



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

Conflictos, dilemas éticos y engagement de docentes universitarios: el caso de la UPAEP

Paulina Iturbide Fernández

UPAEP

paulina.iturbide@upaep.mx

Juan Martín López Calva

UPAEP

juanmartin.lopez@upaep.mx

Área temática 14. Educación y valores.

Línea temática: Ética y valores de los profesores y estudiantes.

Tipo de ponencia: Reportes parcial de investigación.



Resumen

Este trabajo presenta los resultados de una de las preguntas de la dimensión ética profesional de una guía de entrevista que se aplicó a 14 profesores universitarios que imparten clases en licenciatura y posgrado en una universidad particular del estado de Puebla. Las entrevistas forman parte de la segunda etapa de un proyecto más amplio sobre el tema de Engagement docente en profesores universitarios. En esta ponencia se presentan los resultados de una pregunta orientada a indagar los dilemas éticos que ha enfrentado los docentes en su práctica educativa. Los resultados muestran que los docentes con mayor nivel de engagement con la profesión, tienen mayores herramientas para identificar y responder ante los dilemas éticos que se les presentan en su práctica cotidiana, como son el trabajo colegiado, asumir una corresponsabilidad en el proceso formativo, empatía, proactividad y asimilación de nuevos aprendizajes que mejoran su práctica docente.

Palabras clave: conflictos escolares, dilemas éticos, educación universitaria, engagement, ética profesional.

Introducción

La pervivencia de la identidad profesional depende de la reinención continua. El profesorado se encuentra sometido y afectado por estos cambios ligados al desenclave institucional y a la reorganización espacio-temporal, propios de nuestro tiempo, aunque aparentemente las instituciones, costumbres y usos sociales habitualmente reconocidos parezcan mostrarse inalterados. Estudiar la profesionalidad del docente implica, por tanto, el reconocimiento del impacto de estas nuevas condiciones sociales; sus identidades serán el producto de identificaciones contingentes, emergidas de las propias reivindicaciones y de atribuciones externas, en circunstancias singulares y desde trayectorias únicas.

Bernal y Donoso, 2017, p. 185.

Como afirma la cita con la que iniciamos este trabajo, los profesores de todos los niveles y principalmente en la Educación Superior se encuentran sometidos a enormes presiones y cambios ligados al contexto de globalización y a la mercadización del conocimiento que marcan la vida universitaria en estos tiempos (Bruner, 2016). Los constantes cambios en las condiciones de trabajo y en las modalidades en que imparten sus clases, además de la visión de la universidad como empresa y de los docentes como empleados en condiciones similares a los de cualquier otra organización del sistema económico hacen que, como afirman los autores citados, el profesor tenga que reinventarse continuamente pero al mismo tiempo vaya muchas veces desarraigándose de la mística universitaria que prevalecía en el pasado, enfrentando conflictos y dilemas éticos que tal vez antes no se presentaban.

Se percibe entonces una problemática de desarraigo y debilitamiento del compromiso docente relacionado de manera clásica con la vocación y más recientemente con el término engagement que, aunque no tiene una traducción precisa, puede entenderse como compromiso, involucramiento existencial profundo, adhesión a la profesión que se desarrolla.

El concepto de engagement se origina en la Filosofía y en la llamada Psicología positiva, en autores contemporáneos que buscan las causas que promueven las fortalezas humanas, las virtudes y el bienestar. Autores como Seligman y Csikszentmihalyi (2000) plantean que incluye sentimientos de alta energía, dedicación entusiasta y asimilación de nuevos aprendizajes.

Otros estudios como los de Masiach y Leiter (1997) contraponen el concepto de engagement al del síndrome de Burnout que, como sabemos, tiene que ver con un desgaste muy fuerte que causa una pérdida de energía y de motivación hacia el trabajo que se realiza. En los últimos años las investigaciones sobre el tema de engagement han cobrado relevancia y el término está siendo estudiado en investigaciones de corte Psicológico para indagar sobre el compromiso de los empleados en las organizaciones y los factores que los protegen contra el Burnout. También en el campo educativo se han realizado estudios dada la naturaleza cíclica y muchas veces rutinaria que implica la profesión docente.

Las investigaciones sobre el tema muestran que los trabajadores con alto engagement son sujetos activos y autónomos que se retroalimentan mutuamente sobre su desempeño, son proactivos y de plantean continuamente desafíos. Los empleados con alto nivel, son personas que se van comprometiendo con llegar a la excelencia en su trabajo, adoptan los valores de la organización en que trabajan y son capaces de enfrentar situaciones nuevas e inesperadas (Salanova, Shaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli et al., 2002).

Ante los cambios acelerados que está sufriendo el trabajo docente en el nivel universitario y la necesidad de reinventarse continuamente que señalan Bernal y Donoso en el trabajo citado en el inicio de este apartado introductorio, resulta de vital importancia desarrollar el engagement para poder adaptarse a este nuevo horizonte laboral y docente.

Es por ello que el Cuerpo Académico de Ética y Procesos Educativos de la UPAEP generó el proyecto de investigación sobre engagement en profesores universitarios que analizó ¿Qué patrones comportamentales caracterizan a un profesor engaged (comprometido)?

El proyecto tuvo dos fases, la primera fue la aplicación de una escala adaptada de la que desarrolló el equipo de investigación de Bernal y Donoso (2017) Para la segunda fase, se realizaron entrevistas semiestructuradas a los docentes con alto nivel de engagement que se detectaron a partir de la aplicación de la escala.

El objetivo de la investigación al cual atiende esta ponencia, fue: Caracterizar los elementos que configuran la identidad del profesorado universitario y su relación con el engagement desde la dimensión de la ética profesional.

Consideramos que el nivel de engagement tiene una alta relación con la ética profesional del docente puesto que un profesor que tiene claro su compromiso ético es alguien que seguramente tendrá un mayor compromiso con su tarea y mayores herramientas para identificar y resolver los dilemas éticos que su práctica docente cotidiana le va presentando.

Si consideramos la ética profesional desde la visión principialista (Hortal, 2002 ; Beauchamp y Childress, 2001), un profesor ético es aquel que busca hacer el bien con su profesión haciendo bien su profesión -principio de beneficencia-, que mira al alumno como un sujeto autónomo capaz de participar como agente de su propio desarrollo y formación -principio de autonomía- y trata con justicia a sus estudiantes, concibiendo su ejercicio profesional en clave de construcción de justicia en la sociedad en la que vive -principio de justicia-.

Todos estos principios sin duda tienen relación directa con un alto nivel de engagement: compromiso con hacer bien las cosas y reinventarse continuamente, adhesión a valores institucionales humanistas, compromiso alto con el desarrollo de sus estudiantes, etc.

Engagement docente

La definición inicial de Engagement describe un estado positivo que se caracteriza por energía, implicación y eficacia (Maslach y Leiter, 1997). En cambio, la aproximación europea enfatiza su carácter de constructo

motivacional positivo, un estado cognitivo-afectivo persistente en el tiempo y no focalizado a una conducta u objeto específico, e integrado por las dimensiones de Vigor, Dedicación y Absorción (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002). Así, la dimensión Vigor hace referencia a altos niveles de energía, junto con un fuerte deseo de esfuerzo y persistencia en las tareas que se realizan. La Dedicación implica elevados niveles de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto en el trabajo. El tercer factor, Absorción, se refiere a altos niveles de concentración y de felicidad durante el desempeño de la actividad laboral.

Durán, Extremera, et al. (2005), p. 145.

Como puede verse en esta cita que revisa los antecedentes del concepto de Engagement, hay dos aproximaciones distintas al término. Por una parte, la asociada a un estado positivo que posee la persona caracterizado por elementos como energía, implicación y eficacia. Por otro lado, se concibe más como una estrategia motivacional para generar en los empleados de una organización un estado cognitivo-afectivo duradero que no se focaliza a una conducta específica y que se integra por el vigor, la dedicación y la absorción.

Desde esta segunda perspectiva, el vigor se caracteriza por niveles altos de energía y de compromiso para realizar bien las tareas que se emprenden, la dedicación implica que la persona encuentra significado en lo que hace y un gran entusiasmo e inspiración en su trabajo. Finalmente, la absorción tiene que ver con los niveles altos de felicidad y de concentración en el trabajo que se hace.

De manera que un profesor engaged, un docente altamente comprometido con su labor tiene altos niveles de energía, proactividad, orgullo, dedicación, concentración y felicidad en su trabajo educativo cotidiano. Esto los mantiene “enganchados” en el trabajo y los hace enfrentar los cambios y las dificultades.

Como ya se afirmó, este estado cognitivo-afectivo del profesor tiene una alta relación con la ética profesional del docente. Es difícil saber si la consciencia ética profesional del profesor universitario lo hace desarrollar su engagement o si el engagement es la causa de su compromiso ético. Nos inclinamos a pensar que como diría Morin, Roger y Motta (2006), se trata de una relación recursiva y retroactiva en la que ambos elementos se retroalimentan y ambos son, simultáneamente causa y efecto en un círculo virtuoso.

La ética profesional tiene que ver con encontrar el sentido de aportación a la sociedad en el trabajo que se realiza, lo que autores como Cortina (2000) o Martínez Navarro (2010) llaman los bienes internos de la profesión, en este caso, de la profesión docente.

El profesor que se dedica a la docencia motivado por el bien interno de la profesión y no por bienes externos como el dinero, el poder o el prestigio, es un profesor que mostrará los rasgos de vigor, dedicación y absorción que plantean Salanova et al. (2000) y Schaufeli et al. (2002).

Estos elementos del engagement están íntimamente relacionados con los principios de la ética profesional que señala Hortal (2002): beneficencia, autonomía y justicia. Un profesor ético es aquel que hace su tarea dando lo

mejor y buscando lo mejor para sus educandos, es un educador que mira y trata a sus estudiantes como sujetos responsables de su propio proceso formativo y es un profesional de la educación que se comporta siempre buscando un trato justo con sus estudiantes y viendo su profesión como una contribución a la construcción de la justicia en la sociedad en la que vive. Este profesor es plenamente consciente de la relevancia de su labor y por ello es capaz de identificar los conflictos y dilemas éticos que su práctica cotidiana le va planteando.

Conflictos y dilemas éticos

Como señala Yurén (2005), por un lado, se reconoce al profesor como un profesional ético o *ethos* profesional y, por otro, se asume que puede tener experiencias de desajuste o desestructura que le provoquen tensiones en su práctica docente, lo que supone que en el profesional se dé un proceso de internalización de valores o pautas que le ayudan a definir lo que está permitido o lo que está prohibido y lo que debe hacer o no debe hacer. Si se modifica esa eticidad internalizada del profesional o la motivación y el cuidado de sí (desde la autorregulación y el ideal al que aspira), se generan tensiones que desestructuran sus creencias, actitudes e intenciones. Estas tensiones conllevan una crisis en la identidad del profesional que puede afectar su compromiso con la profesión.

Como menciona Etxeberria (2005).

El agente moral mantiene un debate consigo mismo para formularse los problemas, las oportunidades, las orientaciones, las razones de su obrar. Con frecuencia este debate no es explícito, a veces se rehúye consciente o inconscientemente [...] El debate deliberativo se hace más explícito cuando varias alternativas (hacer esto o lo otro, hacer algo o no hacerlo) se nos presentan como posible (p. 185).

Las disyuntivas y cuestionamientos son parte inherente de la práctica profesional docente en la cotidianidad de las relaciones que se dan - desde una dimensión ética como señala Martínez-Navarro (2010)- con los estudiantes, la institución, los colegas, las políticas y normas, el currículo, la dirección y administración escolar y la comunidad local. Las situaciones de tensión, inquietud y duda están presentes y exigen un compromiso y respuesta del profesor para atenderlas y enfrentarlas de la mejor manera posible para evitar algún daño, buscar un actuar justo que respete la autonomía de los implicados, así como para promover un buen ejercicio profesional (Hortal, 2002) bajo un proceso deliberativo consciente y asumido en su responsabilidad docente y engagement.

Banks y Williams (2005) distinguen respecto a los tipos y características de los temas éticos a los que una persona puede enfrentarse: 1) Asunto ético (*ethical issue*) el cual considera situaciones que tienen una dimensión ética pero no requieren de una toma de decisiones; 2) Problema ético (*ethical problem*), que se refiere a situaciones más difíciles o complejas donde debe tomarse una decisión, pero se tiene claridad sobre qué elegir y 3) dilema ético (*ethical dilemma*), el cual tiene que ver con situaciones en las que la toma de decisiones es compleja y difícil, ya que hay dos alternativas que son igualmente desfavorables y no se sabe cuál opción sería la mejor. Se afirma que ninguna situación se convierte en un dilema por sí misma, sino que somos los sujetos quienes

construyen los dilemas. Para saber si es un problema o si es un dilema, es analizarlo no como la dificultad en sí misma, sino a partir de lo que significa esa situación para el sujeto. La decisión que se hace implica violar o romper un requerimiento moral o un principio en la que podría sentirse un remordimiento o insatisfacción con la decisión tomada.

Martínez-Navarro (2010) señala que en la conducta ética de los profesores surgen dilemas, conflictos, tensiones o contradicciones. Retoma a Colnerud (1996), quien clasifica los conflictos éticos: por el margen de libertad que tienen los estudiantes, por sus convicciones éticas y lo que la institución le exige y por tener conocimiento de malas prácticas que tienen algunos colegas y no saber qué hacer al respecto. Asimismo, señala 5 normas con las que se relacionan los conflictos y dilemas éticos de la práctica docente: 1) Normas éticas interpersonales; 2) Normas éticas profesionales derivadas de la tarea; 3) Normas institucionales; 4) Normas de conformidad social y 5) Normas autoprotectoras. Algunos ejemplos de ello son: los docentes que dudan entre decir toda la verdad a los padres u ocultarles información, los profesores que trabajan con alumnos en grupos grandes y buscan atender las exigencias de un trato justo. Aquellos que se conflictúan por poner una baja calificación, ya que puede desanimar al estudiante y obstaculizar sus aprendizajes posteriores, aunque no resulte justo asignarle una nota más alta que por su desempeño no merece. O los que dudan si deberían hablar sobre política, sexualidad o religión con sus estudiantes siendo que estos temas son complejos por ideología familiar o social.

Estos conflictos y dilemas dan cuenta de situaciones que inevitablemente surgen en la práctica cotidiana. Asimismo, evidencian que el docente debe tomar ciertas decisiones en su actuar a partir de los valores o normas que entran en juego, aunque, para encarar o afrontarlos, el primer paso es reconocerlos.

Elementos metodológicos

La muestra estuvo compuesta por 14 profesores de una universidad privada de Puebla, la UPAEP con reconocida trayectoria académica. El muestreo fue intencional y se seleccionaron a los sujetos mediante los criterios de excelencia reconocida (docente e investigadora), de extensa carrera profesional (sólido umbral mínimo de experiencia profesional) y de representatividad epistemológica (incluyéndose todas las ramas de conocimiento actualmente establecidas. Participaron docentes de los decanatos de Ciencias Sociales (6), Artes y Humanidades (3), Lengua y Cultura (2), Salud (1), Negocios (1) e Ingenierías (1), con un promedio de experiencia docente de 23.64 años. El 50% fueron hombres y 50% mujeres. A cada entrevistado se le asignó una clave: P de profesor, M o H (hombre o mujer), el número consecutivo de la entrevista.

Todos los docentes aceptaron participar voluntariamente en la investigación tras conocer el procedimiento de la misma. Firmaron una carta de consentimiento informado para permitir grabar las entrevistas y usar la información obtenida manteniendo el anonimato. Todas las entrevistas fueron grabadas en audio y se realizaron en el cubículo de los profesores que conforman la muestra. Las entrevistas duraron en promedio treinta minutos y fueron después transcritas a partir de los audios obtenidos.

La guía de entrevista consta de veinticuatro ítems divididos en seis secciones: datos censales, trayectoria de vida, identidad profesional, análisis de identidad y respuestas ante la misma, ética profesional y futuro en la profesión docente. El presente reporte presenta los resultados de una de las preguntas -la número 21- sobre la dimensión ética profesional que en concreto fue formulada de la siguiente manera:

¿Podría describir alguna situación que se le haya presentado con sus estudiantes en la que no sabía qué hacer?
¿Cómo la resolvió?

Se llevó a cabo un análisis de interpretación de significado (Kvale, 2011) a partir de los datos obtenidos en las entrevistas. Los docentes reconocen.

Resultados

De los 14 profesores entrevistados, solo 1 de ellos señala no haber experimentado o vivido una situación de conflicto, tensión o incertidumbre.

Algunos de los conflictos y dilemas que reportaron 4 profesores, se asocian a temas de salud o salud mental. Por su parte, la docente PM-2, expresó un problema con una estudiante con trastorno de bipolaridad, surgió un conflicto por una calificación que se salió de control. Ante ello, la profesora canalizó a la alumna al área psicológica, pero señala que se quedó con una sensación de inquietud. La profesora PM-1 experimentó cierta angustia e incertidumbre al no saber qué hacer ante una crisis emocional y de agresividad que se suscitó en el aula. Ante ello, solicitó apoyo a sus colegas ya que los compañeros de clase tampoco pudieron acercarse a la alumna. Afirma que la estudiante no regresó a la escuela, lo que dejó la duda de si fue la mejor manera de actuar. La docente PM-6 externó un caso de una estudiante en depresión que en una relación de confianza se acercó a ella y solicitó atención.

Los casos anteriores, hablan de una resolución de conflicto de carácter colegiado, ya sea entre docentes o con expertos, a diferencia de otros profesores cuya manera de enfrentar los dilemas se da de forma individual, lo que señala un elemento del compromiso con la profesión y el colectivo al que pertenece.

Respecto a la evaluación de los estudiantes, los profesores PH-2, PH-5, PM-5 y PM-3 señalaron que surgieron conflictos ante plagio y quejas de alumnos sobre sus calificaciones, por ejemplo, PM-3 expresó: “entonces de repente eso sí conflictúa, porque mm tienes que analizar muy bien el caso y saber cuál es la causa y cómo sancionas eso ¿no?”. Como se menciona en el apartado teórico, estos conflictos son comunes en la práctica docente, sin embargo, hay ocasiones en las que se complejiza y se convierte en dilema:

Era un alumno que venía con una mala formación, se notaba que, yo creo que en la carrera no obtuvo todas las herramientas que necesitaba, pero pues finalmente me parecía que reprobarlo no lo iba a beneficiar en nada sino que al contrario, yo lo iba a afectar, ahora sí, como ustedes lo llamarán, era un dilema ético como de ¿qué haces? si lo repruebas, lo apruebas y bueno, creo que finalmente dije, bueno, creo que se llevó un

buen susto cuando le dije lo del plagio, creo que se llevó algo de aprendizaje, pero pues ya no lo quería yo detener más, pues lo terminé pasando, con 7, pero pasó (PH-2).

Un conflicto del profesor PH-3 atendió a la dificultad de enfrentar cuestiones de ideología o religión. Expresó que dudó sobre cómo tratar una pregunta religiosa hecha por un estudiante, en una escuela laica. Al final pudo resolverlo por la formación profesional con la que cuenta, lo que resalta otro elemento de la ética profesional que se relaciona con el engagement.

Al docente PH-4 se le presentaron varios conflictos similares respecto a quejas de alumnos o problemas de expulsión. Argumenta que la experiencia le ha permitido ser cada vez más prudente y a actuar de manera justa escuchando distintas versiones que le llevan a tomar decisiones más acertadas.

Aunque se reconozca como docente engagement y se tengan herramientas para afrontar situaciones complejas, no todos los conflictos o dilemas se solucionan, tal como señala PH-6 “fue muy complicado de resolver, de hecho, posiblemente no se resolvió sino hasta que el alumno terminó su carrera y se fue, entonces no todos los problemas se pueden resolver o por lo menos yo no he podido resolver”.

Por otro lado, los docentes entrevistados externaron emociones de tristeza, enojo, frustración, angustia, temor ante las situaciones que se les presentaron. Banks y Williams (2005) afirman que estas pueden estar presentes en las situaciones éticamente difíciles o que generan conflicto. La empatía es uno de los elementos que Bermejo y Ribot (2007) señalan como parte fundamental en la relación de ayuda, no en términos de asistencia o caridad, sino en la búsqueda del desarrollo formativo, lo cual favorece a la conformación de un perfil ético del docente comprometido y “enganchado” con su profesión y con sus estudiantes.

Conclusiones

Cada persona, en su individualidad, tiene la posibilidad de crear razones que le ayuden a enfrentar conflictos y tomar las decisiones que considere que son las mejores para atender las problemáticas que se le presentan. En este sentido, lo que para una persona puede ser un conflicto o un dilema, no necesariamente puede serlo para el resto, ya que son cuestiones construidas subjetivamente.

La relación entre la ética profesional docente, el engagement para la solución de conflictos, permitieron concluir que el trabajo colegiado, asumir una corresponsabilidad en el proceso formativo, empatía en la relación de ayuda, proactividad en la búsqueda de soluciones y asimilación de nuevos aprendizajes que mejoran su práctica docente. Esto lleva a afirmar que los docentes con mayor nivel de engagement con la profesión, tienen mayores herramientas para identificar y responder ante los dilemas éticos que se les presentan en su práctica cotidiana.

Referencias

- Banks, S. y Williams, R. (2005) Accounting for ethical difficulties in social welfare: issues, problems and dilemmas. *British Journal of Social Work* (2005) 35, 1005-1022. Doi: 10.1093/bjsw/bch199
- Beauchamp, T. y Childress, J. (2001). *Principios de la ética biomédica*. Barcelona: Masson
- Bermejo, J y Ribot (2007) *La relación de ayuda en el ámbito educativo*. España: Sal Terrae
- Bernal, A. y Donoso, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos educativos*, 20 (2017), 183-199. DOI: <http://doi.org/10.18172/con.2997>
- Brunner, J. J. (2006). *Mercados universitarios: Ideas, instrumentaciones y seis tesis en conclusión*. Santiago: FONDECYT.
- Cortina, A. (2000). *Ética mínima*. Madrid: Tecnos
- Durán, M.^a A., Extremera, N, Montalbán, F. y Rey, L. Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 21, núm. 1-2, 2005, pp. 145-158 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Madrid, España
- Etxeberria, X. (2005). *Temas básicos de ética*. España: Desclée
- Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. España: Desclée
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Martínez-Navarro, E. (2010). *Ética profesional de los profesores*. España: Desclée
- Maslach, C. y Leiter, MP (1997). *La verdad sobre agotamiento*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Maslach, C. y Leiter, MP (1997). *La verdad sobre agotamiento*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Maslach, C. y Leiter, MP (1997). *La verdad sobre agotamiento*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Malasch, C. y Leiter, MP (1997). *La verdad sobre el agotamiento*. San Francisco, CA: Jossey - Bass
- Morin, E., E. Roger y R. Motta. (2006). *Educación en la era planetaria*. Barcelona. Ed. GEDISA. Primera reimpression.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maaktarbeidgezond? Op zoek naar de bevlogenwerknemer. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Seligman, E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Yurén, T. (2005) "Ethos y autoformación en los dispositivos de formación de docentes" en T. Yurén, C. Navia y C. Saenger (eds.) *Ethos y autoformación del docente. Análisis de dispositivos de formación de profesores*. Barcelona, Pomares, pp. 19-48.