

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

**CARACTERIZACIÓN DEL *ETHOS* DOCENTE
EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO CAPITAL**

Mg. Claudia Fernanda Monroy Guerrero

Javier Darío Mazabel Córdoba

Luz Mirella Jiménez Torres

Raquel López Ricaurte

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2015

**CARACTERIZACIÓN DEL *ETHOS* DOCENTE
EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO CAPITAL**

Eje de profundización: Calidad de la Institución Educativa

Claudia Fernanda Monroy Guerrero, Investigadora Principal

Mg. En Educación, pontificia universidad javeriana

Mg. En Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, Universidad de la Sabana

Javier Darío Mazabel Córdoba, Investigador Auxiliar

Especialista en Docencia Universitaria, Fundación Universitaria del Área Andina

Luz Mirella Jiménez Torres, Investigadora Auxiliar

Especialista en Gestión de la Educación Media Técnica, Universidad de Pamplona

Raquel López Ricaurte, Investigadora Auxiliar

Especialista en Edumática, Universidad Central de Colombia

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación, Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2015



Universidad de
La Sabana

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Reunida la mesa examinadora el día 27 de febrero de 2016, constituida por los jurados que suscriben la presente acta, el estudiante expuso y sustentó el trabajo de grado titulado: "CARACTERIZACIÓN DEL ETHOS DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO CAPITAL" bajo la dirección de la docente Investigadora Claudia Fernanda Monroy

Terminada la sustentación del trabajo de grado presentado por las estudiantes: **Raquel López Ricaurte, Javier Darío Mazabel Córdoba y Luz Mirella Jiménez Torres**; los jurados les otorgaron la calificación de:

Meritoria (4.5)

Dra. ANGELA MARÍA RUBIANO
Jurado

Dra. MARÍA AMALIA FLOREZ
Jurado

Dr. JAVIER BERMUDEZ APONTE
Director Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

CONTENIDO

RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN.....	11
1. EL PROBLEMA Y SU JUSTIFICACIÓN.....	13
1.1 ANTECEDENTES	13
1.2.1. Colegio Ciudad De Montreal IED.	15
1.2.2. Colegio Ramón De Zubiría IED.	16
1.2.3. Colegio Saludcoop Sur IED.	17
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.3.1 Pregunta principal:	19
1.3.2 Preguntas orientadoras	19
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5 APORTES, ALCANCES, LIMITACIONES Y PROYECCIÓN	21
2. OBJETIVOS.....	23
2.1 Objetivo general.....	23
2.2 Objetivos específicos	23
3. MARCO REFERENCIAL.....	24
3.1 MARCO CONTEXTUAL.....	24
3.1.1 La calidad en la institución educativa.	25
3.2 MARCO TEÓRICO.....	28
3.2.1 El <i>ethos</i> profesional.	28
3.2.1.1 Virtudes profesionales del <i>ethos</i> docente.....	34
3.2.1.2. Las cualidades éticas.....	38

3.2.2 La motivación.....	41
3.2.2.1 Teoría de la motivación humana.....	45
3.2.2.2 Calidad motivacional.....	49
3.2.2.3 La motivación como influencia en el ámbito laboral.....	50
3.2.2.4 El papel de las virtudes en la organización educativa.....	52
4. METODOLOGÍA	54
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	54
4.2 FASES METODOLÓGICAS	55
4.2.1 Fundamentación teórica.....	55
4.2.2 Diseño del instrumento.....	55
4.2.3 Aplicación del instrumento.....	59
4.2.4 Hallazgos y triangulación:	60
4.3 TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	60
4.3.1 Instrumento.....	60
4.3.2 Población.....	62
4.3.3 Muestra.....	63
4.3.4 Consideraciones éticas.....	63
5. LAS VIRTUDES Y LAS CUALIDADES ÉTICAS QUE DISTINGUEN EL <i>ETHOS</i> PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DISTRITALES, COLEGIO CIUDAD DE MONTREAL, COLEGIO RAMON DE ZUBIRIA Y COLEGIO SALUDCOOP SUR.....	64
5.1 CARACTERIZACIÓN DE LAS VIRTUDES HUMANAS	64
5.1.1 La fortaleza.....	65
5.1.2 La templanza.....	67
5.1.3 La justicia.....	68
5.1.4 La prudencia.....	70
5.2 CARACTERIZACIÓN DE LAS CUALIDADES ÉTICAS.....	72
5.2.1 La competencia	72

5.2.2 El compromiso.....	73
5.2.3 La responsabilidad.....	74
5.2.4. La iniciativa.....	75
5.2.5 La dedicación.....	76
5.3 CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN	77
5.3.1 La motivación	77
6. INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA LA CONFIGURACIÓN DEL <i>ETHOS</i> PROFESIONAL DOCENTE.....	83
7. CONCLUSIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	95

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Virtudes fundamentales. Altarejos, (2003).....	34
Tabla 2. Categorías de la encuesta.....	60
Tabla 3. Población docente	63
Tabla 4. Muestra de investigación.	63
Tabla 5. Ítems de la encuesta y relación con las virtudes	64
Tabla 6. Ítems de la encuesta y su relación con las virtudes	65
Tabla 7. Comportamientos de motivación	77
Tabla 8. Puntajes por comportamiento motivacional	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la actuación humana. Rodríguez Sedano y Aguilera (2007).	32
Figura 2. La fortaleza	66
Figura 3. La templanza.....	67
Figura 4. La justicia	69
Figura 5. <i>La prudencia</i>	71
Figura 6. La competencia	72
Figura 7. <i>La responsabilidad</i>	74
Figura 8. La iniciativa	75
Figura 9. <i>La dedicación</i>	76
Figura 10. La motivación	78

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Encuesta.....	89
Anexo B. Consentimiento del Colegio Ciudad de Montreal IED.....	91
Anexo C. Consentimiento del Colegio Ramón de Zubiría IED.....	92
Anexo D. Consentimiento del Colegio Saludcoop Sur IED.....	94
Anexo E. Aportes de la maestría.....	95

RESUMEN

En el desarrollo de su labor pedagógica algunos docentes dan mayor relevancia al saber disciplinar, minimizando el valor del saber obrar, es por esto, que se considera importante potenciar las virtudes y cualidades éticas a partir de la motivación, permitiendo generar un cambio positivo en la finalidad de sus acciones, logrando de esta forma la cualificación del *ethos* docente.

El docente como ser humano, en el desarrollo de su vida diaria busca satisfacer necesidades y aspiraciones que se constituyen en motivaciones, las cuales son particulares para cada persona e influyen en la configuración de su carácter y en el ámbito organizacional en que se desempeña.

En la presente investigación, se realiza la caracterización de virtudes y cualidades éticas de los docentes, y a partir de ella se presenta la incidencia de la motivación para la configuración del *ethos* profesional docente, desde los postulados de Pérez López, siguiendo la perspectiva de Altarejos.

PALABRAS CLAVE: *Ethos* docente, motivación, virtudes y cualidades éticas, educación de calidad, educación

INTRODUCCIÓN

La tarea educativa tiene como fin humanizar, transmitir conocimientos, potenciar aptitudes, conductas, y a la vez fortalecer principios, valores y hábitos en los estudiantes que trasciendan en el ámbito familiar. En la sociedad se le da gran importancia a la labor docente teniendo en cuenta que no solo se trata de impartir conocimientos de un área específica sino que la tarea va más allá, ya que sobre el docente recae la responsabilidad de formar a las personas para un futuro, por esta razón, la práctica educativa debe estar orientada en la cualificación del *ethos* docente, teniendo en cuenta que éste, refleja su ser personal convirtiéndose en un ejemplo a seguir por los estudiantes.

Las cualidades o valores encontrados en el ser humano como ser personal, son denominadas virtudes, las cuales le permiten actuar siempre de acuerdo a la razón, evitando dejarse llevar por las pasiones o los afectos que deben controlarse y evitarse. Para Altarejos (2003), las virtudes se pueden clasificar en dos: las denominadas básicas, como la fortaleza y la templanza y las señaladas como superiores dentro de las cuales encontramos la justicia y la prudencia. Estas cuatro virtudes conforman la deontología docente en el desarrollo del *ethos* profesional.

A partir de las virtudes que cada ser humano posee en mayor o menor grado, se generan motivaciones que de acuerdo a Pérez López (1991), se pueden clasificar en: intrínsecas, extrínsecas y trascendentes; dando más importancia a éstas últimas, las cuales permiten afrontar el quehacer educativo, consiguiendo así en forma plena la finalidad de la educación, que de acuerdo a Polo (2006) es ayudar al crecimiento de la persona.

El presente trabajo, se inicia con el problema, la justificación, la pregunta de investigación, estableciendo el objetivo general y los específicos; en el segundo

capítulo, se presenta el contexto de las tres instituciones educativas intervenidas, para luego desarrollar en el tercer capítulo el marco teórico, desde las diferentes teorías y postulados de Altarejos y Pérez López, que permiten fundamentar los conceptos de *ethos* docente, virtudes, cualidades éticas y motivación.

En el cuarto capítulo, se presenta la metodología utilizada explicando el enfoque, tipo de investigación, identificación de la población y muestra, y las categorías teóricas que guiaron la elaboración del instrumento de recolección de información; continuando en el capítulo quinto, con el desarrollo del análisis detallado de resultados teniendo en cuenta un primer momento a nivel institucional y un segundo momento donde se desarrolla la triangulación a partir de la matriz teórica, que permite determinar los hallazgos para definir la incidencia de la motivación en la configuración del *ethos* docente, que se explica en el sexto capítulo, con la cual se busca ayudar a las instituciones educativas a la armonización entre el saber disciplinar y el saber actuar.

En el capítulo séptimo, se presentan las conclusiones fruto del trabajo de investigación realizado, se explican los resultados obtenidos y se relacionan con la pregunta planteada inicialmente y el problema propuesto. Además, en el capítulo octavo, se determinan unas recomendaciones de importancia para el aprovechamiento de este trabajo de investigación como enriquecimiento del recurso humano que la componen. Por último, se relacionan las fuentes bibliográficas utilizadas durante el proceso y los anexos respectivos.

1. EL PROBLEMA Y SU JUSTIFICACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

De acuerdo al problema planteado desde la caracterización de virtudes y cualidades éticas que conlleven a la cualificación del *ethos* docente, se encuentra que se ha realizado una aproximación frente a investigaciones que desarrollan específicamente el tema a nivel de instituciones educativas distritales, tales como:

Villar, Calixto y Cajamarca (2015), *El ethos docente: Una alternativa para alcanzar una educación de calidad en las instituciones educativas*; en donde se plantea “la necesidad de consolidar un *ethos* docente que se visibilice tanto en la política, como en la cultura y las prácticas institucionales para alcanzar una educación de calidad.

Ethos docente en el Colegio Lacordaire Vargas (2015), donde concluye que el *ethos* de los docentes lacorderianos evidencia ética y profesionalismo docente en el proceso de formación de los estudiantes, lo cual favorece el cumplimiento del horizonte institucional, evidenciando la necesidad de proponer planes de sensibilización, concientización y formación para mantener algunas categorías: iniciativa, dedicación y compromiso, que se expresan de manera positiva y fortalecer otras que requieren inmediata atención: competencia y responsabilidad.

El ethos docente como factor de mejoramiento institucional: el caso del Colegio Eduardo Santos Henao (2015), donde su intención es dar a conocer la mirada del docente desde la forma de vivir su profesión, caracterizando 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.

Además, se acudió a diversos referentes teóricos relacionados con la caracterización del *ethos* docente, donde autores como Altarejos (2003), Rodríguez Sedano (2007), Garrido, Sandoval, Barrio Maestre y Pérez López, entre otros, abordan la temática desde el enfoque antropológico. En la búsqueda de referentes teóricos, surge la publicación titulada *La educación de las virtudes humanas y su evaluación* de David Isaacs (2000), que considera un esquema de virtudes con rasgos estructurales por edades y la naturaleza de las virtudes, sin embargo, la presente investigación se orienta a caracterizar el *ethos* docente y no el personal, es por esto que se toma como base los postulados emitidos por Francisco Altarejos (2003), quien desarrolla una propuesta centrada en la persona, afianzando las virtudes y cualidades éticas de los docentes.

Altarejos (2003), organiza las virtudes básicas y superiores que han de guiar la labor docente, relacionándolas al mismo tiempo con las cualidades éticas para configurar el *ethos* como “el punto de partida para la comprensión y definición de la tarea profesional. Es decir, de lo que supone ser un profesional de la empresa”. (Rodríguez y Aguilera, 2006, p.5).

Del mismo modo y atendiendo al segundo eje de investigación, se realizó una revisión documental de la aportación teórica de Pérez López (1991), donde basa su propuesta en las intenciones y las motivaciones para la toma de decisiones del profesional potenciando el carácter ético en el desarrollo de su labor misional.

En conclusión, se busca la caracterización del *ethos* docente en tres instituciones educativas del Distrito Capital determinando las virtudes, las cualidades éticas y las motivaciones existentes relacionándolas con los referentes teóricos que aportan a la investigación conceptos significativos.

1.2 CONTEXTO INSTITUCIONAL

Las instituciones educativas que se tomaron como muestra representativa para desarrollar el presente trabajo de investigación son el Colegio Ciudad de Montreal IED ubicado en la Localidad de Ciudad Bolívar, el Colegio Ramón de Zubiría IED de la Localidad de Suba y el Colegio Saludcoop Sur IED de la localidad de Kennedy, las cuales pertenecen al sector oficial de Bogotá, que tienen como eje común la persona, razón de ser de la labor docente.

1.2.1. Colegio Ciudad De Montreal IED. Es una institución de carácter oficial, ubicado en la localidad de Ciudad Bolívar, dedicado a la formación integral, desde los niveles de preescolar a noveno de básica secundaria. El personal docente con que cuenta la jornada de la mañana es de catorce profesores y un coordinador en propiedad, en la jornada tarde dieciséis docentes, de los cuales 8 están nombrados en propiedad y los demás son provisionales; además, una coordinadora en encargo, para un total de treinta docentes, 2 docentes orientadoras y 3 directivos docentes.

El Proyecto Educativo Institucional PEI (2015) se orienta a partir de la “Formación de líderes en competencias comunicativas y cuidado del ambiente”, cuyo lema es “Liderando procesos de calidad, fomentamos el cuidado ambiental”; su componente filosófico humanista propicia y establece una formación de los educandos desde los valores, los derechos y los deberes cívicos y sociales, como ser individual único e irrepetible.

La misión de la institución es, contribuir en la formación de personas capaces de liderar proyectos y desarrollar procesos comunicativos, necesarios y pertinentes en la construcción y protección de ambientes naturales y humanos que favorezcan su calidad de vida. La visión es, proyectarse al 2019 como una institución que brinda a los estudiantes formación en habilidades comunicativas con un alto sentido de

protección y conservación del ambiente. Sus valores: responsabilidad, honestidad, autonomía, liderazgo, respeto y autoestima.

El perfil del docente, se fundamenta en la idoneidad profesional, en el propósito de cualificar las prácticas pedagógicas como guía, orientador y facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje; dinámico, estratega, auto regulador y reflexivo. PEI (2015) .

1.2.2. Colegio Ramón De Zubiría IED. Es una institución de carácter oficial, mixto, ubicado en Bogotá, en la localidad 11 de Suba, atiende población desde primera infancia a grado once. Para el desarrollo de las asignaturas, la orientación pedagógica, convivencial, de proyectos y atención de los estudiantes se cuenta con 128 docentes, 16 en pre jardín, jardín y transición; 47 de básica primaria, 42 de básica secundaria, 17 de media y 6 de media fortalecida. 5 orientadoras y 4 educadoras especiales. Un equipo directivo compuesto por el rector y 5 directivos docentes coordinadores.

En lo que se refiere al Proyecto Educativo Institucional, “Educación ambiental con compromiso social para mejorar la calidad de vida”, está enmarcado bajo dos ejes fundamentales, Biotecnología y Comunicación, con el lema de “Biotecnología y comunicación ejes de nuestra formación”.

La misión se centra en la formación de niñas, niños, y jóvenes, desarrollando competencias cognitivas, sociopolíticas, axiológicas, laborales que les permitan desde los diferentes saberes, a través de los énfasis de comunicación y biotecnología, construir su proyecto de vida para impactar su entorno natural, familiar, social y profesional, fortaleciendo una comunidad educativa integradora, incluyente y humanista, donde sus integrantes sean capaces de amarse a sí mismos y a los demás.

Su visión es proyectarse al año 2021 y ser reconocido como una institución incluyente, líder en la formación de personas respetuosas de los derechos humanos y

del ambiente natural, gestores de una mejor calidad de vida, fundamentando su trabajo en la construcción de aprendizajes significativos en el marco de las políticas educativas vigentes, apoyándose en los énfasis de comunicación y biotecnología como herramientas de proyección social y profesional. Fomenta los siguientes valores: Tolerancia, respeto y responsabilidad como ejes fundamentales de sus procesos educativos.

A diferencia de los otros dos colegios que hacen parte de esta investigación, el Colegio Ramón de Zubiria IED no cuenta con Perfil docente establecido a la fecha.

1.2.3. Colegio Saludcoop Sur IED. La institución educativa es de carácter oficial, mixto, ubicado en la localidad de Kennedy, atendiendo una población desde primera infancia hasta grado once. La planta de personal docente está constituida por 5 directivos, 16 docentes de primera infancia, 34 docentes de básica primaria y 57 docentes de bachillerato.

El Proyecto Educativo Institucional, se encuentra enmarcado en “Formación en ciencia y tecnología con humanismo”, para el desarrollo de la actitud científica, la apropiación, uso y cualificación tecnológica en función del mejoramiento de los proyectos de vida.

La misión del colegio es propiciar la formación de niños, niñas y jóvenes, de la comunidad, para que sean capaces de trascender como personas en su entorno y desarrollen el pensamiento científico y tecnológico humanizante, por medio de proyectos de investigación escolar, que generen una transformación socio cultural. La visión que la Institución Educativa proyecta para el año 2020, es ser reconocida en la Localidad Octava de Kennedy como líder en la formación de personas capaces de trascender en su entorno, desarrollando el pensamiento científico y tecnológico, desde los diferentes campos del conocimiento, en un ambiente humanizante.

Se establece como concepción orientadora la Humanista. Para el desarrollo de los componentes del Sistema Institucional de Evaluación (SIE) y su articulación con el Proyecto Educativo Institucional, se aborda el proceso educativo frente al logro de una educación integral; se enfatiza el desarrollo de la persona (autorrealización) y la educación de los procesos afectivos. Tiene cuatro grandes propósitos: formar en valores, desarrollo del conocimiento, preparar para la participación y formar para el trabajo.

Desde esta concepción, el ser humano tiene una capacidad innata para el aprendizaje, que se concibe como el proceso a través del cual se construyen habilidades, destrezas, conocimientos y valores, como resultado de experiencias previas, con el acompañamiento de un docente mediador, facilitador, motivador y orientador de aprendizajes. Dentro de los valores que se cultivan se encuentran: el respeto, la cooperación y la autonomía.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Los colegios objeto de estudio de este análisis son instituciones públicas, con características y necesidades similares, en las que la mayoría de los docentes tienen por costumbre desarrollar sus clases mediante el método tradicional, dándose especial importancia al saber disciplinar minimizando el valor que tiene el saber obrar. Este desequilibrio hace que el docente no cumpla la finalidad primordial de educar, que según Polo (2006), retomando a Tomás Alvira, es “ayudar a crecer”, lo que le exige al docente no solo actuar desde la técnica sino desde las virtudes, como lo manifiesta Altarejos (2003).

La inconsistencia entre el saber obrar y el saber ser, evidencian la necesidad de configurar un *ethos* docente que conduzca al cumplimiento del fin educativo, que es formar personas, no sólo a nivel técnico sino desarrollando sus virtudes y cualidades éticas, orientado a la práctica de hábitos. Es decir, desde los postulados de Denzler y

Wolter en López-Jurado y Gratacós (2013), “la importancia de tener buenos profesores para garantizar la calidad del sistema educativo depende en gran parte de quién opta por una carrera docente”. (p.125), en consecuencia, trabajar para mejorar la calidad educativa pasa por elaborar y poner en práctica políticas integradas que tiendan a atraer y mantener en la profesión docente a hombres y mujeres motivados y competentes (p.126)

De la misma forma, es importante retomar la esencia de la persona, fortalecer sus virtudes, sus valores, desarrollar unos hábitos que le impulsen a crecer y a trascender, generándose a partir de un modelo, siendo éste el maestro, que similar a un espejo refleja todo de sí para que los estudiantes sigan su ejemplo. Por esto, la importancia de cualificar el *ethos* profesional de los docentes quienes son fiel ejemplo a partir de su labor misional de educar.

De acuerdo a lo anterior, la pregunta orientadora del presente análisis de situación particular, se formula de la siguiente manera:

1.3.1 Pregunta principal: ¿Cómo se caracteriza el *ethos* profesional de los docentes de los colegios Ciudad de Montreal IED, Ramón de Zubiría IED y Saludcoop Sur IED y su relación con las motivaciones según los postulados de Pérez Lopez?

1.3.2 Preguntas orientadoras

1.3.2.1 ¿Cómo se fundamenta teóricamente los conceptos de *ethos* docente, virtudes, cualidades éticas y motivación desde los postulados de la antropología trascendental?

1.3.2.2 ¿Cómo identificar las virtudes y cualidades éticas que distinguen el *ethos* docente de las instituciones en estudio?

1.3.2.3 ¿Qué incidencia tiene la motivación para la configuración del *ethos* profesional docente en los colegios en mención?

Para responder a estas inquietudes, se inicia fundamentando teóricamente desde la antropología trascendental el concepto de *ethos* docente, a partir de la mirada de Altarejos (2003), de la misma forma, se aborda el concepto de motivación desde los postulados de Pérez López (1991), determinando su incidencia y definiendo parámetros para configurar el *ethos* docente.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El mundo actual se desenvuelve en una sociedad que desarrolla sus actividades a prisa con el único fin de mostrar resultados que generen un ingreso económico, dejando de lado el valor de la persona; poco a poco, la evolución del medio ha ido arrastrando a un vivir que se realiza mecánicamente sin importar que sucede con los seres humanos; esta realidad se ve incluso en la escuela, en donde se van dando pasos agigantados para formar bachilleres que salgan al servicio de la sociedad, dándole mayor importancia al hecho de aprender un oficio, memorizando fórmulas o procesos, dejando a un lado la naturaleza del ser humano, se continúa aun desarrollando el método tradicional en la mayoría de los casos evitando la innovación en el proceso educativo.

Teniendo en cuenta que la acción inmanente responde a lo propio de la persona y es el elemento formativo (*praxis*) de su actuación humana que da respuesta al alguien de la persona, más allá de la actividad educativa (*poiesis*), como respuesta al algo de la persona (Naval & Altarejos, 2007, pág. 96), el docente debe desarrollar una relación conducida a un obrar propio basado en la práctica de hábitos, virtudes y cualidades éticas, aspectos fundamentales para el desarrollo de su labor pedagógica, como lo manifiesta Aristóteles en su distinción:

Por un lado, la praxis como actividad que se funda y encuentra sus fines en ella misma y sobre el agente que la ejercita y que, como tal, nos acerca al dominio de la ética. Por otro, la poiesis, como actividad de producción de un objeto, como medio para un fin y que, en consecuencia, nos acerca al dominio de la técnica. (Molina, 2005, p. 136)

De acuerdo a lo que se vivencia en la labor diaria docente y el manejo que se da a la praxis y la poiesis, se considera necesario realizar una revisión bibliográfica y a partir de ésta, caracterizar el *ethos* profesional docente y determinar la incidencia de la motivación en su configuración, para de esta manera, recuperar la razón de ser de las instituciones educativas, la cual propende por la formación integral de las personas.

La finalidad, investigativa es sensibilizar al equipo docente y generar una nueva forma de pensar y de actuar en los profesionales, contribuyendo en el mejoramiento de la calidad de la educación, en donde el educador más que un transmisor de conocimientos sea un orientador que ayude en el crecimiento personal del educando formando seres autónomos, libres y capaces de seguir creciendo, por sí mismos pero también con las demás personas.

1.5 APORTES, ALCANCES, LIMITACIONES Y PROYECCIÓN

El tipo de investigación es análisis de situación particular, la cual permite reflexionar sobre el desempeño docente frente al quehacer pedagógico, recuperando la importancia del saber ser, frente al saber obrar, dándole valor a las virtudes y cualidades éticas que deben distinguir el actuar docente con sentido de lo humano, con el propósito de ofrecer una educación de calidad, garantizando la finalidad de la escuela como una organización humana, que según Sandoval (2008) tiene como función específica educar, y como finalidad la formación de las personas (p. 122).

El impacto de ésta propuesta está orientado a caracterizar el *ethos* docente a partir de la motivación, desarrollando un conjunto de habilidades que orienten la acción educativa desde un enfoque antropológico, potencializando las virtudes y cualidades éticas de los docentes de las tres instituciones educativas.

Por otra parte, el alcance del análisis busca caracterizar el estado actual del carácter docente o el *ethos* de los colegios Ciudad de Montreal, Ramón de Zubiría y Saludcoop Sur, Instituciones Educativas Distritales, con la finalidad de establecer un conjunto de características fundadas en la formación de virtudes y cualidades éticas desde la antropología trascendental, donde los directos beneficiados, serán los estudiantes, los directivos docentes, los mismos docentes y en general la comunidad educativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente estudio se busca identificar y caracterizar el *ethos* docente de las tres instituciones educativas mencionadas con anterioridad, y las motivaciones que determinan en el desarrollo de su quehacer pedagógico para que sean mejores personas y mejores docentes. Se excluye de éste estudio, cualquier otro estamento que no se presenta en la estructura de la investigación, como son los directivos docentes, padres y estudiantes.

Como proyección de este análisis, se sugiere posteriormente, ampliar el presente estudio hacia la cualificación del *ethos* personal de los estudiantes de todos los niveles ofrecidos en los tres colegios intervenidos, y de los directivos docentes como cabezas visibles que lideran los procesos institucionales para potenciarlos o resignificarlos en contextos de mejoramiento y crecimiento personal y profesional, con el fin de impactar la totalidad de la comunidad educativa mediante la formación de virtudes y cualidades éticas que los motiven hacia una dinámica cambiante de la acción educativa.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general. Caracterizar el *ethos* docente desde la antropología trascendental en las instituciones educativas distritales Ciudad de Montreal, Ramón de Zubiría y Saludcoop Sur de la ciudad de Bogotá.

2.2 Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente los conceptos de *ethos* docente desde las virtudes, las cualidades éticas y la motivación a partir de los postulados de la antropología trascendental.
2. Identificar las virtudes y las cualidades éticas que distinguen el *ethos* docente de las tres instituciones en estudio.
3. Determinar qué incidencia podría tener la motivación para la configuración del *ethos* profesional docente.

3. MARCO REFERENCIAL

El capítulo de marco referencial se encuentra estructurado en tres partes. En primer lugar se revisa el marco contextual, donde se enmarca la calidad educativa, que emerge de las características del personal docente como parte fundamental para el desarrollo del proceso educativo; en la segunda parte, se recorren los aspectos relacionados con el *ethos* docente y su incidencia en la formación del mismo, en relación con la finalidad educativa y en la tercera se presenta el concepto de motivación, así como su influencia en el concepto de *ethos* docente.

3.1 MARCO CONTEXTUAL

En las últimas décadas en Latinoamérica, los programas de calidad en la educación han cobrado importancia, de tal suerte que anteriormente se tomaba esto como un coeficiente que permitía establecer diferencias entre instituciones educativas que lograban conseguir determinadas metas, hoy en día esto es una necesidad imperiosa que todo establecimiento educativo debe poseer.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2015), cuando se habla de calidad se hace referencia a:

La capacidad de cumplir con los objetivos previstos. De esta forma, la educación será de calidad si logra cumplir con su papel fundamental en la sociedad. Desde los inicios de la especie humana la educación ha tenido un papel decisivo en la transmisión de los avances sociales, en la comprensión de la naturaleza y en la construcción de mejores capacidades en la sociedad humana. En definitiva, la capacidad de aprender, de profundizar lo aprendido, de comunicarlo, desarrollarlo y transmitirlo de generación en generación es lo que distingue a la sociedad humana de otras sociedades, y esto se logra por

medio de la educación. Transmitir y transformar el conocimiento, la experiencia, los valores y, en general, los aprendizajes acumulados por milenios; entender de manera crítica los contextos sociales, económicos, culturales y políticos en los que se desarrolla la sociedad, y avanzar en la identificación y superación de retos que requieren más profundas o más novedosas respuestas es la finalidad de la educación, y lograrlo es lo que permite afirmar su calidad. (PNUD, 2015, p.16)

Dentro de esta necesidad se han relacionado conceptos de como se afecta la calidad con los resultados de la evaluación, llegándose a afirmar que si no se dan resultados altos en pruebas externas, no existe calidad y es necesario intervenir estos colegios, por tal razón, el PNUD presenta, junto con la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá, la imagen deseable de calidad de la educación, fruto de la consulta con académicos, expertos, alumnos, padres de familia, docentes, directivos docentes y autoridades distritales.

3.1.1 La calidad en la institución educativa. La calidad educativa depende de la selección de elementos relevantes, donde interactúan muchos factores: los estudiantes y sus conocimientos y capacidades, el personal docente y sus destrezas, las escuelas y su estructura, los currículos y las expectativas de la sociedad. (OCDE, 1991, p.39). De igual manera, la evaluación del sistema educativo se relaciona con una forma más de control y no como un elemento que evidencie la calidad educativa. Esta visión más amplia, se aprecia en la definición aportada por Marchesi:

La calidad educativa es aquella que promueve, el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados. (Marchesi, 1998, p.33)

Por lo anterior, cuando se habla de calidad, se deben establecer los llamados cuatro pilares de la educación: “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser”. (Rodríguez y Altarejos, 2001, p.12). El ámbito que apoya en gran manera al progreso de los estudiantes en todas sus dimensiones es la institución educativa.

La calidad de la educación vista desde la antropología trascendental, tiene que ver con la solidaridad y compromiso de todos los implicados en el proceso educativo. Según Sandoval (2008):

El principio de la solidaridad es el fundamento antropológico de la calidad educativa. La calidad educativa entendida como un compromiso de todos, como un bien compartido, centrada más en la acción que en la definición como un proyecto institucional centrado en la actuación según principios y no solo dependiendo de los resultados” (p.227)

Según el planteamiento anterior, la persona se brinda a los demás dando todo de sí para el logro de un proyecto educativo; basándose en el compromiso de la comunidad educativa para obtener los fines básicos de la educación: formar personas capaces de asumir la vida de una forma crítica como seres libres, capaces de existir con sus pares, líderes capaces de ayudar al progreso y surgimiento de la sociedad y de una nación con principios, valores y deseos de progreso, aportando lo mejor de sí para su crecimiento personal y contribuyendo al crecimiento del otro, en definitiva, ayudar a crecer.

Educación implica, más que transmitir conocimientos, ayudar al hombre a que se humanice, 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), por lo tanto, es imprescindible la adquisición de una serie de hábitos y de conductas que ofrezcan estabilidad a su manera de comportarse.

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). Es por esto que, cuando el docente pone en servicio su ser, su formación y sentido ético al servicio de los niños, niñas y jóvenes, está formando a los demás, es decir está educando, pero lo que no se puede aceptar, es que el docente se limite a repetir unos contenidos, porque no solo de conocimiento vive la institución, sino del acompañamiento en la formación integral del estudiante quien es el fin educativo.

Si se pretende desarrollar una educación de calidad, se deben cimentar, prioritariamente, las capacidades profesionales docentes, para que los estudiantes encuentren una imagen a seguir, ya que el docente es una persona que da ejemplo de vida, entrega, formación y esperanza por un futuro mejor de todas las generaciones que le son entregadas a lo largo de su vida laboral y en la medida que dé ejemplo a los estudiantes aprenden y toman postura de acuerdo a lo que ellos les brinden. El educador es el responsable de ayudar al estudiante a descubrirse a sí mismo, es el encargado del crecimiento personal, de mostrar la verdad que se propone y no se impone, se forman seres libres que aprenden a donarse.

El educador como responsable del descubrimiento del estudiante, tiene que ser complementado por la escuela con todo lo que haga posible al individuo alcanzar su desarrollo personal; es así como Tébar (2003) manifiesta que “la escuela se ha de ver como lugar democrático dedicado a potenciar, de diversas formas, a la persona y a la sociedad” (p.45), pues es claro que el desarrollo del ser personal es el camino obligado para el desarrollo social.

Educar es un proceso, como lo manifiesta Barrio (2013), que habilita la libertad para que le permita al individuo alcanzar y apropiarse lo que le ayude a crecer como persona; para que este proceso brinde unos factores de calidad es necesario realizar un ejercicio conjunto de educador y educando, uno como mediador y el otro como constructor de sus propias estructuras de desarrollo, a partir de lo que recibe y para que el proceso sea posible se requiere, por parte del docente, conocer al estudiante y saber lo que puede dar de sí, contemplándolo desde el concepto fundamental del hombre, como sujeto educable y educado, de lo que en él está hecho y lo que queda por hacer, sabiendo que la persona es un ser inacabado y que siempre lo será, como un camino de infinito crecimiento.

3.2 MARCO TEÓRICO

3.2.1 El *ethos* profesional. La deontología o ciencia de la moralidad es la ciencia que estudia las responsabilidades y obligaciones éticas en la práctica de una profesión con sentido trascendente. En este sentido, Altarejos (2003), plantea que “la deontología docente significa el estudio del carácter o modo de ser profesional de la docencia; secundaria y derivadamente es también el estudio de los derechos y deberes que la práctica docente conlleva” (p.94).

Teniendo en cuenta que el objetivo principal en esta investigación es la caracterización del *ethos* docente en tres instituciones del Distrito Capital, es importante tener en cuenta lo analizado por autores como Altarejos, Cardona, Barrio, Sandoval y Rodríguez Sedano, orientando el desarrollo de la profesión docente, ya que el desenvolverse como docente y ser reconocido como tal, implica que se debe tener un perfil determinado, distinguido por una serie de comportamientos desde sus principios y virtudes que orienten el quehacer pedagógico del educador, que además de tener dominio de los conocimientos propios de su área para poder impartirlos, debe poseer las bases suficientes para poder contribuir en la formación de personas

integrales, a partir de sus principios éticos garantizando de esta manera el ofrecer una educación de calidad con el compromiso y la responsabilidad que esto conlleva.

Cardona (1990), considera al educador como profesional de la enseñanza, teniendo en cuenta que la actitud ética es la primera condición que se requiere para un buen conocer. Al educar no solamente se transmiten conocimientos sino que a la vez se genera en los educandos una actitud en donde el niño o el joven pueden establecer la diferencia entre el bien y el mal, desarrollando unos hábitos particulares en una adecuada comprensión de la libertad de la persona.

Todo profesional de la educación debe lograr que su tarea se desarrolle con un sentido altamente ético, por lo que su comportamiento debe estar enmarcado en unas consideraciones éticas, a partir de tener claro, que su trabajo se dirige a personas, reconociendo que todos sus actos tienen consecuencias. “Ha de ser un buen profesor, siendo un profesor bueno”. (Cardona, 2001, p. 19).

Es claro, según Cardona (2001), que el docente a la vez que educa a otros se educa a sí mismo, al ser un profesional bueno logra una diferenciación entre el bien y el mal, evidenciándolo en el desarrollo de su ejercicio profesional como educador. Por lo anterior, la persona que decida ejercer la profesión docente debe cultivarse como persona ejercitando su conciencia ética en su vida cotidiana, desarrollando la inteligencia de lo ético y de su carácter absoluto.

Por otra parte, siendo el hombre perfectible desde la mirada antropológica y de acuerdo con Barrio (2013), es posible el desarrollo de hábitos, distinto a los instintos, mediante la práctica constante de conductas intelectuales y morales. En la repetición, flexible y variada de conductas que no son innatas, se constituyen los hábitos, construyendo así el sentido humano desde su acción.

Para Sandoval (2008), “la acción educativa es esencialmente ética por el hecho de que exige la intervención del educador y del educando” (p.131). Con este postulado, se evidencia que quien recibe no es solo el educando, el educador debe estar dispuesto a dar y abierto a recibir y así establecer una relación de correspondencia, en donde además de recibir cada uno de las partes esta donándose y trascendiendo con su actuar.

Aristóteles (1987) afirma que “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). Esto nos demuestra que todo ser humano posee virtudes y puede determinar lo que es correcto para su vida y para el desarrollo del actuar bien de acuerdo a las funciones que le competen.

Así mismo, en toda profesión se determina que existen unos derechos, los cuales se determinan partiendo de la razón de ser de la misma, en el caso de la docencia se toma en cuenta que, es una profesión misional, que basa su razón de ser en el trascender con el otro, en donarse y aportarle a los demás para ayudar en su crecimiento personal. Las prácticas profesionales van generando un carácter o modo de ser, que es tenido por la persona; dicho carácter sustenta sus derechos, que se refieren a los medios o recursos de que debe disponer.

Los derechos profesionales se refieren a lo que él tiene y esto no implica elementos materiales, sino que se refiere a lo que es en sí, el saber, la experiencia, la destreza, la intención, y todo su aporte que puede brindar para ejercer su profesión docente. El ser profesional es el fundamento de los derechos de la profesión, y también de los deberes correspondientes.

Rodríguez Sedano y Aguilera (2007), hacen ver la importancia tanto del saber teórico como del práctico, que acompañan a todo ejercicio profesional reafirmando lo sustentado por Aristóteles en cuanto a la *praxis* o actuación moral y la *poiesis* tomada

como la producción de carácter técnica o artística, definiendo que la *praxis* es el conocimiento de lo particular y contingente mientras que la *poiesis* es el conocimiento de lo universal y necesario.

Así mismo, manifiestan que la *poiesis* destaca al buen profesional en su saber técnico, mientras que la *praxis* orienta al saber ético y destaca a un buen profesional. La *poiesis* se refiere entonces, a producir materiales y se relaciona más con conocimientos de tipo técnico, es decir, se orienta a la habilidad de hacer las cosas y el dominio de técnicas para la fabricación, mientras que, la *praxis* se refiere a las acciones de la persona y por tanto tiene que ver con una actividad de pensamiento, observación y actuación de aquel que realiza la acción bajo su propio criterio y responsabilidad.

En este sentido, la figura 1, representa el *ethos* profesional de acuerdo a lo definido por Rodríguez Sedano y Aguilera (2007); aquí, se evidencia como la actuación humana se orienta por una finalidad transitiva, relacionada con el hacer o *poiesis* con el cual se obtiene un buen profesional, dado que este maneja un buen conocimiento de lo que tiene que realizar, y una finalidad inmanente centrada en el obrar y que se basa en la ética, por lo que su desarrollo permite que se genere un profesional bueno, caracterizado por unos principios y virtudes que le permiten trascender.

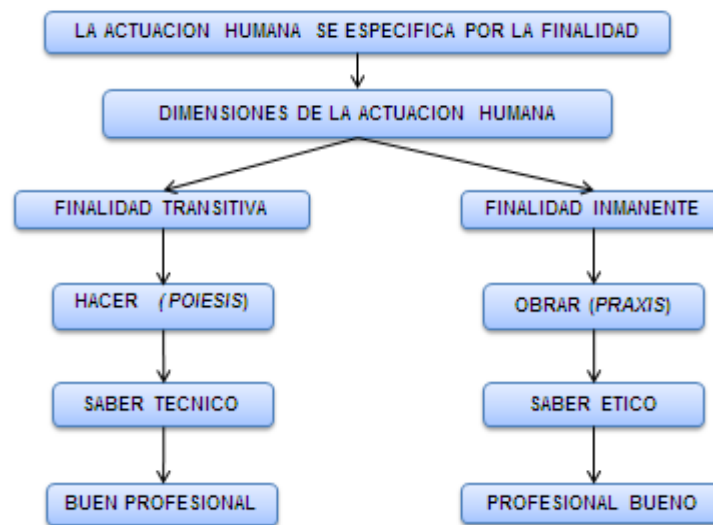


Figura 1. *Dimensiones de la actuación humana*. Rodríguez Sedano y Aguilera (2007).

Aristóteles considera que, el *ethos* tiene dos vertientes: a) la inclinación a la acción la cual la ve como un hábito natural y b) la disposición a la acción que es algo adquirido. La naturaleza humana está relacionada directamente con la virtud, la cual debe ser enriquecida con su práctica constante hasta interiorizarse como costumbre. A su vez define que “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: a) las virtudes éticas y b) las virtudes dianoéticas, que conllevan de diferente manera al desarrollo de hábitos.

La persona en sí, se constituye éticamente mediante el uso de la libertad que va configurando su carácter, su modo de ser, es decir su *ethos*, que según Altarejos (2003), es “el modo de ser personal auto adquirido en el ejercicio cotidiano de la propia libertad... el hábito es un elemento primordialmente ético... es la especificación del modo de ser de una persona” (p.98).

A partir del saber teórico, se puede determinar la enseñanza, pero no si es un buen profesor, y tampoco si un profesor es bueno, según lo afirma Altarejos (2003). Por lo anterior, se debe considerar que los hábitos son elementos configuradores del carácter profesional propio, de un *ethos* o modo de ser determinado, no solo se originan de una práctica específica sino que abordan lo personal y social del ser humano, son las cualidades adquiridas que se van perfeccionando a través de la repetición y tiene como objetivo la mejora creando así una ética profesional, características propias de un docente bueno.

Para determinar el *ethos* de una profesión, se deben distinguir los hábitos propios que establecen las acciones que el profesional realiza frecuente y constantemente en su trabajo, teniendo en cuenta su voluntad y la naturaleza de su labor. Los hábitos no tienen exclusividad, es decir, pueden darse en común en varias profesiones y esto obedece a que responden al desarrollo de las capacidades humanas. Además de los hábitos profesionales también se desarrollan en el ser humano otros hábitos a nivel personal. Hay un *ethos* profesional, pero debe realizarse desde un *ethos* personal.

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, porque en la medida en que es racional y libre, es responsable de su obrar, y si se tiene en cuenta que las virtudes deben ser potencializadas, el hombre debe crecer como persona haciendo uso de ellas, integrando la parte personal con la profesional, permitiendo que trascienda el ser humano.

Altarejos (2003), establece la diferencia entre hábito y virtud y determina el hábito como una facultad alcanzada a base de repetición de actos, mientras que la virtud se refiere a la potencialidad que tiene esa acción para el futuro, por lo cual se considera importante realizar acciones permanentes en las instituciones educativas con el fin de

generar hábitos, teniendo en cuenta el impacto en el crecimiento personal y profesional de los docentes, así como la proyección hacia los estudiantes.

3.2.1.1 Virtudes profesionales del *ethos* docente. Según la propuesta de Altarejos (2003), (ver tabla 1), sobre las virtudes profesionales del *ethos* docente, se encuentran las virtudes fundamentales: fortaleza y templanza como las básicas; justicia y prudencia como las superiores.

Tabla 1. *Virtudes fundamentales. Altarejos, (2003)*

VIRTUDES BÁSICAS		VIRTUDES SUPERIORES	
TEMPLANZA	FORTALEZA	JUSTICIA	PRUDENCIA
Autoestima	Altruismo	Equidad	Perspicacia
Humildad	Magnanimidad	Veracidad	Atención
Tolerancia	Constancia	Rectitud	Estudiosidad
Mansedumbre	Longanimidad		
Afán de Aprender	Paciencia		

Para el caso de las virtudes básicas, la fortaleza a su vez, relaciona tres virtudes que le corresponden al *ethos* docente respecto a la resistencia: la magnanimidad, la longanimidad y la paciencia. La fortaleza, sortea dificultades que requieren de tenacidad para su solución, pues en la realidad se observa que al desarrollar la labor docente, muchas veces los estudiantes presentan bajo rendimiento ya sea por falta de compromiso, de interés o por apatía total.

El docente puede tener gran interés en impartir los conocimientos propios de su área, pero muchas veces los resultados que proyecta no son siempre los esperados, la clave del proceso no es el grado de conocimiento o de saberes que posee, sino la forma o disposición que tiene para llegar a sus estudiantes.

El docente debe tener una virtud llamada magnanimidad en términos de altruismo y abnegación, es decir, ejerciendo su labor docente y procurando el beneficio del otro

de manera desinteresada, sin esperar un reconocimiento por lo realizado, con el único interés de brindarle al estudiante las herramientas posibles para su crecimiento integral.

Relacionada con la magnanimidad, en razón de estas necesidades y exigencias de la docencia, está por una parte la longanimidad, que refiere a la constancia, perseverancia, entereza, y tenacidad y hace que la persona sea constante en su labor formativa, ya que indistintamente de transmitir un saber determinado de alguna de las áreas, la labor fundamental del docente es ayudar en la formación del niño, niña o joven con el fin de desarrollar en ellos las virtudes.

Por otra parte, está la virtud de la paciencia, por la cual se persiste en el empeño a pesar de las adversidades externas e internas, fundamental en el quehacer docente y en la realidad actual de la escuela, en donde el docente, debe tener conciencia de realizar su labor a partir de la orientación al logro y no al resultado, trayendo como consecuencia procesos a largo plazo que ameritan constancia y dedicación.

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”. En este contexto, 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.

El docente realiza su tarea de enseñar desde su saber y su intención de comunicar, esperando conseguir un resultado. Esto demanda una virtud que lo impulse, que no se detenga ante los resultados escasos, pues el bien que persigue permanentemente es superior a las deficiencias e incertidumbres de la acción.

Otra virtud básica es la templanza, que para Altarejos (1999) significa “moderar”. (p.17). Es la virtud que modera para que se evidencie la ejecución de la justicia. La virtud de la templanza se basa en el conocimiento de la realidad y de sí mismo. Este conocimiento sostenido en el tiempo da lugar a la virtud que consiste en que el hombre se tenga por lo que realmente es, la humildad que se conoce también, como autoestima y destaca otra virtud llamada la estudiosidad, la cual se caracteriza por el afán de aprender, de adquirir conocimiento.

Así mismo adiciona, que con la humildad o autoestima y la estudiosidad o afán de aprender se define la virtud de la templanza, principalmente en la persona. La templanza busca organizar todo lo referente al propio yo. Unas de las dificultades que se encuentran en la enseñanza por un lado son las resistencias que ejercen los estudiantes al hecho de aprender, esto se da por diferentes motivos y la otra es la gran diversidad de personas que se encuentran en las aulas de clases donde cada una es una realidad única e irrepetible (Naval & Altarejos, 2007, p. 166) teniendo en cuenta sus características y su propio desarrollo escolar.

En lo que concierne a las virtudes superiores, la justicia, la vivencia el docente a partir del reconocimiento de la diversidad individual y la igualdad existente en los individuos, mediando entre la normatividad legal y lo justo en la atención de los estudiantes con sus necesidades particulares, que no son considerados dentro de la normatividad por los principios de igualdad, haciendo de su labor un proceso inclusivo considerando al estudiante como persona y no como individuo.

Otra parte de la justicia, es la veracidad, también llamada sinceridad orientada a la verdad. Veraz, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua, es “el que dice, usa o profesa siempre la verdad”; sincero, procede del latín *sincerus*, que significa intacto, puro, no corrompido.

Siguiendo a Altarejos (1999), la sinceridad se refiere a la integridad y honestidad personal, y la veracidad tiene que ver directamente con la verdad, y no con la intención. La persona veraz se caracteriza por ser sincero en sus palabras y en su vida. Es decir, el docente debe demostrar una relación coherente entre su pensar, sentir y obrar que le permita formar con el ejemplo y trascender en el otro.

La justicia también es fundamental en el desarrollo del *ethos* docente como rectitud; de acuerdo a Altarejos (1999), quienes enseñan deben mostrar un obrar recto y si se equivocan deben aceptarlo y corregir su error, solo de esta forma puede educar mediante el ejemplo, el docente siempre va a representar para el estudiante, un ejemplo a seguir. Pero la capacidad de rectificar, necesaria para la acción formativa de corregir, no es posible sin la virtud de la rectitud, en donde un acto incorrecto resta consistencia perjudicando al docente y a la percepción de los alumnos del valor de la rectitud.

La equidad, la veracidad y la rectitud, especifican la virtud de la justicia en el *ethos* docente; la equidad, referida en cuanto a la condición personal de los estudiantes, la veracidad es la misma justicia, pero en su referencia al saber que se profesa y a su comunicación docente; la rectitud es la realización práctica y personal de la justicia.

Otra virtud superior es la prudencia, que según Altarejos (1999), depende de la inteligencia y la voluntad así como de las circunstancias y de las personas a quienes afecta. La prudencia es la virtud intelectual y moral que ayuda a ver la esencia de la acción moral, que no se orienta por la decisión entre lo bueno y lo malo, sino entre lo mejor y lo peor, entendiendo esto desde la realidad de la profesión docente, al tener la capacidad de llevar a cabo acciones formativas, teniendo en cuenta, la población atendida, sus características y cualidades y no solamente basado en las estructuras científicas de lo que enseña. El docente no se limita a la actividad de enseñar (*poiesis*) involucra la acción educativa (*praxis*) (Naval & Altarejos, 2007, p. 140).

Según Altarejos (1999), para poder trabajar en equipo se requieren diversas cualidades y habilidades, como por ejemplo el saber escuchar; oír la opinión del otro, pero no para discutir o confrontarlas con las propias. Quien escucha con plena voluntad de hacerlo se detiene en los juicios y los acoge como consejos. Esta capacidad tiene relación con la atención, la capacidad de escuchar muy importante para la relación profesor/estudiante esto es la docilidad.

Se puede afirmar que al desarrollar la docilidad, el docente aprovecha el conocimiento y la experiencia de las demás personas, considerando las sugerencias de otros y tomando decisiones prudentes con base en la información recibida, así mismo, a través de la escucha acoge la opinión del otro evitando la confrontación y generando un intercambio para lograr un beneficio mutuo.

3.2.1.2. Las cualidades éticas. Desde la concepción de Polo (2006), en el quehacer docente, además de impartir el saber disciplinar es importante tener en cuenta transmitir a los educandos las bases para una formación integral, en otras palabras, “ayudar al crecimiento de la persona” (p.17), lo que le exige al docente no solo actuar desde la técnica sino desde las virtudes, como lo manifiesta Altarejos (2003).

Por tal razón, debe desarrollar una relación como lo sustenta Aristóteles, entre la *praxis* (obrar) y *poiesis* (hacer cosas) que lo conduzca a un obrar propio basado en la práctica de hábitos, virtudes y cualidades éticas. Se puede decir entonces como lo referencia Sandoval (2008) desde los planteamientos de Altarejos y Naval (2004), la diferencia en lo que tiene que ver con la acción del docente, está marcada por, enseñar a buscar, a saber buscar, a saber buscar bien y a saber buscar el bien, propendiendo porque el estudiante se encuentre con la verdad y así enseñar a alcanzarla. En síntesis, el docente debe encontrar a partir de la experiencia de sus virtudes, el equilibrio entre el saber ser y el saber obrar en el ejercicio de su quehacer docente.

Adiciona Sandoval (2008), que se presentan cinco notas características de las profesiones asistenciales y que a la vez definen cualquier tarea de ayuda: competencia, iniciativa, responsabilidad, compromiso y dedicación, referenciando a Altarejos (2003).

Tomando como base las características planteadas, Altarejos (2003) respecto a la competencia, plantea que "la persona competente no es tanto la que sabe y por eso puede hacer; sino la que sabe obrar y hacer y puede afrontar los problemas prácticos en su complejidad" (p. 44), ésta es una cualidad ética que permite al docente afrontar las dificultades que se presentan en el aula dándoles soluciones pertinentes, logrando una atención eficiente de la población a su cargo, dando mayor importancia a la persona y orientándolo más allá de su saber técnico.

En cuanto al compromiso como cualidad ética, como lo propone el mismo autor, es la acción personal, por medio de la cual el docente se apropia y/o implica, en "aquello que lleva a cabo, dándole a dicha acción algo más profundo de lo estipulado. El compromiso ilumina e impulsa las demás caracterizaciones". (Sandoval, 2008, p.243). En este contexto, la competencia no sería posible si no se diera el compromiso personal del profesional, haciendo que el docente a través de esta cualidad guie y proponga procesos de aprendizaje diversos orientados al estudiante desde su diferencia y sus particularidades, siempre propendiendo por su beneficio poniendo al servicio todas sus capacidades para cumplir con una meta y de esta manera aportar con su esfuerzo para el progreso de sus educandos.

Avanzando en las definiciones de las cualidades éticas, la responsabilidad según los planteamientos de Sandoval (2008), es una característica que se puede comprender desde el "hacerme cargo de" lo que conlleva a la vez a un cambio en la relación con el otro, importando como tal y así constituir un nosotros, convirtiéndose en una cualidad importante en la toma de decisiones ya que compromete con las

consecuencias propias y para los demás. Por su parte, la responsabilidad según Altarejos (2003) supone:

Una obligación, pero no impuesta por instancias abstractas o códigos generales de conducta, sino acogida por el sujeto, que quiere hacerse cargo de las consecuencias de su acción por un lado, y pretende constantemente mejorar dicha acción por otro lado, para que las consecuencias sean crecientemente beneficiosas, para uno mismo y para los demás (p 45).

Por lo tanto, esta cualidad es una decisión, que no es impuesta, pero si una obligación, que al ser tomada por el docente, siempre busca el mejoramiento de la acción y por lo tanto, es beneficiosa, para el mismo y los demás, partiendo de que al tomar conscientemente dicha decisión, acepta las consecuencias de sus actos y está dispuesto a asumirlas, finalmente teniendo la capacidad de responder por sus actos.

La iniciativa, como lo expresa Sandoval (2008) es una cualidad que es imprescindible en todos los hábitos, se hace necesaria para avanzar y adelantarse a las acciones del ayudado, genera visión innovadora, permitiendo ir más allá del simple quehacer, es una exigencia para quien trabaja, por lo cual va ligada a la competencia. A la vez, puede decirse que en la profesión docente:

No hay acción verdaderamente educativa que sea pura *poíesis* -enseñanza-, porque en toda acción educativa, aun en aquella que finalice en una obra exterior, hay un proceso de decisión en el que el sujeto no solo decide sobre el objeto, sino también sobre sí mismo -es el aspecto formativo que conlleva la actuación educativa (Altarejos 2003 p. 94).

Por lo cual, tener iniciativa significa para el docente ser proactivo y creativo ante la realidad de la escuela, para así, poder marcar la ruta de sus decisiones y acciones

en la labor educativa que le permita adelantarse o dar solución con facilidad a las dificultades propias de su profesión y de sus orientados.

Al referirse a la dedicación como cualidad ética, Sandoval (2008), plantea que lleva un sentido de ofrecimiento, entrega o asignación. Desde esta perspectiva, igualmente se dice que el desarrollo profesional actual tiende más a la ocupación que a la dedicación, conceptos que se diferencian, por la permanente disponibilidad ante la necesidad, sobrepasando el simple cumplimiento de un deber y estar disponible para la ayuda.

Por lo tanto, considerando la profesión docente desde la perspectiva del servicio y la donación, un docente dedicado, se caracteriza por llevar a cabo su quehacer de principio a fin a pesar de las adversidades y dificultades que se presenten durante su trabajo pedagógico, siempre procurando la superación personal de los estudiantes.

3.2.2 La motivación. La palabra motivación de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es resultado de la combinación de los vocablos latinos *motus*, traducido como movido y *motio* que significa movimiento. De ello, se puede afirmar que, la motivación es una razón que moviliza a realizar algo.

La motivación de los docentes es un aspecto importante en la gestión de las organizaciones educativas. Las personas que las dirigen o han tenido experiencia en ello, comprenden que la calidad de la labor, depende de la eficacia de la participación de los mismos y ésta a la vez de la disposición interior de los docentes para involucrarse positivamente en los procesos institucionales.

“Por eso al referirse a la motivación se habla de una “favorable disposición” de las personas o, por el contrario de “resistencia” de los colaboradores para cumplir con sus responsabilidades”. (Chinchilla, 2002, p. 38). Una forma de comprobar la importancia de la motivación para la vida social, es indagar sobre qué motiva a las

personas o qué debe motivarles, ya que se mueven por valores, y si intuyen que hay algo valioso para ellas, tratarán de dar los pasos necesarios hasta llegar a satisfacer sus necesidades o deseos.

En la *Ética a Nicómaco* (1987), se parte de la teoría ética de Aristóteles quien propone desde la psicología humana: la interacción entre inteligencia y voluntad, donde se parte de la premisa que la felicidad es la primera y mayor motivación de los hombres. De la misma forma, Altarejos; y Naval (2004), definen la felicidad como:

La actuación acorde entre el bien y la verdad, es decir, la vida ética por medio de las virtudes. En este sentido, distinguió entre la motivación que produce una felicidad pasajera o falsa, esto es la búsqueda del placer sin más o de los bienes materiales y caducos, frente a la motivación por la vida buena según la virtud, la cual definió como más adecuada para la naturaleza racional del hombre. (p. 229).

Cada persona busca encontrar la felicidad y por esto, se encuentra motivada en la consecución de sus deseos. En síntesis, la motivación personal es importante para que la persona trabaje con responsabilidad y compromiso, por tanto, como señalaba Fontrodona, Cardona y Pérez López (1992):

En el mundo actual la calidad del directivo se basa en buena parte en su capacidad de comprender qué es lo que motiva a la gente a hacer las cosas y por qué. Esta capacidad va a depender del modelo de persona que utilice. (p.1).

La motivación es un tema que ha despertado el interés desde muchos ámbitos, en el presente análisis, se hace referencia específicamente al educativo, y primordialmente desde la teoría de la motivación de Juan Antonio Pérez López (1993), la cual introduce la distinción entre motivación y motivos para actuar.

Contextualizando lo anterior, a lo largo de la historia, han sido muchos los autores que han proporcionado una definición de motivación. Atkinson (1958) define la motivación como “el intento de aumentar o mantener lo más alto posible la propia habilidad en todas aquellas habilidades en las cuales se considera obligada una norma de excelencia y cuya realización, por tanto, puede lograrse o fracasar” (p.602), en su teoría desarrolla diferentes enfoques hacia el logro que supone el conocimiento de las atribuciones o explicaciones que el sujeto hace de sus éxitos y fracasos.

Por su parte, Young (1961) en su teoría hedonista, sostiene que la motivación “es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad.” (p.24).

Para Maslow (1991) en su teoría sobre la Jerarquía de Necesidades, manifiesta que “la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja, y casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo.” (p. 8), el autor parte de que la motivación lleva a satisfacer una serie de necesidades que jerarquizó en cinco categorías: fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, y estableció un dinamismo de cómo se iba pasando de unas motivaciones a otras en función de la satisfacción de las distintas necesidades.

Un autor más reciente desde el ámbito educativo como Burón (1994), afirma que “la palabra motivación hace referencia global a todos los motivos, móviles o alicientes que mueven a actuar para conseguir un objetivo.” (p.9).

Pérez López (1993), desde la acción humana concebida como "un proceso de interacción (acción-reacción) con un entorno, que, en general, también será humano, es decir, formado por una u otras personas” (p 53), donde define la motivación en términos generales como la “aplicación del impulso genérico que todos tenemos para lograr satisfacciones, a la realización de una acción concreta con la que el decisor

estima que alcanzará una cierta satisfacción.”(p.165). De la misma forma, desde la antropología, Garrido (1995) defiende la idea de que:

La motivación es un proceso psicológico que determina la acción de una forma inmediata y reversible, y que contribuye, junto a otros procesos psicológicos y otros factores, a la regulación del patrón de actividad y a su mantenimiento, hasta la consecución de la meta. (p.455).

Por otro lado, según Palmero, Fernández-Abascal, Martínez y Chóliz (2002) “la motivación es un proceso básico relacionado con la consecución de objetivos que tienen que ver con el mantenimiento o la mejora de la vida de un organismo.” (p.12).

De lo anterior, se puede concluir, que la motivación es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma, esta fuerza surge de la urgencia de satisfacer necesidades que provienen de los deseos, a su vez estos, provocan tensiones por lograr suplir los mismos y estas tensiones llevan a tomar acciones hasta lograr la satisfacción de sus necesidades.

A partir de los años 50, se generan nuevos planteamientos acerca de las motivaciones, dando relevancia a las causas de las mismas y definiéndolas desde los motivos extrínsecos intrínsecos y trascendentes. En el caso de la motivación intrínseca y extrínseca son abordadas en un principio por Denison y Barnard, posteriormente toman mayor importancia con las ideas de Mayo, Maslow, Herzberg y McGregor; frente a la motivación por motivos trascendentes, Brief y Motowdilo (1986), Pérez López (1993), Veláz (1996) con su estudio de Motivos y Motivación en la Empresa, Grant (2007) y Jacobson (2011) que la desarrollan desde el ámbito empresarial. Los últimos estudios mencionados, han profundizado en la interacción entre estos tipos de motivación, siendo una de las más reconocidas la teoría de Pérez López.

3.2.2.1 Teoría de la motivación humana. En el presente análisis se utiliza la teoría de la acción humana en las organizaciones: la acción personal. (1991) y la Ética y dirección de empresas (1993) de Pérez López, como referencia principal. Hay tres razones principales para su escogencia: 1) Pérez López, la desarrolló teniendo en cuenta las principales teorías anteriores, Barnard, Maslow, MacGregor y Herzberg, razón por la cual adquiere fundamentación internacional; 2) supera dichas teorías, por haber involucrado la motivación trascendente y por desarrollar la calidad motivacional y los aprendizajes positivos; y 3) enmarca la teoría en un contexto antropológico realista, lo cual permite la aplicación en cualquier organización humana.

Pérez López (1991) integra en su teoría de la motivación humana las teorías mecanicista y psicosociológico, donde la teoría mecanicista es aquella en la que el sentido de motivación de las personas se reduce al qué y cuánto hay que darle a alguien para que realice el trabajo que se le pide y con la calidad solicitada, donde el dinero desafortunadamente se convierte en el motivador universal. La teoría psicosociológica, surgió como explicación del comportamiento humano en las organizaciones, partiendo de los fundamentos de la teoría mecanicista.

Pérez López (1993), en la teoría antropológica parte del análisis de las interacciones entre dos agentes, uno activo y otro reactivo, clasificando los resultados de la acción del agente activo en tres tipos de resultados o consecuencias de la acción personal.

1. Resultados extrínsecos: La propia interacción y su resultado inmediato esperado.
2. Resultados internos: aprendizaje en el decisor (agente activo).
3. Resultados externos: aprendizaje y demás beneficios en la persona con quien interactúan (agente reactivo).

Considerando la acción humana como, “un proceso de interacción (acción-reacción) con un entorno, que, en general, también será humano, es decir, formado por una u otras personas” (Pérez López, 1993, p. 53), mostrando la influencia de la motivación como un sistema de acciones y reacciones que dejan a cada cual un aprendizaje. En la institución educativa la interacción entre directivos y docentes en el cumplimiento de sus funciones, produce un aprendizaje mutuo en donde se aumenta el conocimiento y el resultado tiene consecuencia para ambos en el futuro.

Desde las consecuencias de la acción personal, Pérez López (1991), llama *eficacia* de una acción al valor de los resultados extrínsecos producidos por la acción para el agente activo; *eficiencia* es el valor para el agente activo de los cambios que el aprendizaje produce en él, en cuanto que este aprendizaje influye en las futuras interacciones que pondrá en marcha él mismo y *consistencia* es el valor para el agente activo de los resultados externos, o sea, el aprendizaje del agente reactivo producidos por el plan de acción.

En definitiva, existen dos tipos de consecuencias de una acción personal: las internas (eficacia y eficiencia) y las externas (consistencia). El logro de las anteriores consecuencias, se pueden convertir en la meta clara de la conducta de una persona y se habla entonces de tipos para actuar. Éste tipo de motivación, es la que se pretende en el análisis, aquella que pueda causar gran incidencia en los docentes, desarrollando al ser humano en todas sus dimensiones, pretendiendo que la institución educativa encuentre los medios para este desarrollo, y a la vez, convencerlos de que la labor docente contribuye con el crecimiento personal del mismo.

Pérez López (1991), fundamenta su teoría en dos aspectos: la diferencia entre *motivación* y *motivos para actuar*. De acuerdo con el autor, la motivación es un tema que se refiere únicamente a los procesos psicológicos que intervienen en la forma como el ser humano toma decisiones. Por lo cual, la motivación sólo puede adquirir dos modalidades: espontánea y racional. Por el contrario, los motivos para actuar son

los fines externos de la acción, las realidades que se pretenden alcanzar por medio de la acción. Es por esto, que solo existen tres tipos de motivos para actuar: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes.

Motivos extrínsecos. Es lo que la persona busca como compensación a cambio de una acción por decir, beneficios materiales como el salario habitual y adicional, compensaciones como elogios. Para Pérez López (1993), los motivos extrínsecos son:

La fuerza que empuja a la persona a realizar una acción debido a las recompensas o castigos, unidos a la ejecución de la acción; debido, en definitiva, a la respuesta que va a provocar dicha acción desde el exterior. Lo verdaderamente querido por el agente no es la realización de la acción de que se trate, sino las recompensas, en sentido amplio, que la persona espera alcanzar a cambio de la realización de la acción. (p.9)

Motivos intrínsecos. Este tipo de motivación es la que atrae a la acción en sí misma, es de allí que se realizan las tareas sin el ánimo de obtener beneficios como el dinero, ya que una persona se siente realizada con ese trabajo, independientemente de otros factores externos. Para el autor (1993), son: “la fuerza que atrae a una persona para que realice una acción determinada –o una tarea concreta–, a causa de la satisfacción que espera obtener por el hecho de ser el agente o realizador de esa acción” (p. 9).

El trabajo docente produce satisfacciones, pero también genera stress y frustración, por esta razón, es importante atender los factores críticos de motivación extrínseca como el salario, el clima institucional y los reconocimientos, de la misma forma, se puede decir, que el trabajo es motivador en sí mismo, mientras produzca sentimientos de agrado y autorrealización.

Motivos trascendentes. Representan los beneficios de quien actúa y espera generar en los demás, pensando en la sociedad en general, son “el logro de aprendizajes de las personas con las que se interacciona el decisor; es decir, efectos que trascienden lo personal” (Pérez López, 1992, p. 9).

Sin embargo, no significa que una persona actúa solamente por motivos trascendentes sino que añade éstos de una manera consciente a los motivos extrínsecos e intrínsecos, es decir, que la calidad motivacional de la persona es movida por la incorporación de los tres motivos, por tanto, los motivos son la causa de la acción y la motivación es el efecto o reacción que producen en la persona.

Los motivos extrínsecos e intrínsecos, no dan claridad de muchos de los comportamientos humanos, cuando se asciende al plano antropológico, permite dar cuenta del comportamiento de la persona, respondiendo al para qué de la acción humana en cuanto se influye en sí mismo y en los demás. De acuerdo a Pérez López (1993):

Las necesidades afectivas son aquellas ligadas al logro de relaciones adecuadas con otras personas, a la certidumbre de que no somos indiferentes para los demás, de que nos quieren como personas (...). Su satisfacción se manifiesta a través de la seguridad de que al otro le afecta lo que nos afecta a nosotros, proporcionando una sensación de plenitud o realización. Las personas tenemos la capacidad de interiorizar, hacer nuestro, todo lo que les ocurre a otras (...) Es lo que, en sentido estricto, se llama amor. Las personas son capaces de amar y ser amadas, y ésta relación es la que satisface las necesidades afectivas. Para el logro de éstas satisfacciones, es condición necesaria el desarrollo de lo que llamaremos el conocimiento evaluativo de las personas (...) que es lo que capacita para descubrir los estados internos de otras personas y, en consecuencia, sentir las satisfacciones afectivas correspondientes (p. 59).

Considerando lo anterior, el desarrollo integral de los estudiantes debe ser el mayor motivador trascendente de la tarea docente, ya que este logro, el docente lo puede atribuir a él mismo, reafirmando la autoestima, su auto imagen como profesional competente y como persona llena de habilidades y cualidades que le permiten obtener resultados óptimos en los estudiantes y el reconocimiento de la comunidad educativa.

3.2.2.2 Calidad motivacional. Pérez López (1993), se refiere a la calidad motivacional como el mayor peso relativo que una persona asigna a los motivos trascendentes en comparación con el que se asigna a los motivos extrínsecos e intrínsecos (cap. 3). Por esta razón cada persona asigna diferente importancia a éstos tres tipos de motivos para actuar, pero al mismo tiempo se combinan, dándole diferente peso a cada uno, siendo una decisión consciente y voluntaria hacia el resultado trascendente. Ferreiro y Alcázar (2002), señalan que existen personas con mayor o menor calidad motivacional, según la importancia que le den a los motivos trascendentes”. (p.66).

Cuando se busca la calidad motivacional de los miembros de una organización educativa se debe tener en cuenta los principios importantes como la unidad, la confianza, el respeto mutuo y el servicio a los demás. De esta forma, aparece la vocación como un gran motivador, ya que un docente con vocación disfruta su tarea pedagógica, o sea, está motivado a hacer su trabajo, contemplando esta concepción como el espíritu de entrega y compromiso hacia los estudiantes. Cuando se busca servir, la persona actúa por motivos trascendentes.

Pensar en educación, es pensar en un ambiente donde se encuentran personas que buscan ser felices, que buscan un futuro mejor para ellos y sus familias, pretendiendo un bienestar en su calidad de vida. Igualmente pensar en educación significa una buena institución que sea organizada, que tenga buenos procesos y por consiguiente buen nombre entre la comunidad, buen nombre se gana a través de una gestión

interna que se logra con el compromiso y el quehacer de los integrantes de la comunidad educativa.

En la comunidad educativa, se encuentran los líderes que pueden hacer posible los cambios en la institución, esos líderes son los docentes y los directivos docentes, que con su compromiso generan cambios positivos o negativos al interior de la institución, pero es el quehacer del directivo, tratar de direccionar y gestionar a las personas para lograr un alcance de los objetivos propuestos y en búsqueda de la misión que se ha propuesto la institución educativa

Se debe recordar que es en la institución donde residen, comparten y coexisten personas con diferentes puntos de vista, al igual que es una organización que busca la forma de cómo alcanzar esas metas para una educación de calidad, pero es el directivo quien a través de su gestión puede direccionar a estas personas en búsqueda de un beneficio común y sobre todo pensando en los niños, niñas y jóvenes matriculados en la institución.

Cuando se piensa en educación, se piensa en docentes, que son personas que han decidido direccionar su proyecto de vida al servicio de los demás, a ser donantes en el proceso de formación de los otros, los docentes son personas que se han formado con procesos académicos en las aulas, pero de igual manera, en virtudes y cualidades a través de su proyecto de vida, donde una de las funciones primordiales del directivo es propiciar que los docentes apropien todo su sentido de vocación, ética y virtudes en búsqueda de una educación de calidad en el marco del horizonte institucional.

3.2.2.3 La motivación como influencia en el ámbito laboral. El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, no es otra cosa que el intento de averiguar, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral.

Sin embargo, se puede decir que la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad de la conducta humana comprendiendo una gama amplísima de motivos intrínsecos, extrínsecos y trascendentes, que incitan a la persona constantemente a actuar y superarse en el trabajo.

Los seres humanos operan bajo fuerzas que influyen en la conducta, por lo que las personas tienen diferentes motivos, de la misma forma, en el contexto del trabajo algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan. Algunos de los docentes se moverán en su docencia por ganar dinero, por hacer cosas que les resulten atractivas y para las que se sientan preparadas y, también, por prestar un servicio y hacer algo bueno para los estudiantes.

Pero para que esa educación de calidad sea una tarea de todos y cada uno de los integrantes, se debe tener en cuenta los procesos y procedimientos que hacen de la calidad un servicio de la educación. Educación que cada institución cuando se reorientan al quehacer educativo generando una nueva expectativa de vida en el contexto social de los estudiantes.

Y es en los estudiantes y la transformación del contexto social en que se evidencia lo planeado por la institución y su comprensión por una mejor calidad de vida de todos los integrantes de la comunidad educativa, pero sobre todo en el desarrollo como personas que tienen esos niños, niñas y jóvenes capaces de transformar su contexto social, es decir, ayudar a configurarles su propio *ethos* personal.

Los directivos de las escuelas tienen una gran responsabilidad en determinar el ambiente laboral y social que impere en ella, donde las actividades y el comportamiento de los líderes tiene un efecto determinante en la motivación de los docentes y por tanto, en la de los estudiantes, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño debe empezar con un estudio de la naturaleza de la misma. Siguiendo a Cardona (2000) “el líder trascendente es aquél que tiene como propósito la mejora de aquellos a quienes dirige y sirve. Busca, preferentemente, que las

personas desarrollen todo su potencial y que interioricen la misión de la organización”. (p.131).

Un directivo que no valora el equilibrio de su trabajo, que carece de sensibilidad para ponerse en el lugar de las personas a las que dirige, deteriora el clima laboral y la lealtad de sus docentes. Es por esto, que los motivos trascendentes, son los más importantes, tanto para los directivos y docentes, como para los estudiantes que son los afectados por su acción al mismo tiempo que para la institución educativa.

3.2.2.4 El papel de las virtudes en la organización educativa. La escuela como una organización social, respaldada desde los aportes de Sandoval (2008) cuando definen a la institución educativa desde la perspectiva de 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).

El docente es el ser que busca el reconocimiento dentro de la escuela y la satisfacción de sus necesidades, cuando satisface estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su labor pedagógica, a lograr metas que permitirán a la escuela lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Pérez López y Chinchilla (1990), llevan a pensar que “un buen médico es aquél que piensa en sus pacientes, aunque también les cobre honorarios por atenderlos” (p.5).

Cuando el docente pone en servicio su ser, su formación y sentido ético al servicio de los niños, niñas, jóvenes y comunidad educativa en general, está formando a los demás, es decir está educando, donde la formación integral del estudiante viene liderada por un proceso de organización institucional que se estructura desde el

mismo horizonte institucional, y es el directivo docente quien tiene la responsabilidad de direccionar esta tarea que con su formación y la vocación que Dios le ha dado pone al servicio a los demás, teniendo en cuenta el carácter donal.

Estas acciones a través del tiempo se puede evidenciar en una mejor calidad de vida de todos y cada uno de los estudiantes, su contexto social, pero sobre todo familiar; y es allí donde se evidencia lo que un día la institución con su horizonte institucional y el *ethos* profesional y personal de los docentes han realizado como transformación social de una comunidad educativa, un buen vivir para vivir bien.

Teniendo en cuenta los postulados de Altarejos (2003) y Pérez López (1993) se desarrolla la presente investigación, partiendo del análisis de una situación particular en tres instituciones educativas del Distrito Capital, para lo cual se desarrolla un proceso descriptivo con el cual se busca proponer una caracterización del *ethos* docente tomando como muestra aceptante y representativa una población de 30 docentes por colegio.

4. METODOLOGÍA

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el presente aparte, se muestra una investigación de mirada tipo descriptivo, bajo la modalidad del análisis de una situación particular y se priorizan categorías definidas para tal fin a partir de la teoría de Altarejos (1999) y Pérez López (1993) , es por esto que las situaciones encontradas en las tres instituciones educativas requieren de un diagnóstico inicial específico que en este caso es el quehacer docente, un análisis de los hallazgos que se fundamenta en un sustento teórico, hasta llegar a la caracterización del *ethos* docente, que es el objeto de estudio.

El enfoque de la presente investigación es de tipo mixto (cualitativo y cuantitativo), donde se utiliza como instrumento la encuesta estructurada. El análisis de los resultados se realiza mediante la técnica de la triangulación concurrente (DITRIAC), teniendo en cuenta que se “pretende confirmar o corroborar resultados y efectuar validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos”, (Hernández, 2014, p.557), así mismo incluyendo la teoría que permita confirmar o negar las conclusiones o recomendaciones

Partiendo de lo anterior, la técnica planteada se aplicó a través de un sondeo de opinión a 90 docentes de las tres instituciones, cantidad que equivale en el menor de los casos al 29% del total de la planta de personal y que contenía 44 ítems, con un total de 2 de ellos por cada categoría de análisis, que se calificaban o evaluaban de acuerdo a la escala Likert, (Hernández, Collado & Baptista, 2010) estableciendo la correspondencia, 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3= algunas veces, 2 = casi nunca, 1= nunca; dichos cuestionamientos poseen correlaciones con las diferentes categorías en estudio a partir de vivencias, descripciones o situaciones pertinentes de la vida escolar del docente, dando prioridad a la caracterización de las virtudes éticas y morales. Así

mismo, una pregunta abierta referente a las motivaciones; las cuales se triangularon a partir de lo propuesto en cuanto a planteamiento de problema, teoría, diseño, recolección, análisis, resultados, comparación e interpretación. (Hernández, 2014, p.558).

4.2 FASES METODOLÓGICAS

4.2.1 Fundamentación teórica. Las bases teóricas o marco teórico de esta investigación se consolidan a través de los procesos desarrollados durante la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, en especial en la Línea de Profundización de Calidad de la Institución educativa, las asignaturas de Teoría Organizacional e Institución Educativa.

De igual manera, se presentan como conceptos fundamentales, las virtudes y cualidades éticas, así como los de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, desde las ideas del concepto de *ethos* docente, planteado por Altarejos (2003), y desde los postulados de Pérez López (1991).

4.2.2 Diseño del instrumento. Una vez realizada la revisión teórica, y partiendo de la base del enfoque y del tipo de investigación a llevar a cabo, se establecieron las categorías a analizar dentro del estudio y que permitieran determinar características y percepciones significativas referente a las motivaciones y a la configuración del *ethos* docente.

Como se había comentado anteriormente, basado en los postulados de Altarejos (1999), se establecen dos categorías fundamentales para la caracterización del *ethos* docente, las virtudes básicas y las virtudes superiores. En el caso de las básicas se proponen dos categorías, la fortaleza y la templanza, que se definen a partir de la magnanimidad, longanimidad y paciencia, en el primer caso, la humildad, estudiosidad y tolerancia, en el segundo. Así mismo, para las virtudes superiores se

tienen dos categorías, la justicia y la prudencia; la primera estaría definida por la equidad, veracidad y rectitud, la segunda por la docilidad y la perspicacia.

También, dentro de los mismos postulados, para dicha caracterización, se considera la categoría de las cualidades éticas de la profesión docente, definidas por la competencia, compromiso, responsabilidad, iniciativa y dedicación. Altarejos (1999).

En lo que tiene que ver con la caracterización de la motivación, se plantean 12 ítem que permiten determinar el grado de motivación que siente el docente en su quehacer diario, los cuales, desde las ideas de Pérez López (1993), también evidencian los motivos por los cuales llevan a cabo sus acciones, ya sean intrínsecos, extrínsecos o trascendentes.

En total, entonces se plantean 32 ítem para la caracterización del *ethos* docente a partir de las virtudes y las cualidades éticas; en lo referente a la motivación se plantean 12 ítem adicionales, teniendo un total de 44 ítem dentro del diseño instrumento.

Según Albornoz (1992), la escuela se define entre otras cosas, como “el espacio en el cual las personas son capaces de poner en evidencia sus características y virtudes, por tanto se convierte en el lugar ideal en el cual podemos observar cómo se refleja el *ethos* del docente en medio de su cotidianidad, a través de los valores que pone de manifiesto en las interrelaciones con su entorno humano”. (p. 49).

El sustento teórico de la investigación, parte de la concepción antropológica de persona, desde la filosofía trascendental de Leonardo Polo (1993), donde expresa que “el hombre es un ser en continuo crecimiento, y que lo hace de acuerdo a su ser ético, Aquel a quien su profesión le sirve para crecer y hacer crecer a los demás, ese es

ético. Esta postura coincide con el propósito de la propuesta, pues lo que busca es hacer crecer al docente a través del saber disciplinar y el saber obrar”. (p.113).

Para este propósito la propuesta de Altarejos (2003), sobre las virtudes y las cualidades éticas, fue el referente para iniciar la caracterización de las mismas en el personal docente para cualificar el *ethos* docente, que debe estar conformado además de los hábitos, de una serie de virtudes que son las potencialidades de la acción en un grado más alto. Las virtudes del docente son aquellas de las que puede hacer uso para poder hacer frente a los principales problemas que puedan presentarse en su diario quehacer y que definen su *ethos* profesional. “Son el tipo de acciones que el profesional se ve llevado a realizar frecuente y constantemente en su trabajo, tanto por su voluntad, como porque así lo exige la naturaleza de su labor” (p.260).

Altarejos hace una clasificación de las virtudes que definen el *ethos* del docente, en virtudes básicas y virtudes superiores, asumiendo el vocablo virtud desde una perspectiva teleológica, como el nombre que indica la culminación en la acción. Las virtudes básicas sustentan la enseñanza y son el soporte elemental de la acción docente y las virtudes superiores se refieren directamente a la realización didáctica y son inherentes a la acción de enseñar. En conjugación las virtudes básicas y las superiores son las que consolidan el *ethos* del docente. (Ver tabla 1).

De acuerdo a la escala Likert, (Hernández, Collado & Baptista, 2010), utilizada para los ítem que caracterizan las virtudes y las cualidades éticas, estableciendo la correspondencia, 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3= algunas veces, 2 = casi nunca, 1= nunca, se plantea una correlación con los porcentajes de respuesta o frecuencias de las mismas, que equivalen al porcentaje de docentes encuestados que se ubican en cada una de las respuestas planteadas. Se propone por los investigadores, para el análisis de los resultados la siguiente distribución;

Porcentaje bajo: 0% a 59%

Porcentaje medio: 60% a 74%

Porcentaje alto: 74% a 100%

Es importante tener en cuenta, que los porcentajes de frecuencias en casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca, revisten alta importancia en el análisis de resultados, ya que darían información de comportamientos o actitudes dentro de la labor docente, que afectan la caracterización del *ethos*.

En cuanto al fundamento teórico para la categoría de la motivación trascendente, se tomaron los postulados de Pérez López (1991), quien manifiesta que las personas tienen un impulso, que llama motivación potencial y que conlleva hacia el logro de mayores satisfacciones. Esta motivación potencial se transforma en motivación actual a través de dos mecanismos, la motivación espontánea y la motivación racional. Donde las consecuencias de la acción son agrupadas en tres tipos de motivos: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes.

A partir de lo anterior, se diseñó una encuesta para ser aplicada a los docentes con el fin de realizar un acercamiento a su quehacer diario en el aula, a la interrelación con los y las estudiantes, sus pares y su aspecto motivacional en el desempeño dentro del aula.

En una segunda parte, se plantean unos aspectos para determinar el nivel de satisfacción frente a las categorías de análisis, ofreciendo así una caracterización desde la motivación de los docentes hacia el desarrollo de su labor en una escala de 0 a 5, posibilitando jerarquizar valores propios e institucionales de la cotidianidad escolar. La puntuación de cada pregunta se tabula, para sacar los promedios correspondientes y las gráficas de porcentajes por categoría de respuestas y por preguntas. De acuerdo con las alternativas de respuesta aplicadas en las encuestas de esta investigación, el valor máximo favorable es 5 y el negativo o desfavorable es 0. De esta manera se ubica en la escala y se interpretan los resultados.

Se asume una apropiación de las diferentes motivaciones en el ser humano que la determinan de la siguiente manera:

Motivación muy satisfactoria: puntajes iguales o superiores a 4,5

Motivación satisfactoria: Puntajes entre 3,6 y 4,4

Motivación moderada: 3,0 y 3,5

Bajo nivel de motivación: puntajes entre 0,0 y 2,9

Como proceso final, con el grupo de directivos estudiantes de la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, específicamente quienes pertenecen a la línea de profundización de Calidad y la Docente líder de dicha línea, se llevó a cabo la socialización y análisis del instrumento propuesto, con el fin de realizar los ajustes pertinentes y ser validada para su aplicación.

4.2.3 Aplicación del instrumento. Esta se llevó a cabo por medio virtual ya que de esta manera es más práctica la socialización y aplicación del instrumento, para esto se tenía dispuesto en cada una de las instituciones un computador en el cuál los docentes que aceptaron participar desarrollaban o respondían la encuesta; se utilizó el portal de internet google formulario de encuestas, este sitio web permite diseñar los cuestionarios, aplicarlos a diferentes personas, recuperar y procesar en tiempo real la información diligenciada. Los resultados posteriormente se clasificaron y organizaron, a partir de tablas y gráficos con el fin de facilitar su análisis.

En cuanto al análisis de los resultados, se llevó a cabo para cada una de las instituciones educativas, posteriormente se triangularon los mismos en reunión de los tres investigadores, generándose un informe final de las observaciones y hallazgos con sus respectivos soportes gráficos, los cuales se presentan en el capítulo 5.

4.2.4 Hallazgos y triangulación:

En este momento de la propuesta, se lleva a cabo la tabulación y organización de las respuestas obtenidas o datos, con la discusión y/o análisis de la información, se realiza la triangulación con el marco teórico tenido en cuenta, y se establecen los hallazgos;

4.2.5. Propuesta de caracterización: Finalmente se estructura una propuesta que permita establecer a través de la caracterización de las virtudes, cualidades éticas y la motivación, una caracterización del *ethos* docente en las instituciones educativas objeto de estudio.

4.3 TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

4.3.1 Instrumento. La presente investigación se enmarca en un enfoque investigativo mixto, a partir del análisis de una situación particular, aplicada en tres instituciones educativas, teniendo en cuenta que el grupo objeto o muestra es de personas (docentes), que pertenecen a la misma comunidad o grupo, pero que presentan diferencias en algunos aspectos, las cuales se convierten en los puntos a examinar o de análisis. Las categorías de análisis de esta investigación se ordenaron de la siguiente manera: (Ver tabla 2)

Tabla 2. *Categorías de la encuesta*

VIRTUDES BÁSICAS	
TEMPLANZA	FORTALEZA
Adopto una postura determinada sin pretender	A pesar de las dificultades cumplo satisfactoriamente las metas proyectadas.
Me empeño en realizar las acciones propias de mi condición sin buscar excusas si el asunto sale mal.	Tengo capacidad de sacrificio sin aspirar al reconocimiento de sus acciones.
Soy capaz de estar a solas conmigo mismo sin ruido y sin actividad, y además busco estos momentos con cierta frecuencia.	Entiendo que hace falta comprender y aceptar a los demás siempre, aunque no se vean resultados positivos en ellos, en su proceso de mejora.
Me empeño por capacitarme permanentemente para mejorar mi quehacer como docente.	No me quejo de las cosas malas que veo a mi alrededor, en cambio, me esfuerzo por hacer algo positivo para contrarrestar la influencia negativa

Manifiesto mi sentir conservando el respeto y sin atropellar al compañero.	Habitualmente doy ejemplo de serenidad y de paz
--	---

En las relaciones con los demás intento adaptarme a sus necesidades y a su manera de ser, si veo que así puedo mejorar la relación o ayudar a las personas.	Me esfuerzo habitualmente en realizar las pequeñas cosas de cada día con cuidado y con cariño.
---	--

VIRTUDES SUPERIORES

JUSTICIA	PRUDENCIA
----------	-----------

Cuido de las posesiones propias y de los bienes comunes con el fin de asegurar su adecuada utilización y aprovechamiento.	Al realizar mis acciones tengo en cuenta las consecuencias que puede generar a los demás.
---	---

Reconozco y vivo los derechos de los demás en mi lugar de trabajo, en la ciudad, en mi país.	Intento no actuar cuando creo que, mediante la acción, puedo perjudicar a otra persona.
--	---

Confío razonablemente en los demás, descubriendo lo positivo que hay en ellos.	Acato las ordenes de mis superiores con diligencia y prontitud.
--	---

Enseño a los estudiantes cuáles son los valores importantes en la vida, de tal manera que puedan fijarse en lo importante y no en lo secundario.	Habitualmente cumplo con mis deberes, intentando realizar las acciones correspondientes conforme a criterios objetivos de la acción bien hecha.
--	---

Intento crear un clima abierto de comunicación y confianza en la institución con el fin de generar un ambiente armónico.	
--	--

Asumo plenamente la responsabilidad de ser educador y cumplo con mis funciones plenamente.	
--	--

CUALIDADES ÉTICAS

COMPETENCIA

Logro un ambiente en el que el joven puede entusiasmarse con la vida y así poner empeño en todo lo que hace.	
--	--

Logro que los estudiantes se interesen por actividades gratas, que requieren algún grado de compromiso.	
---	--

COMPROMISO

Me comprometo con los valores y con las personas que dependen de mí buscando su bien.	
---	--

Reconozco los vínculos que he adquirido como consecuencia de determinados pactos o promesas formales o implícitas.	
--	--

RESPONSABILIDAD

Asumo plenamente la responsabilidad de ser educador y cumplo con mis funciones plenamente.	
--	--

Doy un buen ejemplo en lo que se refiere al cumplimiento de los diferentes deberes.	
---	--

INICIATIVA

Aplico mejoras continuas en los procesos llevados a cabo para optimizar los resultados de su desempeño.	
---	--

Ante una dificultad u oportunidad genera y aplica propuestas de acción que contribuyan al mejoramiento de los procesos.	
---	--

DEDICACIÓN

Me esfuerzo por atender a las personas que más necesitan de mi atención.

Me esfuerzo habitualmente en realizar las pequeñas cosas de cada día con cuidado y con cariño.

Una vez determinadas y ordenadas las categorías, con las respectivas afirmaciones, se estructura la encuesta a aplicar, la cual se presenta de forma más detallada en el capítulo 5.

En el caso de las afirmaciones que se plantean para su evaluación por parte de los docentes, se propende por seguir sugerencias dadas para la estructuración mediante escalamiento Likert, aun cuando en algunos de los casos estas superan las 20 palabras recomendadas, debido a que se considera importante presentar y expresar una relación lógica y clara al encuestado. (Hernández, Fernández & Baptista, 1991, p.245)

Se genera entonces, un instrumento que posibilita realizar una caracterización de las virtudes, las cualidades éticas y las motivaciones en los docentes de los Colegios Ciudad de Montreal IED, Ramón de Zubiría IED y Saludcoop Sur IED, el cual se aplicó para recolectar la información, a una muestra de docentes de cada una de las instituciones, los y las cuales respondieron por escrito. El diseño e instrumento aplicado se encuentra en los documentos anexos del presente trabajo.

4.3.2 Población. Se cuenta con una población de docentes pertenecientes a tres colegios públicos del área urbana del Distrito capital, El Colegio Ciudad de Montreal IED, con un total de 30 docentes; el Colegio Ramón de Zubiría IED, con 129 docentes y el Colegio Saludcoop Sur que cuenta en su planta de personal con 107 docentes, para una población total de 266 docentes, hombres y mujeres, que se desempeñan en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, jornadas mañana y tarde. (Ver tabla 3).

Tabla 3. *Población docente*

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DOCENTES
Colegio Ciudad De Montreal IED	30
Colegio Ramón De Zubiría IED	129
Colegio Saludcoop Sur IED	107

4.3.3 Muestra. Constituida por 90 docentes de las tres instituciones educativas, seleccionados al azar de los niveles de preescolar, básica y media. Es importante aclarar que los tres colegios cuentan con dos jornadas, de los cuales se tomó una muestra de 30 docentes por cada institución, que corresponde a una muestra representativa y aceptante, es decir, un grupo de docentes que aceptaron participar del proceso del estudio en mención. Fox (1972). Así mismo, con respecto al tamaño de la muestra esta es representativa, partiendo que para una población de 266 docentes, se puede contar como mínimo con total aproximado de 60 docentes. Latorre, A.D. (2005) (Ver tabla 4).

Tabla 4. *Muestra de investigación.*

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
Colegio Ciudad De Montreal IED	30
Colegio Ramón De Zubiría IED	30
Colegio Saludcoop Sur IED	30

4.3.4 Consideraciones éticas. Para la aplicación del instrumento de recolección de la información se informó y contó con el aval del Consejo Académico, además de la anuencia de los docentes participantes. Se comentó igualmente que la información suministrada será usada específicamente para los procesos y objetivos de la investigación en la maestría. (Ver anexo A, B y C)

**5. LAS VIRTUDES Y LAS CUALIDADES ÉTICAS QUE DISTINGUEN
EL *ETHOS* PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES DISTRITALES, COLEGIO CIUDAD DE
MONTREAL, COLEGIO RAMON DE ZUBIRIA Y COLEGIO
SALUDCOOP SUR**

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LAS VIRTUDES HUMANAS

Mediante los resultados del análisis se pretende determinar el estado actual del *ethos* docente y consolidar las virtudes encontradas, como transformar aquellas actitudes que perturban el quehacer del formador, para a su vez obtener una transformación gradual de los hábitos en virtudes que redunden en la estructuración, donación y formación de una población deseada para una sociedad forjada en valores.

Cada uno de los ítems de la tabla 5 presentes en la encuesta en forma de pregunta cerrada, es conducente a medir las virtudes tanto básicas como superiores según Altarejos (2003), éstas a su vez diseminadas en virtudes básicas. De la misma forma, se puede seguir la tabla 6 en donde se relaciona las cualidades éticas con los ítems de la encuesta.

Tabla 5. *Ítems de la encuesta y relación con las virtudes*

ítems	BÁSICAS					SUPERIORES					
	FORTALEZA		TEMPLANZA			JUSTICIA		PRUDENCIA			
	Magnanimidad	Longanidad	Paciencia	Humildad	Estudiosidad	Tolerancia	Equidad	Veracidad	Rectitud	Perspicacia	Docilidad
	6	12	22	8	15	10	16	20	2	4	1
	9	29	27	11	28	18	26	23	5	7	3

Tabla 6. *Ítems de la encuesta y su relación con las virtudes*

CUALIDADES ÉTICAS					
	Competencia	Compromiso	Responsabilidad	Iniciativa	Dedicación
ítems	24	14	5	17	13
	25	19	21	30	27

5.1.1 La fortaleza. Como lo plantea Altarejos (1999), es de conocimiento de los docentes que en la actualidad es difícil dedicarse a dicha profesión, a la enseñanza, por lo cual, se debe ser valiente, teniendo en cuenta los múltiples cambios que ha tenido la escuela y con ellos los diferentes factores sociales asociados por el contexto en el cual se encuentra inmersa y que redundan en el quehacer docente.

Es por lo anterior, que los y las docentes deben cultivar la magnanimidad, por la cual, se desempeña en su labor oponiéndose a la ambición excesiva y a la presunción; así mismo, desarrollar la virtud que tensa el ánimo hacia la consecución de una meta, de un logro, de un objetivo a largo plazo y que se denomina la longanimidad y finalmente, la paciencia, que permite permanecer, continuar, sostenerse en lo iniciado, pese a las dificultades y los reveses tanto externos como de desánimo interno (Altarejos, 1999), las cuales, configuran dentro del *ethos* los rasgos específicos de la fortaleza.

Para el caso en mención, caracterizada a partir de la magnanimidad, la longanimidad y la paciencia se tiene la siguiente representación para las tres instituciones:

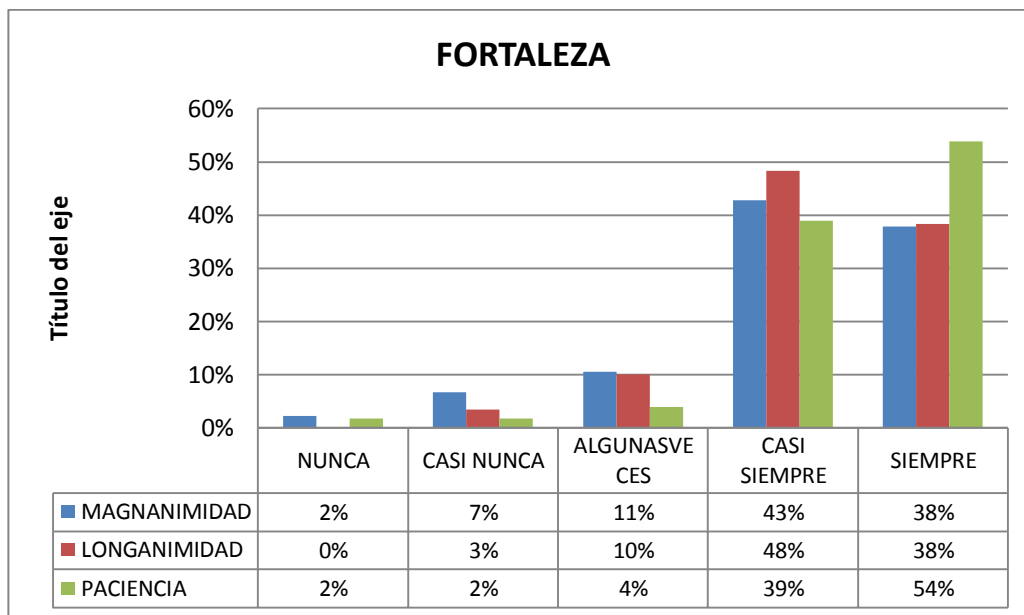


Figura 2. *La fortaleza*

Se presenta un porcentaje relativamente bajo en la afirmación de *siempre*, en lo que tiene que ver con el cumplimiento de metas a pesar de las dificultades y la capacidad de sacrificio, determinando entonces que se presentan debilidades al llevar a cabo acciones sin estar mediadas por el reconocimiento o a la ambición.

Cabe reiterar que el porcentaje de respuestas *casi siempre* en suma con las demás opciones, revisten gran importancia en ese aspecto para la magnanimidad. Algo similar ocurre con la longanimidad, donde se presenta de igual manera un alto porcentaje en las opciones diferentes a *siempre* y que cuestionan acerca de la actitud positiva frente a las acciones propias y a la de los demás. En el caso de la Paciencia aun cuando aumenta el porcentaje en la respuesta *siempre*, la reducción se manifiesta en las opciones de menor calificación pero se mantiene un porcentaje similar con respecto a las anteriores en el *casi siempre*.

Lo que permite decir, que los docentes demuestran una leve carencia en la comprensión de las dificultades para el cumplimiento de los resultados del otro,

ocasionando que fácilmente se desanimen frente a la adversidad del diario vivir en el entorno escolar.

De la misma manera, atendiendo a los planteamientos de San José María Escrivá (1967), se percibe que los docentes propenden por el cumplimiento de sus deberes, teniendo en cuenta que sus acciones no estén mediadas por las ganancias o reconocimientos obtenidos, sino, por el beneficio de sus orientados, aun cuando en algunos casos y/o momentos tienden a tener dificultad en este aspecto, trayendo como consecuencia que no exista una consolidación suficiente y necesaria de la virtud de la fortaleza.

5.1.2 La templanza. Como lo propone Altarejos (1999) significa:

Templar significa esencialmente moderar. Es la virtud que realiza el principio del justo medio en las intenciones y las acciones humanas; sin esa moderación se hace imposible la ejecución de la justicia, pues no parece que nadie pueda ser ponderado con los demás cuando es un descontrolado consigo mismo. (p.17)

En lo que tiene que ver con la caracterización, se evidencia la siguiente situación:

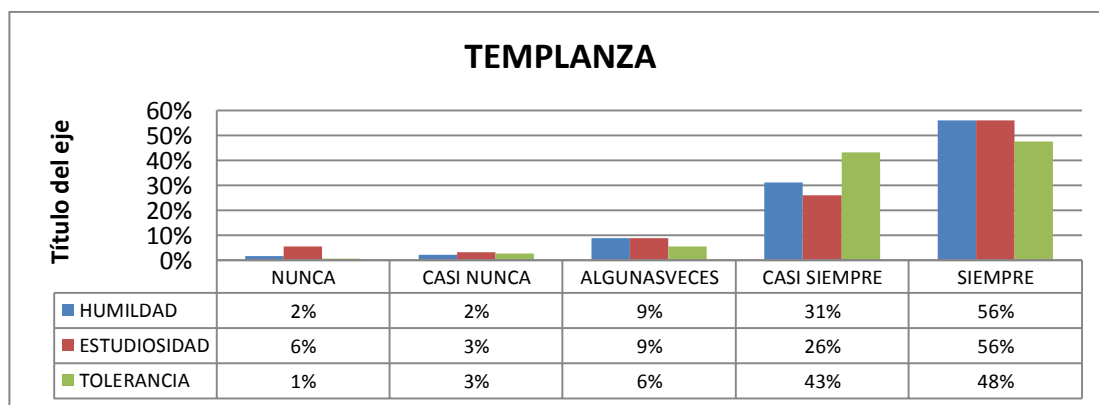


Figura 3. *La templanza*

De acuerdo a la figura 6, se presenta un alto porcentaje de respuesta *siempre* para las virtudes humildad, estudiosidad, tolerancia, aun cuando se nota un ligero decrecimiento en el porcentaje de la última de ellas; nuevamente, cabe resaltar la importancia que tiene el porcentaje de docentes que responden *casi siempre*, presentándose relevancia en lo que tiene que ver con dicha virtud, toda vez que como lo propone Altarejos (1999), modera la agresividad y la ira, fundamental en la labor docente y en la interrelación con el otro.

En lo que tiene que ver con la virtud de la humildad y bajo los principios expuestos por Altarejos (1999), se puede anotar que los docentes de las tres instituciones parten del respeto por los demás, dan a conocer sus ideas haciendo un esfuerzo por plantearlas sin imposición, reconocen su intimidad y la de los demás, respetando los espacios de cada uno, cuidando sus expresiones y su actuar, sin embargo, se refleja cierta dificultad al encontrarse consigo mismo compenetrándose en su intimidad y en su pensamiento, intuyendo que prefieren abordar situaciones de coexistencia con el otro más que consigo mismo.

A la vez, en lo que tiene que ver con la estudiosidad, y partiendo de los planteamientos de Altarejos (1999), quien propone que se hace necesario el perfeccionamiento docente para la labor, pero es más importante tener en cuenta el refuerzo afectivo, no solamente es importante el saber, sino también, la actitud ante ese saber y en general ante el aprendizaje; ante lo cual, se puede decir, que de lo obtenido se evidencia en los y las docentes un alto índice de interés en su progreso académico o de cualificación, presentándose alguna dificultad en la adaptación o interrelación con el otro, pero actuando con equilibrio en la mayoría de sus acciones.

5.1.3 La justicia. Su conceptualización está enmarcada o exige su consideración desde la persona, y presenta claramente tres aspectos a tener en cuenta, según Altarejos (1999), la justicia conmutativa manifestada en las relaciones entre los individuos; la distributiva o la relación de la comunidad con los individuos, y, la

justicia legal o general, implicada en las relaciones de los individuos con la comunidad; nuevamente aparece la diferenciación entre la profesión docente y las demás, mientras que las últimas permanecen en el carácter del individuo, la tarea educativa trasciende dicho carácter al personal, y es así como al profesor le corresponde desempeñarse en su quehacer diario desde la diferencia, pero asegurándose que con sus actos está posibilitando la igualdad. Altarejos (1999). Apareciendo entonces la virtud de la equidad.

Teniendo en cuenta los ítems que permiten caracterizar esta virtud, y representados en un gráfico, se obtiene lo siguiente:

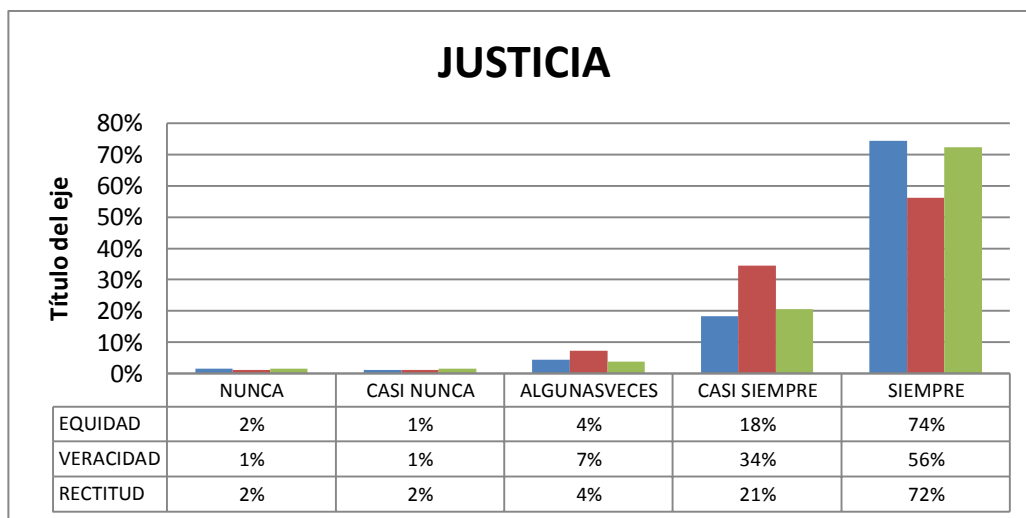


Figura 4. *La justicia*

Según la tabla 7, se evidencia como en un alto porcentaje (74%, 72%), se manifiesta positivamente y en su máxima calificación hacia las virtudes de la equidad y rectitud. Se debe resaltar el decrecimiento en torno al resultado para la veracidad, en la cual se pasa a un 56% de respuesta *siempre*, en las tres instituciones, razón por la cual se incrementa notoriamente el porcentaje en las otras posibilidades de respuesta.

A partir de lo anterior, se establece que los docentes se esfuerzan en aplicarla a su vida cotidiana ya que hace parte de su labor educadora partiendo de sus principios y del respeto a los derechos de sí mismos y de los demás, propendiendo por el cumplimiento de sus deberes, vivenciándola desde la intención de la equidad y rectitud como configuradores de dicha virtud en el *ethos* docente.

A través del cuidado de lo propio y lo ajeno, los docentes demuestran conciencia y control en su obrar para bienestar de toda la comunidad educativa logrando un ambiente sano y pacífico, dando aplicación a la propuesta de Altarejos (1999) quien manifiesta, que es imprescindible también en el docente, la virtud de la rectitud; para los y las alumnas es importante que quienes los orienten, obren de manera recta, que ante las dificultades o debilidades, reconozcan lo debido, pero a su vez corrijan lo indebido.

Aunada a la anterior está la veracidad, tomada desde el punto de vista de la verdad conocida y no desde la intencionalidad, es decir, se debe ser coherente en el ser y el obrar, caracterizándose entonces como veraz, quien demuestra sinceridad en su vida y en sus palabras". (Altarejos, 1999), de donde, es de gran importancia resaltar la dificultad que se evidencia en los resultados, en cuanto a la veracidad, por lo cual se puede determinar que ciertas acciones de los docentes no están mediadas por la coherencia, presentándose contradicciones entre el ser y el hacer.

5.1.4 La prudencia. Planteada por Altarejos (1999), como una acción moral pero orientada a decidir entre lo mejor y lo peor, es decir desde la responsabilidad y perfeccionamiento del actuar. Es de suma importancia dentro del *ethos* docente. Toda vez que a través de ella quien ejecuta la acción tiene en cuenta para su decisión al otro, obrando éticamente.

Aparece dentro de esta concepción nuevamente lo especial de la realidad del quehacer docente, donde éste, debe atender el proceso de aprendizaje desde la

perspectiva de las particularidades y necesidades del otro, más que por la estructura científica de las asignaturas o de lo que enseña (Altarejos, 1999).

Se evidencia en la figura 8, un alto porcentaje de respuesta positiva, *siempre*, aun cuando en mayor valor para la virtud de la perspicacia con un 67%. Teniendo en cuenta, que los ítems se refieren específicamente a tener en cuenta al otro dentro de las decisiones o respuestas, es de suma importancia tener en cuenta el 33% que se evidencia en el caso de la perspicacia, para la respuesta *casi siempre*.

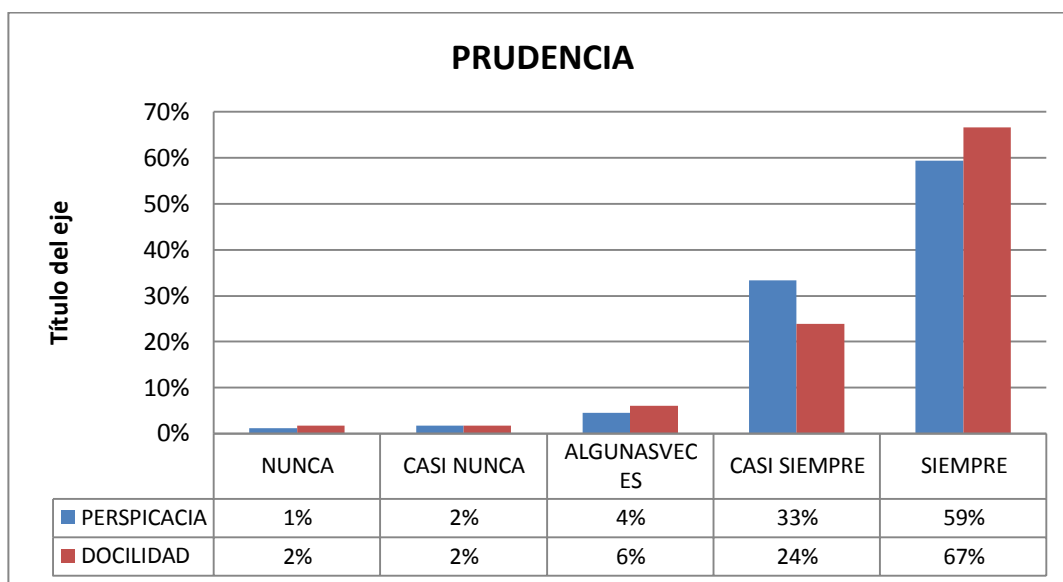


Figura 5. *La prudencia*

En lo que tiene que ver con la perspicacia y la docilidad, los docentes propenden por llevar a cabo las ordenes o tareas asignadas, tratando en mayor número de generar un ambiente armónico en las instituciones, así mismo, tienen en cuenta la responsabilidad del actuar y de la decisión sobre el otro, como bien lo afirma Altarejos (1999), reconociendo que al hacerlo desde la razón les brinda la capacidad de tomar decisiones sin generar afectación, manteniendo un equilibrio en sus emociones manifestado en la moderación de sus actos.

En este aspecto, es relevante analizar que un 33% de los docentes no tiene en cuenta en algunos casos lo mencionado, específicamente en lo que tiene que ver con la docilidad, infiriéndose que se presenta dificultades en el escuchar y asumir sugerencias o planteamientos del otro y generando situaciones de confrontación, cualidades importante dentro de la caracterización de esta virtud, ya que es necesario en el docente desarrollar el saber escuchar, buscar lo valioso en la opinión ajena, saber recoger las discrepancias y no tomarlas como confrontación con las propias, si no, acogerlas como consejo (Altarejos, 1999); creciendo por lo tanto en dicha virtud.

5.2 CARACTERIZACIÓN DE LAS CUALIDADES ÉTICAS

De acuerdo al marco teórico, se estructuró dentro del instrumento, 10 ítems que permitieran caracterizar las cualidades éticas de la profesión docente.

5.2.1 La competencia.

Para esta cualidad se obtuvo la siguiente representación gráfica: (Ver figura 9)

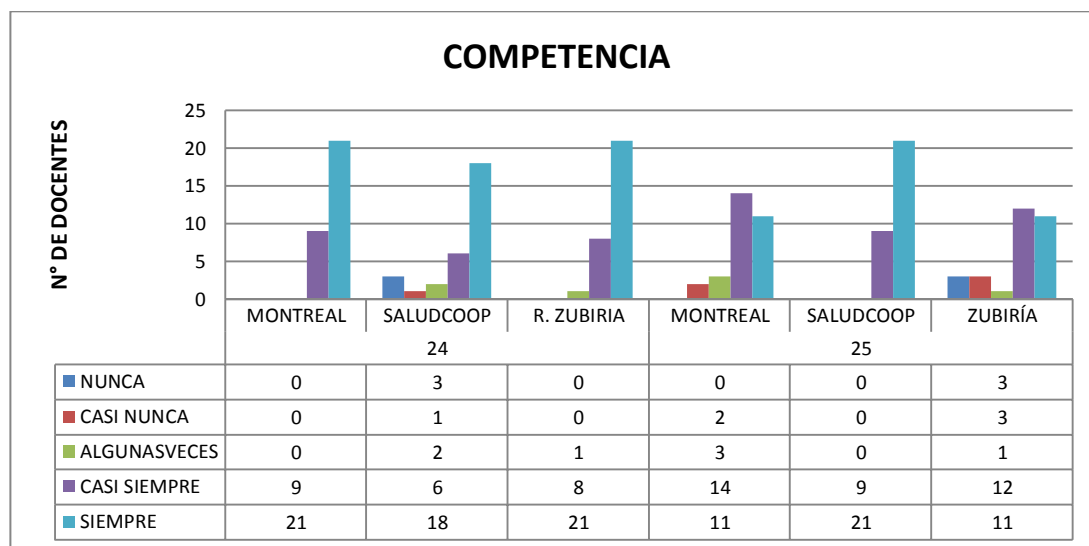


Figura 6. *La competencia*

Se presentó a los docentes dos ítems, al igual que para las demás cualidades a evaluar; en el primero se evidencia mayor homogeneidad en cuanto a la cantidad de docentes que respondieron con la máxima calificación. Para el siguiente ítem se produce un cambio representativo e importante en la calificación, pasando en dos de las instituciones a presentarse como mayor calificación el *casi siempre*.

Retomando a Altarejos (1999), en su afirmación, que los y las docentes en su quehacer, más que demostrar idoneidad en sus conocimientos y en su cualificación, es conveniente que manifiesten facilidad para afrontar la solución de situaciones diarias que se le presenten dentro de su profesión, se puede concluir que aun cuando en su mayoría manejan ambientes adecuados de aprendizaje que permiten un apropiado proceso de formación, se les dificulta en gran medida lograr despertar el interés en los y las estudiantes, por lo cual se deduciría debilidad en la competencia para solucionar dificultades en el aula, en los procesos de motivación de los estudiantes hacia el proceso que se lleva a cabo.

5.2.2 El compromiso. De acuerdo a la figura 7, desde los dos ítems planteados se puede observar que para el primero de ellos las respuestas dadas, se concentran en su mayor parte en la máxima calificación, con 71 docentes que responden positivamente. Para el segundo, se nota nuevamente decrecimiento en la calificación para el ítem en mención, pero con mayor influencia en el Colegio Saludcoop sur, alcanzándose un total de 56 docentes con calificación *siempre*.

Partiendo de que “el compromiso supone desbordar las expectativas que presenta la dimensión objetiva, superando así la mera eficacia productiva y resaltando justamente el carácter asistencial que acompaña a la profesión”. (Polo 1996, p.107), y teniendo en cuenta las respuestas obtenidas, aun cuando los y las docentes demuestran o manifiestan apropiación y/o compromiso con la enseñanza de los valores, así como con lo que lleva a cabo para el bienestar de los demás, se evidencia debilidad en sus acciones frente a la realidad institucional y en muchos casos se podría intuir que no actuarían con la misma pertenencia y profundidad ante

situaciones del orden institucional, afectando la manifestación de esta cualidad para con el colegio.

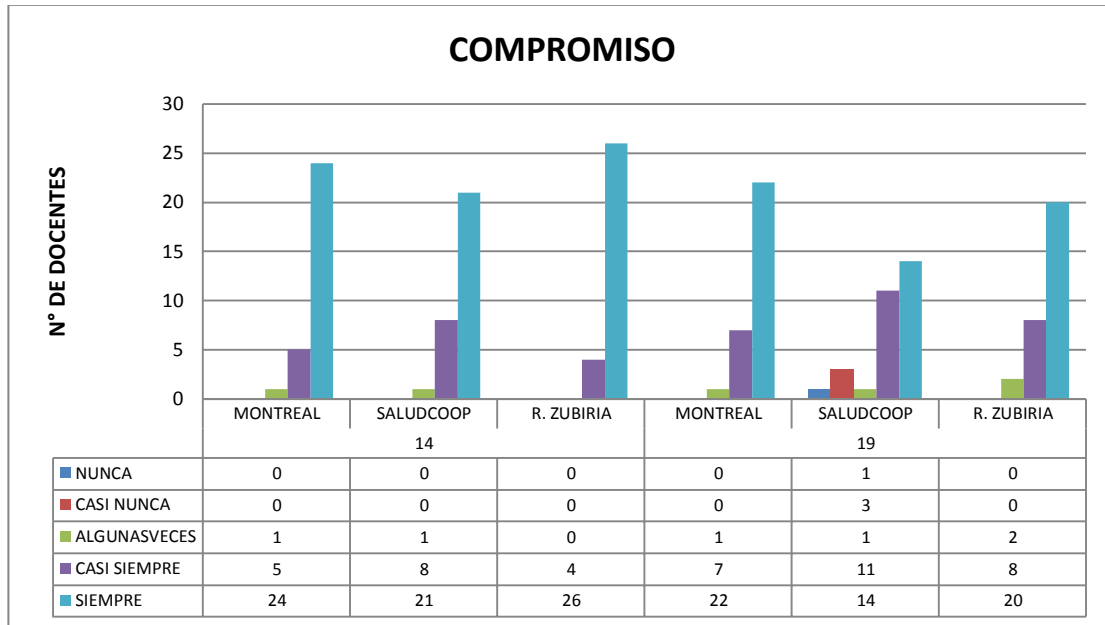


Figura 7. *El compromiso*

5.2.3 La responsabilidad. Se categoriza como la razón de ser de la profesionalidad, ya que a través de ella, se consolidan y facilitan las demás cualidades.

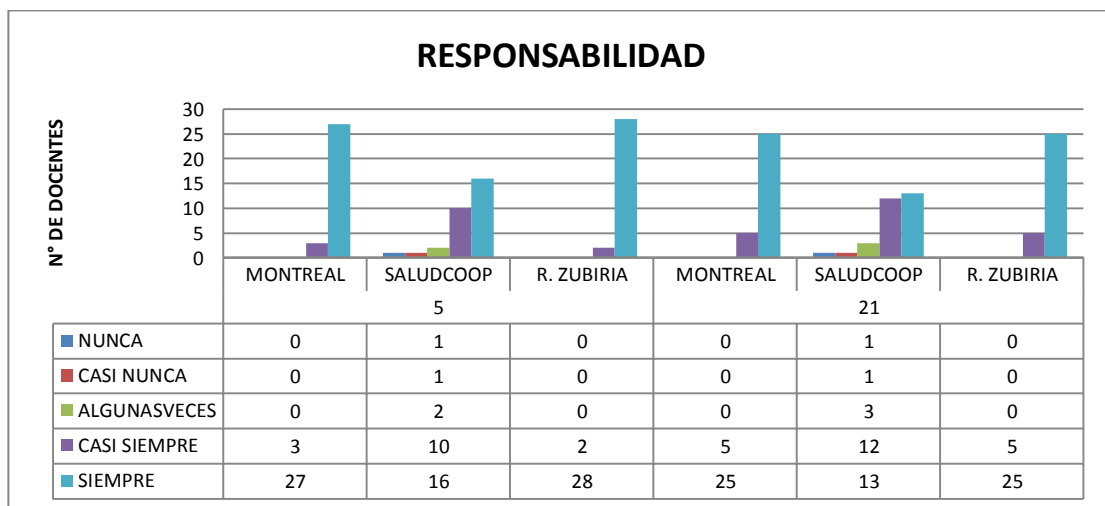


Figura 7. *La responsabilidad*

Para el caso específico de las respuestas en torno a la responsabilidad, se puede observar que los y las docentes participantes de dos de las instituciones educativas responden en mayor número con la máxima calificación, a diferencia del Colegio Saludcoop Sur, en el cual se presenta un decrecimiento bastante alto en el número de respuestas positivas para cada uno de los ítems. Es prudente aclarar que para las dos situaciones se mantiene la calificación, aun cuando haya un ligero cambio en el número de docentes en el segundo ítem.

Tomando como base los planteamientos realizados en torno a la cualidad de la responsabilidad, de acuerdo a la figura 9, en uno de los colegios se evidencia dificultad tanto para asumir con responsabilidad sus acciones, como para actuar en beneficio de los demás. Cabe resaltar igualmente que esta respuesta no es coherente con la calificación dada a las demás en lo que tiene que ver con las virtudes y cualidades éticas.

5.2.4. La iniciativa. Se observa en la figura 10, que existe reducción en la cantidad de docentes con respuesta positiva o *siempre* a los cuestionamientos, alcanzando 55 y 48 personas en dicha escala para cada ítem respectivamente.

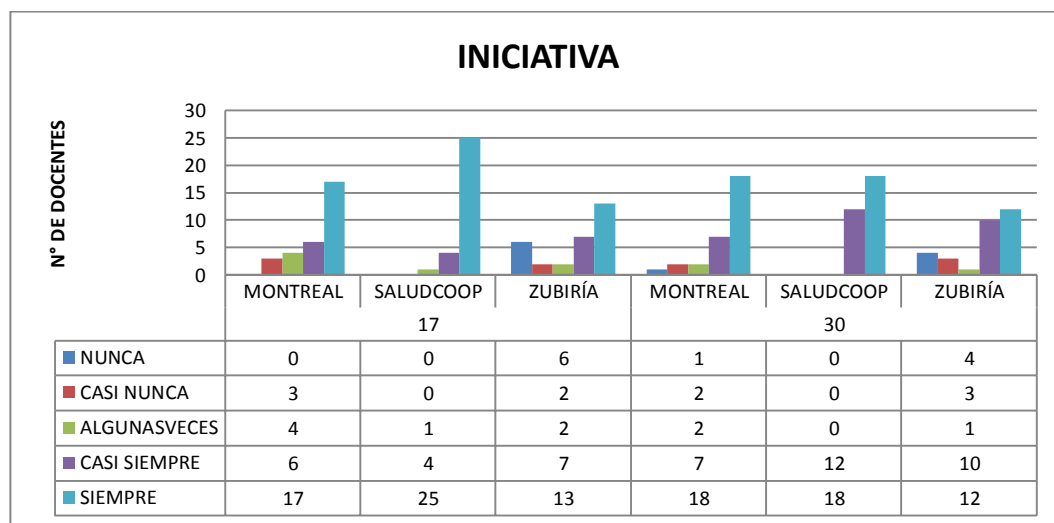


Figura 8. La iniciativa

Cabe anotar que individualmente de las 30 personas que participaron en la encuesta del Colegio Saludcoop Sur, para el primer cuestionamiento la mayor cantidad de docentes responden con máxima calificación, al contrario de lo que se evidencia en los otros colegios.

Del análisis de datos, de los resultados obtenidos y de los planteamientos presentados, se puede concluir que se presenta debilidad en esta cualidad, viéndose afectada la percepción en torno al interés por parte del docente de beneficiar al otro, en este caso los y las estudiantes. De igual manera, se evidencia poca iniciativa para el mejoramiento de los procesos lo que repercute en su desempeño diario. Por lo anterior, los docentes están haciendo mayor énfasis en su simple quehacer, pero sin generación de cambios a partir de desarrollar, aplicar o construir propuestas de mejoramiento para los procesos.

5.2.5 La dedicación. Se evidencia en la figura obtenida, que la mayor parte de los docentes responde con la máxima calificación a los cuestionamientos presentados en la encuesta, en total 60 y 64 respectivamente para cada uno de ellos.

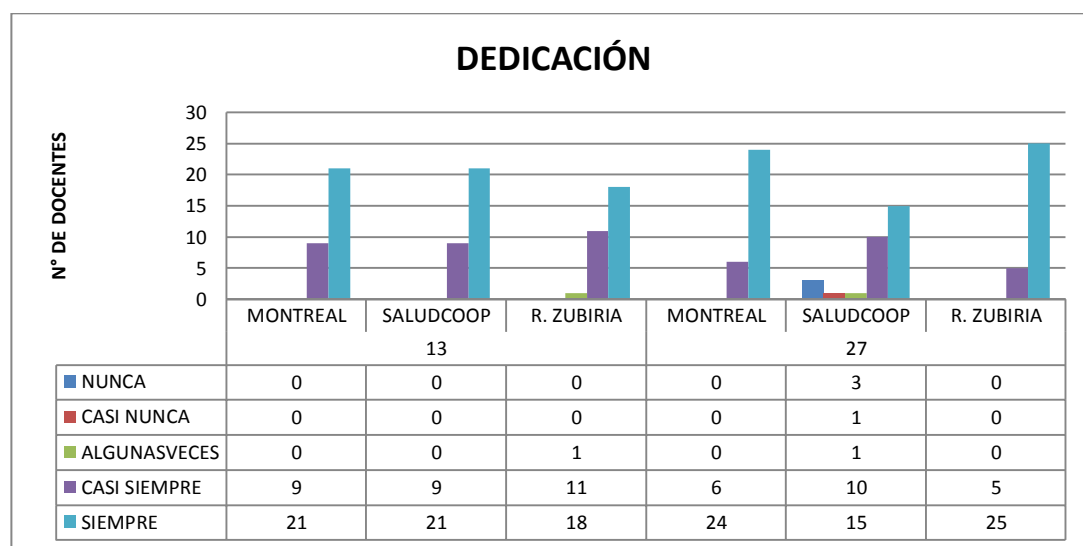


Figura 9. *La dedicación*

Es importante resaltar que un significativo número de docentes se ubica en la respuesta *casi siempre*, por lo cual se debe dar relevancia a este aspecto, así como, que en dos instituciones se presentan puntajes bajos en casa una de las respuestas. Atendiendo al marco teórico base de la investigación, y a los planteamientos dados por Sandoval (2008) en torno a las cualidades éticas, se puede concluir que los docentes cumplen con sus obligaciones, actividades o quehaceres propios de la profesión y de la vida institucional, pero a algunos se les dificulta ir más allá de la simple ocupación, y estar disponibles ante la necesidad de sus estudiantes o de otra persona, priorizando o enfatizando en los procesos de ayuda.

5.3 CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

5.3.1 La motivación. En este aparte del instrumento, se plantearon a los docentes 12 ítems o aspectos para los cuales debían calificar el mayor o menor grado de motivación que generan para su quehacer docente.

Tabla 7. Comportamientos de motivación

¿QUÈ LO MOTIVA EN SU QUEHACER COMO DOCENTE?	
Evalúe de 0 a 5 el grado de motivación que siente en su quehacer docente en los siguientes aspectos:	
Nº	ÍTEMS
1	Un buen ambiente laboral
2	Contribuir a la formación integral de los estudiantes
3	El salario
4	El reconocimiento a su labor
5	El apoyo de las directivas ante su trabajo
6	El impacto social que genera su labor docente
7	El crecimiento personal que le produce la interacción con los otros
8	La capacitación y formación docente
9	Ejercer su profesión
10	Satisfacción personal por los logros obtenidos
11	Los planes de bienestar
12	La transmisión de conocimientos

Para el caso particular, como ya se comentó, se estableció una escala de percepción en torno a la calificación dada a cada uno de los ítems planteados a saber, motivación muy satisfactoria, puntajes iguales o superiores a 4,5; motivación satisfactoria, puntajes entre 3,6 y 4,4; motivación moderada, 3,0 y 3,5; bajo nivel de motivación, puntajes entre 0,0 y 2,9. Presentándose los siguientes resultados al organizar y representar gráficamente los datos: (Ver figura 10 y 11).

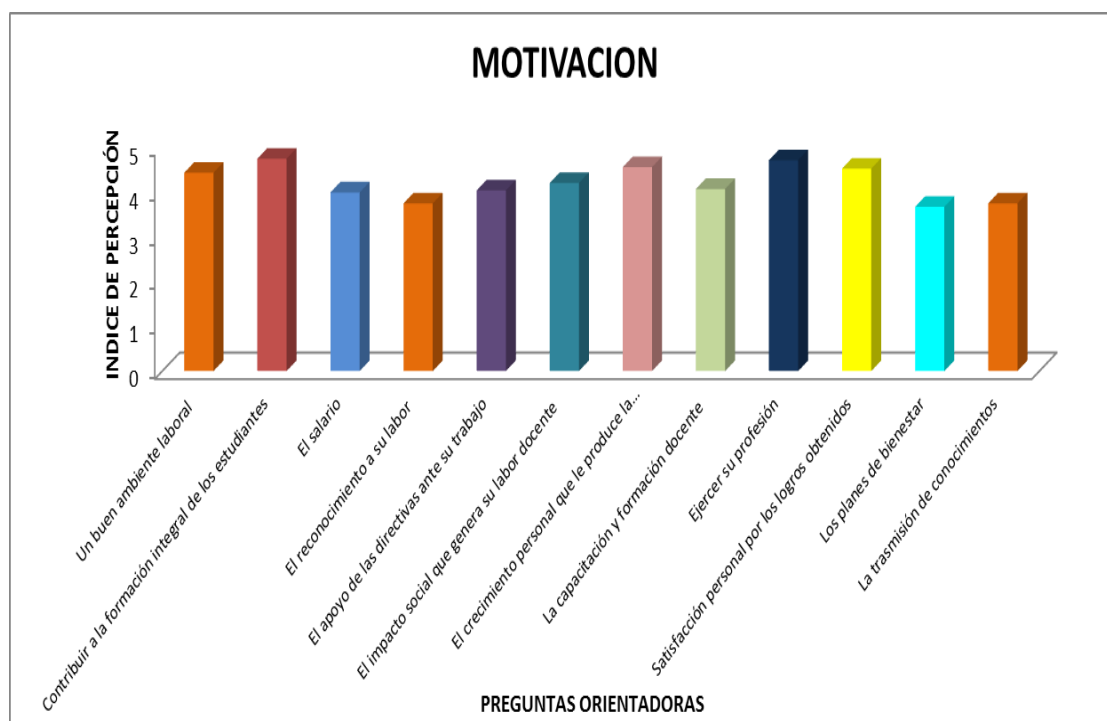


Figura 10. *La motivación*

Tabla 8. *Puntajes por comportamiento motivacional*

Un buen ambiente laboral	Contribuir a la formación integral de los estudiantes	El salario	El reconocimiento a su labor	El apoyo de las directivas ante su trabajo
4,44	4,76	4	3,76	4,04
El impacto social que genera su labor docente	El crecimiento personal que le produce la interacción con los otros	La capacitación y formación docente	Ejercer su profesión	Satisfacción personal por los logros obtenidos
4,21	4,57	4,08	4,72	4,53

Se puede observar que los aspectos con más alta calificación, son en su orden, contribuir a la formación integral de los estudiantes, ejercer su profesión, el crecimiento personal que le produce la interacción con los otros, satisfacción personal por los logros obtenidos, un buen ambiente laboral, que promedian un valor de calificación entre 4,44 y 4,76; así mismo, se observa que los aspectos con menor valoración, en un rango de 3,68 a 4, 21 son en su orden, de mayor a menor, el impacto social que genera su labor docente, la capacitación y formación docente, el apoyo de las directivas ante su trabajo, el salario, la transmisión de conocimientos, el reconocimiento a su labor, los planes de bienestar. Cabe anotar que la frecuencia de respuesta de mayor valor está dada para el aspecto de contribuir a la formación integral de los estudiantes (4,76) y como menor valor, los planes de bienestar (3,68).

Comparando con la escala de percepción, se concluye que las valoraciones dadas se encuentran en el rango de motivación satisfactoria y muy satisfactoria respectivamente, por lo cual, en los niveles de moderada y baja no se encuentra ninguna de las respuestas calificadas. Lo que evidencia que los y las docentes manifiestan la generación altos niveles de motivación con respecto a los motivos planteados para actuar en su quehacer docente.

Además, es importante tener en cuenta, que al actuar por distintos motivos, los resultados para quien lleva a cabo la acción, cambian, en el caso de los motivos extrínsecos, el resultado es el recibir y tener cosas materiales; para intrínsecos, el resultado es el desarrollo profesional a través de un mayor conocimiento o adquisición de habilidades operativas, en el plano del saber y del hacer, y finalmente, para los motivos trascendentes es un crecimiento en el ámbito del ser: es un aprendizaje estructural positivo (Pérez López, 1993).

Se evidencia que en las instituciones los y las docentes estarían actuando por diversos motivos y por lo cual pretendiendo satisfacer de igual manera diversas necesidades, en este caso se podría afirmar según la clasificación dada a los ítem

según el motivo para actuar, que los menores valores reportados corresponden a la categoría de motivos extrínsecos, a su vez, a motivos trascendentes planteados bajo las categorías de la transmisión de conocimientos y el impacto social que genera su labor docente, además, de la categoría de la capacitación y formación docente clasificada como motivo intrínseco.

Lo anterior, permite evidenciar que 7 de los 12 ítems evaluados y atendiendo al nivel de motivación generado, se encontrarían ubicados en el nivel de satisfactoria. También se puede afirmar según los datos obtenidos, que se está dando menor importancia, al actuar por motivos extrínsecos en donde se busca el interés propio, lo que se puede lograr con la acción como medio para satisfacer las necesidades materiales, o de otra manera, el resultado es el recibir y tener cosas materiales, según lo planteado por Pérez López (1993). Es prudente aclarar nuevamente que aun cuando la valoración es menor, el nivel de motivación es satisfactorio. Por lo cual, es importante llevar a cabo una intervención a nivel institucional que propenda por el reconocimiento a el valor del rol del docente dentro del proceso de formación de los niños y las niñas, así como de la labor y el hecho de ser docente.

Desde el ámbito de los motivos que generan motivación intrínseca, los resultados encontrados manifiestan, que los cuatro ítems presentados para el análisis de los y las docentes, fueron calificados todos en el rango de motivación muy satisfactoria, razón por la cual y teniendo en cuenta lo propuesto por Pérez López (1993), se puede decir que se actúa por dichos motivos, pretendiendo satisfacer las necesidades cognoscitivas o psicológicas, donde prima la acción por sí misma, porque permite a la persona disfrutar o aprender.

En lo que respecta a los resultados para generar motivación trascendente, se puede evidenciar que dos de las acciones planteadas se enmarcan dentro del nivel muy satisfactorio y la otras dos con menor calificación, en el nivel de satisfactorio. A la vez es importante tener en cuenta que una de ellas se refiere a la trascendencia de los

conocimientos impartidos a los niños y las niñas, la segunda se refiere al impacto social que genera su labor docente, que aun cuando está en los límites del nivel satisfactorio y muy satisfactorio, muestra que no se tiene una apropiación alta de la responsabilidad social y personal que implica la labor y el ser docente, ya que como lo expone Pérez López (1993), mediante el actuar por motivos trascendentes, la persona busca servir, la acción se realiza como medio para beneficiar a otros.

Adicionalmente, al realizar una pregunta abierta a los y las docentes de los tres colegios seleccionados, en torno a ¿qué cosas lo motivarían para mejorar su quehacer como docente?, se posibilitó el dar un espacio en el cual se expresara diversidad de ideas en torno al aspecto de la motivación.

En ese aparte al triangular la información se presenta diferencias entre los aspectos planteados, pudiéndose definir que en las instituciones Ramón de Zubiría y Ciudad de Montreal, los niveles de motivación se incrementarían si tuvieran mayor remuneración salarial, reconocimiento por su quehacer docente, mejores relaciones con las directivas, mayor participación en las decisiones, mayor organización institucional, materiales tecnológicos y capacitación, por lo cual, se establece que la motivación estaría mediada por motivos intrínsecos y extrínsecos, priorizando entonces el interés propio, satisfacción de necesidades materiales y las necesidades cognoscitivas o psicológicas.

Para el caso del Colegio Saludcoop Sur, en este aparte se expresa mayor frecuencia en respuestas hacia la trascendencia en el estudiante y la sociedad, así mismo plantean sentirse a gusto laborando en la institución, lo cual se encuentra directamente relacionado y evidencia los principios y valores que la institución profesa y que se encuentran consignados en el PEI del colegio.

Dado lo anteriormente expuesto y los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, cabe recordar algunos planteamientos referentes específicamente a la escuela, ya que

orientan en torno a la relación, virtudes, cualidades éticas, motivación y *ethos* dentro de esta organización humana, en relación a la teoría de la motivación con el quehacer del docente, en especial en su forma de actuar. Así mismo, para su existencia y permanencia, se hace necesario, contar con un grupo de personas que estén motivadas a pertenecer a dicha organización, con todo lo que esta pertenencia implique para ellas.

Permite concluir, que en la manera de actuar por parte de los y las docentes, o de cómo se tomen las decisiones en la escuela, se tendrán resultados que permitirán establecer o desarrollar procesos que generen crecimiento, desarrollo o mejores resultados de formación en la institución y en cada uno de sus integrantes, generándose también impactos positivos o de mejoramiento en la comunidad y el entorno escolar.

6. INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA LA CONFIGURACIÓN DEL *ETHOS* PROFESIONAL DOCENTE

A partir de la contextualización de las instituciones educativas objeto de estudio, del análisis de los conceptos teóricos orientados a la ética y la profesión docente, la definición de *ethos* y *ethos* profesional, la sustentación teórica de las virtudes básicas y superiores, así como el reconocimiento de los conceptos de cualidades éticas desde la visión de Altarejos (2003), se hace uso del instrumento necesario para la recolección de datos, con el fin de presentar la incidencia de la motivación en la configuración del *ethos* profesional docente, articulando las virtudes y las cualidades éticas en busca de la cualificación del *ethos* docente.

Se toma como base la caracterización del *ethos* profesional en los docentes de las tres instituciones objeto de estudio, se observa que se hace necesaria una intervención para fortalecer las virtudes que poseen en especial la fortaleza y la prudencia las cuales en los resultados de la encuesta presentan unos porcentajes bajos siendo necesario poner especial atención en la paciencia y la longanimidad para el caso de la fortaleza y la perspicacia junto con la estudiosidad en el caso de la prudencia.

La motivación que poseen los docentes al desarrollar su labor misional muestra que, si bien es cierto, los docentes realizan sus acciones a partir de motivaciones intrínsecas y extrínsecas, también se observa en un alto grado una motivación trascendente, evidenciándose esto en el instrumento en donde expresan los docentes que se sienten motivados por el crecimiento personal que les permite la interacción con otros y el contribuir en la formación integral de los estudiantes.

Por lo anterior, es importante cultivar y potencializar buscando así cualificar el *ethos* profesional de los docentes; y asegurando de esta manera, que se cumpla la labor misional de la docencia al trascender en el otro y conseguir ser forjadores del

crecimiento personal de los educandos de una manera integral, es por esto que a partir de los hallazgos encontrados en este proceso de investigación se considera que se deben realizar acciones que permitan desarrollar plenamente la motivación trascendente consiguiendo que esta incida en la cualificación del *ethos* docente.

La motivación trascendente se debe cultivar en los docentes, logrando causar gran incidencia en ellos, desarrollando al ser humano en todas sus dimensiones, pretendiendo que la institución educativa encuentre los medios para este progreso, y a la vez, convencerlos de que la labor docente contribuye con el crecimiento personal de sí mismo y de los demás.

La institución educativa como organización humana debe ofrecer eficacia, eficiencia y consistencia, de igual manera sucede en el ámbito educativo, con los docentes y directivos docentes, de modo que se mantenga la acción por motivos extrínsecos, intrínsecos y de la misma forma, los trascendentes, es decir, tener en cuenta las necesidades de los demás recordando que la labor educativa es misional y se debe a un darse al otro para propender en el crecimiento integral de la persona.

De esta manera, los docentes, deben ser capaces de evaluar las consecuencias de sus acciones no solo sobre ellos mismos, en especial las de carácter ético, mediante el desarrollo de las virtudes morales. “El problema de la moralidad no es tomar decisiones correctas, sino adquirir esas virtudes, esas capacidades que hagan posible tomar decisiones buenas: en definitiva, mostrar una conducta consistente a lo largo de su vida” (Pérez López 1993, p.8).

Si todos los docentes actúan frente al *ethos* según Altarejos (2003), cada uno ayudará a los demás a actuar consistentemente y a hacer que la institución educativa gane en consistencia. Por tanto, la contribución de las virtudes y las cualidades éticas al desarrollo de las organizaciones educativas, consiste en “maximizar el conjunto de interacciones factibles” (Pérez López 1990, 181).

Dentro de las acciones necesarias para fortalecer la motivación trascendente es importante que se realice una etapa de sensibilización que cree una expectativa en el equipo docente y directivo a través de mensajes que inviten a los docentes a pensar en las virtudes y cualidades éticas que poseen por medio de herramientas como banners en los computadores, carteleras o pendones, tarjetas de invitación, mensajes en la emisora y la página web de la institución, mensajes en el informativo semanal, entre otros.

También resulta importante, realizar un acercamiento con los docentes y a partir de diálogos, dinámicas de grupo, conversatorios reconocer en cada uno, las virtudes y cualidades éticas que poseen exaltando lo que caracteriza a cada uno e identificando qué se debe optimizar en el grupo para construir un plan de mejoramiento que contribuya a la calidad de la educación

Resulta benéfico para las instituciones educativas dar a conocer los resultados de la investigación para a partir de esto desarrollar talleres en los cuales se analicen las virtudes y cualidades éticas que debe poseer todo docente, para luego continuar con el desarrollo de talleres en los cuales se analice las clases de motivación y se genere en los docentes el interés por potenciar la motivación trascendente con el fin de realizar una donación más plena con nuestros niños y jóvenes. Partiendo de este insumo abordado por los docentes se debe iniciar un análisis de casos de estudiantes que presenten bajo rendimiento y con una realidad familiar crítica que afecte su desarrollo pedagógico con el fin de entrar a intervenir logrando así la superación de las dificultades y adentrando a los niños y jóvenes en un proceso pedagógico eficiente.

La persona que seleccionó como profesión la docencia por vocación, tiene en su labor diaria una experiencia significativa en donde vivencia plenamente sus actividades experimentando cada cosa con verdadero placer y pasión en el proceso de enseñar, dentro del cual aparecen muchas situaciones que en determinados momentos dificultan la labor y crean desesperanza y frustración en los maestros a

pesar de tener en la actualidad los medios y conocimientos científico-técnicos relacionados con los procesos de enseñanza-aprendizaje, cabe preguntar entonces ¿qué sucede para que los docentes no encuentren satisfacción en lo que hacen?

Parecería que la relación o el contacto con los estudiantes afectan y desequilibra el estado de ánimo e incluso la salud e impide llevar a feliz término la gestión pero cuando la docencia se vive como un compromiso personal, con cada acción diaria se trasciende, la persona completa se dona y se brinda a los demás, se deja impregnar por lo que pasa en su entorno y crea conciencia de la incidencia que tiene en el mejoramiento de las situaciones actuales, es una oportunidad que se tiene para reflexionar sobre la trayectoria que se lleva como profesional además de tener un conocimiento más claro sobre la tarea educativa, tomando conciencia que la docencia como vocación y experiencia es un aprendizaje ético continuo vital para todo maestro.

7. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se evidencia que las actuaciones de los docentes en las instituciones aun cuando presentan algunas diferencias se encuentran mediadas por motivaciones intrínsecas en un mayor porcentaje dando mayor importancia entonces a las acciones que traen como resultado suplir necesidades de tipo psicológico y social por lo cual se hace necesario potenciar las motivaciones trascendentes que permitan desarrollar procesos de crecimiento y formación a nivel institucional y personal.

Teniendo en cuenta que se encuentran debilidades y dificultades en la caracterización de las virtudes que poseen los docentes y por lo tanto en el *ethos* profesional se hace imprescindible establecer un plan de acción que las potencialice logrando su equilibrio y promoviendo de esta manera condiciones para superar las problemáticas que plantea la enseñanza, marcando así un nuevo rumbo en el impacto social e individual de la educación.

La labor del docente en las instituciones educativas se encuentra mediada por el carácter o *ethos* el cual a su vez depende del equilibrio que logra en la configuración de hábitos, virtudes, cualidades y motivos para actuar o decidir frente a su quehacer.

Al educar se ejerce una influencia transformadora en el otro, desarrollando un proceso de ayuda propio de las profesiones asistenciales tal y como lo señala Altarejos (2003), esta actividad asistencial requiere ciertas condiciones: competencia, iniciativa, responsabilidad, compromiso y dedicación las cuales se desarrollan simultáneamente pero no de manera espontánea.

Según Pérez López (2006), tres dimensiones conforman todo acto humano: el valor económico, el psicológico y el ético, estas acciones deben integrarse de manera indisoluble con actos virtuosos que representen la filosofía del proyecto educativo,

como un entramado de relaciones entre los miembros de la comunidad que propendan al mejoramiento constante en los procesos pedagógicos de la institución.

Toda acción del ser humano se inicia con una motivación la cual puede ser extrínseca, intrínseca y o trascendente y para esto se parte de la libertad de la persona para realizar cada una de las acciones de acuerdo a sus razones individuales, permitiendo reflexionar acerca de los actos determinando qué, para quién y para qué se hace.

La influencia que el docente ejerce en sus estudiantes, interviene de manera decisiva en la forma en que los alumnos consideran el proceso de aprendizaje, de la misma manera, el entusiasmo y motivación del maestro trascienden en el comportamiento de los estudiantes, transformándolos en personas éticas que desarrollan positivamente la sociedad.

El docente se considera como el gestor del conocimiento quien a partir de su vocación despliega sus responsabilidades y no solo imparten conocimientos sino que influye en la educación integral de los educandos configurando el *ethos* de cada uno, por lo que a partir de la caracterización establecida en las tres instituciones se hace necesario potencializar las virtudes y las cualidades éticas que posee el equipo docente para de esta manera, incidir positivamente en la labor misional de cada uno.

La escuela vista como una organización humana, es un espacio propicio para la formación y el crecimiento personal y social de sus integrantes por lo cual se deben generar procesos que rescaten su objetivo misional y su verdadera esencia trascendiendo y permitiendo generar una sociedad que responda a las necesidades de sus integrantes, en donde la persona que ha seleccionado como profesión la docencia actúa e acuerdo a su vocación brindando todo de sí para incidir en el desarrollo integral de las personas a su cargo, estableciendo una relación de donación.

De acuerdo a las virtudes y cualidades éticas encontradas en los docentes de las tres instituciones objeto de la investigación se presentan debilidades en los comportamientos que orientan la paciencia y la longanimidad para el caso de la fortaleza y la perspicacia junto con la estudiosidad en el caso de la prudencia

De acuerdo a la caracterización realizada de las tres instituciones educativas se deben realizar acciones que permitan desarrollar plenamente la motivación trascendente en los docentes permitiendo de esta manera que a través de su labor el crecimiento personal y de los demás consiguiendo así una incidencia en la cualificación de su ethos.

Este análisis puede ser el inicio del cambio de las instituciones educativas, de la misma forma puede dar paso a la continuidad del estudio extendiéndola a los otros actores de la comunidad educativa como, a la totalidad de los docentes, a los estudiantes para la identificación de los valores vivenciados dentro y fuera de la Institución, a la familia desde la práctica de los mismos en el hogar y al colegio a partir de los valores y principios que se promueven en el horizonte institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz (1992). Las Tensiones entre Educación y Sociedad. 2ª ed. Caracas, Venezuela. Monte Ávila Editores.

Altarejos, F. (1999). El *ethos* docente: una propuesta deontológica En: Altarejos, F. et. Al. Ética Docente. Madrid. Ariel.

Altarejos, F.(2002) La acción educativa: enseñanza y formación, en: Dimensión ética de la educación. 2ª ed. Pamplona. Eunsa.

Altarejos, F (2003). Ética docente. 2ª ed. Barcelona. Ariel.

Altarejos, F., Ibáñez-Martín, J., & Jordán, J. (1998). Ética Docente. Elementos para una deontología profesional. Barcelona. Ariel

Altarejos, F. y Naval, C. (2004). Filosofía de la Educación. Pamplona. Eunsa

Altarejos, F., Rodríguez, A., Fontrodona, J. (2003). Retos educativos de la globalización. Hacia una sociedad solidaria. Pamplona. Eunsa.

Aristóteles. (1987). Ética a Nicómaco. Bogotá. Ediciones Universales.

Atkinson, J. K. (1958). Teoría de la motivación, acción y sociedad. Madrid. Narcea.

Barrio M., J.M. (2013). La innovación educativa pendiente: Formar personas. Barcelona. Erasmus Ediciones.

Burón, J. (1994). Motivación y aprendizaje. Recursos e instrumentos psicopedagógicos. Bilbao. Mensajero S.A.

Cardona, C; (2001) Ética del quehacer educativo. Madrid. Rialp.

Cardona, P. (2001), Liderazgo relacional en Juan Antonio Pérez López et al.: Paradigmas del liderazgo. McGraw-Hill. Madrid.

Chinchilla, N. (2002). La motivación. Nota técnica FHN-340 de EISE Business School. Barcelona. Universidad de Navarra.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001). Real Academia Española de la Lengua. Edición Madrid.

Fontrodona, J., Cardona, P. y Pérez López, J.A. (1992). La motivación humana. Nota técnica FHN-245 de EISE Business School. Barcelona. Universidad de Navarra.

Garrido Gutiérrez, I. (1995). Motivación biológica. En A. Ferreras. Psicología básica. Introducción al estudio de la conducta humana Madrid: Ediciones Pirámide S.A.

Gichure, C. W. (1995). La Ética de la profesión docente. Pamplona. Eunsa.

Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2002). Gobierno de personas en la empresa. Barcelona. Ariel.

Hernández, R., Fernández, C, y Baptista. P. (2010) Metodología de la Investigación. 5ª ed. México. McGraw-Hill Interamericana.

Isaacs, D. (2010). La educación de las virtudes humanas y su evaluación. 15ª ed. Navarra. Eunsa S.A. .

López-Jurado, Gratacós, G. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. ESE. Estudios sobre educación, V24, 125-147 <http://dadun.unav.edu/>

Marchesi, Alvaro (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid. España. Editorial Alianza.

Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Madrid. Díaz de Santos S.A

Molina, J.G. (2005). El Educador Social entre la Praxis y la Poiesis Educativa. <http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut/revistes/desembre05/article09.pdf>

OCDE. (1991). Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional. Barcelona.

Palmero, F., Fernández-Abascal, E., Martínez, F. y Chóliz, M. (2002). Psicología de la motivación y la emoción. Madrid. Mc Graw Hill.

Proyecto Educativo Institucional del Colegio Ciudad de Montreal IED. 2015.

Proyecto Educativo Institucional del Colegio Ramón de Zubiría IED. 2015.

Proyecto Educativo Institucional del Colegio Saludcoop Sur IED. 2015.

Pérez López, J. A. (1990). Ética y empresa. Madrid. Ediciones Rialp.

Pérez L., J.A. (1991). Teoría de la acción humana en las organizaciones: la acción personal. Madrid. Rialp,

Pérez López, J.A. (1993). Ética y dirección de empresas. Nota técnica. IESE, FHN-111. Business School. Barcelona. Universidad de Navarra.

Pérez López, J.A. (1998). ¿Deben los empresarios y directivos comportarse éticamente? Nota técnica, IESE, FHN-188-E. Business School. Barcelona. Universidad de Navarra.

Pieper, J. (1997), Las virtudes fundamentales. 5ª ed. Madrid. Rialp.

Polo, L. (1996). Sobre la existencia cristiana. Pamplona. Eunsa.

Polo, L. (2006) Ayudar a crecer. Cuestiones filosóficas de la educación. Pamplona. Colección Astrolabio. Eunsa.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015), Misión calidad para la equidad. Bogotá. Ed. Scripto S.A.S.

Rodríguez, A. y Aguilera, J.C. (2007). Cualidades éticas del *ethos* profesional en Ética y ejercicio profesional. Actas del XIV Congreso nacional de ética, economía y dirección. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia.

Rodríguez, J.M. (1992). El factor humano en la empresa. Bilbao. Ediciones Deusto.

Ryan, R.M. y Deci, E.L. (2000). Motivación intrínseca y extrínseca. Corporación educativa de Psicología.

Rodríguez Sedano, A., y Altarejos, F. (2001) La globalización.: germen de la sociedad solidaria. Estudios sobre Educación.

Sandoval, L. Y. (2008). Institución educativa y empresa: dos organizaciones humanas distintas. Pamplona. Eunsa.

Escriba, J.M. (1967). Discursos sobre la Universidad. Universidad de Navarra. Eunsa.

Señoriño, O & Bonino, S (2009). Institución Educativa. Las Definiciones de la Indefinición. Iberoamericana de educación (Vol. 8).

Tébar Belmonte, L. (2003). El perfil del profesor mediador. Aula XXI. Santillana. Madrid

Young, P. T. (1961). Motivación y emoción. Nueva York. Wiley.

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA

N°	V	ITEMS
1	DOC	Acato las ordenes de mis superiores con diligencia y prontitud.
2	REC	Intento crear un clima abierto de comunicación y confianza en la institución con el fin de generar un ambiente armónico.
3	DOC	Habitualmente cumpro con mis deberes, intentando realizar las acciones correspondientes conforme a criterios objetivos de la acción bien hecha.
4	PER	Al realizar mis acciones tengo en cuenta las consecuencias que puede generar a los demás.
5	REC RESP	Asumo plenamente la responsabilidad de ser educador y cumpro con mis funciones plenamente.
6	MAG	A pesar de las dificultades cumpro satisfactoriamente las metas proyectadas.
7	PER	Intento no actuar cuando creo que, mediante la acción, puedo perjudicar a otra persona.
8	HUM	Adopto una postura determinada sin pretender imponerme.
9	MAG	Tengo capacidad de sacrificio sin aspirar al reconocimiento de sus acciones.
10	TOL	Manifiesto mi sentir conservando el respeto y sin atropellar al compañero.
11	HUM	Me empeño en realizar las acciones propias de mi condición sin buscar excusas si el asunto sale mal.
12	LON	Entiendo que hace falta comprender y aceptar a los demás siempre, aunque no se vean resultados positivos en ellos, en su proceso de mejora.
13	DED	Me esfuerzo por atender a las personas que más necesitan de mi atención.
14	COM	Me comprometo con los valores y con las personas que dependen de mí buscando su bien.
15	EST	Soy capaz de estar a solas conmigo mismo sin ruido y sin actividad, y además busco estos momentos con cierta frecuencia.
16	EQU	Cuido de las posesiones propias y de los bienes comunes con el fin de asegurar su adecuada utilización y aprovechamiento.
17	INI	Aplico mejoras continuas en los procesos llevados a cabo para optimizar los resultados de su desempeño.
18	TOL	En las relaciones con los demás intento adaptarme a sus necesidades y a su manera de ser, si veo que así puedo mejorar la relación o ayudar a las personas.
19	COM	Reconozco los vínculos que he adquirido como consecuencia de determinados pactos o promesas formales o implícitas.
20	VER	Confío razonablemente en los demás, descubriendo lo positivo que hay en ellos.
21	RESP	Doy un buen ejemplo en lo que se refiere al cumplimiento de los diferentes deberes.
22	PAC	Habitualmente doy ejemplo de serenidad y de paz interior.
23	VER	Enseño a los estudiantes cuáles son los valores importantes en la vida, de tal manera que puedan fijarse en lo importante y no en lo secundario.
24	COMP	Logro un ambiente en el que el joven puede entusiasmarse con la vida y así poner empeño en todo lo que hace.
25	COMP	Logro que los estudiantes se interesen por actividades gratas, que requieren algún grado de compromiso.
26	EQU	Reconozco y vivo los derechos de los demás en mi lugar de trabajo, en la ciudad, en mi país.
27	PAC DED	Me esfuerzo habitualmente en realizar las pequeñas cosas de cada día con cuidado y con cariño.
28	EST	Me empeño por capacitarme permanentemente para mejorar mi quehacer como docente.
29	LON	No me quejo de las cosas malas que veo a mi alrededor, en cambio, me esfuerzo por hacer algo positivo para contrarrestar la influencia negativa
30	INI	Ante una dificultad u oportunidad genera y aplica propuestas de acción que contribuyan al mejoramiento de los procesos.

¿QUÈ LO MOTIVA EN SU QUEHACER COMO DOCENTE?	
Evalúe de 0 a 5 el grado de motivación que siente en su quehacer docente en los siguientes aspectos:	
N°	ÍTEMS
1	Un buen ambiente laboral
2	Contribuir a la formación integral de los estudiantes
3	El salario
4	El reconocimiento a su labor
5	El apoyo de las directivas ante su trabajo
6	El impacto social que genera su labor docente
7	El crecimiento personal que le produce la interacción con los otros
8	La capacitación y formación docente
9	Ejercer su profesión
10	Satisfacción personal por los logros obtenidos
11	Los planes de bienestar
12	La transmisión de conocimientos

ANEXO B. CONSENTIMIENTO DEL COLEGIO CIUDAD DE MONTREAL IED



COLEGIO CIUDAD DE MONTREAL IED
Líderes en formación de habilidades comunicativas y
del cuidado ambiental
Carrera 17B # 64B - 45 Sur - Lucero Bajo
Tel: 7913793 – 7913776

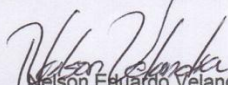


ACTA DE CONSENTIMIENTO

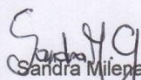
El día 4 de marzo de 2015, se reunió el Consejo Académico del Colegio Ciudad de Montreal IED, para emitir este consentimiento escrito para el desarrollo de una investigación que se viene realizando por la señora Rectora Luz Mirella Jiménez Torres, identificada con CC 51943206 de Bogotá.

El proyecto de investigación tiene como nombre provisional **La motivación trascendente como cualificador del ethos profesional docente**, éste, se viene efectuando en la Universidad de la Sabana como requisito indispensable para optar al título de Magister en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas.

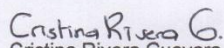
En constancia se firma en Bogotá D.C., a los 4 días del mes de marzo de 2015.

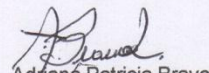

Nelson Eddardo Velandía Ortiz
Coordinador JM

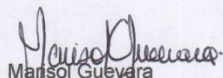

Ana María Cepeda Ortiz
Coordinadora JT

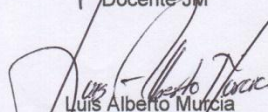

Sandra Milena García
Docente JM


Martha Flórez
Docente JM



Cristina Rivera Guevara
Docente JM


Adriana Patricia Bravo
Docente JM


Marisol Guevara
Docente JM


Luis Alberto Murcia
Docente JT

ANEXO C CONSENTIMIENTO DEL COLEGIO RAMÓN DE ZUBIRÍA IED

 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	EXTRACTO DE ACTA DE REUNIÓN CONSEJO ACADÉMICO								
Código	XXX-RE001	Fecha	16/ 03/2015	Inicio	11:30 AM	Fin:1:041 P.M.	Lugar	Sala de audiovisuales sede C	
Proyecto	REUNIÓN ORGANIZACIONAL			Asunto				REUNIÓN CONSEJO ACADÉMICO	
Asistentes	Los abajo firmantes			Asistentes Externos					
Fecha de Elaboración	16/03/2015	Elaborado por						Próxima Reunión	20/04/2015

Agenda:

1. Saludo
2. Verificación asistencia
3. Informe rectoría
4. Propuesta de trabajo Semana de desarrollo institucional
5. Ajustes al manual de convivencia
6. Ajuste al SIE

Desarrollo de la Agenda:

1. Se desarrolló el punto.....
2. Se anexa control de asistencia
3. El Rector presentó el informe respectivo.....Así mismo comenta que teniendo en cuenta que se encuentra desarrollando proceso de estudio de maestría en DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, con la Universidad UNISABANA, informa que bajo la asesoría de la Universidad en mención, y como requisito de la maestría presentó una propuesta de proyecto de grado denominada **La motivación trascendente como cualificador del ethos profesional docente**. Solicita consentimiento y aval para aplicar los instrumentos necesarios para el proceso de investigación en mención. Se aprueba por unanimidad.
4. Se desarrolló el punto
5. Se desarrolló el punto.
6. Queda pendiente para la próxima reunión.

Siendo la 1:41 p.m. se da por finalizada la reunión. En constancia firman los asistentes. (se anexa asistencia, el presente extracto se imprime a solicitud del Rector JAVIER DARIO MAZABEL CORDOBA, para requisito de estudios)

COLEGIO RAMON DE ZUBIRIA (I.E.D.)

ASISTENCIA CONSEJO ACADEMICO

16 de marzo de 2015

Ubicación	Jornada	Nombre	FIRMA
SEDE A	M	SAUL DIAZ PEÑALOSA	<i>Saul Diaz Peñalosa</i>
SEDE A	M	BEYANET OVIEDO RONDO	<i>Beyanet Oviedo Rondo</i>
SEDE A	M	FANNY ESPERANZA LOPEZ	<i>Fanny Esperanza Lopez</i>
Ubicación	Jornada	Nombre	FIRMA
SEDE A	M	RAQUEL PAREDES SOSA	<i>Raquel Paredes Sosa</i>
SEDE C	M	SANDRA PATRICIA ALVARADO	<i>Sandra Patricia Alvarado</i>
SEDE C	M	LUZ MARINA GUTIERREZ	<i>Luz Marina Gutierrez</i>
SEDE C	M	LUIS ALEJANDRO SENEJOA	<i>Luis Alejandro Senejoa</i>
SEDE B	M	MONICA LOPEZ ACHURY	<i>Monica Lopez Achury</i>
SEDE B	T	FLOR ADRIANA AYALA	<i>Flor Adriana Ayala C.</i>
SEDE B	M	MONICA ROMERO TORRES	
COORDINADOR	M	RICARDO RODRIGUEZ AVILA	
COORDINADOR	M	JUAN JOSE JIMENEZ JIMENEZ	<i>Juan Jose Jimenez Jimenez</i>
COORDINADORA	M	MARIA SOLEDAD MARTINEZ	<i>Maria Soledad Martinez</i>
COORDINADORA	T	LUCIA PINZON SOTOMONTE	<i>Lucia Pinzon Sotomonte</i>
MFOR	T	JENNY DEL CARMEN BRIAN	<i>Jenny Del Carmen Brian</i>
ED. ESPECIAL	M	SANDRA MILENA PRIETO	<i>Sandra Prieto</i>
ORIENTADORA	T	LUZ DARY SIERRA	
ORIENTADORA	M	CAROLINA DEL PILAR RINCON MONTAÑO	<i>Carolina Del Pilar Rincon Montano</i>
RECTOR	G	JAVIER DARIO MAZABEL CORDOBA	<i>Javier Dario Mazabel Cordoba</i>

16/03/2015

ANEXO D CONSENTIMIENTO DEL COLEGIO SALUDCOOP SUR IED

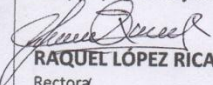

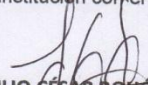
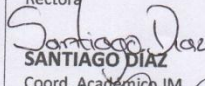
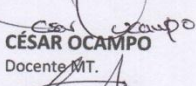
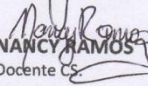
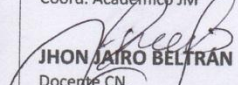
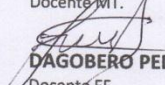
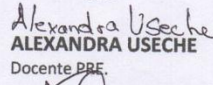
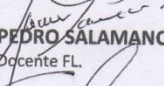
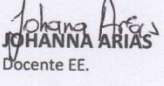

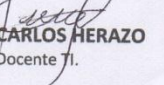
Acta No. 04									
código		Fecha	Inicio	11:30 A.M.	Fin	1:30 P.M.	Lugar	RECTORIA	
Colegio:	SALUDCOOP SUR I.E.D.					Localidad:	KENNEDY		
Proyecto						Asunto	CONSEJO ACADÉMICO		
Asistentes:	Raquel López, Orlando Díaz, Julio Cesar Bohórquez, Santiago Díaz, John Jairo Beltrán, Cesar Ocampo, Nancy Ramos, Pedro Salamanca, Dagoberto Pedraza, Alexandra Useche y Johanna Arias								
Fecha de Elaboración	Marzo 16/15		Elaborado por	SANTIAGO DIAZ Y JULIO CESAR BOHOQUEZ			Próxima Reunión		

Orden del día

- 1.- Verificación de asistencia
- 2.- Lectura acta anterior
- 3.- Presentación Proyecto de Grado

Desarrollo y acuerdos de la sesión:

- 1.- Se verificó la existencia de quórum y se inició la sesión.
- 2.- Se dio lectura al acta anterior, quedando aprobada
- 2.- La señora rectora Raquel López Ricaurte identificada con C.C No.51889307 presenta al Consejo Académico el Proyecto **La motivación trascendente como cualificador del ethos profesional docente** (título sugestivo de cambio) el cual se desarrollará para optar el grado de Magister en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas en la Universidad de la Sabana. Se solicita el consentimiento para su implementación en la institución. Se informa que el objetivo es desarrollar y aplicar el proyecto en la institución con el fin de propender siempre por el mejoramiento de la calidad educativa.

 RAQUEL LÓPEZ RICAURTE Rectora	 ORLANDO DÍAZ LOPEZ Coord. Convivencia JM.	 JULIO CÉSAR BOHÓRQUEZ Coord. Convivencia J.T.
 SANTIAGO DÍAZ Coord. Académico JM	 CÉSAR OCAMPO Docente MT.	 NANCY RAMOS Docente CS.
 JHON JAIRO BELTRÁN Docente CN.	 DAGOBERO PEDRAZA Docente EF.	 ALEXANDRA USECHE Docente PRE.
 PEDRO SALAMANCA Docente FL.	 JOHANNA ARIAS Docente EE.	 FRANCISCO CARDONA Docente
 CARLOS HERAZO Docente TI.		

Página

SGC-IF-005

ANEXO E APORTES DE LA MAESTRIA

Indudablemente los conocimientos adquiridos en la maestría aportan tanto a nuestra vida personal, familiar y profesional. A continuación algunos de los innumerables aportes que nos brindó la oportunidad de hacer parte de esta maestría: En nuestra misión de educar es importante autoevaluarnos periódicamente y realizar cambios que impliquen mejorar en el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje y uno de los cambios positivos que debe tener en cuenta toda institución educativa es orientar el trabajo teniendo en cuenta el enfoque antropológico y centrando toda nuestra labor y nuestro esfuerzo en la formación integral de la persona. Para el cumplimiento de nuestra misión de educar, desde la perspectiva antropológica, se debe tener claro lo que significa “educar” y las condiciones mínimas que permitirán llevar a cabo ese propósito.

Desde el punto de vista antropológico educar es ayudar a crecer a la persona como persona en sí, para esto es fundamental el papel del maestro como orientador respetando la libertad del estudiante y ayudando a formar hábitos para que se genere ese crecimiento, teniendo en cuenta que “la educación es una forma respetuosa, delicada, de suscitar en la persona del educando representaciones, ideas, valoraciones que la inviten a orientarse libremente hacia aquello que le ayude a crecer como persona” (Barrio M., 2013).

Educar implica, más que transmitir conocimientos, un proceso que habilite la libertad para que le permita al individuo alcanzar y apropiarse lo que le ayude a crecer como persona, en un ejercicio conjunto de educador y educando, uno como mediador y el otro como constructor de sus propias estructuras de desarrollo, a partir de lo que recibe. Para que el proceso sea posible se requiere, por parte del educador, conocer al educando y saber lo que puede dar de sí, contemplándolo desde el concepto fundamental de lo “que es el hombre, como sujeto educable y educando, de lo que en él está hecho y lo que queda por hacer”, a sabiendas “que la persona es un ser inacabado” y que siempre lo será, en lo que Barrio señala como un camino de infinito crecimiento (Barrio M., 2013).

En la formación, basada en el desarrollo de hábitos, intervienen factores en los que el ámbito familiar es fundamental, como es el caso de la manera en que allí se educa, tema sobre el que Altarejos, dice: “la formación conjunta de hábitos en la familia no se realiza mediante programas instructivos o actividades planificadas de enseñanza moral. En el ámbito familiar no educan tanto las palabras como las acciones compartidas. La educación no se realiza mediante la comunicación objetiva, sino mediante la subjetiva o existencial” (Bernal, 2009).

Así mismo, en la educación se debe tener claro que los hábitos solo se adquieren mediante la ejercitación de los mismos, lo cual, con el tiempo, llega a caracterizar el comportamiento del sujeto. Entonces, la adquisición de una personalidad virtuosa requiere disciplina por parte de la escuela y de la familia (los dos entornos más importantes en los que se lleva a cabo la formación del ser personal y en los cuales se hace realidad la combinación de lo formal y lo informal, en una dinámica reticular de relaciones), para que constituyan una red educadora que lleve a la persona a ser libre pero no a sentirse soberana, es decir, a tener un control racional sobre aquello que es libre de hacer (Donati, 2006).

El aspecto afectivo, tiene un papel fundamental, porque la sociedad promueve actitudes facilistas que, a su vez, les indican a los niños y jóvenes que casi todas las cosas se pueden adquirir sin esfuerzo y por cualquier medio, independientemente de su grado de bondad intrínseca. Así, es indispensable recuperar el valor del esfuerzo en la construcción de la personalidad pues las experiencias de vida muestran que los seres humanos valoran mejor lo que consiguen con mayor esfuerzo (Barrio M., 2013).

El maestro tiene una misión de fondo en este asunto actitudinal pues su comportamiento debe ser generador de valor por lo que enseña, lo cual inicia al hacer evidente que él mismo tiene un gran interés por lo que está enseñando. Generalmente un docente entusiasta contagia a sus estudiantes y crea un ambiente en que el aprendizaje llega con gran facilidad, el lenguaje despliega toda su capacidad significativa y la conducta de los niños y jóvenes es caracterizada por el ejemplo del educador.

Si la educación es encargada de formar al niño y al joven para que se inserten en la sociedad, tiene la responsabilidad de hacerlo aportándole los mejores recursos, que no pueden ser distintos de unos buenos hábitos. Es un hecho que la formación basada en hábitos buenos es como una plataforma desde la cual se pueden construir todos los elementos del desarrollo social, incluidos los que el desarrollo industrial, económico y los medios de comunicación nos proponen como primordiales. La formación personal basada en una educación virtuosa puede orientar la sociedad hacia un desarrollo que tenga como fin la persona.

La educación que no se fundamenta en el desarrollo de hábitos es campo fértil para la formación instrumentalista, es decir la que enseña “cosas” para desempeñar tareas con cierto grado de eficacia y eficiencia. En este modelo el fin no es el desarrollo personal sino el adiestramiento para ejecutar algún oficio.

Para conseguir esa transformación el mejor camino es el que fundamenta el proyecto educativo en el desarrollo de hábitos pues éste garantiza una solidez que ningún otro puede darle. La razón es que cuando las personas son conscientes de la importancia que tiene el comportamiento ciudadano basado en unas relaciones virtuosas, se desarrollan actitudes crecientemente solidarias, responsables, dialógicas, veraces. El desarrollo virtuoso de la segunda naturaleza es justamente eso, llevar al niño y al joven a que estructuren su pensamiento sólidamente, con base en la capacidad para donarse a los demás y aceptar de ellos sus donaciones personales. Solo así se llegará a la trascendencia.