

Efectividad del desempeño docente del Programa de Cultura en la Universidad Autónoma de Zacatecas



FABIOLA LYDIE ROCHIN BERUMEN
DANIEL RODRÍGUEZ TENORIO
CARLOS FERNANDO ARECHIGA FLORES

Universidad Autónoma de Zacatecas
"Francisco García Salinas"

Resumen

El estudio se llevó a cabo en la Unidad Académica Preparatoria de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en la asignatura de Cultura, cuya finalidad es conocer e identificar la práctica de la enseñanza de los docentes. Se tuvo como objetivo el que los estudiantes logren una formación integral con una cultura óptima. Se muestran resultados obtenidos del desempeño docente, con base en la opinión de los docentes que imparten la materia acerca de su desempeño. El resultado, que es pertinente para que el programa de cultura se cumpla satisfactoriamente, se dio con la información proporcionada mediante el método de encuesta directa para la contribución de la mejora del Programa. El estudio científico hace patente mediante los métodos estadísticos univariantes de análisis de confiabilidad y estadística descriptiva por medio de una muestra, encontrando que los docentes que imparten la materia, sólo un 50 % tienen un buen desempeño.

Palabras clave: Programa académico, enseñanza, desempeño docente, cultura.

Abstract

The study was carried out in High School level setting pertaining to the Autonomous University of Zacatecas in the subject of Culture with the purpose of knowing and identifying current teaching methods aiming to achieve comprehensive student training with an optimal culture. Results obtained were based on teacher self-evaluations based on their performance. Therefore, it is pertinent for the physical culture program to be satisfactorily fulfilled, with the information provided, through the direct survey method, for the contribution and improvement of the curriculum Program. The scientific study makes clear through direct survey methods, reliability analysis and descriptive statistics, through to sample, finding that of the teachers evaluated only 50% have good performance.

Keywords: Program academic, teaching, teaching performance, culture.

Introducción

Una de las inquietudes de la Universidad Autónoma de Zacatecas es la de identificar los métodos de enseñanza que aplican los docentes de la Unidad Académica Preparatoria para el mejoramiento de los planes curriculares de la materia de Cultura, debido a que la participación del docente tiene un impacto fundamental en la calidad de la educación (Rueda, 2009). El papel del docente ha cambiado en sus métodos, estrategias y herramientas del proceso de enseñanza no son los mismos, más que ser un facilitador de contenidos, el docente debe orientar al estudiante a extraer y aplicar la información valiosa (Zabalza, 2005). Uno de los pilares de la Reforma Integral de la Educación Media Superior es la profesionalización de los servicios educativos para dotar a los docentes con cierto potencial de un perfil especial de competencias necesarias, así como una capacitación continua para enfrentarse al contexto escolar. Por lo cual, el objetivo de la presente investigación es precisar la eficacia del desempeño docente del programa de cultura en la Universidad Autónoma de Zacatecas con base en las opiniones de los docentes.

Materiales y Métodos

El trabajo de la aplicación de la encuesta a los docentes se desarrolló en la Universidad Autónoma de Zacatecas en la Unidad Académica de Preparatoria IV. En la presente investigación se realizó un estudio muestral de los docentes que imparten la materia de Cultura. Con base en el padrón proporcionado por la Unidad Académica de Preparatoria, sobre un universo de 37 docentes.

Diseño del cuestionario

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo. El producto de una investigación de corte cuantitativo es un informe en el que se muestra una serie de datos clasificados y las características de los mismos organizados; además de estudiar la asociación o relación entre las variables cuantificadas (Hernández, 2012).

La escala de medición que se trabajó es según la metodología empleada por R. Likert y M. Stapfel (Wuensch, 2005), clasificadas como ordinales y de tipo nominal. Salvo algunos casos, donde la pregunta es más específica (Rojas, 2013). La mayoría de las variables se miden de acuerdo a la siguiente escala 1: siempre, 2: la mayoría de las veces, 3: algunas veces, 4: raramente, 5: extraordinariamente y 6: nunca. El trabajo de llenado de encuestas se inició con los docentes que imparten la materia de cultura de la de la Unidad Académica Preparatoria de la Universidad.

Una vez que se terminó el trabajo de aplicación de encuestas, las variables respuesta fueron operadas en una base de datos dinámica, que tiene como finalidad realizar el análisis de estadística descriptiva de los datos, que será parte fundamental para la comprobación del indicador de desempeño docente.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos del presente estudio los podemos agrupar en los siguientes apartados:

Desempeño docente Académico

En lo concerniente al Desempeño Docente, los docentes encuestados de la Preparatoria que imparten la materia de Cultura, un 50% respondieron “Algunas veces” como se observa en la Tabla 1.

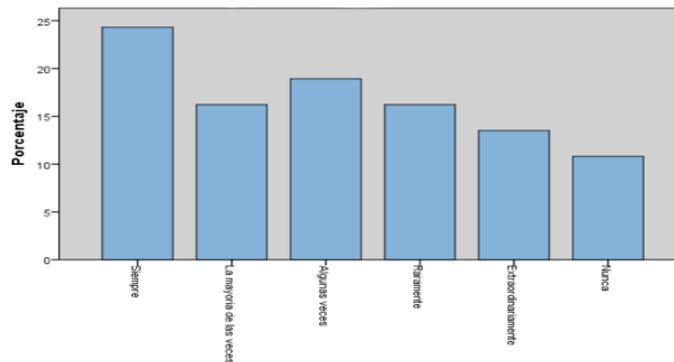
Tabla 1. Desempeño docente de los Docentes de la Preparatoria

Estadísticos							
	Resolución de conflictos	Enfoque por competencias	Organización de recursos	Equipos de trabajo	Capacidad de negociación	Resolución de problemas académicos	Rendimiento en situaciones conflictivas
N	37	37	37	37	37	37	37
Media	3.11	3.89	1.86	1.86	3.30	1.27	3.68
Desv. tip.	1.696	1.760	.855	.976	1.664	.450	1.944

Resolución de Conflictos

La capacidad para resolver conflictos (Cejudo et al., 2017) es una de las cualidades que son necesarias ante cualquier situación para elegir correctamente. Llevándolas a la práctica de manera efectiva,

en clase, los 9 docentes adujeron que “Siempre”, lo que representa el 24.3 %, y 4 docentes respondieron que “Nunca”, lo que representa el 10.8%. Véase. Gráfica 1:



Gráfica 1. Resolución de Conflictos de los docentes de la preparatoria.

Enfoque por competencias

Las oportunidades de flexibilidad académica en el campo laboral representan el desarrollo de las competencias básicas en el área de cultura en el contexto del centro; el alumnado y la idiosincrasia de cada profesor condicionarán la toma de decisiones para el tratamiento de las competencias básicas desde el área. En dicha área, éstas constituyen “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe alcanzar el alumnado al finalizar la enseñanza básica para lograr su realización y desarrollo personal, ejercer debidamente la ciudadanía, incorporarse a la vida adulta de forma plena y ser capaz de continuar aprendiendo a lo largo de la vida”. Así, se trata de desarrollar en el alumnado habilidades que le permitan desenvolverse más allá de la educación formal, tratando de insertarlo como ciudadano responsable en su comunidad (Navío, 2010).

El desarrollo de las competencias básicas ha de ir enfocado al desarrollo de procesos autónomos en el alumnado que le permitan compensar el desfase con respecto al alumnado de la zona en la que el centro educativo se encuentra inmerso. En este sentido, desde el área, pretendemos contribuir al desarrollo de la competencia en el conocimiento e

interacción con el mundo físico mediante la percepción, organización y estructuración del cuerpo en el espacio y en el tiempo (Casanova et al., 2012).

Las competencias básicas son el conjunto de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que pueden y deben ser alcanzadas a lo largo de la educación obligatoria por la mayoría del alumnado y que resultan imprescindibles para garantizar el desenvolvimiento personal y social y la adecuación a las necesidades del contexto vital, así como para el ejercicio efectivo de los derechos y deberes ciudadanos (Pérez et al., 2011).

El enfoque por competencias debe partir de un desarrollo de proyecto institucional cuya intención sea favorecer la interacción entre grupos de profesores de distintas disciplinas, entre profesores y padres de familia, entre el cuerpo directivo y el docente, entre alumnos y docentes. Asimismo, contempla la estructura curricular orientada a brindar a los estudiantes una formación integral, polivalente, flexible y pertinente al considerar el equilibrio de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en los procesos formativos. 9 docentes entrevistados mencionaron “Extraordinariamente”, lo que representa el 24.3 % de este concepto. Véase Tabla 2:

Tabla 2. Enfoque por competencias de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	16.2
La mayoría de las veces	3	8.1
Algunas veces	5	13.5
Raramente	6	16.2
Extraordinariamente	9	24.3
Nunca	8	21.6
Total	37	100.0

Organización de recursos

Organización de recursos para adquirir la capacidad de estructurar, emprender y distribuir los recursos de que dispone para alcanzar los objetivos, del tiempo y trabajo en la planificación de equipo,

materia prima, inversión y tecnología (Ion et al., 2012). En este rubro 15 docentes entrevistados indicaron que “Siempre”, lo que representa el 40.5%, véase Tabla 3:

Tabla 3. Organización de recursos de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	40.5
La mayoría de las veces	13	35.1
Algunas veces	8	21.6
Raramente	1	2.7
Total	37	100.0

Equipos de trabajo

El trabajo en equipo es un factor muy importante en el aprendizaje de cualquier materia, pero su valor aumenta cuanto más diferente sea este mismo equipo, desde el punto de vista intelectual, social y de género (Agudín, 2015). Para conseguirlo, el docente debe partir de preguntar a los alumnos sus prefe-

rencias personales y afinidades. En este aspecto, 17 docentes entrevistados adujeron que “Siempre”, lo que representa el 45.9%, y 3 docentes mencionaron que “Raramente”, lo que representa el 8.1%. Véase Tabla 4:

Tabla 4. Trabajo en equipo de los Docentes de la Preparatoria.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	45.9
La mayoría de las veces	11	29.7
Algunas veces	6	16.2
Raramente	3	8.1
Total	37	100.0

Capacidad de negociación

Capacidad para llegar acuerdos a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas con los alumnos de intereses diversos (Graffe, 2014), diferentes a los

nuestros o incluso contrapuestos. En este sentido 9 docentes entrevistados adujeron que “La mayoría de las veces”, lo que representa un 24.3%. Véase Tabla 5:

Tabla 5. Capacidad de Negociación de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	16.2
La mayoría de las veces	9	24.3
Algunas veces	5	13.5
Raramente	6	16.2
Extraordinariamente	7	18.9
Nunca	4	10.8
Total	37	100.0

Rendimiento en situaciones conflictivas

Las relaciones humanas como en toda organización tienen sus dificultades ya que las personas tenemos diferente cultura y valores, y en ocasiones tenemos el conflicto de relacionarnos con nuestros compa-

ñeros de trabajo (Marsollier et al., 2011). En este aspecto 10 de los docentes entrevistados mencionaron que “Nunca”, lo que representa un 27.0%. Véase Tabla 6:

Tabla 6. Rendimiento en situaciones de conflicto de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	16.2
La mayoría de las veces	9	24.3
Algunas veces	3	8.1
Raramente	2	5.4
Extraordinariamente	7	18.9
Nunca	10	27.0
Total	37	100.0

Situaciones de tensión

En el ámbito de la educación se reconoce la existencia del curriculum oculto, definido como las normas, valores y creencias no afirmadas explícitamente, transmitidas a los estudiantes a través de la estructura significativa subyacente tanto del contenido formal como de las relaciones de la vida escolar y el aula. En el ámbito educativo se generan lenguajes y prácticas discursivas dominantes que sirven como criterios selectivos y que además validan o excluyen significados, sentidos, conocimientos, representaciones y percepciones que logran predominar, configurándose en una de las mayores manifestaciones de la violencia simbólica ejercida

sobre el alumnado. Así, toda práctica pedagógica ejerce alguna forma de violencia simbólica al lograr con su poder arbitrario la imposición de un arbitrio cultural, es decir, conquistar el reconocimiento de la cultura dominante como cultura legítima (Klein, 2011) para tener la capacidad para mantener la calma y el nivel de eficacia en situaciones de presión, oposición, desacuerdo y de dificultades o fracasos, liberando la tensión de una manera adecuada. En este sentido 11 de los docentes encuestados adujeron que “Siempre”, lo que representa un 29.7. Véase Tabla 7:

Tabla 7. Situaciones de tensión de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	29.7
La mayoría de las veces	3	8.1
Algunas veces	4	10.8
Raramente	5	13.5
Extraordinariamente	8	21.6
Nunca	6	16.2
Total	37	100.0

Presentación de resultados

Capacidad para identificar, priorizar y secuenciar las tareas de forma autónoma y eficiente organizando y presentando los resultados con evidencias de los alumnos. En este aspecto 28 de los docentes entrevistados mencionaron que “Siempre”, lo

que representa un 75.7 %. Al finalizar cada periodo entregan portafolio de evidencias y resultados por alumno. Mientras que 9 de los docentes entrevistados adujeron que “La mayoría de las veces”, lo cual representó un 24.3 %. Véase Tabla 8:

Tabla 8. Presentación de resultados de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	75.7
La mayoría de las veces	9	24.3
Total	37	100.0

Puntualidad en la entrega de resultados

Los docentes están obligados a entregar los resultados de los exámenes a los alumnos, a los padres de familia y a la Secretaria Académica para revisar la situación académica de los alumnos, así como

de entregar en tiempo y forma. En este sentido, 27 de los docentes entrevistados mencionaron que “Siempre”, lo cual representó un 73.0%. Véase Tabla 9:

Tabla 9. Puntualidad en la entrega de resultados de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	73.0
La mayoría de las veces	10	27.0
Total	37	100.0

Innovación en las prácticas o trabajos

Por innovación se entiende un proceso de planificación y mejora. La innovación requiere un proceso de cambio voluntario, planificado y creativo, pero los cambios resultan difíciles y requieren tiempo. Además, las resistencias son múltiples y diversas, ya que la cultura escolar permanece debido a la compleja estructura de la escuela. La innovación

en las prácticas o trabajos es la capacidad de aportación de nuevas ideas y soluciones que permitan desarrollar nuevos procesos o métodos para la mejora de trabajo y resultados (Martínez et al., 2012). En este aspecto 8 de los docentes encuestados mencionaron que “La mayoría de las veces”, lo cual representa un 21.6%. Véase Tabla 10:

Tabla 10. Innovación en las prácticas de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	18.9
La mayoría de las veces	8	21.6
Algunas veces	8	21.6
Raramente	7	18.9
Extraordinariamente	3	8.1
Nunca	4	10.8
Total	37	100.0

Relaciones con los compañeros de trabajo

El desempeño de cualquier rol profesional exige conocer y dominar junto a las capacidades conceptuales, un conjunto de habilidades sociales que permitan al profesional crear una relación eficaz y satisfactoria con los demás; para una buena competencia de relaciones humanas es necesaria una buena comunicación interpersonal (Mamani, 2016).

Las relaciones con los compañeros de trabajo y la facilidad de relacionarse con los demás y tener las habilidades para entablar una buena relación laboral para trabajar en conjunto en el trabajo de academia, en este sentido 9 de los docentes entrevistados adujeron que “Algunas veces”, lo cual representa un (24.3 %), cuentan con estas habilidades interpersonales de compañerismo. Véase Tabla 11:

Tabla 11. Relaciones con los compañeros Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	18.9
La mayoría de las veces	5	13.5
Algunas veces	9	24.3
Raramente	3	8.1
Extraordinariamente	5	13.5
Nunca	8	21.6
Total	37	100.0

Capacidad de Comunicación

La comunicación es la capacidad para transmitir información, ideas y opiniones de forma clara y convincente siendo receptivo a las ideas y opiniones de las personas en general a grupos de interés

(Ullastres, 2014). En este aspecto 27 de los docentes entrevistados “Siempre” y “La mayoría de las veces”, lo que representó un 72.9 %. Véase Tabla 12:

Tabla 12. Capacidad de comunicación de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	40.5
La mayoría de las veces	12	32.4
Algunas veces	6	16.2
Raramente	4	10.8
Total	37	100.0

Dominio de otro idioma

Vivimos en un mundo globalizado. Sin darnos cuenta nos hemos sumergido en un mundo que demanda un acoplamiento a una estructura internacional, a aceptar costumbres ajenas a las nuestras para encajar en una cultura mundial. Dentro de esta cultura, existe una expectativa de qué se debe conocer, cómo debemos comunicarnos y cuáles destrezas se deben desarrollar. Dentro de estas destrezas, el comunicarse con otros eficazmente es primordial. Sin comunicación efectiva los lazos que trajeron esta nueva cultura no existirían. Existen esfuerzos valiosos por parte del sistema educativo para facilitar el desarrollo de esta destreza, promoviendo programas en otros idiomas en las aulas de nuestro país. Sin embargo, parece ser que el esfuerzo no fue lo suficientemente efectivo para desarrollar esta des-

treza. El inglés, uno de los idiomas enseñados en el país, ha tomado fuerza en los últimos años, no obstante la población no ha alcanzado un nivel de dominio óptimo del idioma (González 2012). El dominio del inglés es un aspecto relevante para la inserción de los universitarios en el entorno laboral ya que permite obtener becas e intercambios estudiantiles y también incrementar las probabilidades de un mejor empleo en este sentido. Con respecto a la lengua extranjera como dominio de un segundo idioma, 11 de los docentes entrevistados mencionaron que el nivel “Alto”, lo que representó un 29.7%, y 15 de los docentes encuestados “Medio”, lo que representó un 40.5 %, y 11 respondieron que “Bajo”, lo cual representa un 29.7 %. Véase Tabla

Tabla 13. Dominio de otro idioma de los Docentes de la Preparatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	29.7
Medio	15	40.5
Bajo	11	29.7
Total	37	100.0

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Respecto al desempeño docente, se considera como un proceso sistemático de obtención de datos y en las cuales los docentes requieren trabajar más en sus capacidades pedagógicas, así como en la actuación de la resolución de conflictos lo que sugiere que se cuenta con docentes con capacidad para resolver conflictos, en forma interpersonal; en lo concerniente a si el docente explica con claridad a los estudiantes, el enfoque por competencias apunta que el docente no explica el concepto de competencias, pilar del desarrollo curricular y el incentivo tras el proceso del cambio, ya que se define como la mejora de las capacidades complejas que permitan a los estudiantes a pensar, actuar y utilizarse para explicar qué es lo que está sucediendo, en lo referente a organización se concluyó que los docentes utilizan los recursos disponibles y la capacidad para organizar equipos de trabajo.

Los docentes, en lo referente a la capacidad de negociación, experimentan una profunda indiferencia respecto a esta capacidad. Ellos mismos están

consciente de que en ocasiones no les es posible de llegar a acuerdos con los estudiantes. En relación a la resolución de problemas, capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva, en materias de clases y en las prácticas, los docentes afirman que cuentan con la preparación, habilidades y capacidades en este rubro.

En cuanto al mantenimiento de su rendimiento habitual, en situaciones adversas o conflictivas, los docentes de Cultura en sus relaciones humanas, señalan una apatía. Situación igual se presenta en la actuación con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión, debido a que los docentes no cuentan con la capacidad para mantener la calma y el nivel de eficacia.

En el aspecto de que si el docente cuenta con capacidad de innovación en las prácticas o trabajos, de acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta, mencionados por los propios docentes, se puede observar que no innovan ideas y soluciones

que permitan desarrollar métodos para la mejora del trabajo.

En lo relativo a que si el docente tiene facilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo, se pudo apreciar que aunque trabajan en equipo, tienen discrepancias en algunos aspectos académicos y conflictos para llegar a ciertos acuerdos.

Los docentes adujeron que sí cuentan con la capacidad de comunicación, y que el nivel del dominio de un segundo idioma, es medio, por lo que le falta práctica en la lengua extranjera.

Respecto al desempeño docente, en lo referente a la resolución de problemas se recomienda que el docente aprenda las técnicas para mejorar en la capacidad de resolver conflictos ya que son fenómenos naturales de la vida escolar, sin embargo, es un hecho básico de la vida; el docente al hacerse cargo del aprendizaje le ocurrirán conflictos, es una responsabilidad importante el crear una comunidad donde todos se sientan seguros, valorados y puedan aprender; los docentes deben de cooperar con los estudiantes para que aprendan a trabajar juntos confiar el uno en el otro, ayudarse y compartir, así como reforzar la comunicación, escuchar con sen-

sibilidad y adquirir otra habilidad muy importante: ser más tolerantes. Los docentes como alumnos deben aprender a respetar y aprender el autocontrol de sus emociones, de esta forma se adquirirá la capacidad de resolución de conflictos para tener una Institución de calidad y una comunidad a la que se le da apoyo constante.

La actualización constante del docente y el que se encuentren preparados en el enfoque basado en competencias para brindar una mejor formación integral en el conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en los procesos formativos incluyendo a los estudiantes más lo referente al enfoque en competencias para la organización de trabajo de equipo, mejor negociación dentro del aula con los estudiantes, resolución de problemas académicos, rendimiento en situaciones conflictivas, innovar en las prácticas o trabajos, mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo para trabajar en conjunto en el trabajo de academia y, en general, comunicar cualquier situación que se presente dentro de la Institución para que un programa sea eficaz.

Referencias bibliográficas

- Agudín, Y. (2015). "Educación basada en competencias: algunas nociones que pueden facilitar el cambio" en <http://itzel.lag.uia.mx/publico/publicaciones/acequias/acequias17/a17p8.html>
- Casanova, A. M. (2012). *La evaluación de las competencias básicas*. Madrid: La Muralla.
- Cejudo, J., & López-Delgado, M. L. (2017). "Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros" en *Psicología Educativa*, 23 (1), 29-36.
- González, V y González, M. (2012). *Actitudes de los profesores frente al uso de tecnología en la enseñanza de idiomas extranjeros: inglés*. Chile: Universidad de la Frontera.
- Graffe, G. J. (2014). "Gestión educativa para la transformación de la escuela" en *Revista de Pedagogía*.
- Hernández, R., (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill
- Ion, G., & Cano, E. (2012). "La formación del profesorado universitario para la implementación de la evaluación por competencias" en *Educación xx1*, 15 (2).
- Klein, (2011). "Las tensiones en la relación docente-alumno una investigación del ámbito educativo" en *Revista de Ciencias Sociales*.
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). "El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas" en *Psicoperspectivas*, 10 (1). 20-220.
- Martínez, P. M., Sánchez, J. J. M., Pina, F. H., & Correa, A. G. (2012). "Presentación: Dificultades de las prácticas docentes de innovación educativa y sugerencias para su desarrollo" en *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 15 (1), 19-26.
- Mamani, (2016). "Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno en *Comunic@cción*, 7 (2).
- Navío Gámez, A. (2010). "Recopilación bibliográfica sobre competencias" en *Educación*, 89-97.
- Pérez, N. P., & Sánchez, A. M. P. (2011). "Diferencias en el perfil de competencias personales y socioemocionales en estudiantes universitarios de ciencias y educación" en *Summa Psicológica*.
- Ullastres, Á. M. (2014). *Sobre el bienestar de los docentes*. España: Alianza Editorial.
- Rojas, S. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Editorial Plaza y Valdés.
- Rueda Beltrán, M. (2009). "La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias" en *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16.
- Wuensch, K. (2005). "What is a likert scale? and how do you pronounce likert?" en East Carolina University. Retrieved April 30, 2009.
- Zabalza, M. A. (2005). Competencias docentes 6. Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, el 9 de febrero de 2005.