último objetivo específico se presentan una nube semántica generada con QDA Miner Lite, que ayudan a simplificar los datos cualitativos generados. Deja ver



las individualidades, los intereses, los contextos socio-geo-históricos-culturales y el respeto a la diversidad en favor de promover aprendizajes significativos y objetivaciones. Además, se observó con las posturas anteriores que buscan el bienestar del estudiante, desde la motivación, la escucha activa, el compromiso y el apoyo emocional.

Con el desarrollo de los objetivos específicos se pudo concretar el alcance del general, pues se valoraron fenomenológicamente las reflexiones docentes de sus experiencias y prácticas educativas desde su participación en la Academia VUE1101 y se comprendió su gestión pedagógica y su vinculación con la retención y prosecución estudiantil en EDP University. Dicho esto, se puede concluir que:

1. Un proyecto de formación docente dirigido desde la autoridad académica de la institución es determinante para que ocurran los procesos de transformación universitaria.
2. La pre-academia, ayudó a pre-cualificar al facultativo que le entusiasmaba el curso VUE, donde la capacidad de observación, comunicación, empatía, competencia docente y dominio sobre los temas del curso definen a un excelente prospecto para participar en la Academia VUE.
3. Los docentes entrevistados expresaron su vocación, amor, creatividad, compromiso, paciencia y valentía al dirigir sus esfuerzos a un aprendizaje significativo y de calidad.
4. La interacción entre pares permitió la reflexión y acción, ya que los docentes mencionan cómo llevaron a los ambientes educativos lo aprendido en las sesiones de los encuentros semanales, permitiéndoles mejorar su proceso de enseñanza y aprendizaje.
5. La academia resultó una formación distinta al ofrecer apoyo y acompañamiento por treinta minutos una vez a la semana. Los docentes mencionaron sentirse acompañados y apoyados en la implementación de las distintas maneras de presentar el curso.
6. Los docentes sienten satisfacción con la estrategia de metacognición a través de la reflexión en acción.

7. El perfil del facilitador se fue reforzando, debido a que la metacognición es una habilidad para hacer consciencia para el desarrollo continuo del ser humano.
8. Para la retención estudiantil, se compartieron estrategias y señalaron la importancia de la presencia y el seguimiento que lleva a cabo el docente. Destacaron la importancia de ser empáticos, de manera que los estudiantes sientan que son bien atendidos y puedan lograr su éxito universitario.
9. La retención estudiantil fue de un 85 % de los aprobados, se pretende continuar con la investigación en esta unidad de formación para consolidar las categorías implicadoras y promover el crecimiento en un 5 % más al mes, ya que se necesitan profesionales para los mercados laborales y el desarrollo del país.
10. El nivel técnico de reflexión resultó en una formación de las herramientas disponibles en la modalidad virtual de rigor.
11. En el nivel práctico, se logró reflexionar sobre la adaptabilidad que tuvieron en el ambiente educativo acerca de las lecturas y conceptos discutidos.
12. En el nivel crítico, se reflexionó al expresar la necesidad de empatía, solidaridad y bienestar de los estudiantes. En esto todos estuvieron de acuerdo.
13. Con la Academia VUE se logró imbricar desde el consenso el curso desde las modalidades virtual y presencial, lo que trajo avances en el currículum universitario.
14. El diseño de un programa de formación centrado en la reflexión metacognición acción resulta efectivo por todos los hallazgos emergidos de la aplicación de la propuesta de la Academia VUE 1101: “Treinta minutos de desahogo”. Es una manera eficaz y eficiente de lograr un desarrollo profesional entre pares con vasta experiencia en los ambientes educativos, así como un proceso de inducción adecuado para los que se inician ofreciendo el curso VUE.

Por último, se presentan algunas recomendaciones que se desprenden de los resultados generales del análisis comprensivo.

1. Mantener en la Academia VUE 1101 semanal “Treinta minutos para el desahogo”.
2. Continuar con la metodología de diálogos reflexivos entre pares con mayor y menor experiencia en las áreas de la formación docente.
3. Continuar con el espacio de Academia para la inducción continua de los docentes que se inician en la Institución.
4. Compartir recursos educativos digitales para su inclusión en el proceso pedagógico.
5. Llevar la Academia a otros miembros de la facultad que comparten ese primer bloque de cursos con VUE.
6. Un docente u otro académico con poder decisional, puede dirigir las sesiones de “Treinta minutos de desahogo”.
7. Concienciar sobre la retención estudiantil vinculada a los cursos.
8. Profundizar en algunas unidades de estudios desde la consolidación del uso de las herramientas tecnológicas de análisis.

## REFERENCIAS

- Acosta, R. (2018). Ética del Educador. Universidad Metropolitana.
- Agreda-Reyes, A., Pérez-Azahuanche, M. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva. *Revista de Educación*, 30(2), 219-232. DOI: <http://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>.
- Alicea Ortiz, R. (1995). La práctica reflexiva – a través del uso del diario reflexivo para la vinculación entre la teoría y la práctica en un programa de preparación de maestros. [Tesis Doctoral] Universidad Interamericana de Puerto Rico.
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica
- Barbour, J. (2013). The Making of Butterfly: Reflective Practice in Nursing Education. *International Journal of Human Caring*, 17(3), 7- 12.
- Comstock, N. W. (2022). Soft skills. Salem Press Encyclopedia.
- Delgado, A. (2021). Modelo Pedagógico para la Enseñanza del Diseño en la Educación Superior Modalidad a Distancia. [Tesis Doctoral]. Universidad de Guanajuato. <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/5227>
- Evans, L. (2018). Implicit and informal professional development: what it ‘looks like’, how it occurs, and why we need to research it. *Professional Development in Education*. <https://doi.org/10.1080/19415257>.

- Freire, P. (1974). La educación como práctica de la libertad. Siglo 21 Editores.
- Fullana-Noe, J., Pallisera-Díaz, M., Colomer-Feliu, J., Fernández-Peña, R. & Pérez-Buriel, M. (2013). Metodología de enseñanza y aprendizaje reflexivos de la universidad. Una investigación centrada en la percepción de estudiantes de grado de la Universidad de Girona. *Revista de investigación en educación*, 11(2), 60-76.
- García-Bullé, S (2019). ¿Qué es la inteligencia social y por qué deberíamos enseñarla en las escuelas? <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-social>
- Goleman, D. (2018). La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Guba, E. y Lincoln, Y. (1985). *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Jossey-Bass
- Hostos, E.M. (1991). *Ciencia de la Pedagogía*. Editorial de la Universidad Puerto Rico.
- Laker, W., Wolf, T. (2022). A design approach to undergraduate research for first year students in delivering on the promise of high impact practices, Chapter 6. Stylus Publishing.
- Logli, C. (2022). Culturally responsive assessment 2.0 through faculty and students voices in reframing assessment to center equity, Chapter 11. Stylus Publishing.
- Lugo-Machado, J.M. (2021). Andragogía y la experiencia en la educación de médicos: Revisión narrativa. *Revista de Medicina Clínica*. DOI:10.5281/zenodo.5725712.
- Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. Trillas.
- Maturana, H. (2017). “Amar educa”: El mensaje de Humberto Maturana a los educadores <https://www.latercera.com/culto/2017/03/23/maturana-la-humanidad-los-ninos-los-mayores/>
- Naik, M., Wear, A., Peeksen, S., Branton, R. & Simmons, R. (2022). High-Impact Practice Connections as Catalysts for Equitable Retention in Delivering on the Promise of High Impact Practices, Chapter 19. Stylus Publishing.
- OECD (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Perez-Díaz, L., Macea-González, K. & Montes-Miranda, A. (2020). El papel de la pedagogía crítica, el enfoque reflexivo y la andragogía en la transformación de las prácticas pedagógicas. *Hojas y Hablas*, 19. DOI:10.29151/hojasyhablas.n19a7
- Philipsen, B., Tondeur, J., Pareja Roblin, N., Vanslambrouck, S., Zhu, C. (2019). Improving teacher professional development for online and blended learning: a systematic meta-aggregative review. *Education Tech Research Dev* 67, 1145–1174. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09645-8>
- Savater, F. (2004). *El valor de educar*. Editorial Ariel.
- Sokolowski, R. (1999). *Introduction to Phenomenology*. Cambridge University Press.
- Servicio de Información de Educación Superior (SIES) (2019). *Informe de Retención Primer Año*, Ministerio de Educación. <https://www.mifuturo.cl/informes-retencion-de-primer-ano>
- Widad, A., Abdellah, G (2022). Strategies Used to Teach Soft Skills in Undergraduate Nursing Education: A Scoping Review. *Journal of Professional Nursing*. 209-218.



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas**

Permite a otros solo descargar la obra y compartirla con otros siempre y cuando se otorgue el crédito del autor correspondiente y de la publicación; no se permite cambiarlo de forma alguna ni usarlo comercialmente.