

## Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

**BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA**  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
Chía - Cundinamarca

EL ETHOS DOCENTE COMO FACTOR DE MEJORAMIENTO  
INSTITUCIONAL: EL CASO DEL COLEGIO EDUARDO SANTOS

Eje de profundización: Calidad de la Institución Educativa

**José Javier Bermúdez**, investigador principal

Master en Gobierno y Cultura de las Organizaciones, Universidad de Navarra

**María Constanza Henao Cortés**, Investigadora Auxiliar

Especialista en Dirección de Proyectos Educativos. Universidad Cooperativa de  
Colombia

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2015

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios como esperanza de origen que no tiene límites en su bondad

A mi esposo ayuda idónea y compañero fiel.

A mis hijos frutos de amor y vida

A mi director de tesis José Javier Bermúdez persona íntegra y maravillosa

A mis compañeros y amigos Isabel, Claudia, Mauricio y Jorge por darme siempre lo mejor de ellos.

A mis colaboradoras y pares académicos institucionales.

## CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>RESUMEN.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>Introducción .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>                          | <b>14</b> |
| 1.1 JUSTIFICACIÓN .....  | 14        |
| 1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....   | 15        |
| 1.3 OBJETIVOS.....   | 16        |
| <b>CAPÍTULO 2. MARCO INSTITUCIONAL.....</b>                                  | <b>17</b> |
| 2.1 HISTÓRICO DEL COLEGIO EDUARDO SANTOS I.E.D.....                          | 17        |
| 2.2. HORIZONTE INSTITUCIONAL .....   | 18        |
| 2.3 VALORES DEL COLEGIO EDUARDO SANTOS SEGÚN SU PEI .....                    | 19        |
| <b>CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO .....</b>                                       | <b>20</b> |
| 3.1. CULTURA INSTITUCIONAL .....   | 20        |
| 3.2. FORMACIÓN DESDE LOS HÁBITOS Y VIRTUDES: UNA CONSTRUCCIÓN DE VALOR ..... | 31        |
| 3.3. ETHOS DOCENTE .....   | 39        |
| <b>CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA .....</b>   | <b>44</b> |
| 4.1 ENFOQUE .....  | 44        |
| 4.2 POBLACIÓN .....  | 45        |
| 4.3 RUTA METODOLÓGICA .....  | 45        |
| 4.4 CATEGORÍAS.....  | 47        |
| 4.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....   | 48        |
| <b>CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>                              | <b>50</b> |
| 5.1 Caracterización socio demográfica: .....                                 | 50        |
| 4.2 Resultados de categorías .....   | 54        |
| 5.3 Análisis jerarquización de valores .....                                 | 60        |
| <b>6. PLAN DE INTERVENCIÓN.....</b>  | <b>62</b> |
| 6.1 ACTIVIDAD DE SENSIBILIZACIÓN .....                                       | 62        |
| 6.2 AUTOCONOCIMIENTO .....   | 64        |
| 6.3 Población objeto y tiempo .....  | 65        |
| 6.4 Competencias a desarrollar: .....  | 65        |

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| 6.5 TALLERES DE CAPACITACIÓN ..... | 66        |
| 6.6 CONOCIMIENTO DE LOS DEMAS..... | 66        |
| <b>7. CONCLUSIONES.....</b>        | <b>69</b> |
| <b>8. RECOMENDACIONES.....</b>     | <b>71</b> |
| <b>REFERENCIAS .....</b>           | <b>72</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                | <b>75</b> |

## LISTA DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Niveles de clima institucional.....                | 35 |
| Tabla 2. Cronograma de trabajo valores institucionales..... | 67 |

## LISTA DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Instrumento de caracterización socio demográfica a docentes.....    | 47 |
| Figura 2. Estado civil docentes IED Eduardo Santos.....                       | 50 |
| Figura 3. Porcentaje de hombres y mujeres docentes en el IED Eduardo Santos.. | 50 |
| Figura 4. Promedio edades docentes IED Eduardo Santos.....                    | 51 |
| Figura 5. Tiempo de antigüedad en la institución.....                         | 52 |
| Figura 6. Nivel de estudio docentes IED Eduardo Santos.....                   | 52 |
| Figura 7. Caracterización socio demográfica final docentes institución.....   | 53 |
| Figura 8. Categoría Competencia.....  | 54 |
| Figura 9. Categoría Compromiso.....   | 55 |
| Figura 10. Ethos Docente Categoría Iniciativa.....                            | 56 |
| Figura 11. Ethos docente Categoría Dedicación.....                            | 57 |
| Figura 12. Ethos docente Categoría Responsabilidad.....                       | 58 |
| Figura 13. Categorías ethos docente.....                                      | 59 |

## RESUMEN

La realidad que vivimos hoy por hoy en los aspectos sociales y familiares, generados muchas veces por la ausencia o carencia de principios éticos y de criterios morales en nuestros educandos, conlleva a plantear desde los docentes -como principal labor- la formación ética, moral y en valores.

La cultura de una institución educativa no se obtiene por un acto de espontaneidad, por costumbres, valores y tradiciones, se deben en gran parte a lo que se tiene implementado en dicha institución dentro de su entramado social y que debe responder a las necesidades de la comunidad.

Nuestra institución educativa cuenta con diferentes valores y un conjunto de características relativamente permanentes y estables que marcan el desenvolvimiento de sus actividades y definen el ethos docente.

La presente investigación pretende dar a conocer la mirada del docente desde la forma de vivir su profesión, por eso es importante caracterizar el ethos docente con el que ha encontrado armonía; para llegar como modelo de virtudes a sus estudiantes y lograr fortalecer con ellos los valores institucionales en los ambientes de aprendizaje que faciliten su proceso de adaptación en el entorno escolar y en los contextos que deba enfrentar.

Palabras claves: ética, valores morales, docentes, enseñanza pública, cultura, ambiente institucional.

Key Words: ethics, moral values, teachers, public education, culture, institutional environment.

## INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se tiene en cuenta que en el hombre la acción educativa no es solamente un entrenamiento mecánico que corresponde a la incorporación de conocimientos, nociones o representaciones; según Barrio (2013) “La educación es una forma respetuosa, delicada, de suscitar en la persona del educando representaciones, ideas, valoraciones que le inviten a orientarse libremente hacia aquello que le ayude a crecer como persona” (p.14).

En el acto de educar, la persona debe estar en el centro de las acciones y como lo expresa Altarejos (2004) “cuando se habla de la educación como formación de hábitos o virtudes se atiende a su culminación –el aprendizaje formativo-sin por ello olvidar la razón de su génesis-la enseñanza instructiva-”(p.197) para ello la mirada del docente debe contemplar no solo al educando; para poder proyectarse a los demás debe construir, en primera instancia, su forma de vivir -desde su profesión y su persona- por eso es importante para esta investigación caracterizar el ethos docente con el que ha encontrado armonía; en la que se expresa directamente el ser y se alude igualmente de modo inmediato su dignidad, nobleza y perfección, para llegar como modelo de virtudes a sus estudiantes y lograr construir con ellos un ambiente de aprendizaje que trascienda en la transformación de una realidad.

El interés de este proyecto radica en la caracterización del ethos docente, vinculándolo con la ética y luego con la forma de vivir del docente desde los hábitos y virtudes, como lo definen Altarejos, Ibañez-Martín, & Jordán (1998) “ el ser humano está constituido originariamente (ontológicamente) por su esencia racional, pero se autoconstituye dinámicamente (éticamente) mediante su obrar libre que va conformando su modo de ser propio, su carácter: su *ethos*.” (p.97) y a través de su identificación, proponer estrategias que permitan fortalecer la vivencia de los valores institucionales soportados en los valores docentes, y responder desde su formación a las necesidades actuales de la comunidad educativa y de la sociedad en general, tal como lo afirma Bañares (1994): “Las acciones virtuosas no son algo aislado, sino que

se integran en un ethos, en un modo de vida. La cultura no es simplemente algo externo, sino que es la incorporación vital y estable de unos bienes que son individuales y sociales a la vez” (p. 112).

De acuerdo con lo anterior la presente investigación avanzará desde un primer capítulo donde se realiza el planteamiento del problema, explicado desde la justificación, la pregunta de investigación y la definición del objetivo general y específicos, con los que se pretende dar claridad a la importancia de esta investigación y contextualizar el marco en el que se esboza y despliega este trabajo.

El segundo capítulo aborda el marco institucional del Colegio Eduardo Santos I.E.D donde se llevó a cabo esta investigación, presentando un breve recorrido histórico, el horizonte actual y los valores que se pretende sean vivenciados por la comunidad educativa, para permitir al lector la contextualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

En el tercer capítulo se desarrolla el soporte teórico desde tres elementos: el primero de ellos es la cultura escolar, uno de los aspectos esenciales de la institución, con un acercamiento a la normatividad colombiana, para definir las desde su origen, constitucionalidad y funcionalidad. En el segundo elemento, se realiza un acercamiento a la formación desde los hábitos y virtudes, como construcción de valor, que se cimienta desde el origen de la persona y que da cuerpo a la institución educativa, pidiendo a los docentes, responsables de la acción educativa, ser personas virtuosas y transmitir la importancia de su vivencia; allí se hace un breve recorrido desde la filosofía planteada por Aristóteles para definir el ethos docente. En el tercer elemento se desarrolla la profesionalidad y ética docente desde un ethos profesional y se identifica desde estos fundamentos la coherencia existente con el ethos institucional.

En el cuarto capítulo se formaliza el abordaje metodológico que incluye: enfoque y tipo de investigación, identificación de la población, fuentes de información, categorías teóricas que guiaron la elaboración del instrumento de recolección de información.

En el quinto capítulo se presentan las estrategias de comprensión, interpretación y análisis de la información recolectada.

En el sexto capítulo se define el plan de intervención que consta de algunos ejemplos de las estrategias propuestas e implementadas para el fortalecimiento de valores identificados y priorizados por los docentes como constitutivos del ethos institucional.

En el séptimo capítulo se presentan las conclusiones de la investigación, junto con las recomendaciones a partir de los resultados hallados, para el fortalecimiento del ethos docente del Colegio Eduardo Santos.

En el apartado de anexos, el primero de ellos denominado Testimonio Maestría, Universidad e Institución se presenta el impacto que esta experiencia ha dejado en el nivel profesional, personal e Institucional gracias a la cultura organizacional que se ha compartido en estos dos años, el instrumento utilizado para la recolección de información y algunas de las estrategias utilizadas.

## CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 JUSTIFICACIÓN

El Colegio Eduardo Santos I.E.D en el transcurso de su historia logra generar impronta de sus estudiantes y egresados e incluso padres de familia, pero este mismo aspecto no es tan evidente en su cuerpo profesoral; de allí la necesidad de analizar estas razones y proponer estrategias de mejora. En este mismo sentido el proyecto educativo del Colegio Eduardo Santos I.E.D lleva por título: La escuela, un espacio para formar personas íntegras, capaces de asumir nuevos retos, lo que implica que sus docentes deben ser también personas íntegras.

A partir de la revisión bibliográfica, se infiere que se han realizado trabajos de investigación en esta línea, pero todavía existe un campo amplio por explorar, como lo afirma Antúnez (1999) seguimos sin saber muchas cosas sobre qué sucede en relación con la cultura de los grupos de profesores, las motivaciones que los lleva a trabajar juntos o cómo funcionan los equipos docentes en los centros escolares.

La Secretaría de Educación Distrital SED realizó una encuesta en el año 2013 sobre clima y cultura escolar y se presenta en el 2014 desde la estrategia embajadores de corazón abriendo caminos con nuestra voz, con el objetivo de determinar rasgos culturales que apalancan o dificultan el desarrollo de los intereses de la entidad y consistió en la aplicación de una encuesta que contenía tres categorías a saber: cultura y clima, trabajo en equipo y liderazgo.

En los resultados se estableció que existe un buen clima laboral, pero los docentes sienten que no están establecidas con claridad las metas institucionales y que cada uno hace su mejor esfuerzo pero sin que exista una conectividad entre ellos; como consecuencia de estos resultados, esta investigación resulta pertinente.

En conexión con lo anterior es importante definir el ethos docente del Colegio Eduardo Santos, que es más que la suma de valores, que al repetirse en su acción

configuran las virtudes, que deben formar parte de la naturaleza del ser e irradiarse como servicio y bien a los demás. El ethos se configura en una forma de vida que de acuerdo con Altarejos (2003) se expresa en cinco cualidades del docente: competencia, iniciativa, responsabilidad, compromiso y dedicación.

El caracterizar al docente Santista permitirá establecer lo que se espera de él; estableciendo pautas de comportamiento, compromiso y elementos para asumir con convicción su reto personal y profesional sintiéndose parte de un grupo que va tras de una meta común que alcanza la felicidad, al conciliar su accionar con quienes lo rodean.

Igualmente, la investigación generará estrategias para el fortalecimiento de los valores identificados como base del ethos institucional, que permiten una identidad fortificada para cumplir con excelencia cada uno de los retos presentados desde la institución y fuera de ella.

## 1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

La cultura de una institución educativa se configura por medio de los valores, hábitos y virtudes de quienes tienen la misión de acompañar en el proceso de crecimiento de los educandos. La consecución de metas y objetivos comunes en los docentes, compartiendo modos particulares para la solución de conflictos, sistemas de valores, dan cuenta de su ethos, pero este no está integrado en el PEI; la consolidación por tanto debe partir de identificar:

¿Cuáles son las características del ethos docente en el Colegio Eduardo Santos I.E.D?

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 General

Fortalecer los hábitos y virtudes que identifican el ethos docente en el Colegio Eduardo Santos I.E.D.

#### 1.3.2 Específicos

1. Determinar la coherencia existente entre los valores docentes y los valores institucionales.
2. Identificar las características del ethos docente del Colegio Eduardo Santos I.E.D
3. Evaluar cuáles de los elementos configurativos del ethos docente tiene mayor importancia en el desarrollo Institucional.
4. Identificar las estrategias que permitan fortalecer el ethos docente en el Colegio Eduardo Santos I.E.D.

## **CAPÍTULO 2. MARCO INSTITUCIONAL**

El Colegio Eduardo Santos I.E.D, es una institución de carácter oficial mixto, ubicada en la localidad de los Mártires, atiende una población de 1600 estudiantes y cuenta con dos sedes:

Sede A: allí se encuentran organizados los niveles de básica primaria, básica secundaria y media fortalecida, ubicada en la carrera 19 A bis N° 1C 55.

Sede B: llamada la Rebeca, con atención a primera infancia, ubicada en la carrera 24 N° 1H 19.

### **2.1 HISTÓRICO DEL COLEGIO EDUARDO SANTOS I.E.D**

En 1963 se constituye la escuela experimental dentro del programa alianza para el progreso con primaria en la jornada de la mañana; en 1996 mediante la Resolución N° 6831 del 29 de noviembre se amplía cobertura a educación básica secundaria, en la jornada de la tarde; en 1997 se da apertura al Centro Educativo Distrital Eduardo Santos, como el primer colegio mixto en el sector ya que los otros son femeninos; la Resolución N° 5581 del 11 de agosto de 1997 implementa el PEI con participación de la comunidad educativa; en la Resolución N° 7457 del 13 de noviembre de 1998 se da reconocimiento al “Centro educativo técnico distrital Eduardo Santos” y cuenta con autorización para otorgar el título de bachiller en la modalidad de técnico; en noviembre del 2002 cambio de planta física a las instalaciones del IDEP.

## 2.2. HORIZONTE INSTITUCIONAL

El Colegio Eduardo Santos Institución Educativa Distrital tiene un PEI titulado “La escuela, un espacio para formar personas íntegras, capaces de asumir nuevos retos”, y se rige por los principios de:

1. Reconocimiento, respeto y promoción de los derechos humanos
2. Democracia participativa
3. Educación para la autonomía
4. Excelencia académica
5. Visión prospectiva

Su misión es: formar personas íntegras, con capacidad crítica; reflexivas, creativas, autónomas, competentes, líderes en la toma de decisiones y que a partir de su proyecto de vida estén en la permanente búsqueda de alternativas viables en la solución de problemas de su contexto.

El perfil del estudiante Santista, publicado en el manual de convivencia, como parte del PEI dice:

El/la estudiante del Colegio debe propender y alcanzar, al terminar sus estudios, las siguientes competencias:

1. Demostrar el dominio de habilidades comunicativas.
2. Integrar los conocimientos científicos, técnicos, tecnológicos y humanísticos, con base en procesos de pensamiento lógico, crítico, analítico en diferentes contextos.
3. Participar, respetar y apoyar las decisiones de carácter democrático tomadas por el grupo social donde interactúe.
4. Respetar, promover y defender los Derechos Humanos.
5. Aplicar principios y estrategias alternativas en la solución pacífica de los conflictos o situaciones problemáticas.
6. Practicar y asumir, como fundamentales, los valores éticos de: tolerancia, responsabilidad, autoestima, respeto, honestidad y solidaridad.

El lema de la institución es: Con amor y sabiduría forjamos juventudes comprometidas con la excelencia.

### 2.3 VALORES DEL COLEGIO EDUARDO SANTOS SEGÚN SU PEI

Los valores que deben vivir los docentes y estudiantes, se definen en el manual de convivencia como:

**Autoestima:** Valorarse a sí mismo conociendo y asumiendo sus cualidades y defectos.

**Honestidad:** Practicar la veracidad y rectitud en el hacer y el hablar.

**Respeto:** Trato considerado y amable que se debe dar a las personas y al ambiente.

**Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de los actos y cumplir con todos y cada uno de los deberes y obligaciones.

**Solidaridad:** Apoyo o ayuda material o espiritual a los compañeros(as) y demás personas en los momentos difíciles, sin esperar retribución ninguna.

**Convivencia:** Aprender a convivir con los demás, respetar sus diferencias y fortalecer los puntos de vista y/o valores que más nos unen.

Estos valores ayudan a docentes y estudiantes a adquirir hábitos que permiten interiorizarlos y personalizarlos, para estar presentes en las diferentes situaciones, incluyendo las conflictivas, desde una participación asertiva y pertinente en una sociedad democrática y que se identifica como el ethos institucional.

## CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO

Este apartado está estructurado en tres partes. En primer lugar se revisa el concepto de cultura institucional de acuerdo con referentes internacionales, el origen normativo de la institución educativa en Colombia y una propuesta de categorización; en la segunda parte se recorren los aspectos relacionados a la ética y la necesidad de adopción de valores en la formación y crecimiento de la persona; en la tercera parte se presenta el concepto de ethos docente, así como su influencia en el ethos institucional, desde la visión de la carrera docente como una profesión.

### 3.1. CULTURA INSTITUCIONAL

La cultura fue abordada inicialmente por la antropología y la sociología; posteriormente por otras disciplinas y áreas del conocimiento que aplicaron aspectos sociales y económicos asociados a valores y creencias específicas, que se consideran influyen en nuestro comportamiento y diferencia a personas de distintas procedencias y territorios. Según Martínez-Otero(2003) “admite grados de visibilidad y se proyecta en las rutinas, costumbres, normas, estilo educativo, creencias, actitudes, valores, símbolos, relaciones, discurso y metas” (p.58). La cultura es suficientemente firme para ser identificada, pero a la vez es flexible y adaptable a los requerimientos de una actualidad cambiante.

La cultura institucional se compone de elementos formales para poder identificarla como: componentes individuales y plurales (que tejen conocimientos, creencias, sentimientos, actitudes, valores, gustos, relaciones, costumbres, rituales, etc.); componente educativo, cada persona puede proyectar lo mejor de sí; componente comunitario, que atiende a los miembros de la sociedad próxima, estableciéndose como una marca en cada uno de los espacios y momentos institucionales.

Cada institución tiene sus propios elementos de identidad y rubricas que le son particulares y propias que constituyen la cultura institucional. Tal como lo señalan Frigerio, Poggi y Tiramanti (1992):

La cultura escolar es aquella cualidad relativamente estable que resulta de las políticas que afectan a esa institución y de las prácticas de los miembros de un establecimiento. Es el modo en que ambas son percibidas por estos últimos, dando un marco de referencia para la comprensión de las situaciones cotidianas, orientando e influenciando las decisiones y actividades de todos aquellos que actúan en ella. (p. 40)

La cultura institucional se conforma de elementos perceptibles y no directamente perceptibles. En el primer caso refiere a estructura física (espacios, muebles, personas) y comportamientos de la comunidad educativa. Los elementos de menor perceptibilidad son la calidad de las relaciones, disposición al servicio, liderazgo, apertura al diálogo, acompañamiento en los procesos, lealtad institucional e imagen que se proyecta de la institución.

Martínez-Otero (2003) comprende la cultura como: “entramado que habita y circunda en el conjunto de sujetos que conforman un centro educativo, es un entretejido humano que se manifiesta a través de las costumbres, hábitos, ritos, maneras de ser y estar” (pp. 57-58). En esta conceptualización se trasciende, no solo a las relaciones internas de la institución, sino a las relaciones de ésta con su alrededor.

Por su parte, Díez (2006), señala que los elementos que componen una cultura escolar son:

Presunciones o creencias básicas compartidas, arraigadas en lo que podemos llamar el inconsciente colectivo de la organización; valores asentados en el funcionamiento de la organización, sobre lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer dentro de ella, y las manifestaciones externas o productos culturales, producto de los dos elementos anteriores: rituales, símbolos, mitos, héroes (p.45).

Así la cultura es la base de la conformación institucional y se constituye por elementos que son interiorizados por sus miembros, dentro de los cuales identifica los valores institucionales.

La cultura institucional como concepto adquiere cada vez mayor relevancia; toda vez que constituye el escenario en el que las instituciones apuestan su razón, sentido y horizonte, permitiéndoles constituir una esencia y personalidad que las distinga de otras. Para esta investigación, la cultura escolar se entiende como el conjunto de formas de ser y estar en comunidad, asociadas a una visión del mundo que abarca ritos, costumbres, principios, valores y normas, experiencias, creencias, símbolos que identifican una institución o que caracterizan a un grupo humano.

A continuación se describen los elementos que constituyen la cultura institucional.

3.1.1 Elementos de la cultura institucional. Según Martínez-Otero (2003) son ocho los elementos: “normas, mitos, símbolos, ritos, lenguaje- comunicación, producciones, valores y supuestos básicos” (p. 21), los cuales son constitutivos de la cultura escolar y al mismo tiempo la dinamizan.

El primero son las normas-escritas que cumplen una función reguladora de la vida comunitaria. Con frecuencia se refieren al comportamiento, utilización de espacios y actividades.

El segundo son los mitos, que se refiere a las narraciones de sucesos extraordinarios que circulan por la institución y que pueden tener como protagonistas a personas admirables: fundadores, directivos, etc., o hechos que han marcado la vida institucional.

El tercero, son los símbolos o representaciones convencionalmente aceptadas por los miembros de la institución educativa y que contribuyen a la construcción y fortalecimiento de la identidad colectiva. Son símbolos las insignias, escudos y logotipos, que permiten atraer la atención, al tiempo que condensan y difunden la

filosofía del centro educativo. La forma de vestir, el diseño del mobiliario y la configuración del espacio tienen un valor simbólico.

El cuarto elemento lo constituyen los ritos o conjunto de reglas establecidas por la comunidad educativa: en los ceremoniales se materializan en las formalidades patentes en determinados actos como la apertura de curso, aniversarios y graduaciones, refuerzan los sentimientos de pertenencia y posibilitan el encauzamiento de la cultura institucional.

El quinto elemento está conformado por el lenguaje y la comunicación propios de los miembros de un centro educativo y constituye una de las manifestaciones de identidad del mismo; cada plantel tiene una forma propia de comunicarse y de hacer suyo el lenguaje.

El sexto elemento son las producciones como matices de la identificación de la tarea para proyectarse en un estilo de funcionamiento.

El séptimo elemento de la cultura escolar está conformado por los valores que comprende el sistema axiológico compartido por los miembros del centro educativo, que modula y guía sus acciones.

El último elemento lo conforman los supuestos básicos que son en cierto modo los cimientos de la cultura escolar. Son ideas implícitas o creencias subyacentes sobre las personas y la organización que orientan el comportamiento.

Al analizar la cultura institucional, existen elementos que son más perceptibles al común y otros que son difícilmente percibidos pero que constituyen parte fundamental de la misma; por ejemplo los aspectos más superficiales y accesibles de la cultura son sus manifestaciones verbales, materiales y conductuales. El análisis de estas producciones y expresiones culturales permite relacionar los valores ocultos, al tiempo que estos pueden remitir a las creencias que los han generado.

Estos elementos pueden clasificarse en tres niveles: el primero hace referencia a lo visible como los artefactos o aspectos culturales observables como normas,

mitos, símbolos, ritos, lenguaje y comunicación, y las producciones artísticas. En el segundo nivel están ubicados los valores que pueden ser observables en los comportamientos o pasar inadvertidos. En el tercer nivel, están los supuestos básicos, nivel menos consciente, que se percibe con mayor dificultad, como las creencias subyacentes. En este sentido, Martínez-Otero (2003) afirma:

La cultura escolar proporciona una identidad a los miembros del centro educativo. Se puede decir, en efecto, que gracias a la cultura cada institución posee un conjunto de rasgos que la diferencian de las demás. Cualquiera que sea el origen de las particularidades: la ubicación del establecimiento, las enseñanzas que se imparten, el estilo de dirección, las características de los alumnos o de los profesores, etc., lo cierto es que cada centro tiene su propia cultura. (p.25)

Para esta investigación esa particularidad se identificará desde los valores que posibilitan conformar la caracterización de un *Ethos* docente y su influencia en el ethos institucional, permitiendo identificar y resolver las necesidades de sus integrantes, generando el sentido de pertenencia de sus miembros, el desarrollo de un sistema de comunicación con características propias, así como constituir un conjunto de símbolos y representaciones comunes que facilitan relaciones convivenciales, armonía y acciones en busca de una meta común.

3.1.2. Normatividad de las instituciones educativas. Una revisión de la Constitución colombiana y la normatividad que ha regido la construcción del sistema educativo nos permitirá entender el porqué de algunas de sus fortalezas y debilidades.

Sánchez (1994) señala que desde finalizada la Guerra de los 1000 días no se promovía a partir del legislativo una iniciativa que organizara la educación en Colombia y menos desde un enfoque de derechos como la Ley General de Educación, refiriéndose a la Ley N°39 de 1903, reglamentada por el Decreto N° 491 de 1904, la cual fundamentó las bases del sistema educativo en los primeros 30 años del siglo XX y se le conoció como la Ley Uribe por su autor Antonio José Uribe.

A mediados del siglo veinte las misiones Currie (1950), Leret (1955) y Organización Internacional (1960) identificaron muchos de los problemas que enfrentaba el sector educativo, dando origen a la Oficina Sectorial de Planeación Educativa que operaba en el Ministerio de Educación Nacional, que desarrolló el plan quinquenal de educación; el marco de descentralización se fortalece con la reforma de la constitución de 1968, facultando a través de diferentes leyes a los entes territoriales para diseñar estrategias en materia de planeación y administración en el área educativa.

En 1990 surge el plan de apertura educativa en el que se habla de implementar el grado cero (preescolar), reorientar la universalización de la educación básica primaria (5 años), desarrollar pruebas para la evaluación, reestructuración del ICFES (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior), estrategias para profundizar la descentralización administrativa, creación de fondos de créditos para la educación superior. Dos meses después se reglamenta la reforma de la Constitución Política (1991) y finalmente se promulga la Ley 115 en febrero de 1994.

La Institución educativa se define en la Ley 715 de 2001 en su artículo 9 como:

El conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o particulares cuya finalidad es prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo, y la media; la que para prestar el servicio educativo debe contar con licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial, disponer de la infraestructura administrativa, soportes pedagógicos, planta física y medios educativos adecuados; debe combinar los recursos para brindar una educación de calidad, la evaluación permanente, el mejoramiento continuo del servicio educativo y los resultados del aprendizaje en el marco de su Programa Educativo Institucional. Las instituciones educativas estatales son departamentales, distritales y municipales. (p.6)

La definición anterior, corresponde a la normatividad legal que rige a todas las instituciones del país, pero sigue estando bajo los presupuestos de Comenio, en el Siglo XVII, basados en la homogeneidad, con un mismo punto de partida y un mismo punto de llegada; para Civarolo (2007) la escuela “que todos conocemos recibió como mandato la responsabilidad de llevar adelante el proceso de socialización de las jóvenes generaciones asumiendo funciones como: la transmisión de la cultura, la formación del ciudadano y la preparación para cursar estudios superiores” (p. 21).

De acuerdo con lo anterior, en la escuela se tejen una serie de relaciones sociales que afectan a todos los actores que participan en ella.

La institución educativa posee una serie de características, ya que persigue unas metas que guían el devenir de la escuela; por otra parte, plantea Isaac (1987) que la institución al pertenecer a un “sistema educativo nacional” debe regirse por la legislación educativa planteada para cada país; su conocimiento debe partir de su historia, geografía, filosofía y legislación para poder entender su estructura organizacional. De igual manera, Señorino & Bonino (2009) reconocen que la institución se encuentra dentro de un marco normativo regulado por el Estado y debe cumplir el rol que le ha impuesto la sociedad.

3.1.3. Conceptualización de institución educativa. Para poder brindar elementos que permitan una aproximación al concepto de institución educativa, se presentan las siete definiciones propuestas de Señorino & Bonino (2009): a) Ostensiva siendo la institución fácilmente identificable. b) Negativa: indica lo que en la institución se pretende pues ayuda a fijar su identidad y forja en el colectivo lo que en ella no debe hacerse. c) Intrínseca o inmanente: da cuenta de la función que cumple la institución a partir de los objetivos y metas que se ha planteado y de las características que la hacen reconocida, esta definición está relacionada con lo que se denomina horizonte institucional, pues a partir de este se define lo que quiere la institución y el impacto que puede generar está en la comunidad. d) Extrínseca o contextual: en ella se reconoce a la institución educativa como el instrumento que utiliza el Estado para lograr sus políticas, los autores plantean que desde esta definición la escuela no está

pensada para transformar su entorno, sino más bien este incide en ella. e) Verbal o nominal: indican todos los niveles educativos, desde preescolar hasta los superiores. f) Normativa: en esta definición no se tiene en cuenta el “ser” u objeto de la institución, sino lo que “debe ser” en términos de lo que le plantea la normatividad legal de cada Estado. g) Esencialista: esta última definición refiere directamente al sentido de la Escuela que es el de educar, o a su propósito.

Para Albornoz (2002) la institución educativa es definida como un conjunto de personas con características y valores que persiguen un objetivo, conformando de esta manera una cultura que presenta las siguientes características: función social especializada (para la consecución de objetivos), objetivos explícitos (fin de la institución), sistema normativo (reglamento, costumbres y reglas), conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación), establecimiento de status y roles (para llevar a cabo su propósito), ámbito geográfico.

La escuela siempre ha sido un espacio de convivencia conflictivo; la complejidad del mundo de hoy, con sus rápidas transformaciones culturales, los desniveles sociales, avances tecnológicos inimaginables, sumado a la crisis de los grandes paradigmas ideológicos y la propia disolución del vínculo familiar en aras de la exaltación del individuo son factores que inciden por extensión en la vida escolar, además la condición del maestro, sometido a los vaivenes de las políticas educativas que no toman en cuenta su condición profesional de ser responsable de múltiples situaciones pedagógicas que lo confrontan entre la formación de sus estudiantes y el manejo de su disciplina de conocimiento; involucrado en diversos proyectos de su mundo escolar sin tener en muchos de los casos elementos suficientes para entenderlos con un sentido holístico.

Todas estas realidades matizan de manera profunda la cultura, complejizando y convirtiéndola en punto de reflexión e inicio de un proyecto que sostiene que muchos de los problemas educativos existentes, se refieren a cuestiones no precisamente relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje, sino a factores del contexto en que se encuentra inmersa la institución, considerando que el

fortalecimiento en valores será una estrategia significativa e impactante, desde los docentes, que se proyectarán a los valores institucionales.

Esta apreciación se puede respaldar desde los aportes de Shelmenson (1996), Batanaz (2003), Sandoval (2008) cuando definen a la institución educativa desde tres perspectivas: sistema, comunidad, organización.

Como sistema: esta percepción de las instituciones las reconoce como factor que incide en la socialización de los individuos para que cumplan un papel determinado en la sociedad, por tal razón el Estado formula una serie de políticas públicas para tal fin, de manera que no se puede desconocer la alineación que puede ejercer la escuela en la sociedad. Shelmenson (1996) afirma:

Las instituciones educativas conforman un microsistema social cultural que transmite ideologías, valores, conocimientos, tendencias a preservar y recrear el cuerpo social y global a través del desarrollo individual de los miembros de la sociedad. Es un sistema que enmarca el proceso de socialización de niños, adolescentes y adultos para llevarlos a ejercer su rol en la sociedad. (p.43).

Al hablar de sistema se compromete el interior y el exterior de la institución para la movilidad de los elementos que lo conforman.

Batanaz (2003) considera que la institución educativa imparte una educación sistemática desde una serie de tesis predeterminadas a partir de un contexto, este afectará al entorno en el cual se enmarca la institución, y constituirá la forma en la cual se construirá el conocimiento y las aptitudes, de manera conjunta entre pares.

Estrada, Ochoa & Vargas (2007) expresan que:

Se puede entender la Institución Educativa como sistema en el sentido político y democrático que corresponde a un país, ya que el sistema escolar ha de ser coherente con el sistema en el que se desenvuelve. Al cumplir con este propósito las instituciones son pues también espacios en donde se deben formar a los futuros ciudadanos, si la institución niega esa posibilidad esto

afectara el clima escolar, ya que comienzan a surgir tensiones entre todos los actores educativos que hacen parte de ella. (p.35)

Como comunidad García (1986) plantea que:

En ella es donde el hombre adquiere unos conocimientos, destrezas y habilidades que le permitirán desenvolverse exitosamente en la sociedad, es ese el lugar en donde se promueven los valores necesarios para que el individuo aprenda a vivir en comunidad, además la escuela debe permitir la transformación o mejora de las condiciones de su entorno, las instituciones educativas deben responder con eficacia ante este reto. (p.35)

Otra forma de asumir la institución educativa como comunidad hace referencia a la importancia del proceso de socialización, ya que el hombre siempre está en constante interacción con los demás. Desde esta perspectiva Pulido (1995) plantea:

Las instituciones educativas son importantes en el proceso de socialización que debe tener el individuo para que cumpla el rol que de él aspira su comunidad ya que es en ella que se aprenden y se desarrollan algunos de los hábitos sociales que en un primer momento se adquirieron en el seno familiar. Por lo tanto el rol de la IE como transmisora de la cultura política, la convierte en un ambiente en el cual se gesta la matriz cultural de los niños, se genera espacios en los cuales los niños desarrollan habilidades sociales para adaptarse a un ambiente democrático. (p.78)

La socialización se convierte en un eje transversal, la institución educativa es el lugar donde cada individuo tiene la posibilidad de relacionarse y socializar con personas de su edad, y de compartir en muchas ocasiones los mismos intereses, además debe ser pensada para que pueda ayudar a transformar las condiciones sociales de la comunidad en la cual se encuentra insertada, porque allí el individuo desarrolla valores y virtudes inculcados desde la familia. Como lo explica Donati (2013), el rol de la familia es socializar al individuo, el rol de la sociedad es el de

sociabilizarlo, lo que se le ha enseñado en su familia, lo lleve en la práctica en el entorno en el que se desenvuelva: familiar, educativo, social, etc.

Define Isaac (1991) la institución educativa como organización en cuanto se encuentra organizada en estamentos con una clara jerarquización y trabajando en pro de unas metas institucionales definidas. En esta misma línea de pensamiento se encuentra Méndez (2000) quien entiende la organización como:

Todas aquellas instituciones que tienen establecidos determinados fines y objetivos, reconocidos y atribuidos por la sociedad. Constituyen una creación humana, una expresión de las acciones de los hombres para alcanzar sus propios fines y objetivos. Constituyen formas estandarizadas del comportamiento, actitudes, valores e ideales del hombre como ser genérico. Se diferencian de los grupos, en tanto que éstos sólo tienen una acción y duración limitada en el espacio y tiempo sociales. (p.28)

Al existir varias perspectivas de abordar el concepto de institución educativa, como las mencionadas, en este trabajo se privilegia el enfoque antropológico que permite superar el dualismo existente entre el individualismo y lo social; pretende el perfeccionamiento de las personas a partir de su formación, indagando por sus intereses y expectativas, ya que desde este enfoque las personas están en el centro de la organización. En palabras de Sandoval (2008):

La organización educativa es el ámbito donde se realiza la acción formativa para posibilitar a la persona crecer, mejorar, perfeccionarse, desarrollarse íntegramente y trascender. Es donde se satisface la necesidad de educabilidad a través de la enseñanza. Es donde se forman personas íntegras que pueden contribuir a transformar la sociedad. (p.133)

### 3.2. FORMACIÓN DESDE LOS HÁBITOS Y VIRTUDES: UNA CONSTRUCCIÓN DE VALOR

La sociedad, como fue señalado, demanda actualmente la formación de la persona en valores, hábitos y virtudes; para ello el docente no solo debe poseer un conjunto de destrezas y habilidades derivadas de un saber científico o teórico, sino que debe considerarse a sí mismo constructor de valor, ya que su obra final es la persona y su perfeccionamiento. Como lo señala Aristóteles (1987):

Pero así como cada asunto especial demanda una instrucción adecuada, juzgar en conjunto solo puede hacerlo quien posea una cultura general: Esta es la causa de que el joven no sea oyente idóneo de lecciones de ciencia de política, pues no tiene experiencia en las lecciones de vida. (p.7)

Estas palabras hacen la apertura a una nueva ciencia: la ética. Por ello se inicia con un análisis de este concepto y posteriormente se vinculará con los valores.

3.2.1 Orígenes y conceptos básicos de la ética. Para Sandoval (2008) “La acción educativa es esencialmente ética por el hecho de que exige la intervención del educador y del educando” (p.131). En la concepción antropológica el que recibe no es solo el educando, el educador debe estar dispuesto a dar pero también abierto a recibir y así establecer una relación horizontal y bidireccional, los dos aprenden, reciben y donan.

En los orígenes de la ética Aristóteles (1987) enuncia “toda asociación no se forma sino en vista de algún bien, puesto que los hombres, cualesquiera que ellos sean, nunca hacen nada sino en vista de lo que les parece ser bueno” (p.5). Esta expresión da cuenta del carácter virtuoso del ser humano y su consideración de los bienes presentes en diferentes proporciones y en justa medida para cumplir con la función que le corresponde.

Aristóteles (1987) afirma que los bienes plenos son las virtudes que están presentes por la razón en sí misma y por aquello que actúa como la conciencia, por eso llama algunas “virtudes intelectuales como la sabiduría, la comprensión y la prudencia y a otras virtudes morales como la liberalidad y la templanza, siendo todas ellas dignas de alabanza”(p.31); pero el hombre se considera virtuoso aunque su virtud fuera mínima, pero no considera suficientes los bienes externos a él a pesar de poseerlos en gran cuantía, busca tener más y esto lo hace un hombre pobre ya que un corazón puro y una notable inteligencia constituyen la verdadera riqueza.

La naturaleza humana no se concibe sin la virtud, pero esta debe ser enriquecida con su práctica constante hasta interiorizarse como costumbre, Aristóteles (1987) lo define como: “Las virtudes, por tanto no nacen en nosotros ni por naturaleza ni contrariamente a la naturaleza, sino que siendo nosotros naturalmente capaces de recibirlas, las perfeccionamos en nosotros por costumbre” (p.32), y distingue dos tipos de virtudes: éticas y las dianoéticas, que conllevan de diferente manera al desarrollo de hábitos. El inicio de cualquier hábito es el placer o el dolor consiguiente a la realización de las acciones ejecutadas. Así, el justo encuentra placer en llevar a cabo obras justas, mientras que al tacaño le produce dolor tener que ser generoso con los demás. Este es el motivo por el que el hombre virtuoso va creciendo en sus virtudes y el vicioso en sus vicios, pues por causa del placer hacemos lo malo y por causa del dolor nos apartamos del bien. Las virtudes entendidas así se aprenden en su acción voluntaria, se presentan en forma natural desde lo bueno, lo útil y lo placentero. Las acciones involuntarias las consideran resultado de la fuerza y la ignorancia y tiene como consecuencia el arrepentimiento.

Para dar respuesta a las necesidades sociales actuales, que se centran en la persona, Bañares (1994); enuncia que “el hombre es un realizador de obras externas pero también un configurador de sí mismo; la misma configuración de lo pragmático es, por tanto, la que nos remite al tema de los hábitos” (p. 110), y supone que la educación debe ser generadora de virtudes, cuando las labores que se desempeñan son justas.

Por su parte Polo (1987) define al hombre como “dueño de su conducta práctica desde sus operaciones inmanentes y dueño de estas últimas desde las virtudes” (p.112); la ética constituye una dimensión propia del ser humano, pues en la medida en que este es racional y libre, se hace responsable de su obrar y puede actuar en o en contra de la ética y si se tiene en cuenta que las virtudes deben ser descubiertas, el hombre necesita educarse para su ejercicio en ellas.

Los bienes, normas y virtudes son tres dimensiones básicas de la ética y deben ser incluidas en toda descripción completa de esta disciplina. Polo (1997) afirma que en la acción humana están presentes estas tres dimensiones, el bien, a lo que todos aspiramos, y para llegar a él se establecen las normas como guías y al ejercicio en la práctica se le denomina virtud.

Un buen ejemplo es dado por Guillén (2006), al explicar que:

Un hombre busca ser justo porque la justicia es un bien humano, haciendo mejor a la persona que lo posee, cuando esta es descubierta por la razón surge la necesidad de buscarla como norma de conducta, se descubre la necesidad de actuar dando a cada uno lo que le corresponde, con justicia, sin arbitrariedades. Pero el conocimiento de la norma ética, en cuanto bien para la persona y la sociedad, no se convierte en una realidad hasta que no es puesto en práctica. Solo cuando se pone en práctica en forma habitual la norma ética de la justicia, se puede hablar de una persona justa, que posee esta virtud. (p.6)

Las acciones virtuosas no pueden considerarse algo aislado, sino que se integran en un *Ethos*, en un modo de vida. La cultura no es simplemente algo externo, sino que es la incorporación vital y estable de unos bienes que son individuales y sociales a la vez. El *Ethos* no es solo la suma de valores que al repetirse en su acción, configuran las virtudes que por sí mismas no son suficientes, ya que deben formar parte de la naturaleza del ser e irradiarse como servicio y bien a los demás; así, se hace una conexión clara entre la cultura, su adquisición y la educación, pues la persona requiere de la formación para actuar libre y correctamente.

3.2.2 Valores como elemento de formación. En la ética clásica se denomina sindéresis al sentido moral básico: hacer el bien y evitar el mal. La educación ocurre en contextos específicos como un fenómeno de la sociedad, que no es ajeno a las ideologías que mueven a la sociedad. Por ello se considera importante como lo señala Sandoval & Garro (2012) comprender la función social y cultural asignada por la sociedad a la educación y a la institución educativa, en términos de su papel para la generación y reproducción de cultura: “la forma en cómo la educación contribuye al cambio social, a dinamizar las relaciones sociales, a forjar ciudadanía y a configurar comunidad” (p. 249).

Es importante que el docente encuentre armonía con su unidad como persona, con las situaciones personales que vive en el momento para llegar como modelo de virtudes a sus estudiantes y lograr construir con ellos un ambiente de aprendizaje que atraviese la piel, el cerebro y la emoción, para transformar una realidad en la que la acción educativa pueda cumplir con todos y cada uno de sus encargos; se debe partir de una buena comunicación y esta se logra de acuerdo con Barrio (2013) cuando “la relación de amistad se funda en el trato, sobre todo en el diálogo que se abre camino cuando hay intereses comunes” (p.103). Esta relación es también expresada por Aristóteles (1987) “son dos que marchan juntos y, que por ende, son mas poderosos para el pensamiento y la acción” (p. 181).

Dadas las diferentes perspectivas epistemológicas desde las cuales se aborda la conceptualización sobre los valores, no existe en la literatura una convergencia o unanimidad en su definición. Por ello, se revisan brevemente algunas perspectivas:

Izquierdo (1998) fundamenta la necesidad del desarrollo de una ética humanista en la sociedad y propone que:

Debemos educar en un humanismo cuyo contenido fundamental radique en el amor al ser humano, en la sensibilidad, en la generosidad, en la preocupación por el otro, en la ayuda mutua y en la solidaridad. Educar en un humanismo

que sea noble y abierto y a la vez exigente e intransigente con las faltas y las debilidades, donde el hombre es máspreciado. (p. 13)

Esto debe permitir responder al desafío y la misión que tiene la educación, para Arroyo (2009) los centros educativos, como primer eslabón del sistema:

Adquieren su sentido y definen su misión: difundir los saberes, normas, valores e ideas con los que se pretende modelar la sociedad, utilizando como acción estratégica de intervención, la adición sistemática y organizada de un conjunto de conocimientos básicos (área cognitiva), destrezas y habilidades (área sensomotriz), aptitudes y valores (área axiológica) a lo que denominamos currículum, y por medio de la cual se aspira a modelar la conducta y la conciencia de los individuos que la componen, en la búsqueda de ese bien común. (p. 3)

La visión de una escuela como institución uniforme, heterónoma, aislada de la vida cotidiana, asumida como reproductora del orden social vigente, entra en contradicción con un sentido transformador y emancipatorio que plantean los enfoques pedagógicos de tipo crítico para la educación de la juventud actual. De un sistema que poco reconoce los contextos y que es bastante incongruente con los fines de la educación propugnados en sus propios documentos iniciales, no pueden surgir otra cosa que modelos pedagógicos individualistas fundamentados en la competencia y la calidad entendida como eficacia. Modelos que desconocen el trabajo cooperativo y la solidaridad en el aprendizaje. Si a esto se agrega la propia complejidad de la condición personal del joven de hoy, con su multiplicidad de intereses y necesidades, que en mucho de los casos no son reconocidos por los currículos escolares, convierten el panorama escolar en un espacio complejo y conflictivo.

Juárez & Moreno (2000) expresan que:

La educación es dinámica con tendencia a nuevos procesos educativos cada cierto tiempo; por lo que adquiere diversos matices a partir de la realidad del

momento, que hacen de ella un proceso renovado es decir, regenera su estructura interna cuyo fundamento son los valores (p. 4).

A partir de lo expresado por los autores mencionados, la idea de la educación no puede ser ajena a los valores, por el contrario toda educación es formación en valores.

En la actualidad se presentan diversos problemas como la violencia social donde se violan los derechos humanos, no se respeta la propiedad, prevalece la inequidad y desigualdad de oportunidades, el hambre, la drogadicción, entre otros problemas. Siendo ésta nuestra realidad social, la institución educativa no debe ni puede permanecer ajena a ella: necesita fortalecerse para impactar en forma positiva a sus educandos.

Para Juárez & Moreno (2000) “Educar se convierte en una realización constante de valores, transmitiéndolos, ponderándolos y cultivándolos, como una forma de internalizarlos y la mejor manera de evaluar la internalización de un valor es a través de la actitud ejemplificante del individuo” (p. 43). Esta construcción es responsabilidad del docente y solo puede cimentarse en su propia vida cuando su actuar es acorde con su pensamiento y además orienta al estudiante a desarrollar sus potencialidades bajo una dimensión moral y ética. Juárez & Moreno (2000) manifiestan además que “se puede abordar la formación en valores basados en cuatro aspectos fundamentales: la persona, las relaciones humanas, la realidad y la espiritualidad” (p. 47).

Por otra parte, el proceso de aprendizaje se construye principalmente en los espacios de relaciones intersubjetivas, es decir, en el marco de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto del aprendizaje. Por lo tanto, no depende únicamente de las características personales del estudiante, del maestro o del contenido a enseñar, sino que está determinado por factores como el tipo de transacciones que mantienen los agentes personales (maestro-estudiante), por el modo en que se vehicula la comunicación, cómo se implementan los contenidos con

referencia a la realidad de la clase, cómo se utilizan (lógica o psicológicamente) los métodos de enseñanza, etc.

Ahora bien, estos factores son un eje fundamental para entender las diversas problemáticas, que en este caso atraviesa la comunidad Eduardo Santista, y que los podemos expresar en tres niveles:

Tabla 1. Niveles de clima institucional

| NIVEL INSTITUCIONAL   | NIVEL DE AULA  | NIVEL PERSONAL   |
|---|--|--|
| <p>Tiene que ver con el clima institucional y se relaciona con elementos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estilos de gestión.</li> <li>- Las normas de convivencia.</li> <li>- La participación de la comunidad educativa.</li> </ul> | <p>Tiene que ver con el clima de aula o ambiente de aprendizaje y se relaciona con elementos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones Maestro estudiante.</li> <li>- Metodologías de enseñanza.</li> <li>- Relaciones entre estudiantes.</li> </ul> | <p>Tiene que ver con las creencias y atribuciones personales, y se relaciona con elementos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto concepto de estudiantes y maestros.</li> <li>- Creencias y motivaciones personales.</li> <li>- Expectativas sobre los otros.</li> </ul> |

Fuente: elaboración propia (2015)

Por ello, es adecuado generar espacios formativos llenos de intencionalidad ética, en el sentido de crear las condiciones y proponer las prácticas adecuadas para construir las relaciones educativas de valor. Tal como plantea Muñoz (2007) la dimensión ética implica que los individuos necesitan un grupo de valores que orienten su comportamiento social en un mundo cambiante, enfrentar los problemas con sentido ciudadano, con autonomía personal, conciencia de sus deberes y derechos y sentimiento positivo de vínculos con todo ser humano comprometido en la búsqueda de una sociedad más justa y solidaria.

Carrillo (2007) considera que:

Es un trabajo que se debe hacer de manera constante que les permita a los niños y jóvenes configurar sus pensamientos y autonomía. Trabajo que debe realizarse mediante la clarificación y el establecimiento de una columna axiológica que contribuya a que los alumnos realicen un proceso de reflexión que les permitirá tomar conciencia y responsabilidad respecto a sus pensamientos, sus valores y sus emociones. (p.250)

En conclusión, los valores se definen como la configuración y direccionamiento del ser humano a la interpretación de los acontecimientos de su entorno y de acuerdo con ello, guían el comportamiento de la persona. González (2003) plantea que la educación es un proceso de formación mediado por la cultura y cuya finalidad consiste en que el sujeto sea creador de cultura.

La importancia de la formación en valores es una variable de incidencia en los procesos de formación de rasgos distintivos que caracterizan a un grupo social; en sí son numerosos los campos de la cultura que se rigen por diversos valores, en la ciencia el valor supremo es la verdad, en el arte, la belleza, en la economía la utilidad etc. y aquellos aspectos de carácter general y social se orientan mediante la integración de individuos y de sus particularidades. Musitu (2000) afirma que los valores condicionan de forma particular todo el sistema de creencias y la conducta social del sujeto, ya que son orientadores de carácter general.

Es por ello que actualmente los seres humanos requieren una educación que vaya más allá de la formación intelectual, y necesitan una formación que se enfoque en el aprendizaje de patrones culturales y comportamentales que oriente a los individuos a desarrollarse como personas y responder a las características de la sociedad, favoreciendo de esta manera los procesos de convivencia.

### 3.3. ETHOS DOCENTE

El perfil del profesional incluye una gama de oportunidades laborales acordes con su formación ética, en valores y competencias; diferentes estudios Kihn & Miller (2010), Bautista (2009), Calvo (2004), García, Maldonado, Perry & Rodríguez (2013), Mckinsey (2007), Sociedad Colombiana de Estudios para la Educación (2012), señalan que el bajo nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes depende de la formación inicial y continua que reciben los docentes.

La enseñanza como profesión, según Celis, Duque & Díaz (2013) “requiere no solo de una formación determinada sino de principios, actitudes, ritos y buenas prácticas para producir didácticas en las disciplinas que hagan posible que los estudiantes aprendan efectivamente” (p. 28). Parsons (1979) considera que tanto los aspectos culturales (valores y tradiciones) como los prácticos (habilidades, técnicas y buenas prácticas) de una profesión se han venido acumulando con el paso del tiempo y son considerados como los principios que dan identidad a una profesión y le permite diferenciarse de otras.

La profesionalidad según Guillén (2006) es determinada por el servicio prestado en su propia bondad y calidad, el respeto a la dignidad de cada persona humana, a la verdad, a la vida, a las leyes, a la autoridad legítima y a la libertad personal y su personal responsabilidad; en pocas profesiones como la docencia el servicio debe ser considerado como el objetivo central, la disciplina de formación que se escoge por el docente es solo el interés por profundizar en la disciplina de su interés, pero lo que realmente constituye la base de su formación como profesional, es el deseo de servir como modelo, para que niños y jóvenes alcancen su crecimiento como personas virtuosas y felices.

Altarejos (2003) define el ethos como un modo de vida, el cual está conformado por cinco cualidades o maneras que se presenta en lo profesional, que son: competencia, iniciativa, responsabilidad, compromiso y dedicación. La primera de ellas se refiere a la “habilidad o capacidad para resolver y afrontar los problemas propios de una profesión. Saber obrar y hacer para afrontar los problemas prácticos

en su complejidad” (p. 44); para que un docente sea competente debe manejar con cierta profundidad su disciplina y establecer un interés real del estudiante por ella, lo que le dará autoridad para intervenir en la solución de conflictos generados en el aula o fuera de ella para crecimiento de las personas y del grupo.

El compromiso se da desde lo personal, parafraseando a Polo (1996), tiene una dimensión propia y solo cada docente determina su verdadera intencionalidad, dando simplemente lo que se espera de él o superando las expectativas para responder a las necesidades de sus estudiantes.

La iniciativa, de acuerdo con Altarejos, Rodríguez & Fontrodona (2003) se presenta cuando “hay un proceso de decisión en el que el sujeto no sólo decide sobre el objeto, sino también sobre sí mismo, por lo que la acción verdaderamente profesional no es pura *poíesis*” (p. 94-95). Esta última expresión se refiere a acciones que son externas a la personas en contraposición de la *praxis* que es inmanente a quien la realiza.

La dedicación es una donación, en tanto encargo que deba cumplirse con intensidad y excelencia. Desde esta perspectiva, si el docente considera su labor como profesión que representa la ocupación de la mayoría de su tiempo, mira a su estudiante como persona en unidad, no solo desde su rol de estudiante con capacidad para asimilar conocimientos, para cumplir normas y alcanzar la uniformidad en su formación. Cuando el estudiante es su “prójimo”, el docente adopta una actitud de maestro acompañante y vigilante de situaciones en donde se requiera su ayuda o intervención en beneficio del otro.

Entender esta distinción para Rodríguez-Sedano (2006), requiere compromiso “en la medida en que la inobjetivación de ese compromiso desborda el mero cumplimiento de un deber, y entender la profesión como una llamada que exige una respuesta. La distinta actitud que tome el directivo fomentará la ocupación o la dedicación” (pp. 14-15).

La responsabilidad es clave para entender las características anteriormente señaladas, es “hacerme cargo de”. Para Donati (1998) “la responsabilidad resalta el carácter comunitario que acompaña al ejercicio de la profesión, el otro me importa como tal y así es posible constituir un nosotros” (pp. 46-56); adicionalmente Altarejos (2003) plantea que “la responsabilidad supone una obligación acogida por el sujeto buscando mejorar la acción, para que las consecuencias sean crecientemente beneficiosas, para uno mismo y para los demás” (pp.45-46).

La responsabilidad es una cualidad moral en sí misma, es el fundamento y la razón de ser de la profesionalidad y particularmente, del carácter asistencial que guía a las profesiones, este carácter no es propio o exclusivo de determinadas profesiones, sino que acompaña, en mayor o menor medida, a cualquier profesión, especialmente en aquellas cuya finalidad radica directamente en la ayuda.

Para esta investigación, estos cinco elementos tienen correspondencia con las categorías priorizadas por los docentes del grupo estudio y se constituirán en las categorías a revisar en el instrumento aplicado para la recolección de información y la caracterización del *ethos* docente del Colegio Eduardo Santos I.E.D, y de acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos, se determinará la influencia en el *ethos* institucional y las estrategias que se seguirán con la comunidad educativa para fortalecer los valores, hábitos y virtudes que hacen parte de nuestra cultura escolar.

3.3.1. Aproximación al *ethos* docente. El establecimiento de un *ethos* debe constar, de acuerdo con Vélez (2008) de:

“Vida al enseñar y al investigar; al enfrentar la formación de los jóvenes, de sus hábitos intelectuales y morales con permanente dedicación a una investigación seria y objetiva, el diálogo libre y abierto, la recta capacidad crítica, el tesón y la inventiva en la experimentación y en el estudio y la disposición generosa para comunicar a los demás el saber ya alcanzado” (p.701).

Una finalidad importante de la profesión docente es la de construir conocimiento en forma constante y útil para sus pares, el docente debe permitir que sus colegas puedan ver, examinar y criticar lo que logró, el docente debe sentir realizada su vida al enseñar e investigar. Estos son componentes del ethos y se van configurando gradualmente.

A diferencia de otras profesiones el docente debe construir su ethos sin desligar su vida personal y profesional, ya que su actuar recae en personas y es el estudiante quien identifica la coherencia del actuar, sentir y decir del docente y su eficacia está condicionada por su ejemplaridad dada con quienes comparte el día a día.

Otro elemento fundamental para el ethos docente es considerarse como ejemplo de vida: el docente debe identificarse no solo con su acción, sino ésta con la institución, hacer suya la meta común para que haga parte de su coherencia de vida, palabra y acción en las diferentes facetas de su vida y en la totalidad de sus roles que es la integridad de su ser.

Por lo anterior el docente debe ser un modelo ejemplar, que permite que sus estudiantes puedan acceder a lo que él mismo ha logrado, debe saber dar lo mejor de sí, como servicio para que las personas con las que interactúa puedan aprender de sus experiencias y construcción personal y profesional.

Para Polo (1997) “el profesor también se caracteriza por la constancia, diligencia y laboriosidad que lo llevan a ser ejemplo de persona trabajadora, que prepara con detalles su clase, profesionalismo, que cuida detalles, desarrolla su trabajo con puntualidad, orden, responsabilidad” (p. 22). Estas características deben constituirse en hábitos, porque los hábitos perfeccionan al hombre, al configurarse como parte de él en la repetición de actos que produce un acostumbamiento, y si este es bueno el hábito se constituye en una virtud.

Parra, Meneses, Merizalde & Rodríguez (2008) establecen que

Se debe empezar por los que tiene que ver con las facultades superiores del alma: inteligencia (hábitos intelectuales que perfeccionan el entendimiento humano, dan la capacidad de obrar bien pero no aseguran el recto uso de esa facultad) y voluntad (hábitos o virtudes morales que, al tiempo que dan la capacidad de obrar bien, aseguran el recto uso de las facultades. (p.35)

3.3.2. Categorías del *Ethos* docente. No existe una caracterización definida del docente dentro del PEI, por lo que para su identificación se establecieron como categorías de investigación, las propuestas por Altarejos (2003) y definidas por otros autores como: Polo (1996), Drucker (1986), Altarejos, Rodríguez & Fontrona (2003), Rodríguez-Sedano (2006) y Donati (1998). Estas se establecen como:

**Competencia:** Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver y atender los problemas prácticos de una profesión en su complejidad, lo que hace el docente para ayudar al crecimiento de los estudiantes y sus pares académicos. El profesor enseña más allá de los contenidos: se enseña a sí mismo.

**Compromiso:** Tiene que ver con el límite individual de su acción, haciendo lo que se espera de él o más que eso al desbordar las expectativas que presenta la dimensión objetiva, alcanzando más que la productividad para llegar al servicio.

**Iniciativa:** En la profesión hay un proceso de decisión en el que el sujeto decide sobre el objeto y sobre sí mismo, para proyectarse y hacerse bueno cada vez que actúa bien. Su acción frente al objeto, pero también frente a los sujetos.

**Dedicación- donación:** En palabras de Sandoval (2014) cumpliendo el encargo con destinar y excelencia, con la implicación de ir más allá de la ocupación que permite el ocuparse de otra cosa.

**Responsabilidad:** Asumiendo que hay una relación con el estudiante de un nosotros y esa relación tiene consecuencias, la responsabilidad supone una obligación acogida por el sujeto, buscando mejorar la acción para que las consecuencias sean crecientemente beneficiosas, para uno mismo y para los demás.

## CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

Este capítulo presenta un estudio de tipo descriptivo que orientó la elaboración de un instrumento que permite identificar las características del *ethos* docente del Colegio Eduardo Santos I.E.D, midiendo de forma independiente los conceptos o categorías seleccionadas a partir de lo expresado por sus docentes; la identificación socio demográfica de este grupo, el análisis de los resultados y categorización de la información recolectada.

### 4.1 ENFOQUE

El presente estudio es una investigación descriptiva, por cuanto se pretende según lo estipulado por Dankhe (1986) identificar o describir de manera independiente las categorías seleccionadas para responder a la especificidad de la identificación del *ethos* docente en el Colegio Eduardo Santos I.E.D. Bonilla & Rodríguez (2005) afirman que “desde el enfoque cualitativo la realidad social es el resultado de un proceso interactivo en el que participan los miembros de un grupo para negociar y renegociar la construcción de una realidad” (p. 87).

Dada la característica objeto de este estudio, el abordaje metodológico se realiza desde una descripción abierta, flexible, además de ofrecer la posibilidad de predicciones, en busca de comprender las percepciones que tienen los docentes frente a los elementos que conforman su *ethos* docente.

De acuerdo con lo anterior, la investigación está orientada a comprender los fenómenos objetos de análisis, describiendo el contexto en términos de singularidad, sin pretender hacer generalizaciones, pero si aportar a elementos para su correlación en futuras investigaciones.

## 4.2 POBLACIÓN

El planteamiento inicial, mantenido a lo largo de todo el trabajo, fue considerar como población sujeta a estudio a todos los profesores que forman el grupo de docentes de básica primaria, básica secundaria y media fortalecida del Colegio Eduardo Santos I.E.D, de jornadas mañana y tarde. Esta población estaba compuesta, durante la etapa en que se realizó el estudio, por 64 profesores.

A todos les fue entregada la encuesta en secretaría académica en forma personal, después de haber realizado una presentación del trabajo de investigación adelantado por la rectora y la relevancia de su participación, contestándose en forma anónima, lo que permitió recibir todos los instrumentos diligenciados.

Se identificó a los docentes como unidad de análisis y se tuvo en cuenta las percepciones que ellos han configurado. De acuerdo con lo anterior, esta investigación tiene un carácter descriptivo, aportando una interpretación de la realidad y un fenómeno particular, describiendo tal y como lo perciben los docentes.

## 4.3 RUTA METODOLÓGICA

Esta investigación tomó como base los resultados obtenidos en el estudio que realizó la Secretaría de Educación Distrital SED en el año 2013 sobre clima y cultura escolar, presentados en el 2014 desde la estrategia embajadores de corazón abriendo caminos con nuestra voz, con el objetivo de determinar rasgos culturales que apalancan o dificultan el desarrollo de los intereses de la comunidad educativa.

Dentro de los resultados se determinó que la Institución tiene un buen clima laboral, pero los docentes sienten que no están establecidas con claridad las metas institucionales y que cada uno hace su mejor esfuerzo pero sin que exista una conectividad entre ellos.

Al 10% del grupo total de docentes, considerado grupo muestra, se le administró un cuestionario conformado por preguntas abiertas, para avalar un amplio rango de determinantes propias de la labor, entre las configuradas por mayor

recurrencia están: Autonomía, evaluación e impacto de la labor, dones del docente, comunicación, trabajo en equipo, imagen docente, aceptación a la crítica, autoestima, honestidad, respeto extraídas de la revisión bibliográfica realizada con anterioridad.

Después de realizar la revisión de diferentes fuentes de información, se establece la correspondencia de las categorías que se identificaron en la muestra, con las definidas por Altarejos (2003), desde una metodología descriptiva que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) permite especificar características y perfiles de grupos o personas con la aplicación de preguntas cerradas para observaciones específicas y preguntas abiertas tendientes a medir las percepciones de los docentes, respecto de unas dimensiones consideradas relevantes en la identificación del ethos docente y que constituyen las variables del estudio.

Se realiza el diseño del instrumento incluyendo una primera parte de datos sociodemográficos que permite diferenciar características del grupo como edad, género, estado civil, escolaridad, años de experiencia docente, tiempo en la Institución. Una segunda parte incluye preguntas cerradas con escala de concernientes a: Nunca, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, siempre con correlaciones y situaciones explícitas como aspectos, componentes y dimensiones importantes; una tercera parte de preguntas abiertas que permiten un mayor acercamiento a las percepciones de los docentes de cada una de las categorías o variables objetos de estudio y así mismo se complementa con la jerarquización de los valores institucionales dando prioridad a los valores que se consideran más se viven en la cotidianidad escolar.

Cada una de las preguntas incluidas se valida con el director y el grupo de expertos académicos de la línea de profundización.

La información recolectada es analizada desde una metodología descriptiva que busca especificar características y perfiles de los docentes encuestados.

#### 4.4 CATEGORÍAS

El instrumento de recolección de información se basó en las categorías de *ethos* docente, tendiente a medir las percepciones de los docentes respecto de unas dimensiones consideradas relevantes, según la revisión bibliográfica; las categorías se corresponden a las enunciadas como cualidades del modo de vida por Altarejos (2003) y se definen para este estudio así:

1. Competencia: Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver y atender los problemas prácticos de una profesión en su complejidad, lo que hace el docente para ayudar al crecimiento de los estudiantes y sus pares académicos. El profesor enseña más allá de los contenidos: se enseña a sí mismo.
2. Iniciativa: En la profesión hay un proceso de decisión en el que el sujeto decide sobre el objeto y sobre sí mismo, para proyectarse y hacerse bueno cada vez que actúa bien. Su acción frente al objeto, pero también frente a los sujetos
3. Responsabilidad: Asumiendo que hay una relación con el estudiante de nosotros y esa relación tiene consecuencias, la responsabilidad supone una obligación acogida por el sujeto, buscando mejorar la acción para que las consecuencias sean crecientemente beneficiosas, para uno mismo y para los demás.
4. Compromiso: Desbordar las expectativas que presenta la dimensión objetiva o límite personal y resaltando el carácter asistencial de la profesión.
5. Dedicación- donación: En palabras de Sandoval (2014) cumpliendo el encargo con destinar y excelencia, con la implicación de ir más allá de la ocupación que permite el ocuparse de otra cosa.

#### 4.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El encabezado del instrumento aplicado determina el componente ético de la investigación y la confidencialidad de la información recolectada con uso exclusivamente académico y de mejora institucional: “el presente instrumento hace parte de un ejercicio investigativo desarrollado por mí en la universidad de la sabana. el objetivo es diseñar y validar un instrumento de medición para determinar el ethos de los docentes del Colegio Eduardo Santos I.E.D. la información obtenida a través de este cuestionario tendrá un manejo estrictamente confidencial y con fines exclusivamente académicos”.

La primera parte de la encuesta relaciona las características socio demográficas de los docentes como: género, edad, nivel educativo y años de experiencia (ver Figura 1).

| Estado civil       |                          | Género                                   |                          | Edad                     |                          | Tiempo de antigüedad en la institución |                          |
|--------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Soltero         | <input type="checkbox"/> | a. Masculino                             | <input type="checkbox"/> | a. Menor de 25           | <input type="checkbox"/> | a. Menos de 1 año                      | <input type="checkbox"/> |
| b. Casado          | <input type="checkbox"/> |  | b. Femenino              | b. Entre 26 y 35         | <input type="checkbox"/> | b. Entre 1 y 4 años                    | <input type="checkbox"/> |
| c. Unión libre     | <input type="checkbox"/> |  |                          | c. Entre 36 y 45 años    | <input type="checkbox"/> | c. Entre 5 y 8 años                    | <input type="checkbox"/> |
| d. Separado        | <input type="checkbox"/> | d. Entre 46 y 55 años                    |                          | <input type="checkbox"/> | e. Más de 8 años         | <input type="checkbox"/>               |                          |
| e. Religioso       | <input type="checkbox"/> | e. Mayor de 55 años                      |                          | <input type="checkbox"/> |                          |  |                          |
| f. Viudo           | <input type="checkbox"/> |  |                          |                          |                          |  |                          |
| Nivel de estudios  |                          | Nivel de escolaridad en que se desempeña |                          |                          |                          | Tiempo de antigüedad en el cargo       |                          |
| a. Normalista      | <input type="checkbox"/> | a. Educación Preescolar                  | <input type="checkbox"/> |                          |                          | a. Menos de 1 año                      | <input type="checkbox"/> |
| b. Pregrado        | <input type="checkbox"/> | b. Educación Básica Primaria             | <input type="checkbox"/> |                          |                          | b. Entre 1 y 4 años                    | <input type="checkbox"/> |
| c. Especialización | <input type="checkbox"/> | c. Educación Básica Secundaria           | <input type="checkbox"/> |                          |                          | c. Entre 5 y 8 años                    | <input type="checkbox"/> |
| d. Maestría        | <input type="checkbox"/> | d. Educación Media Vocacional            | <input type="checkbox"/> |                          |                          | e. Más de 8 años                       | <input type="checkbox"/> |
| e. Doctorado       | <input type="checkbox"/> |  |                          |                          |                          |  |                          |

Figura 1. *Instrumento de caracterización socio demográfica a docentes.*

El contenido de los 25 items que constituye la segunda parte del instrumento hace referencia a las categorías de: competencia, iniciativa, responsabilidad, compromiso y dedicación (ver anexos).

1. Competencia: Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver y atender los problemas prácticos de una profesión en su complejidad, lo que hace el docente para ayudar al crecimiento de los estudiantes y sus pares académicos. El profesor enseña más allá de los contenidos: se enseña a sí mismo, pertenecen a esta categoría los items 4, 5, 6, 9 y 18.
2. Compromiso: Desbordar las expectativas que presenta la dimensión objetiva o límite personal y resaltando el carácter asistencial de la profesión, pertenecen a esta categoría los items 1, 2, 10, 11 y 17.
3. Iniciativa: En la profesión hay un proceso de decisión en el que el sujeto decide sobre el objeto y sobre sí mismo, para proyectarse y hacerse bueno cada vez que actúa bien, construyendo un nosotros, pertenecen a esta categoría los items 3, 7, 8, 12, 19.
4. Dedicación-donación: En palabras de Sandoval (2014) cumpliendo el encargo con destinación y excelencia, con la implicación de ir más allá de la ocupación que permite el ocuparse de otra cosa, pertenecen a esta categoría los items 11, 14, 15, 16
5. Responsabilidad: Asumiendo que hay una relación con el estudiante de un nosotros y esa relación tiene consecuencias, la responsabilidad supone una obligación acogida por el sujeto, buscando mejorar la acción para que las consecuencias sean crecientemente beneficiosas, para uno mismo y para los demás, pertenecen a esta categoría los items 13, 20, 21, 22, 23

La tercera parte del instrumento está conformada por tres preguntas abiertas sobre: definición de la educación, impacto en la sociedad y características del docente ideal

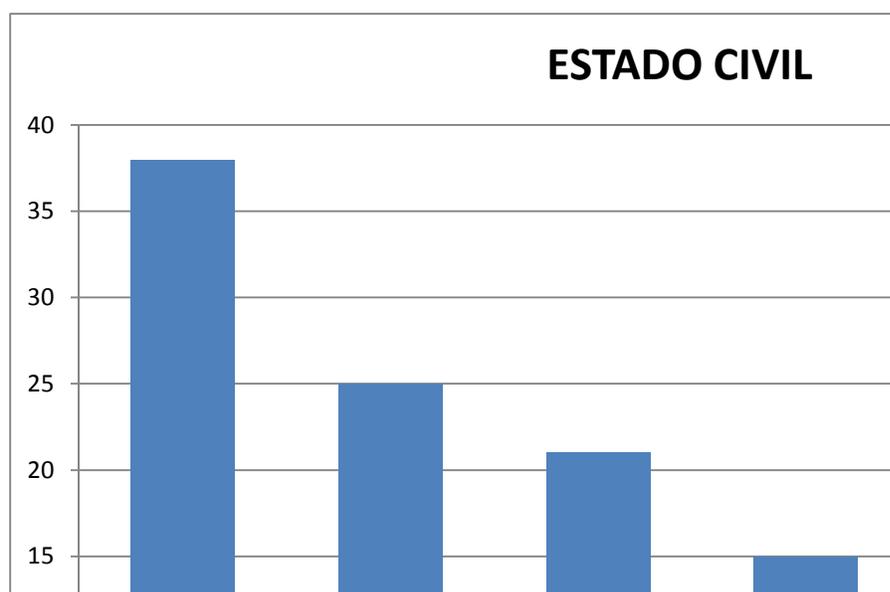
La cuarta parte del instrumento corresponde a la jerarquización de los primeros cinco valores que considera se viven en el Colegio, lo que permitirá identificar el ethos institucional, desde la visión de los docentes

## **CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El análisis sigue una metodología descriptiva que según Hernández, Fernández & Baptista (2010) busca especificar características y perfiles de las personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Las respuestas de los docentes del Colegio Eduardo Santos I.E.D, como facilitadores de los procesos de formación de los estudiantes, permiten determinar los valores que consideran tienen o deben tener los docentes para proyectarlos en el fortalecimiento de los valores institucionales que conlleven a la transformación de realidades escolares y sociales.

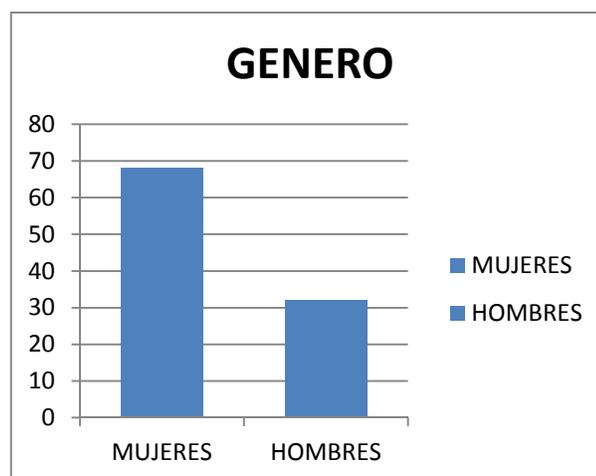
### **5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA:**

Dentro de los resultados obtenidos en la primera parte de la encuesta se puede evidenciar que: el 38% de docentes son casados, el 25% son solteros, en 21% manifestaron estar en unión libre, separados el 15% y viudo 1% (ver Figura 2).



**Figura 2.** Estado civil docentes IED Eduardo Santos (elaboración propia).

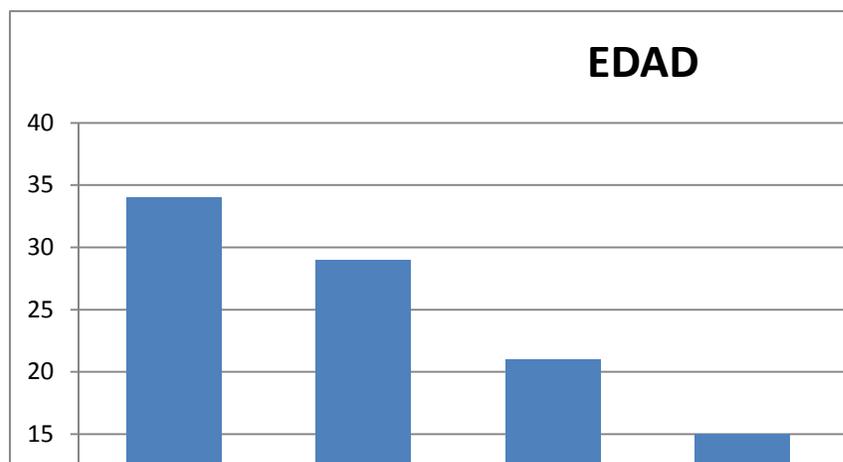
Desde la caracterización de género, se puede determinar que: 68% de los docentes son mujeres y 32% son hombres (ver Figura 3).



**Figura 3.** Porcentaje de hombres y mujeres docentes en el IED Eduardo Santos (elaboración propia).

La distribución por género es importante para entender mejor algunos datos y conclusiones del estudio, referidos a la estabilidad en el empleo, satisfacción, etc., ya

que muchas mujeres profesoras tendrán que compaginar su trabajo profesional con el trabajo en el hogar y pueden hacerlo trabajando sólo en una de las jornadas: mañana o tarde.



**Figura 4.** Promedio edades docentes IED Eduardo Santos (elaboración propia).

En la Figura 4 se puede observar que el 34% de los docentes están entre los 46 y 55 años, el 29% son mayores de 55 años, el 21% están entre los 36 y 45 años, el 15% entre los 26 a 35 años y 1,8% menores de 25 años. Es decir que más del 66% de los docentes son mayores de 46 años.

Esta distribución de la población (84% mayores de 35 años) que dada la situación actual del mercado de trabajo se puede considerar bastante mayor, es debida a la estabilidad que tienen los funcionarios públicos al tratarse de un sector muy solicitado en los concursos por todos los profesionales afines, que desde el 2009 pueden acceder a este cargo sin tener una orientación profesional específica en la docencia.

Respecto al tiempo de antigüedad en la institución, el 41% de los docentes tienen más de 8 años en la institución, el 23% entre 5 a 8 años, el 21% menos de 1 año, el 15% entre 1 a 4, como puede observarse en la Figura 5:



**Figura 5.** *Tiempo de antigüedad en la institución* (elaboración propia).

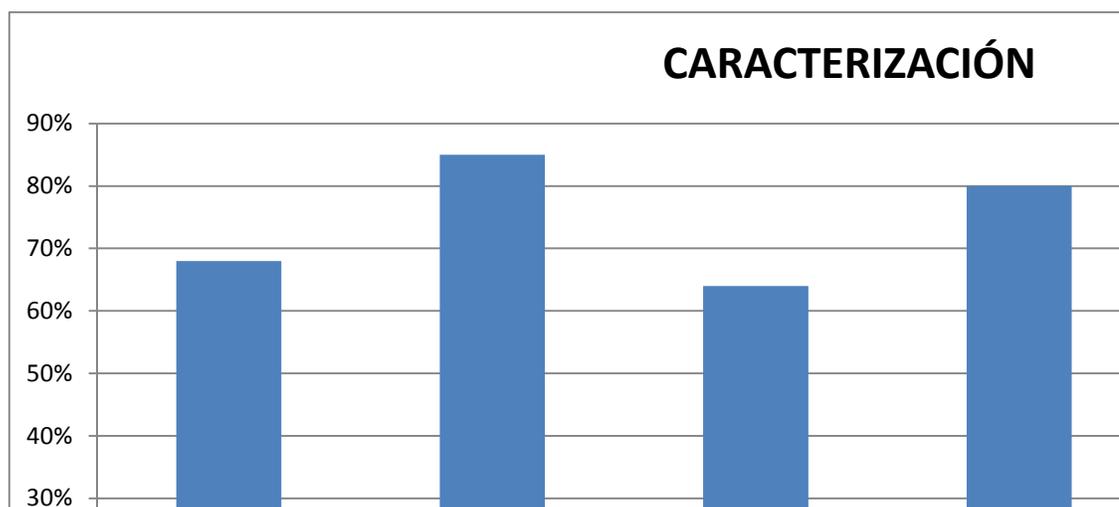
Estos resultados nos indican que el 64% de los docentes tienen más de cinco años trabajando en esta institución, es decir han sido constructores y dinamizadores de la cultura institucional.

Finalmente, con respecto al nivel de estudios, el 80% de los profesores cuenta con estudios de postgrados como se detalla a continuación (Figura 6).



**Figura 6.** *Nivel de estudio docentes IED Eduardo Santos* (elaboración propia).

Respecto de lo sociodemográfico se puede afirmar que se trata de una planta docente conformada mayoritariamente por mujeres (68%), mayores de 35 años (85%), con bastante experiencia en la institución (64%) y con estudios de posgrado (80%) (ver Figura 7).



**Figura 7.** Caracterización socio demográfica final docentes institución (elaboración propia).

#### 4.2 RESULTADOS DE CATEGORÍAS

De acuerdo con los resultados obtenidos en la segunda parte del instrumento de recolección de información (ver anexos), correspondiente a las categorías del ethos docente, se encontró que:

1. Competencia: Entendida como la ayuda al crecimiento de la persona y del grupo más allá de su área de profundización y que le permite resolver conflictos, pertenecen a esta categoría los items 4, 5, 6, 9 y 18.

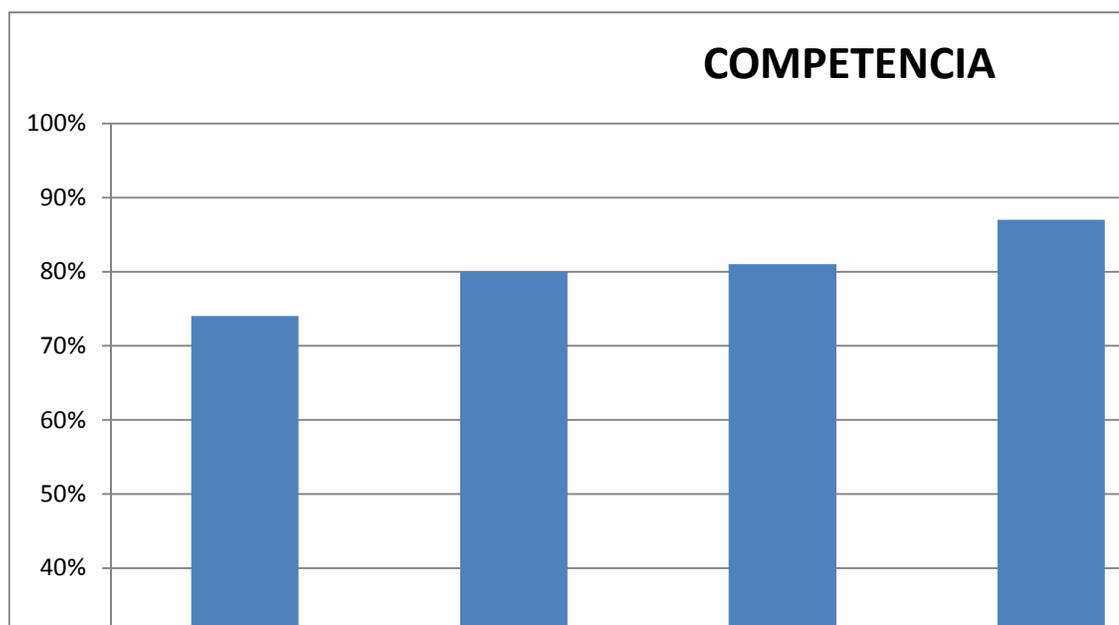
En el Colegio se favorece el trabajo en equipo: 81%

La comunicación entre docentes facilita mi labor en la institución: 74%

Los docentes escuchan a sus compañeros cuando están hablando en las reuniones: 80%

Los docentes aceptan la crítica constructiva: 87%

Cuento con las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con mi labor: 68%.



**Figura 8.** Categoría Competencia (elaboración propia).

Para esta categoría (ver Figura 8) la media es de 78%, estando por debajo de ella el sentir de los docentes de no contar con las herramientas suficientes para cumplir adecuadamente con su labor junto con la comunicación con sus compañeros para facilitar su labor, elementos que deben trabajarse en las estrategias de implementación.

2. Compromiso: Establecido desde el límite individual para responder a sus funciones, pertenecen a esta categoría los items 1, 2, 10, 11 y 17.

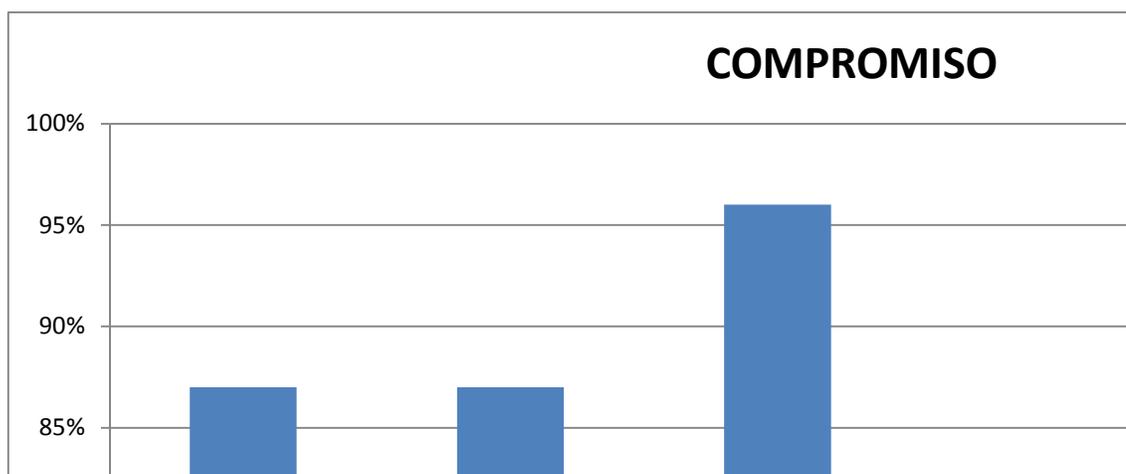
Los docentes del Colegio son capaces de poner en marcha nuevas ideas aunque no sean las suyas: 87%

Los docentes de esta institución se muestran identificados con ella: 87%

El espíritu de trabajo de los docentes de la institución es alto: 96%

En la institución lo más importante es el cumplimiento de metas: 82%

Los docentes cumplen con todos y cada uno de los deberes y obligaciones que le competen: 91%



**Figura 9.** Categoría Compromiso (elaboración propia).

Para esta categoría (ver Figura 9) la media es de 89%, estando por debajo la consideración del cumplimiento de metas como lo más importante en la institución, es negativo si se tiene en cuenta que el 82% de los docentes consideran lo más importante el cumplimiento de metas en la orientación institucional, con la consecuencia de un porcentaje de reprobación en cada periodo superior al 50% de la población estudiantil. El 96% de los docentes identifican un espíritu alto de trabajo, pero lo que se debe determinar es si esta orientación tiene una justificación mecanicista o si se prioriza a la persona y no a las metas.

3. Iniciativa: Decisión sobre el otro y sobre sí, construyendo un nosotros, pertenecen a esta categoría los items 3, 7, 8, 12, 19.

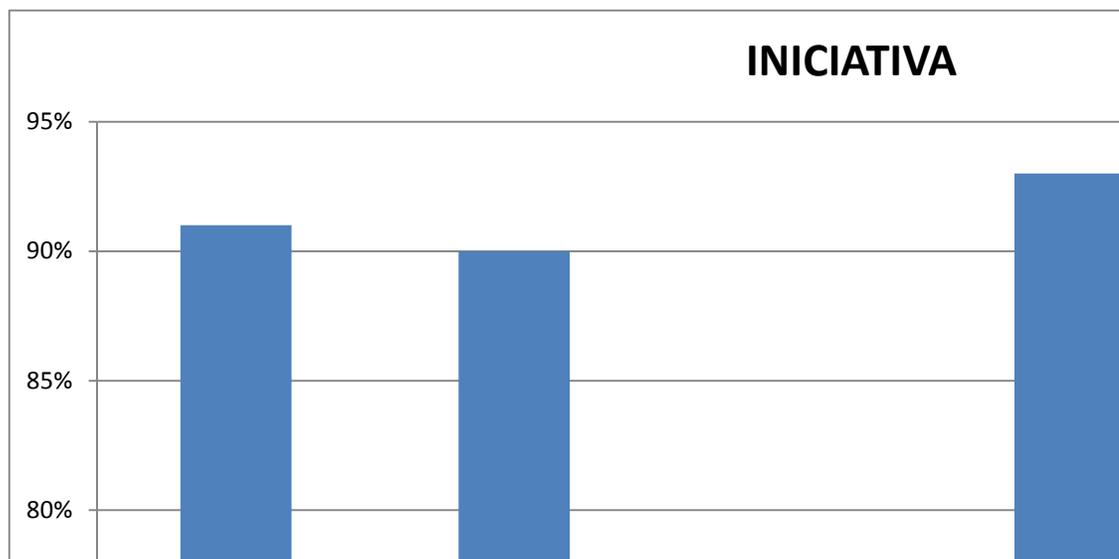
Los docentes sugieren nuevas formas de hacer su trabajo: 91%.

Los docentes son figuras de respeto en la institución educativa: 90%.

Los docentes cuidan su imagen profesional: 78%.

Los docentes manifiestan confianza en que se alcanzarán las metas institucionales: 93%.

Percibe un ambiente de colaboración: 84,7%.



**Figura 10.** *Ethos Docente Categoría Iniciativa* (elaboración propia).

La media para esta categoría es de 87,34% (Figura 10), estando significativamente por debajo el cuidado de la imagen profesional por parte de los docentes, tema que se debe constituir en uno de los aspectos para reforzar en la estrategia planteada como parte de este trabajo, también está por debajo de la media el ambiente de colaboración que se refuerza o anula con otras partes de este instrumento, por lo que se analizará más adelante.

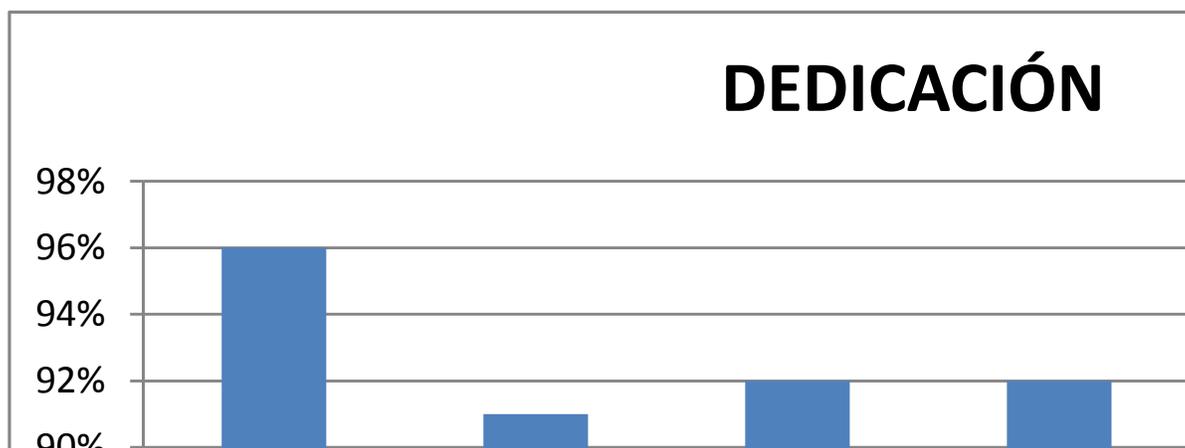
4. Dedicación: Entendida como la cualidad de aceptar el encargo con intensidad y excelencia. Pertenecen a esta categoría los items 11, 14, 15, 16

El espíritu de trabajo de los docentes de la institución es alto: 96%

Considera que su profesión le permite auto realizarse: 88,5%

Para el desempeño de mi trabajo cuento con autonomía: 92,4%

Los indicadores con que la institución mide mi gestión son adecuados: 85%



**Figura 11.** *Ethos docente Categoría Dedicación* (elaboración propia).

La media para esta categoría es de 90% y se encuentra por debajo de esta el ítem 16, que hace referencia a considerar adecuados los indicadores con que la institución mide la gestión docente (Figura 11).

5. Responsabilidad: entendida como el accionar consiente para buscar consecuencias crecientemente beneficiosas para él y los otros, frente a su accionar. Pertenecen a esta categoría los ítems 13, 20, 21, 22, 23.

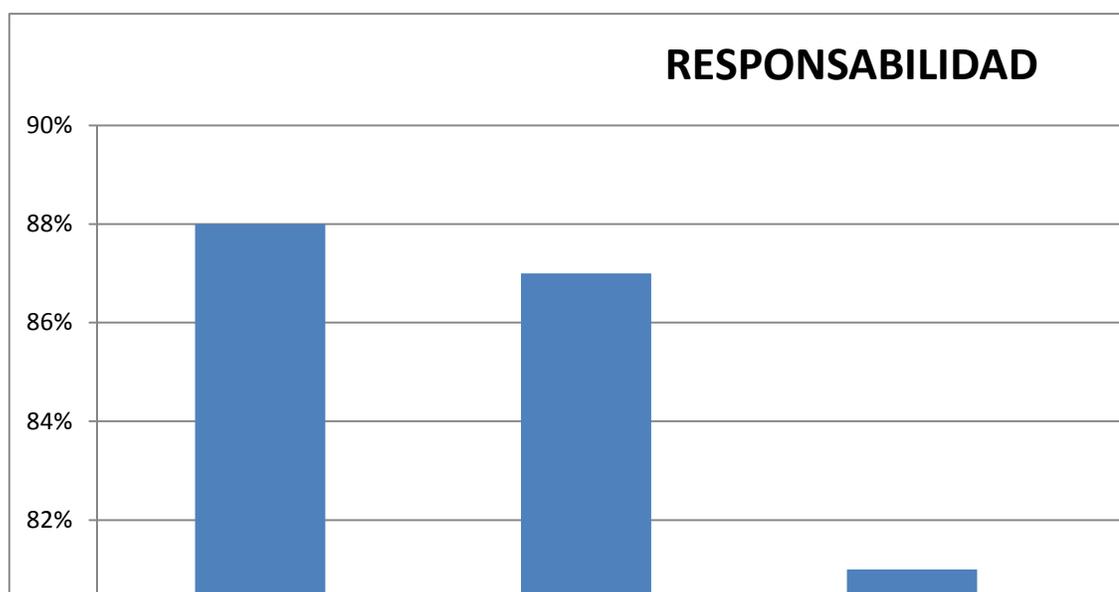
Un don del docente es la humildad: 88,5%

Piensa en los estudiantes que se han retirado: 87,2%

Siente el apoyo espiritual de los compañeros en los momentos difíciles: 81%

Las políticas internas de la institución favorecen el respeto de las diferencias y fortalece los diversos puntos de vista: 82,7%.

Los docentes practican la veracidad y rectitud en el hacer y en el hablar: 88,5%.



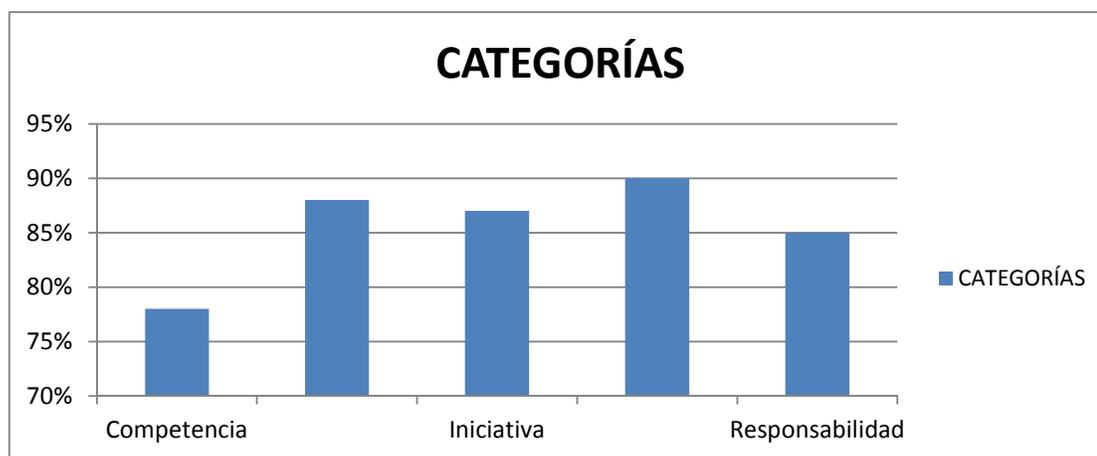
**Figura 12.** *Ethos docente Categoría Responsabilidad* (elaboración propia).

La media para esta categoría es de 85,6%, estando por debajo de esta el apoyo espiritual de los compañeros en los momentos difíciles y las políticas internas de la institución favorecen el respeto de las diferencias y fortalece los diversos puntos de vista, aspectos que deberán ser trabajados en las estrategias propuestas en este trabajo (Figura 12).

En resumen los aspectos que se manifiestan deben ser tratados según esta parte de los resultados son: el sentir de los docentes de no contar con las herramientas suficientes para cumplir adecuadamente con su labor, la comunicación con sus compañeros para facilitar su labor, el cuidado de la imagen profesional por parte de los docentes (muy por debajo), la consideración de ser usados los indicadores adecuados para su evaluación (muy por debajo), el apoyo espiritual de los compañeros en los momentos difíciles y las políticas internas de la institución favorecen el respeto de las diferencias y fortalece los diversos puntos de vista.

Por otra parte es interesante que el rechazo a la crítica para mejora de su labor fuera de 0% mostrando la disponibilidad de los docentes para que sus pares académicos puedan evaluar su labor y aprender de ellos.

La media para las cinco categorías es de 86%, siendo la única por debajo la categoría de la competencia, con 78%, y en torno a ésta se orientarán las estrategias de la primera intervención. Compromiso 88%, iniciativa 87%, dedicación 90%, responsabilidad 85%.



**Figura 13.** *Categorías ethos docente* (elaboración propia).

### 5.3 ANÁLISIS JERARQUIZACIÓN DE VALORES

Al solicitar la jerarquización de los cinco valores que consideran los docentes viven en la institución, siendo el uno el más importante los señalados fueron:

1. Respeto
2. Responsabilidad
3. Solidaridad
4. Tolerancia
5. Compromiso

Los valores contemplados en el PEI son: autoestima, honestidad, respeto, responsabilidad, solidaridad y convivencia.

De acuerdo con lo anterior los valores comunes son: respeto, responsabilidad y solidaridad, estableciéndose que estos valores constituyen el ethos docente, se proyectan a los valores institucionales, no sucediendo lo mismo con la tolerancia y el compromiso priorizados por los docentes pero no por el PEI y con la autoestima, honestidad y convivencia priorizados como valores en el PEI.

Al indagar por el concepto de educación, ésta es considerada por la mayoría de los docentes como: “derecho que permite a las personas auto realizarse, crecer en conocimiento; fortalecer los valores y desarrollarse socialmente desde la condición humana de aprender, con una identidad propia”; La educación es reconocida por los docentes como el eje fundamental para un completo desarrollo emocional, intelectual y social de todo ser humano, derecho dado para tener una buena calidad de vida y ser competente, mejorando día a día.

Respecto a la pregunta por el impacto de la labor docente en la sociedad, ellos manifestaron que era “total”, ya que “mediante ella se propicia y potencia el desarrollo del pensamiento crítico, para construir una mejor sociedad, desde el desarrollo máximo de las potencialidades, cuando el estudiante se da cuenta de lo importante que es”.

El impacto positivo lo relacionan cuando el docente se apropia de las nuevas tecnologías en pro del beneficio del estudiante, en la coherencia en lo que enseña y hace como persona, pero si no enseña con lo que hace, el impacto es negativo. “El docente forma a la persona y si deja huella positiva contribuye a un mejor futuro”.

El docente impacta en forma trascendental gracias a las enseñanzas en el aula, desde su propio ejemplo de vida, hace mella en sus dirigidos los cuales van a mostrar esto en su medio social reproduciendo dicho ejemplo, enseñanzas y formando en valores, desde sus valores confirmando una de las consideraciones bases de este trabajo.

## 6. PLAN DE INTERVENCIÓN

La presente investigación toma como referente la guía 34 para formular el plan de mejoramiento, del Ministerio de Educación Nacional (2008) y el plan expuesto por el centro de conciliación de la Cámara de la Comercio, por lo que la propuesta de intervención se trabaja conjuntamente con los docentes para aumentar las posibilidades de tener resultados y productos más sólidos, vinculando a todos los integrantes del equipo docente y directivos docentes para aportar ideas, experiencias, problemas de valor que pertenecen a la realidad institucional, conocimientos, de forma que unos aprenden de otros con la adquisición de herramientas o procedimientos que finalmente fortalecerán los elementos que conforman la cultura Institucional.

### 6.1 ACTIVIDAD DE SENSIBILIZACIÓN

#### Primer encuentro de sensibilización

Objetivo: Realizar el primer encuentro con el grupo de docentes con la intención de dar a conocer el trabajo de intervención, sus objetivos y proyección, generando un espacio reflexivo que brinde la posibilidad de identificar el conflicto desde una dinámica personal y grupal.

Competencias para desarrollar: Pensamiento crítico, reconocimiento general de la dinámica del conflicto y reconocimiento de la postura frente a sí mismo y al otro. Adicionalmente se busca que el docente proponga estrategias que ayuden a la transformación de las dinámicas grupales y personales.

Población objetivo: Docentes y directivos docentes. Tiempo de ejecución: 3 horas. Requerimientos: Video beam, sonido, aula especial para proyección, tablero y marcadores borra seco. Docentes en ropa cómoda (preferiblemente sudadera) y contar con un aula amplia (Audiovisuales). Presentación de soporte en tablero virtual.

Tiempo: 3 horas

#### Descripción de la Metodología

Primer momento: La rectora da la bienvenida a los docentes y los invita a participar activamente, evidenciando la importancia de ser docente del Colegio Eduardo Santos I.E.D. y la no existencia de una caracterización para el docente Santista.

Segundo momento: Se realiza un ejercicio experiencial para sensibilizar a los docentes y como pretexto para presentar el proyecto de investigación, su impacto en la institución educativa, objetivos y proyección. La persona dinamizadora invita a los docentes a que hagan un círculo, en el cual siempre deben estar en contacto los unos con los otros (cogidos de la mano o de gancho). Se cuenta cuantos pies hay en total en el grupo y empieza a solicitar que queden en el piso cierto número de pies, esto implica que los docentes se organicen de una u otra manera para cumplir con la exigencia. Las reglas del juego son: no se pueden apoyar en objetos, solo entre ellos mismos, deben permanecer en contacto y mantener el círculo siempre. La idea es pedir a los docentes que disminuyan poco a poco el número de pies hasta llegar al menor número posible; por ejemplo: si son 30 docentes hay 60 pies, se puede pedir primero 45 pies en el piso, una vez lo logren se pide que haya 25, luego 15 y así sucesivamente. Una vez que los docentes se organizan el dinamizador inicia el conteo de pies solicitados. Si algún docente pone el pie en el piso durante el conteo, se inicia nuevamente y esto implica que ellos deben volver a organizarse. Las estrategias a utilizar son diversas: se alzan los unos a los otros o se paran en los pies de los otros, o se sientan en el piso, siendo ésta la estrategia ideal, ya que pueden levantar los pies y dejar en el piso los que necesiten, mientras siguen estando unidos.

Tercer momento: El dinamizador da por terminado el ejercicio e inicia el análisis del mismo. Es importante evidenciar lo siguiente: ¿Cómo reacciona el grupo frente al conflicto? (según los roles elegidos por los docentes durante el ejercicio) ¿Qué estrategias de comunicación utilizaron? ¿Qué emociones se evidenciaron?

¿Cuál fue la postura y pensamiento crítico frente a la actividad? y ¿Cuál creen que es su significado?

Participación activa del dinamizador, quien será el encargado de realizar una meta observación e irá definiendo las siguientes categorías: dinámica del conflicto durante el ejercicio, liderazgo, posturas individuales y de grupo, participación activa, entre otras. Serán plasmadas por él en el tablero para posteriormente socializarlas con los docentes.

Cuarto momento: La rectora retoma el insumo de la actividad, hace un resumen de las conclusiones y a continuación realiza la presentación del Proyecto. Una vez realizada la presentación se aclaran dudas e inquietudes y se toman las observaciones y sugerencias. Se realiza el cierre correspondiente agradeciendo a los docentes por sus aportes y participación en el espacio programado. Los resultados del encuentro son insumos importantes para el plan de intervención a realizar.

Los principales elementos que se tratarán en el proceso de construcción del plan de intervención están

## 6.2 AUTOCONOCIMIENTO

La siguiente tarea de intervención que se propone es ofrecer un escenario pertinente para orientar el reconocimiento y fortalecimiento de los valores de cada integrante del grupo que caracterizan el ethos docente, su importancia para el apoyo a la gestión directiva en la afirmación y legitimidad de las acciones institucionales, la cualificación de los mecanismos de comunicación, la potenciación del trabajo en equipo y la identificación y divulgación de las buenas prácticas institucionales, lo cual redundará en una buena convivencia y participación de los integrantes de la institución en los objetivos formativos que la sustentan.

Objetivo: Comprender la dinámica de la institución educativa, su cultura institucional, las relaciones que se dan a nivel interpersonal entre los docentes y

directivos docentes, así como la frecuencia, tipología y mecanismos utilizados para la solución de los conflictos que se presentan entre los miembros de la comunidad.

Esto se logra mediante los siguientes objetivos específicos:

Posibilitar escenarios de reflexión a los docentes con el fin de desarrollar competencias comunicativas, cognitivas y emocionales que fortalezcan la construcción del perfil del docente Santista.

Propiciar un enfoque crítico a través de la identificación de dinámicas, actores y diversas causas del conflicto que se suceden en forma cotidiana.

Asumir las diferentes situaciones emocionales, como una oportunidad de crecimiento personal y aprendizaje.

### 6.3 POBLACIÓN OBJETO Y TIEMPO

Docentes y directivos docentes que trabajan en la institución de planta y provisionales.

El tiempo de ejecución: tres años, contados desde el primer semestre de 2014

### 6.4 COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

Argumentación, pensamiento crítico, reconocimiento, manejo de emociones propias y en el otro.

Ejemplo N° 1. Escenarios de reflexión y reconocimiento: para los siguientes espacios se tomarán los primeros cinco minutos de la jornada, en forma semanal, mientras los estudiantes están en formación, para hacer ejercicios de reconocimiento a los docentes.

Objetivo: realizar encuentros con el grupo de docentes con la intención de hacer reconocimiento a un grupo de docentes resaltando aspectos positivos de su labor en la institución.

Competencias a desarrollar: reconocimiento de la diferencia.

Población objetivo: docentes y directivos docentes. Tiempo de ejecución: 5 minutos. Requerimientos: Sala de docentes, fotografías, cinta, festones, bombas

Descripción de la Metodología: Se arregla la sala con fotografías y mensajes de agradecimiento resaltando valores a cuatro docentes, uno a cada costado.

Primer momento: Se invita a los docentes a entrar a la sala y se le pide a los docentes referenciados en las fotografías a que se coloquen frente a ellas.

Segundo momento: La rectora hace el reconocimiento de uno de los valores más representativos de cada uno de los docentes reconocidos y se le pide a los compañeros que participen cuando así lo deseen.

Tercer momento: se brinda un aplauso por parte del grupo a los docentes reconocidos y se les invita a iniciar la jornada laboral.

## 6.5 TALLERES DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Realizar encuentros con el grupo de docentes con la intención de hacer talleres vivenciales desde terapia Gestalt, mecanismos neuróticos de defensa, teatro del oprimido como herramienta de mediación.

Población objetivo: Docentes y directivos docentes.

Tiempo de ejecución: 3 horas, tres encuentros

Requerimientos: Sala de audiovisuales, sillas, ropa cómoda y refrigerio.

## 6.6 CONOCIMIENTO DE LOS DEMAS

Objetivos: identificar y clasificar los valores que se van a trabajar durante la vigencia 2015 con los estudiantes desde las direcciones de grupo y con los padres en las escuelas de formación y en las entregas de informes

Considerar las experiencias y los conflictos de valores como el primer paso para poder hacerles frente y abordarlos, recolectar observaciones de los estudiantes y

padres o acudientes para guiar las consideraciones a un autoconocimiento y responsabilidad para construir su propia identidad.

El reconocimiento y trabajo en torno a las experiencias institucionales y fuera de ella, otorga los elementos que le permiten a cada integrante de la comunidad educativa, construir de forma autónoma y responsable su propia identidad e idear formas de vida realmente deseadas desde el fortalecimiento de valores considerados prioritarios en el PEI.

Se inicia con la lectura de reflexión:

LOS VALORES: La Humanidad entera se está enfrentando a un grave problema: Tú sabes que algo pasa, intuyes que no decides bien, pero no sabes por cuál filtro pasar tu propia percepción, de ti, de lo que te rodea, y que te hostiga constantemente: ideologías, modas, publicidad, valores, pero si te preguntáramos ¿Qué son?, probablemente no podrías definirlos. ¿Cuáles son?, no los conoces todos, recuerdas aquellos que te inculcaron tus padres, o tu Colegio o la vida. ¿Qué son los Valores?

Por ejemplo: el Amor, que permitió que tú nacieras y cuando los padres deciden formar una familia hacen una donación personal que va más allá de sus propios intereses para atender las necesidades de sus hijos. Todos tenemos el derecho a nacer del amor y tener un padre y una madre que cubran nuestras necesidades, conozcan nuestras diferencias y reafirmen nuestra libertad en el crecimiento hacia ser perfectos como aquel ser que nos creó, Dios. Uno no viene al mundo como individuo aislado y no puede vivir aislado, en la familia se recibe la primera formación para relacionarnos y en el colegio continuamos esta labor.

Valores morales: Son los dones que proveen a las personas para defender y crecer en su dignidad, se desarrollan y perfeccionan en cada persona a través de su vida, con las acciones buenas que realiza como: vivir honestamente, ser sincero, ser bondadoso, tener gratitud, etc.

Valores familiares: los valores familiares son todos aquellos valores que son inculcados a través de las generaciones, nuestros padres, abuelos, tíos, primos, etc. esos valores como tener buenos pensamientos, obras bondadosas, amor, cuidar de aquellas personas que están cerca, hacen parte de nuestra identidad como referencia de origen, quienes cuentan con valores familiares son considerados ante la sociedad como personas de confianza, buenas personas, su conducta no genera malestar ni egoísmo.

Tabla 2. Cronograma de trabajo valores institucionales

| Valor para trabajar | Meses               | Hora             | Actividad                     | Lugar             | Responsable                  |
|---------------------|---------------------|------------------|-------------------------------|-------------------|------------------------------|
| Autoestima          | Marzo y abril       | 6:15 – 6:45 a.m. | Formación                     | Patio central     | Todos                        |
| Honestidad          | Mayo, junio y julio | 6:45-.8:25       | Dirección de curso (ver guía) | Salones Asignados | Docentes directores de curso |
| Respeto             | Agosto y septiembre | 8:25:10:05       | Primera unidad                | Salones asignados | Docentes según horario       |
| Responsabilidad     | Octubre, noviembre  | 10:05-10:35      | Descanso                      |                   | Todos los docentes           |

## 7. CONCLUSIONES

El ejercicio investigativo realizado, que se orientó a la identificación de las características del ethos docente del Colegio Eduardo Santos I.E.D a través del diseño y validación de un instrumento, permite establecer las siguientes conclusiones:

En primer lugar el rastreo y consolidación de marco teórico permitió identificar, entre otros elementos, la recurrencia de los valores en las concepciones de cultura escolar, lo que suscitó la construcción de una definición propia de este concepto, para, desde allí empezar a enmarcar la importancia de este trabajo de investigación.

Para este trabajo la cultura escolar se define como el desarrollo de un sistema de comunicación con características propias, conjunto de valores, símbolos y representaciones comunes que facilitan relaciones convivenciales, armonía y acciones en busca de una meta común; percepciones de los miembros de la institución educativa, dimensiones con significado para los docentes, sentimientos y actitudes que existen en el contexto del colegio.

En segundo lugar, la documentación y rastreo bibliográfico, permitió sustentar la importancia de caracterizar el ethos docente, desde el reconocimiento de los valores comunes de su profesión, pero igualmente que éstos deben ser enriquecidos con su práctica constante hasta interiorizarse como costumbre, tomando las palabras de Aristóteles (s.f) “Las virtudes, por tanto no nacen en nosotros ni por naturaleza ni contrariamente a la naturaleza, sino que siendo nosotros naturalmente capaces de recibirlas, las perfeccionamos en nosotros por costumbre.”(p31.)

Como resultado de esta construcción conceptual se establece que el ethos docente es un modo de vida, cada vez más exigente, para atender las variadas situaciones de conflicto que se presentan en la cotidianidad y ponen en juicio la calidad de su desempeño.

La consolidación de la información recolectada a través de la encuesta permite definir que en el Colegio Eduardo Santos el docente es un educador desde el amor, exigencia y respeto de uno por el otro, con alto sentido de pertenencia a la institución y se caracteriza por ser competente, comprometido, tener iniciativa, dedicado y responsable en sus acciones, caracterización del ethos docente que se incluirá en el PEI

Una vez culminado el análisis de los resultados se determina que de las categorías analizadas, la competencia, entendida como la capacidad del docente para ayudar al crecimiento de la persona y del grupo más allá de su área de profundización y que le permite resolver conflictos, con iniciativa, responsabilidad, compromiso con su labor y responsabilidad social, debe ser priorizada para su intervención, por obtener los resultados más bajos.

Dentro del análisis socio demográfico se encontró que el grupo de docentes del Colegio Eduardo Santos tiene un alto compromiso y se evidencia en que el 80% de los docentes ha realizado o está realizando estudios de posgrados y maestría, lo que seguramente favorecerá el impacto de las estrategias propuestas en el fortalecimiento del ethos docente y su proyección en los valores institucionales, en un lapso prudencial de tiempo.

De las otras categorías analizadas, la iniciativa para construir un nosotros, la dedicación entendida como aceptar el encargo con intensidad y excelencia, y la responsabilidad como el accionar consiente para buscar consecuencias crecientemente beneficiosas para el docente y los otros, hacen parte del quehacer cotidiano de los docentes y consolida la cultura institucional.

Las diferentes estrategias que se implementan permiten la reflexión personal y se constituyen en ejercicios de conexión para reconocer que el docente aprende de sí mismo cuando interviene cada situación conflictiva.

## 8. RECOMENDACIONES

Esta investigación puede dar paso a la continuidad del estudio extendiéndola a los otros actores de la comunidad educativa como:

1. Estudiantes para la identificación de los valores vivenciados dentro y fuera de la Institución.
2. La familia desde los valores que se viven desde el seno familiar y valores que sienten se refuerzan desde el PEI.
3. Valores que se promueven en el entorno escolar y en los medios de información.

Es necesario adelantar un estudio, con una metodología diferente y al mismo tiempo constante para determinar por qué el ethos docente se diferencia del ethos institucional, aunque convergen en valores comunes.

A su vez, esta investigación puede ser realizada desde un agente externo a la institución, para poder contrastar la confiabilidad de los resultados obtenidos en este estudio que fue dirigido por la rectora.

## REFERENCIAS

- Altarejos, F. (2003). La docencia como profesión asistencial, en VV.AA. *Ética docente*, 2º edición, Barcelona, p.p. 19-50.
- Altarejos, F. (2004). *Filosofía de la Educación*. Pamplona: EUNSA
- Altarejos, F., Ibañez-Martín, J., & Jordán, J.(1998). *Ética Docente. Elementos para una deontología profesional*. Barcelona: Ariel
- Aristóteles. (1987). *Ética Nicomaquea*. Bogotá: Ediciones Universales.
- Aristóteles. (s.f). *La Política*. Bogotá: Momo ediciones.
- Arroyo. (2009). Gestión directiva del curriculum . *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, (Vol.2) p.p. 1-17.
- Bañares, L. (1994). *La Cultura del Trabajo en las Organizaciones*. Madrid: Rialp.
- Barrio, J. (2013). *La Innovación Educativa Pendiente: Formar personas*. Barcelona: Erasmus.
- Bernal, A. (. (2005). *La Familia como Ámbito Educativo*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Carbajo, García & Sandoval. (2005). *Tres Principios de la Acción Educativa*. Pamplona: EUNSA.
- Celis, D. (2013). La enseñanza como profesión: Un factor fundamental para promover el tránsito entre la educación media y la educación superior. *Revista internacional Magisterio, educación y pedagogía*, 64, pp. 28-32.
- Civarolo, M. (2007). Educación y desarrollo de la inteligencia. *Revista internacional Magisterio, educación y pedagogía* (Vol. 15) pps.20-24.
- Donati, P. (1993). *Pensamiento Sociológico y Cambio Social: Hacia una teoría relacional*. Granada: Editorial Universidad de Granada.
- Donati, P. (2013). *La familia como raíz de la sociedad*. Madrid: Biblioteca de autores cristianos BAC.
- Frigerio, G, P. T. (1992). *Las Instituciones Educativas: Cara y Ceca. Elementos para su comprensión*. Buenos Aires: Troquel.
- Izquierdo, F. (1998). *Informe parcial de investigación*. La Habana: CEFOVAL.

- Garro, N & Sandoval, L. (2012). La Sociología Relacional una Propuesta de Fundamentación Sociológica para la Institución Educativa. *Revista Educación y Educadores*, 6, p. 247-262.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Maritain, J. (2008), *La educación en la encrucijada* . Madrid: Ediciones Palabra.
- Martín, I. & Ibañez, J. (1984). *Hacia una formación humanista*. Barcelona: Herder.
- Martínez-Otero, V. (Noviembre de 2003). La Cultura Escolar. *Comunidad escolar en prensa*, p. 1-22.
- Muñoz, A. (1962). *La persona humana*. Madrid: Zaratoaga.
- Parra, M. R. (2008). *Universidad y formación personal*. Chía: Universidad de la Sabana.
- Parsons, T. (1979). Profesiones liberales. (J. y. Sills, Ed.) *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales* (Vol 8) pps. 538-547.
- Pierpaolo, D. (2013). *La Familia como raíz de la sociedad*. Madrid: Biblioteca de autores cristianos, BAC .
- Polo, L. (2010). *Antropología trascendental*. Pamplona: EUNSA.
- Sánchez, I. (1994). Prólogo. En U. B. Farfán, *Para leer la ley general de educaci* (págs. 9-11). Bogotá D:C: Fundación cultural Susaeta.
- Sandoval-Estupiñán, L. Y. (2012) La sociología relacional: una propuesta de fundamentación sociológica para la institución educativa. *Educación y educadores*. (Vol. 15) No. 2, 247-262.
- Sandoval, Y. (2008). *Institución Educativa y Empresa. Dos organizaciones Humanas Distintas*. Pamplona: EUNSA.
- Señoriño, O & Bonino, S (2009). Institución Educativa. Las Definiciones de la Indefinición. *Iberoamericana de educación* (Vol. 8)
- Vélez, A. (2008). La Adquisición de Hábitos como Finalidad de la Educación Superior. Universidad de la Sabana.

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/723/1701>. Recuperado 20 de agosto 2014.

## ANEXOS

### ANEXO A. TESTIMONIO MAESTRIA, UNIVERSIDAD E INSTITUCION

Como afirma Llano, A (2001) “afortunadamente queda mucha historia por escribir y no es precisamente la desburocratización, la des mercantilización, la transparencia, las transacciones de dinero, poder e influencia; el camino, este será escrito por las conexiones interpersonales de solidaridad, con la apropiación de nuevos valores, con un nuevo modo de pensar: más comprensivo y realista se superará la estrategia del conflicto y se inducirán corrientes inéditas de cooperación” (p.26)

Con esta referencia deseo expresar lo que esta maestría ha dejado en mí: un espíritu lleno de esperanza para lograr que los valores que ya poseen los docentes y otros nuevos practicados en forma continua se conviertan en hábitos o costumbres que se proyectarán a toda la comunidad educativa, permitiendo que el Colegio Eduardo Santos cumpla con excelencia su PEI de “formar personas integrales, capaces de asumir nuevos retos” y esto me permitirá prestar mi servicio como directiva de una forma íntegra y virtuosa.

El conocer y compartir vivencias con personas que ejerciendo desde cargos directivos y relacionados con la educación ha enriquecido mi labor diaria; ofreciendo en su palabra la verdad y la riqueza de sus emociones. La cercanía en la línea de profundización, encabezada por nuestro maestro José Javier conformó un equipo no solo de arduo trabajo, sino de algo más complejo, el conocimiento y la aceptación del otro llevándonos a una práctica de afecto propia de la vida humana y con quienes deseo poder fortalecer una verdadera amistad.

La Universidad de la Sabana ofrece otra forma de pensar, desde su inducción a cargo de la Directora y fundadora del programa Doctora Luz Yolanda Sandoval, hace hincapié en el enfoque antropológico que formará líderes para fortalecimiento de instituciones educativas como organizaciones autónomas, formadoras y humanas. Esta visión no queda solo en las aulas de clase con la selección de docentes altamente calificados y que proyectan el amor por lo que hacen, además se cuida cada detalle de necesidad del grupo, comodidad en sus aulas, disposición de alta tecnología, ofrecimiento de espacios para el estudio, un refrigerio que permite el compartir de los nuevos conocimientos y de la visión práctica del ser humano desde su dignidad y reconocimiento, la disposición de los funcionarios e integrantes de la comunidad educativa llevan la marca de calidad humana y se fortalece con su cualidad de empresa familiarmente responsable.

Docentes como: Hasblady Segovia desde su gestión E- Learning logró extraer de muchos de nosotros el temor a la complejidad de la tecnología y nos enriqueció con sus habilidades, sencillez y alegría implantando la necesidad de motivar en nuestros colaboradores el uso de las TIC's en los diferentes procesos de formación. Juan Manuel Cárdenas acompañante valioso en la estructuración de la dirección y gestión estratégica de nuestras instituciones, visitando cada una de ellas, Jairo Rodríguez Gil complementa desde su visión de mercadeo y negocios. Mariano Lozano Ramírez con sus seminarios escriturales cortos pero precisos para ayudar a mejorar nuestra producción textual. León Darío Cardona Yepes con su trabajo de análisis de la política pública nos hace conscientes de la que debe ser nuestra real participación. Tyrone Vargas Moreno desarrollando las habilidades en dirección y gestión comunitaria permitió desarrollar competencias del directivo a nivel de comunidad, cada uno de los docentes representados en este grupo mencionado mostraron que el modo o manera de ejecutar sus acciones, la disposición personal, se lleva muy en el interior y conforma el *ethos* docente, gracias porque cada uno de ellos aportó a la comprensión y contextualización de este trabajo de investigación que será trabajo de vida desde mi profesión.

Además, cada semestre me brindó la oportunidad de conocer a personas de bagaje internacional con una sabiduría y dones personales verdaderamente excepcionales tales como el Doctor Alfredo Rodríguez Sedano de quien guardaré siempre muchas de sus enseñanzas como palabras sabias y verdadera guía en mi liderazgo, la Doctora Aurora Bernal Martínez de Soria con su

trabajo específico en el análisis de la familia, el Doctor José Luis García Garrido quien logró transportarme a los países que conoce y extraer de ellos las características culturales y sistemas educativos con una habilidad fascinante, estos maestros visitantes dejan huella desde una nueva sensibilidad frente al conocimiento y lo que la sociedad demanda de sus líderes; a cada uno de ellos mi más sincero agradecimiento y admiración.

El perfilado de cada uno de estos nuevos aprendizajes ha dejado grandes aportes a mi vida personal: amando más a la persona que más me conoce y decidió compartir conmigo sus días, mi esposo, a mis hijos que han emprendido ya su camino desde los valores dados en el seno del hogar, que ahora puedo valorar más, a mis nietas que me rejuvenecen con cada una de sus sonrisas y a mis padres que se esmeran por seguir brindándonos un hogar maravilloso a sus ocho hijos y a cada uno de sus hogares, todo ello gracias a la bondad de Dios que me permite tenerlos para poder decirles cuanto los amo.

Cuando refería al tallerista Germán Moreno, quien trabaja con estamentos del gobierno escolar en el colegio, mi historia personal me dice: hace muchos años que no escuchaba de un hogar tan bonito y tan bien constituido. Espero que compartiendo con los docentes y padres de familia puedan valorar la importancia de esta y la transmitan también a nuestros estudiantes, impactemos sus familias y las familias que constituirán en un futuro.

Al realizar el trabajo de investigación pude retomar a Aristóteles y su concepción primaria de la naturaleza virtuosa del hombre que por ser ya no puede dejar de serlo, fortaleciendo mi confianza en la labor docente y su impacto positivo en la sociedad, siendo los docentes los llamados a formar a los estudiantes, es en ellos donde se debe atesorar mi mayor voluntad.

Cuando inicié el trabajo sabía que el centro de la labor docente era la persona pero no contaba con el soporte teórico necesario para enrutar mi acción, esta maestría desde cada una de sus asignaturas me permitió encontrar elementos para redefinir mi *ethos*, desde las virtudes humanas como son: la templanza, fortaleza, justicia y prudencia, junto con los valores que cada una de ellas involucra.

La evaluación de mi labor será permanente, de acuerdo con los conceptos apropiados en esta maestría para crecer diariamente en virtudes y lograr hacer lo bueno, fortaleciéndome en la prudencia -al tomar decisiones- como madre de todas las virtudes y con las competencias de: creatividad, persistencia, comunicación, trabajo en equipo, coaching, humildad, amistad, integridad, amor a la familia, delegación, toma de decisiones, alegría, buen humor.

La primera reunión en la que presenté este trabajo una docente que además es abogada me dice eso es muy bonito pero aquí no aplica el *ethos* docente, ahora el grupo se refiere al *ethos* docente como término que hace parte de su labor y esta docente está esperando un ascenso al que yo la postulé como reconocimiento de sus cualidades personales y profesionales.

En el Colegio Eduardo Santos se siente un clima laboral muy agradable reconocido por directivos, docentes, administrativos y personas que llegan a la Institución; pero el mejor reconocimiento lo hacen los estudiantes al beneficiarse de tener un grupo de docentes que asumen cambios significativos cuando hacen algo por ellos mismos. Esta propuesta no solo quedará para el grupo de docentes del Colegio, se presentará en mesa de rectores y desde allí se establecerán estrategias para poder ser apropiada en las instituciones de la localidad de Mártires, su seguimiento permitirá informar de los avances a la SED como retribución a la inversión realizada por primera vez a un número representativo de directivos y docentes de colegios oficiales.

## ANEXO B. INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente instrumento hace parte de un ejercicio investigativo desarrollado por mí en la Universidad de La Sabana. El objetivo es diseñar y validar un instrumento de medición para determinar el Ethos de los docentes del Colegio Eduardo Santos I.E.D. La información obtenida a través de este cuestionario tendrá un manejo estrictamente confidencial y con fines exclusivamente académicos.

## 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

| Estado civil                                | Género  | Edad   | Tiempo de antigüedad en la institución       |
|---|---|--|--|
| a. Soltero <input type="checkbox"/>         | a. Masculino <input type="checkbox"/>                   | a. Menor de 25 <input type="checkbox"/>        | a. Menos de 1 año <input type="checkbox"/>   |
| b. Casado <input type="checkbox"/>          |   | b. Entre 26 y 35 <input type="checkbox"/>      | b. Entre 1 y 4 años <input type="checkbox"/> |
| c. Unión libre <input type="checkbox"/>     | b. Femenino <input type="checkbox"/>                    | c. Entre 36 y 45 años <input type="checkbox"/> | c. Entre 5 y 8 años <input type="checkbox"/> |
| d. Separado <input type="checkbox"/>        |   | d. Entre 46 y 55 años <input type="checkbox"/> | e. Más de 8 años <input type="checkbox"/>    |
| e. Religioso <input type="checkbox"/>       |   | e. Mayor de 55 años <input type="checkbox"/>   |  |
| f. Viudo <input type="checkbox"/>           |   |  |  |
| Nivel de estudios                           | Nivel de escolaridad en que se desempeña                |  | Tiempo de antigüedad en el cargo             |
| a. Normalista <input type="checkbox"/>      | a. Educación Preescolar <input type="checkbox"/>        |  | a. Menos de 1 año <input type="checkbox"/>   |
| b. Pregrado <input type="checkbox"/>        | b. Educación Básica Primaria <input type="checkbox"/>   |  | b. Entre 1 y 4 años <input type="checkbox"/> |
| c. Especialización <input type="checkbox"/> | c. Educación Básica Secundaria <input type="checkbox"/> |  | c. Entre 5 y 8 años <input type="checkbox"/> |
| d. Maestría <input type="checkbox"/>        | d. Educación Media Vocacional <input type="checkbox"/>  |  | e. Más de 8 años <input type="checkbox"/>    |
| e. Doctorado <input type="checkbox"/>       |   |  |  |

Solicitamos su colaboración leyendo atentamente las preguntas formuladas y contestando con base a su criterio personal, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor responda marcando con una X sobre la casilla que mejor represente su percepción.

| DIMENSIONES  | Nunca | Ocasional<br>mente | Algunas<br>veces | Frecuente<br>mente | Siempre |
|--|-------|--------------------|------------------|--------------------|---------|
| 1. Los docentes del Colegio son capaces de poner en marcha nuevas ideas aunque no sean las suyas |       |                    |                  |                    |         |
| 2. Los docentes de esta institución se muestran identificados con ella                           |       |                    |                  |                    |         |
| 3. Los docentes sugieren nuevas formas de hacer su trabajo                                       |       |                    |                  |                    |         |
| 4. En el Colegio se favorece el trabajo en equipo  |       |                    |                  |                    |         |
| 5. La comunicación entre docentes facilita mi labor en la Institución                            |       |                    |                  |                    |         |
| 6. Los docentes escuchan a sus compañeros cuando están hablando en las reuniones                 |       |                    |                  |                    |         |
| 7. Los docentes son figuras de respeto en la institución educativa                               |       |                    |                  |                    |         |
| 8. Los docentes cuidan su imagen profesional   |       |                    |                  |                    |         |
| 9. Los docentes aceptan la crítica constructiva  |       |                    |                  |                    |         |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 10. En la Institución lo más importante es el cumplimiento de metas  |  |  |  |  |  |
| 11. El espíritu de trabajo de los docentes de la institución es alto   |  |  |  |  |  |
| 12. Los docentes manifiestan confianza en que se alcanzarán las metas institucionales  |  |  |  |  |  |
| 13. Un don del docente es la humildad  |  |  |  |  |  |
| 14. Considera que su profesión le permite auto-realizarse  |  |  |  |  |  |
| 15. Para el desempeño de mi trabajo cuento con autonomía   |  |  |  |  |  |
| 16. Los indicadores con que la institución mide mi gestión son adecuados   |  |  |  |  |  |
| 17. Los docentes cumplen con todos y cada uno de los deberes y obligaciones que le competen                                    |  |  |  |  |  |
| 18. Cuento con las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con mi labor   |  |  |  |  |  |
| 19. Percibe un ambiente de colaboración  |  |  |  |  |  |
| 20. Piensa en los estudiantes que se han retirado  |  |  |  |  |  |
| 21. Siente el apoyo espiritual de los compañeros en los momentos difíciles   |  |  |  |  |  |
| 22. Las políticas internas de la Institución favorecen el respeto de las diferencias y fortalece los diversos puntos de vista. |  |  |  |  |  |
| 23. Los docentes practican la veracidad y rectitud en el hacer y en al hablar.   |  |  |  |  |  |

#### PREGUNTAS ABIERTAS

1. Considera que la educación es un derecho o un privilegio. ¿Por qué?

---



---

2. ¿Cómo considera que la labor docente impacta en la sociedad?

---



---

3. ¿Cómo debería ser un docente ideal?

---



---

4. Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: El docente es buscador de la verdad. Explique su respuesta.

5. Jerarquice los 5 valores que considera se viven en la institución. 1 para el más frecuente.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

## ANEXO C. TALLER DE DOCENTES

**COLEGIO EDUARDO SANTOS**  
*“Un espacio para formar personas íntegras, capaces de asumir nuevos retos”*  
**TALLER DOCENTES**

**VALORES**

**OBJETIVOS:**

- Manejar herramientas efectivas para la retroalimentación entre los docentes y directivos

**ESTRATEGIA METODOLÓGICA:**

A continuación se describe los pasos a seguir para el desarrollo del taller:

| ACTIVIDAD  | RECURSOS                   | TIEMPO     | OBSERVACIONES  |
|--|----------------------------|------------|--|
| <p>1. Iniciación: El tallerista hace la siguiente lectura: EL BÚHO Y LA TORCAZA:<br/>           Cuenta la fábula que una torcaza y un búho se hicieron muy amigos, se veían muy a menudo y se ayudaban entre sí. Cierta día, la torcaza se sorprendió cuando el búho vino a despedirse antes de partir a un lugar lejano. Amigo, por qué te vas así de improvisado? Porque los demás se burlan de mi graznido, me ridiculizan y todo el tiempo se burlan de mí. Ya no lo soporto más<br/>           Amigo, perdóname que te diga algo: respeto tu decisión, pero lo que vas a hacer no tiene sentido y te voy a explicar por qué: acaso en otras partes no vas a encontrar quienes se burlen de ti? El hecho es que no puedes cambiar tu graznido. Qué sentido tiene, entonces, que te mudes? El problema no está en los demás sino en tu reacción. En lugar de estar pendiente de los que te rechazan, valórate, cumple tu misión y aprecia a los que te quieren como yo. La falla no está en tu graznido sino en tu interior y en tu actitud. Después de esas palabras, el búho dio las gracias a la torcaza, se quedó a su lado y decidió aceptarse y ser feliz</p> | Cuento                     | 10 minutos | El tallerista está pendiente de la motivación de todos los integrantes del grupo       |
| <p>2. Se hace la reflexión de manera grupal, dejando que cada participante aporte sus impresiones acerca de la lectura<br/>           3. Con cada participante se diligencia el siguiente cuadro (anexo 1)<br/>           4. Conclusiones: se hace claridad en actitudes y comportamientos que se pueden incorporar a la vida para alcanzar las metas y propósitos en la vida, de tal manera. Se trabaja de forma general con conceptos básicos de valores necesaria para lograr liderazgo e intervención en situaciones de conflicto</p>  | Hojas blancas y marcadores |            | Se establece como regla el respeto de la palabra                                       |
| <p>5. Por último: Escribe una carta a una persona que demuestra maltrato o irrespeto con otros, diciéndole algo que resaltar en ella y lo que no te gusta acerca de su actitud, por qué no te gusta y cómo te gustaría que se comportara</p>   |                            |            | Se realiza el cierre de la actividad, asegurando que todos queden en buena disposición |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

**ANEXO D. TALLER PARA PADRES Y ACUDIENTES****COLEGIO EDUARDO SANTOS**

*“Un espacio para formar personas íntegras, capaces de asumir nuevos retos”*

**TALLER PARA PADRES**

Informe general de Rectoría y Coordinación. 4:30 - 5:00 p.m. Patio Central

Reflexión: El papel de la familia en el proceso de formación de sus hijos

Responsable: Rectora

1. Trabajo en los cursos, a cargo de los directores de grupo: Lectura de reflexión La familia como formadora en valores.
2. Procesos institucionales:

Mínimos no negociables: Reflexión en torno al Manual de Convivencia. Deberes y derechos de padres de familia y estudiantes; vivencia de valores en casa; presentación de valores institucionales

Pacto de permanencia: El Colegio está interesado en buscar diversas alternativas para evitar la deserción de los estudiantes. De esta misma forma los padres y acudientes deben apoyar este esfuerzo.

Elección d

e delegados a la asociación de padres. Elegir dos o más delegados a la asociación, exaltando la labor en el Colegio de este grupo de padres.

Datos del estudiante: Diligenciar durante la reunión los datos generales de los estudiantes.

Formación de mediadores: Los estudiantes de los grados 3° a 11° asistirán a la capacitación de talleres para adquisición de herramientas para la solución de conflictos, un día a la semana –5 horas-, con horario en jornada contraria.

Varios: Horario de atención de maestros a padres o acudientes.